

# Epidemiología y Problemas psicosociales

ING. J PAÚL BURBANO MSC SSO.

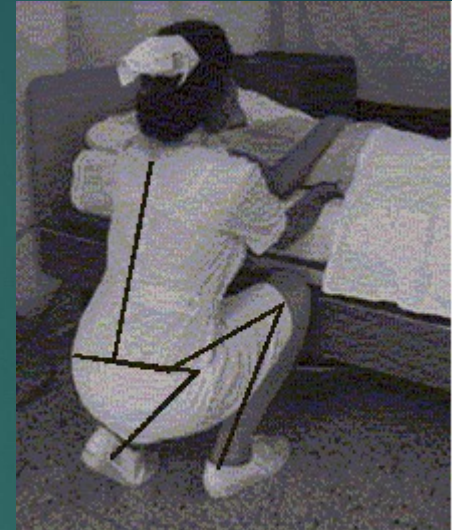
# Factor de riesgo laboral - Concepto

- ▶ Es cualquier situación, circunstancia, condición o acto que tenga la probabilidad de causar un daño



# Factores de Riesgo Ergonómicos

Son los riesgos que se presentan por levantamiento de cargas, movimientos repetitivos o por posturas forzadas



# Problemas Psicosociales en el Equipo Médico

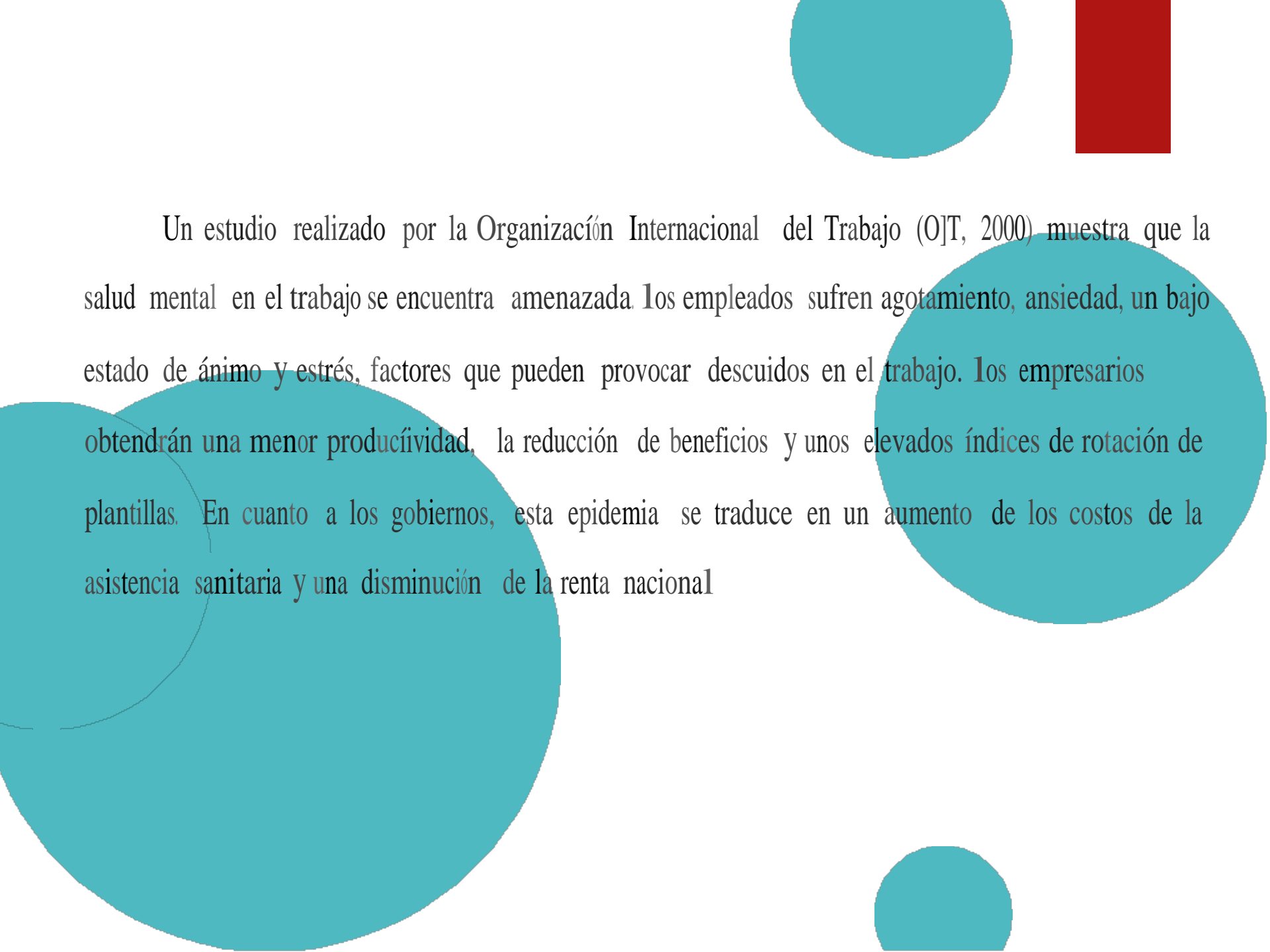
- ▶ Factores de Riesgo Laboral
- ▶ Factores Psicosociales

1.- Estrés

2.- Burnout

3.- Mobbing

4.- Acoso Sexual



Un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000) muestra que la salud mental en el trabajo se encuentra amenazada. Los empleados sufren agotamiento, ansiedad, un bajo estado de ánimo y estrés, factores que pueden provocar descuidos en el trabajo. Los empresarios obtendrán una menor productividad, la reducción de beneficios y unos elevados índices de rotación de plantillas. En cuanto a los gobiernos, esta epidemia se traduce en un aumento de los costos de la asistencia sanitaria y una disminución de la renta nacional

# HISTORIA ESTRÉS

- ▶ A través de miles de años, los seres humanos desarrollaron distintos sistemas de supervivencia.
- ▶ Nuestro ritmo era solar y estacional: un tiempo para arar, otro para sembrar y otro para cosechar.
- ▶ Mantener este ritmo nos llevó a organizarnos: así nacieron las primeras sociedades.

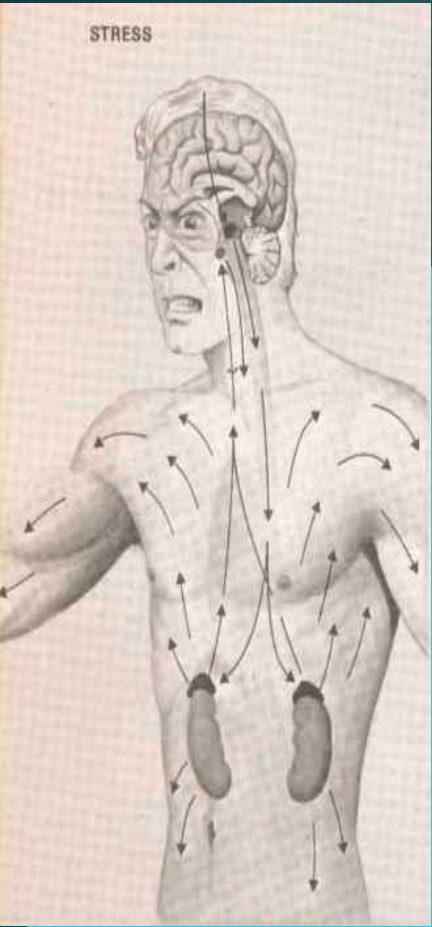


# 1.- EL ESTRÉS

- ▶ El organismo siempre se encuentra en un estado de estrés mínimo que, ante determinadas situaciones, se incrementa pudiendo producir un efecto beneficioso o un efecto negativo.
- ▶ Cuando se mantiene la presión se entra en el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de disconfort (tensión muscular, palpitaciones, palidez, etc.).
- ▶ Si continúa el estresor, se llega al estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y/u orgánicas



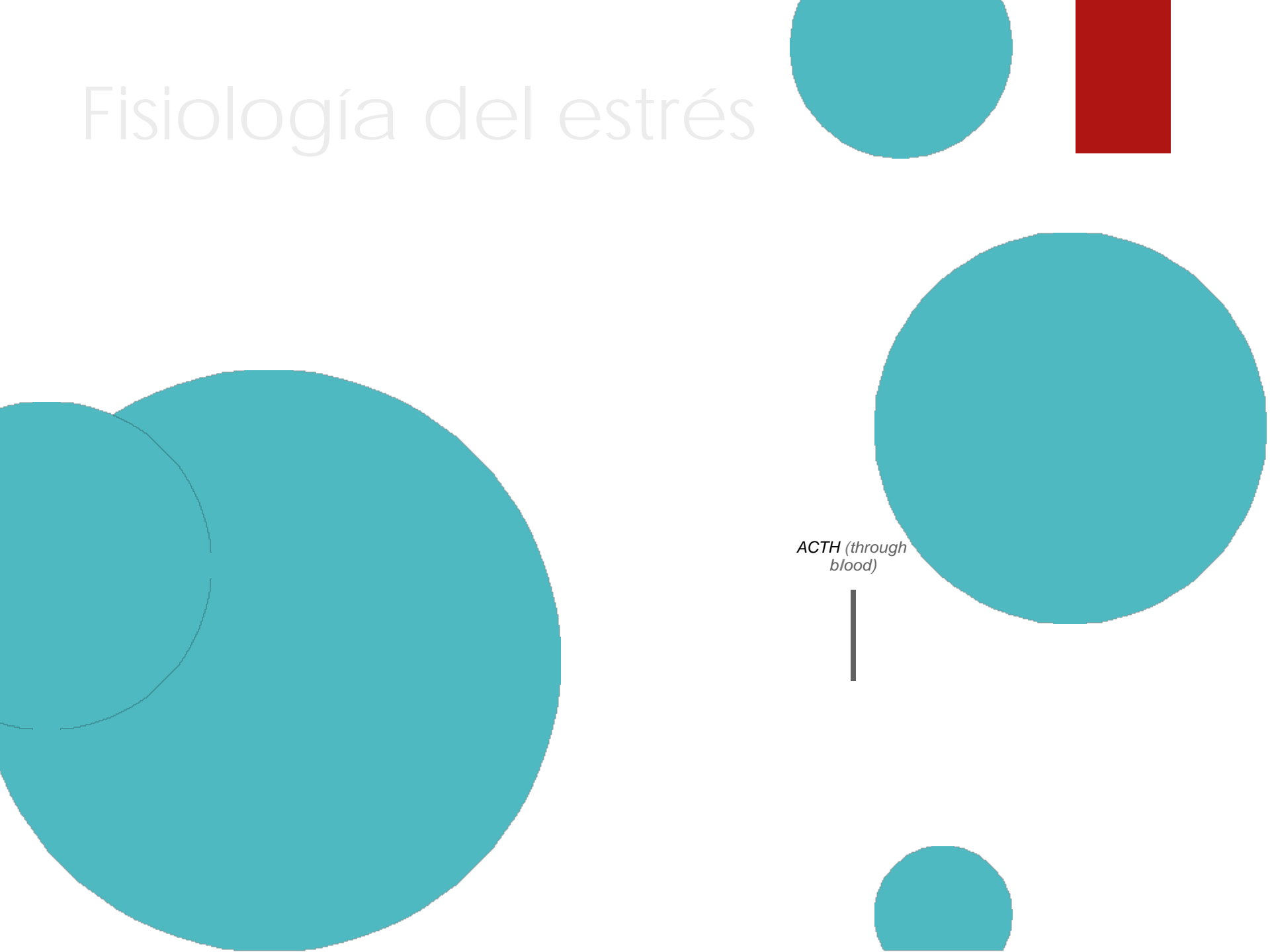
# Fisiología del estrés



La respuesta fisiológica es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores.

Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofisoadrenal y del sistema nervioso vegetativo.

# Fisiología del estrés



# EL ESTRÉS - Hans Selye

- ▶ **Alarma:** El cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción: las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, aumento de la presión arterial entre otros síntomas.
- ▶ **Resistencia:** El cuerpo repara cualquier daño provocado por la reacción de alarma. Pero si el estrés continúa, el cuerpo no llega a reparar los daños y sobreviene
- ▶ **Agotamiento:** Provoca enfermedades y agotamiento de la energía corporal.

Migraña/cefalea de tensión

Síndrome de la articulación  
temporo-mandibular



Dificultades cognitivas

Síntomas oculares y de ORL  
(síntomas secos, rinitis vasomotora,  
problemas de acomodación)

Problemas vestibulares

Sensibilidad múltiple a fármacos.  
síntomas "alérgicos"

Trastornos de motilidad esofágica

Hipotensión de mediación neural,  
prolapso de válvula mitral

Dolor torácico no cardiaco, disnea por  
disfunción de músculos respiratorios

— Cistitis intersticial,  
síndrome uretral femenino,  
vestibulitis vulvar, vulvodinia

# ESTRESORES

## Sobrecarga de trabajo:

- ▶ El volumen, la magnitud o complejidad de la tarea junto con el tiempo disponible para realizarla **está por encima de la capacidad del trabajador** para responder a esa tarea.

# ESTRESORES

## Infracarga de trabajo:

- ▶ El volumen del trabajo está **muy por debajo** del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.

## Infrautilización de habilidades:

- ▶ Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador

# ESTRESORES

## **Repetitividad:**

No existe una gran variedad de tareas a realizar (son monótonas y rutinarias) y/o son repetidas en ciclos de muy poco tiempo.

## **Inseguridad en el trabajo**

Incertidumbre acerca del futuro en el puesto de trabajo (despido).

# ESTRESORES

## Ritmo de trabajo:

- ▶ El tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de una organización o de una tarea específica como al trabajar con máquinas concediendo poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo al trabajador.



# ESTRESORES

## **Ambigüedad de rol:**

Existe una inadecuada información al trabajador sobre su rol laboral y organizacional.

## **Conflicto de rol:**

Existen demandas conflictivas, o que el trabajador no desea cumplir.

Oposición ante las distintas exigencias del trabajo, conflictos de competencia

# ESTRESORES - Organización

## Relaciones personales Inadecuadas

- ▶ Problemática derivada de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.



# ESTRESORES - Organización

## **Falta de Promoción:**

- ▶ La organización dificulta o no ofrece canales claros a las expectativas del trabajador de ascender en la escala jerárquica.

## **Falta de participación:**

- ▶ La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relativos a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral.

# ESTRESORES - Organización

## **Control:**

- ▶ Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores.

## **Formación:**

- ▶ Falta de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea.

# ESTRESORES - Organización

## **Cambios en la organización:**

- ▶ Cambios en el ámbito de la organización que suponga por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa.

## **Responsabilidad:**

- ▶ La tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas )

# Estresores - Personalidad

## Personalidad tipo A

- ▶ Personas con un interés desmesurado por la perfección y por el logro de metas elevadas, una implicación muy profunda con su profesión (hasta el punto de considerar el trabajo como el centro de su vida)

## Ansiedad:

- ▶ Las personas ansiosas experimentan mayor nivel de conflicto que las no ansiosas.

# Estresores - Personalidad

## **Introversión:**

Ante cualquier problemática, los introvertidos reaccionan más intensamente que los extrovertidos, ya que son menos receptivos al apoyo social.

## **Rigidez:**

- ▶ Las personas rígidas presentan un mayor nivel de conflicto y de reacciones desadaptadas, que las personas flexibles, especialmente en situaciones que implican un cambio y que requieren un esfuerzo adaptativo,

# Otros estresores

**La mala condición física y los malos hábitos de salud:** Pueden disminuir de alguna manera la capacidad de enfrentarse a los problemas de trabajo.

- ▶ **Las aspiraciones:** Deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo...
- ▶ **Las expectativas:** Esperanzas que el individuo tiene de obtener de su trabajo ciertos beneficios personales, sociales.
- ▶ **Los valores:** La adhesión al principio de autoridad, importancia del trabajo o del status.



# RESPUESTA AL ESTRÉS

- ▶ En general, ante un cambio de situación que afecte al individuo (PRESIÓN) se desencadena una reacción orgánica (TENSIÓN).
- ▶ Se presenta un desequilibrio que trastorna la estabilidad de nuestro medio interno y se produce un estado de alerta permanente.

# RESPUESTA AL ESTRÉS

## Fase de reacción de alarma:

- ▶ Ante un estímulo estresante, nuestra resistencia baja por debajo de lo normal, pero se produce una reacción automática a preparar el organismo para la acción.
- ▶ Aumenta la Frecuencia cardíaca, se incrementa la coagulabilidad de la sangre y su contracción de los músculos, incrementa la irrigación del cerebro, y del corazón, aumenta la capacidad respiratoria y se agudizan los sentidos.

# RESPUESTA AL ESTRÉS

**Fase de resistencia:** En la que desaparecen los cambios iniciales y aparecen otros de carácter más específico para enfrentarse a la situación de estrés.

Se alcanza un alto nivel de resistencia, de capacidad de esfuerzo frente a la situación.

Mantiene con incremento del flujo sanguíneo, vasoconstricción, secreción adrenal.

# RESPUESTA AL ESTRÉS

## Fase de agotamiento:

▶ Cuando el estímulo es excesivamente prolongado

o alcanza una gran intensidad y el individuo es incapaz de rechazarlo, eliminarlo o superarlo, aparece la fase de agotamiento.

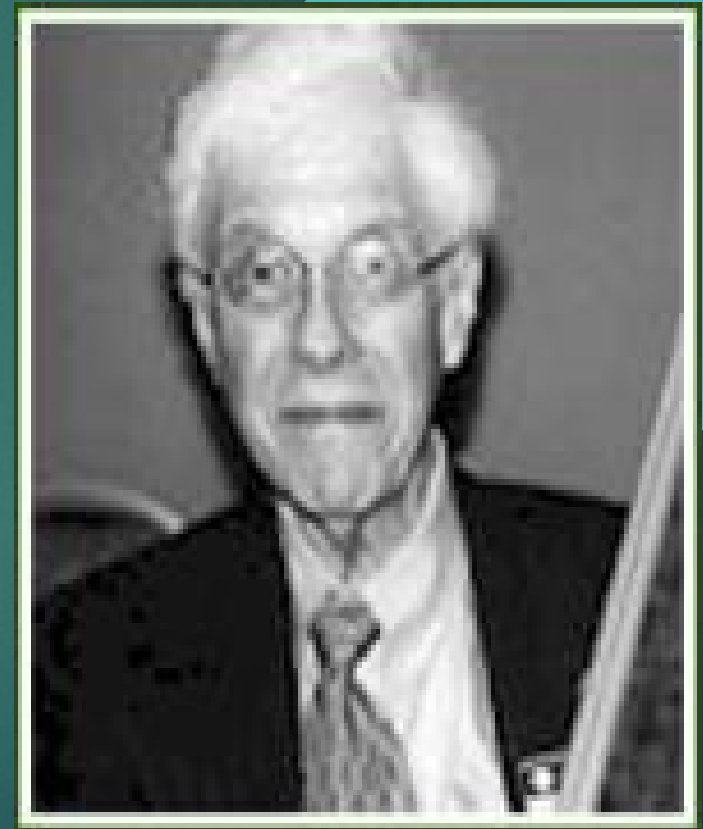
Se agotan los músculos por su tensión permanente, existe mayor secreción gástrica, se incrementa la presión arterial, cefalea, gastritis.

# FACTORES DEFENSIVOS

- ▶ Un ambiente social en el trabajo que sea cordial, a través de la empatía y la comprensión entre los distintos individuos (sobre todo, si existen buenas relaciones interjerárquicas)
- ▶ La comunicación interpersonal o por el contraste y comparación con otras personas en la misma situación, y una mayor valoración del individuo

# 2.- BURNOUT

- ▶ Síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg.



# BURNOUT

- ▶ La psicóloga social ***Cristina Maslach***, 1976 estudió las respuestas emocionales de los profesionales, calificó a los afectados de "***Sobrecarga emocional***" o ***síndrome del Burnout*** (quemado.)



# BURNOUT

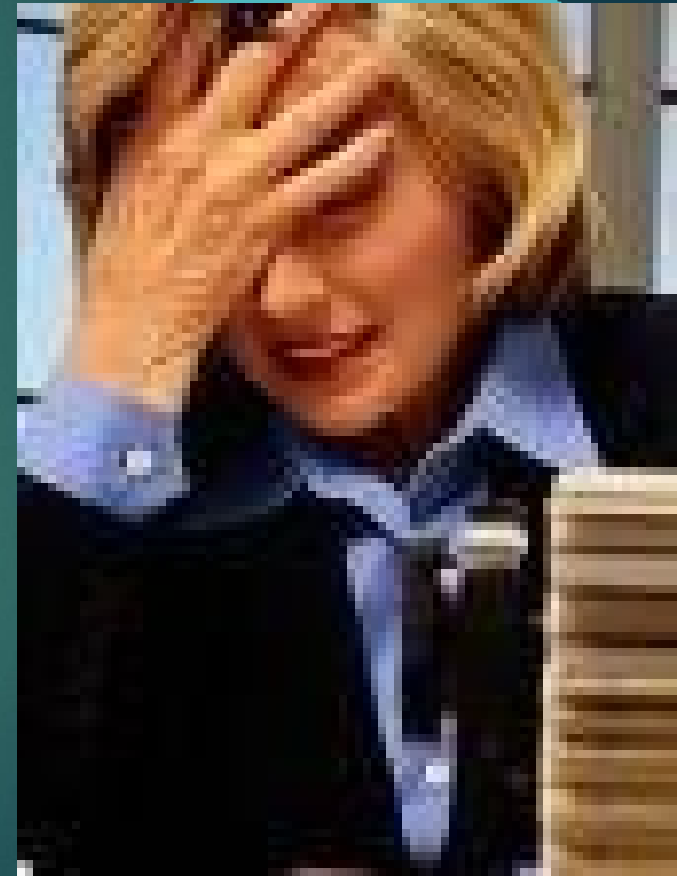
Se presenta en los primeros años de carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la practica cotidiana





# BURNOUT

El género femenino sería el grupo más vulnerable, quizá en este caso de las doctoras y enfermeras por razones diferentes como podrían ser la doble carga de trabajo que conlleva la práctica profesional y la tarea familiar



# BURNOUT

Las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables



# BURNOUT

Se presenta en los dos primeros años de carrera profesional y sobre los 10 años de experiencia laboral.



# BURNOUT

- ▶ Psicosociales
- ▶ Conductual
- ▶ Emocional
- ▶ Ambiente Laboral Hostil

# BURNOUT

- ▶ El síndrome de burnout no es exclusivo de gerentes de empresas, sino que ataca también a deportistas de élite, así como a profesiones como enfermeras, médicos, profesores, etc. Especialmente las mujeres son víctimas de este síndrome, con más frecuencia que los hombres.

# BURNOUT - Alteraciones

- A. **Psicosomáticos:**
- Fatiga crónica,
  - Frecuentes dolores de cabeza,
  - Problemas de sueño,
  - Desórdenes gastrointestinales, Pérdida de peso,
  - dolores musculares, etc.



# BURNOUT - - Alteraciones

B. Conductuales:

Absentismo laboral,

Abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, se fármacos, etc.),

Incapacidad para vivir de forma relajada,

Superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, Aumento de conductas violentas



# BURNOUT - - Alteraciones

C. Emocionales:

Distanciamiento afectivo como forma de protección del yo,

Aburrimiento y actitud cínica,

Impaciencia e irritabilidad,

Sentimiento de omnipotencia,

Desorientación, incapacidad de concentración, Sentimientos depresivos.





# BURNOUT

D. En ambiente laboral: Detrimento de la capacidad de trabajo y de la calidad de los servicios que se presta a los clientes,

- ▶ Aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes



# BURNOUT

Según los estudios de Freudenberger este síndrome sería **contagioso**, ya que los trabajadores que lo padecen pueden afectar a los demás con su hastío, desesperación y cinismo, con lo que en un corto período de tiempo la organización, como entidad, puede caer en el desánimo generalizado.

# BURNOUT – Organización

- ▶ Estructura de la organización muy jerarquizada y rígida
- ▶ Falta de apoyo instrumental por parte de la organización
- ▶ Exceso de burocracia, "burocracia profesionalizada"
- ▶ Falta de participación de los trabajadores
- ▶ Falta de coordinación entre las unidades
- ▶ Falta de formación práctica a los trabajadores en nuevas tecnologías
- ▶ Falta de estímulo esfuerzo o recompensa
- ▶ Falta de desarrollo profesional
- ▶ Relaciones conflictivas en la organización
- ▶ Estilo de dirección inadecuado
- ▶ Desigualdad percibida en la gestión de los RRHH

# BURNOUT – Puesto de T.

- ▶ Sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales en la interacción con el paciente
- ▶ Descompensación entre responsabilidad y autonomía
- ▶ Falta de tiempo para la atención del usuario (paciente, cliente, subordinado, etc.)
- ▶ Disfunciones de rol: conflicto-ambigüedad- sobrecarga de rol
- ▶ Carga emocional excesiva
- ▶ Falta de control de los resultados de la tarea
- ▶ Falta de apoyo social
- ▶ Tareas inacabables que no tienen fin
- ▶ Poca autonomía de decisiones
- ▶ Estresores económicos
- ▶ Insatisfacción en el trabajo

# BURNOUT – Relación personales

- ▶ Trato con usuarios difíciles o problemáticos
- ▶ Relaciones conflictivas con pacientes
- ▶ Negativa dinámica de trabajo
- ▶ Relaciones tensas, competitivas, con conflictos entre compañeros y con usuarios
- ▶ Falta de apoyo social
- ▶ Falta de colaboración entre compañeros en tareas complementarias
- ▶ Proceso de contagio social del SQT
- ▶ Ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales



# BURNOUT

## Fases del proceso de burnout

- ▶ Fase inicial, de entusiasmo
- ▶ Fase de estancamiento
- ▶ Fase de frustración
- ▶ Fase de apatía
- ▶ Fase de quemado

# BURNOUT

## Fase inicial, de entusiasmo

- ▶ Se experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas.
- ▶ No importa alargar la jornada laboral.





# BURNOUT



- ▶ **Fase de estancamiento**
- ▶ No se cumplen las expectativas profesionales.
- ▶ Se empiezan a valorar los contra del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada.
- ▶ En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés).
- ▶ El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.

# BURNOUT





## Fase de frustración

- ▶ La frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo.
- ▶ El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo.
- ▶ La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

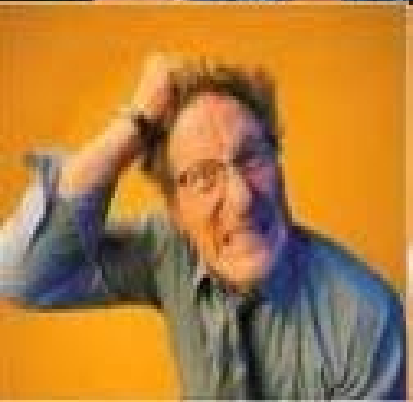


# OUT

## Fase de apatía

- ▶ Cambios actitudinales y conductuales (afrontamiento defensivo) distanciada y mecánica,
  - ▶ Afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. Estos son mecanismos de defensa de los individuos.
- 
- 

# BURNOUT



- ▶ **Fase de quemado**
- ▶ Colapso emocional y cognitivo,
- ▶ Consecuencias para la salud.
- ▶ Puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.
- ▶ Tiene carácter cíclico..

# BURNOUT - Evaluación

- ▶ **Nivel organizativo**
- ▶ Realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, modificando aquellas condiciones específicas y antecedentes que promueven la aparición del SQT.
- ▶ Establecer programas de acogida que integren un trabajo de ajuste entre los objetivos de la organización y los percibidos por el individuo.

# BURNOUT

- ▶ **Nivel interpersonal**
- ▶ Es preciso fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores, favorecer el trabajo en grupo y evitar el aislamiento. Formarles en estrategias de colaboración y cooperación grupal.
- ▶ Promover y planificar el apoyo social en el trabajo

# BURNOUT

- ▶ **Nivel individual**
- ▶ Realizar una orientación profesional al inicio del trabajo.
- ▶ Es importante tener en cuenta la diversificación de las tareas y la rotación en las mismas.
- ▶ Poner en práctica programas de formación continua y reciclaje

# 3.- MOBBING

Es una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

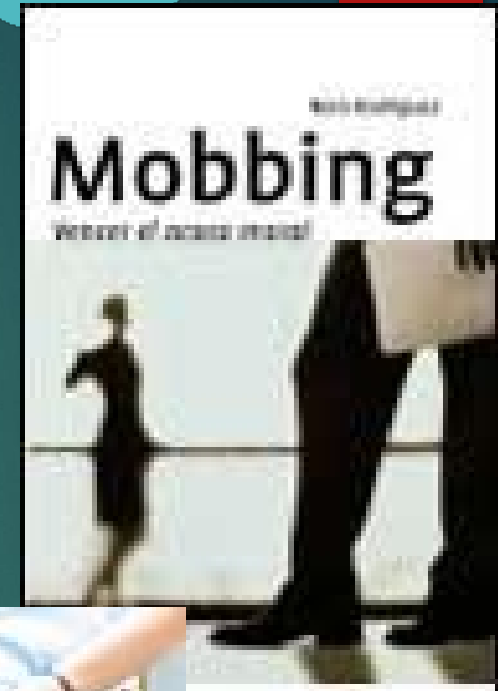




# MOBBING

Alteración:

- ▶ Personalidad
- ▶ Dignidad
- ▶ Integridad física



# MOBBING

- ▶ El agresor o los agresores restringen a sus compañeros la posibilidad de hablar .
- ▶ Comunicación a través de miradas y gestos.
- ▶ Comunicación directa.



# MOBBING

- ▶ Acoso mediante terror telefónico.
- ▶ Intentan que quede como un estúpido/a ante los demás.
- ▶ Dan a entender que uno tiene problemas psicológicos.
- ▶ Se mofan de sus gestos, tu voz, tus discapacidades, tu nacionalidad ...
- ▶ Critican tus actitudes y creencias políticas o religiosas



# MOBBING



- ▶ Le insultan o gritan.
- ▶ Critican continuamente tu trabajo.
- ▶ Recibe amenazas verbales.
- ▶ Hablan mal, a su espalda y difunden rumores.



# MOBBING

- ▶ El jefe o los compañeros limita las posibilidades de comunicación.
- ▶ Separa a sus compañeros.
- ▶ No le asigna tareas, o bien le encomienda trabajos degradantes o en contra de tu conciencia.
- ▶ Juzga el trabajo que desempeña de manera ofensiva.
- ▶ Cuestiona siempre sus decisiones.

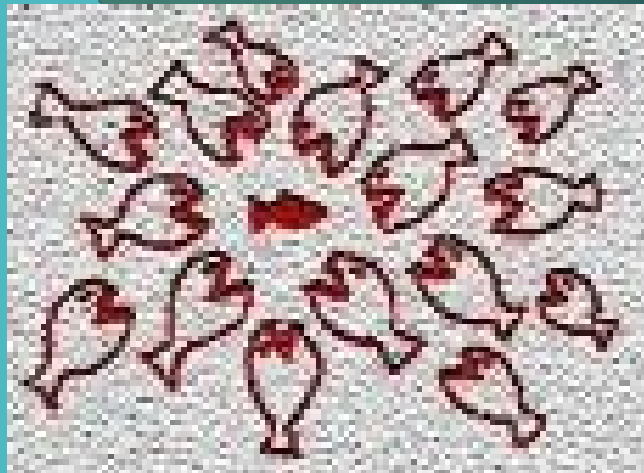
# MOBBING

- ▶ Puede haber una causa
- ▶ Expulsar a un trabajador
- ▶ Estrategia estimular la competitividad



# FASE ACOSO

- ▶ Hostilidad
- ▶ Manipulación del entorno
- ▶ Reiteración de ataques ( > 1 año)
- ▶ Conflicto de intereses



## **Perfil habitual del acosado**

## **Perfil habitual del acosador**

**Elevado sentido de la ética y de la justicia**

**No tiene sentido de culpa**

**Muy capacitado/a para su trabajo**

**No es un trabajador eficaz**

**Fuerte sentimiento de compañerismo**

**Es controlador y mentiroso compulsivo**

**Trabaja bien en equipo**

**Busca el respaldo de la dirección de la empresa**

**Independiente y con iniciativa**

**Es cobarde si se le hace frente**

**Muy apreciado entre sus compañeros**

**Utiliza cualquier excusa para hostigar a su víctima**



# CONSECUENCIAS

## ▶ Para el trabajador

### ▶ **A nivel psíquico:**

▶ Sentimientos de ansiedad, fracaso o apatía, Problemas de concentración.

▶ Puede generar adicciones como drogadicción

▶ Depresión y trastornos paranoides o suicidas.

▶ **A nivel físico** puedes padecer desde dolores hasta trastornos funcionales.

▶ **A nivel social** es posible que perciba que se encuentra susceptible a la crítica, con actitudes de desconfianza, aislamiento e incluso agresividad.

# CONSECUENCIAS

- ▶ ***Para la organización***

- ▶ **Sobre el rendimiento:** Disminuye la cantidad y calidad del trabajo desarrollado
- ▶ El trabajo en grupo resulta imposible, falta al trabajo cada vez más, de forma justificada o no.
- ▶ Pérdidas en la fuerza de trabajo ya que previsiblemente, intentaría cambiar de trabajo.

# CONSECUENCIAS

- ▶ ***Para el núcleo familiar y social***

- ▶ El entorno social padece las consecuencias de que se encuentra amargado, desmotivado, sin expectativas ni ganas de trabajar y posiblemente, con trastornos psiquiátricos.
- ▶ Problemas de aislamiento familiar

# CONSECUENCIAS

- ▶ ***Para la sociedad***

- ▶ Como consecuencia de la pérdida de fuerza de trabajo, de los costes de asistencia a enfermedades, costes de las pensiones de invalidez, etc.

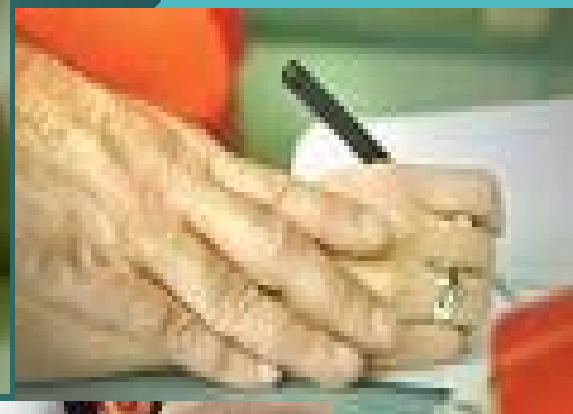
## 4.- Acoso sexual

- ▶ La Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que las mujeres con más probabilidad de ser acosadas son las viudas, separadas, divorciadas, mujeres que trabajan en trabajos predominantemente masculinos, mujeres recién ingresadas en la fuerza de trabajo y mujeres con contratos de empleo irregular.

# ACOSO SEXUAL

## ▶ Estadísticas

- ▶ 3,3 % mujeres
- ▶ 1,3 % hombres



# ACOSO SEXUAL

- ▶ El contacto físico no deseado (conducta física de naturaleza sexual) puede ser variado e ir desde tocamientos innecesarios, palmaditas o pellizquitos o roces con el cuerpo de otro empleado hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales.





# ACOSO SEXUAL

- ▶ Una buena parte de estas conductas equivaldrían a un delito penal si tuviera lugar en la calle entre desconocidos y algunas de ellas están ya tipificadas como delito por la legislación.



# Acoso sexual

- ▶ La conducta verbal de naturaleza sexual puede incluir insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual.



# TIPOS DE ACOSO SEXUAL

- ▶ **Acoso quid pro quo**
- ▶ En este tipo de acoso lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso).
- ▶ A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales

Vamos Amalia, si no  
desea perder su empleo.  
Creo que no le costará  
mucho mostrarme sus  
lindas piernas...

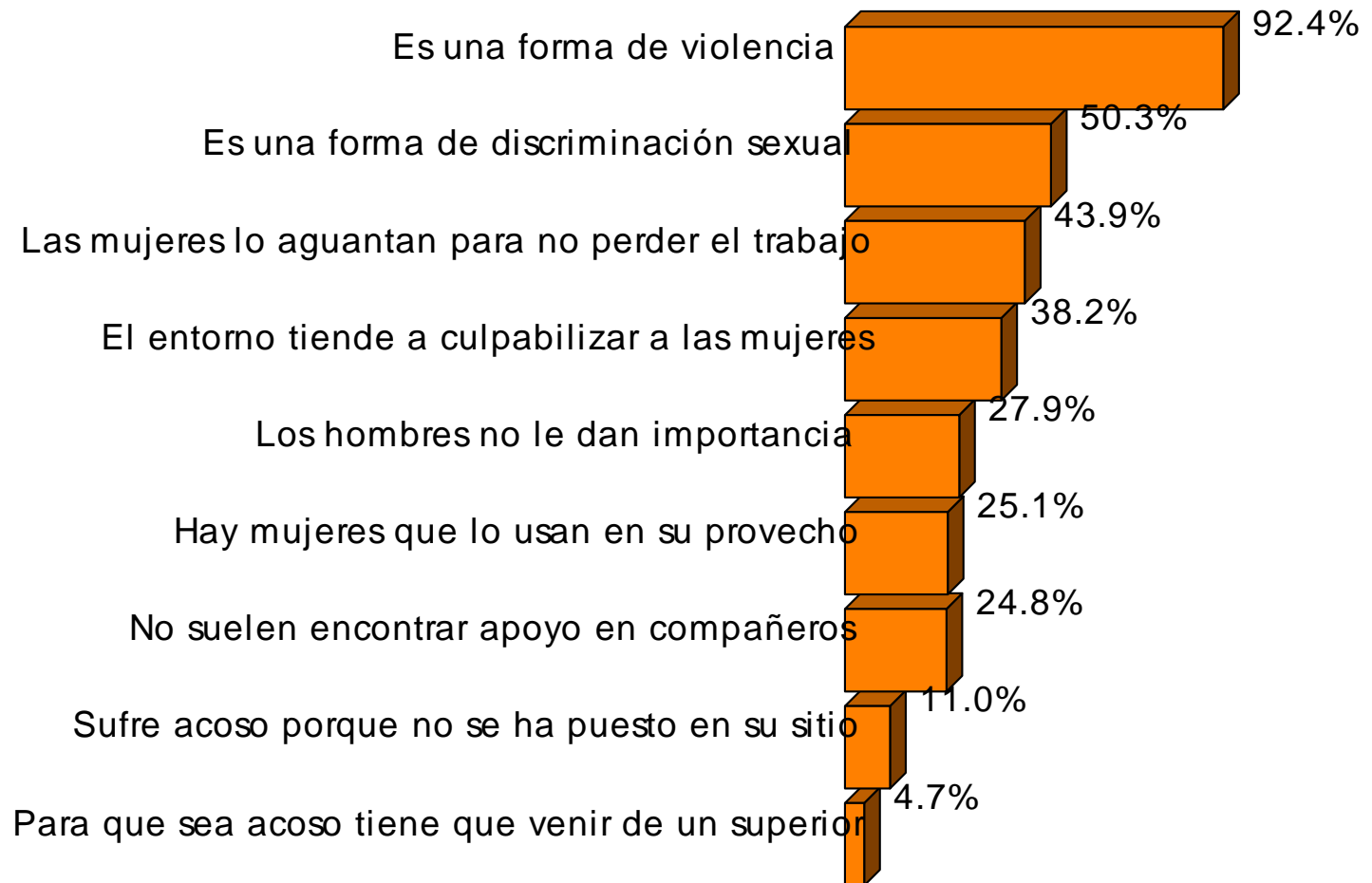


# LAS REACCIONES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL DECLARADO

	Acoso leve		Acoso grave		Acoso muy grave	
	Piropos	Acerca- mientos	sobre vida Preguntas sexual	Insinua- ciones	Abrazos no deseados	Acorrala- mientos
No hizo nada	34.0	13.2	21.4	18.1	0.0	7.1
Evitó a la persona	24.1	29.3	20.5	22.1	40.9	56.0
Enfrentarse al acosador	31.2	47.7	38.3	35.7	53.2	56.7
Se quejó a sus jefes	0.0	3.6	0.0	0.0	18.3	9.8
Buscó respaldo de otros	0.4	0.9	2.5	1.4	2.8	17.8
Otros	3.4	4.3	0.0	6.9	0.0	0.0
Ns / Nc.	11.5	4.5	6.4	5.7	3.1	0.0

# ACTITUDES DE LAS MUJERES TRABAJADORAS ANTE EL ACOSO SEXUAL

**% de mujeres trabajadoras que consideran que el acoso sexual ...**

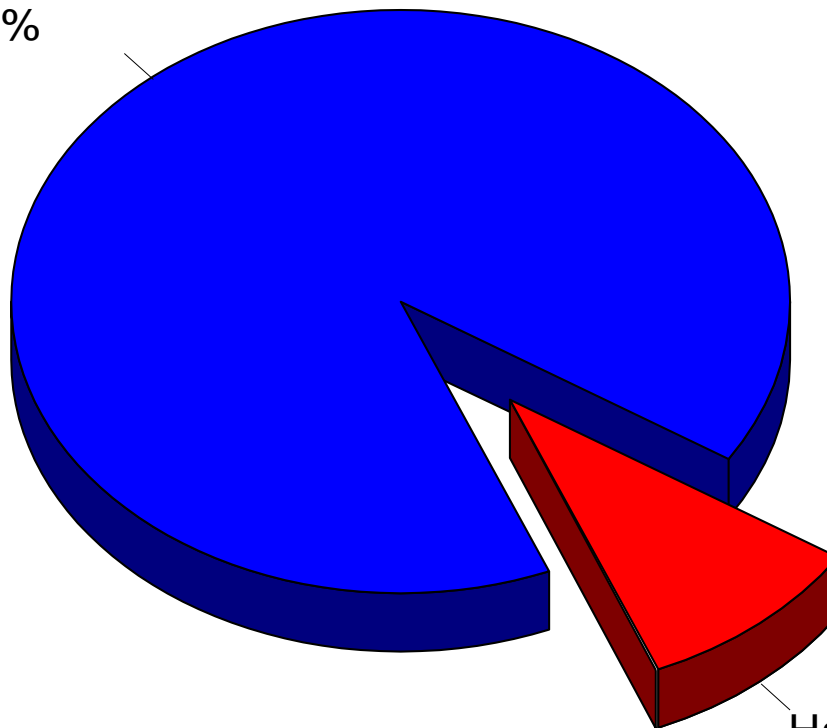




# EL ACOSO SEXUAL DECLARADO EN ESPAÑA

**% de mujeres que han sufrido ACOSO DECLARADO en su trabajo en el último año**

No han sufrido  
90.1%

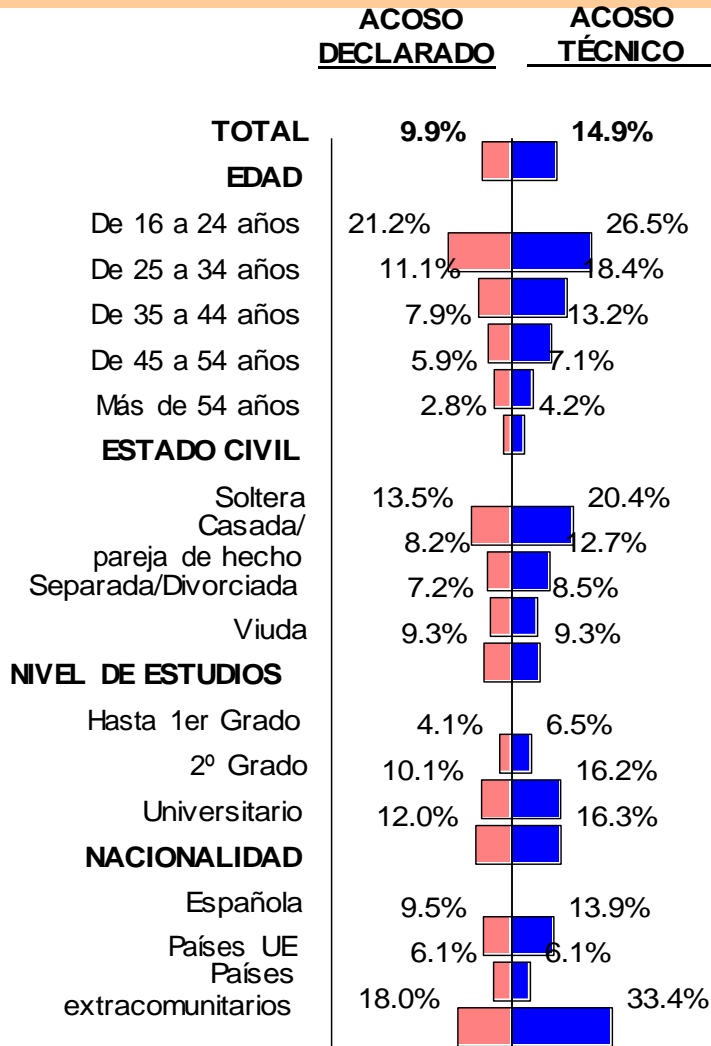


Han sufrido  
9.9%

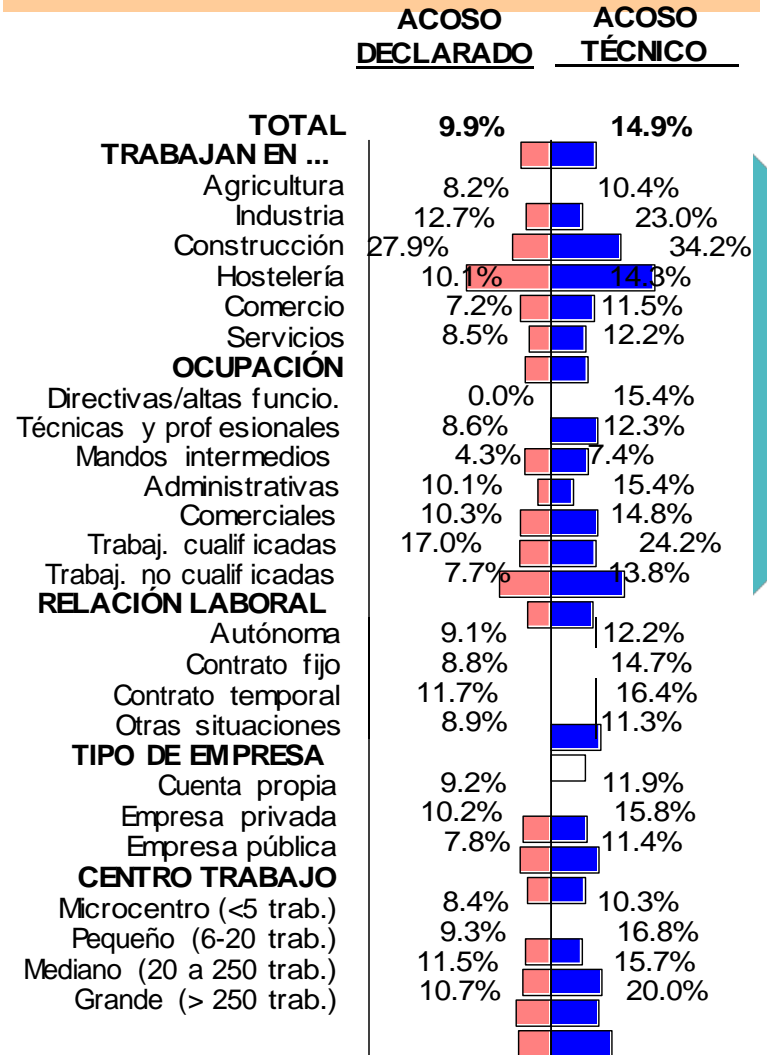


# CARACTERÍSTICAS DE LAS VÍCTIMAS QUE SUFREN ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

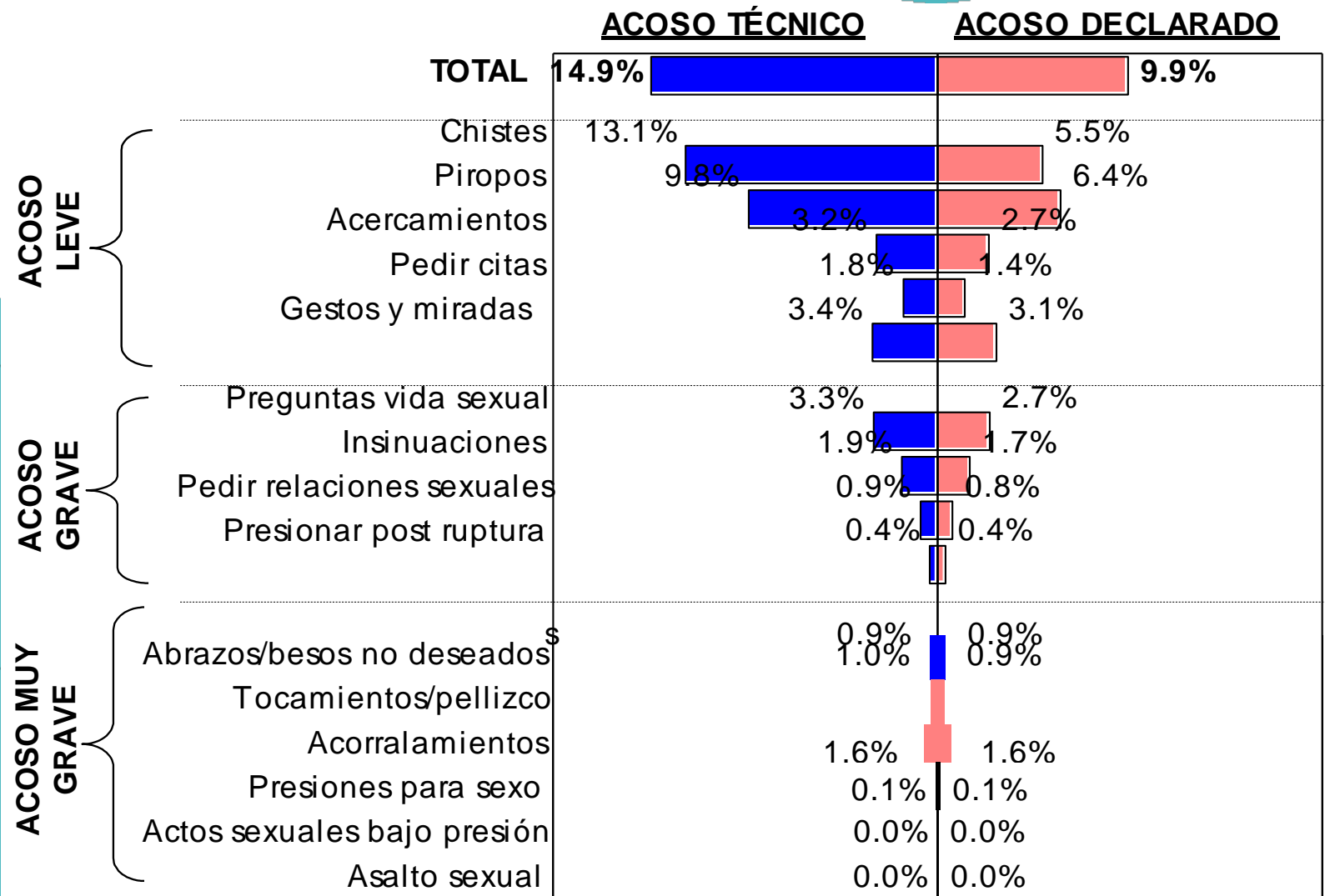
## CARACTERÍSTICAS PERSONALES



## CARACTERÍSTICAS LABORALES



# LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL



# EL ITINERARIO DEL ACOSO SEXUAL

El acosador pasa al asalto utilizando la fuerza física

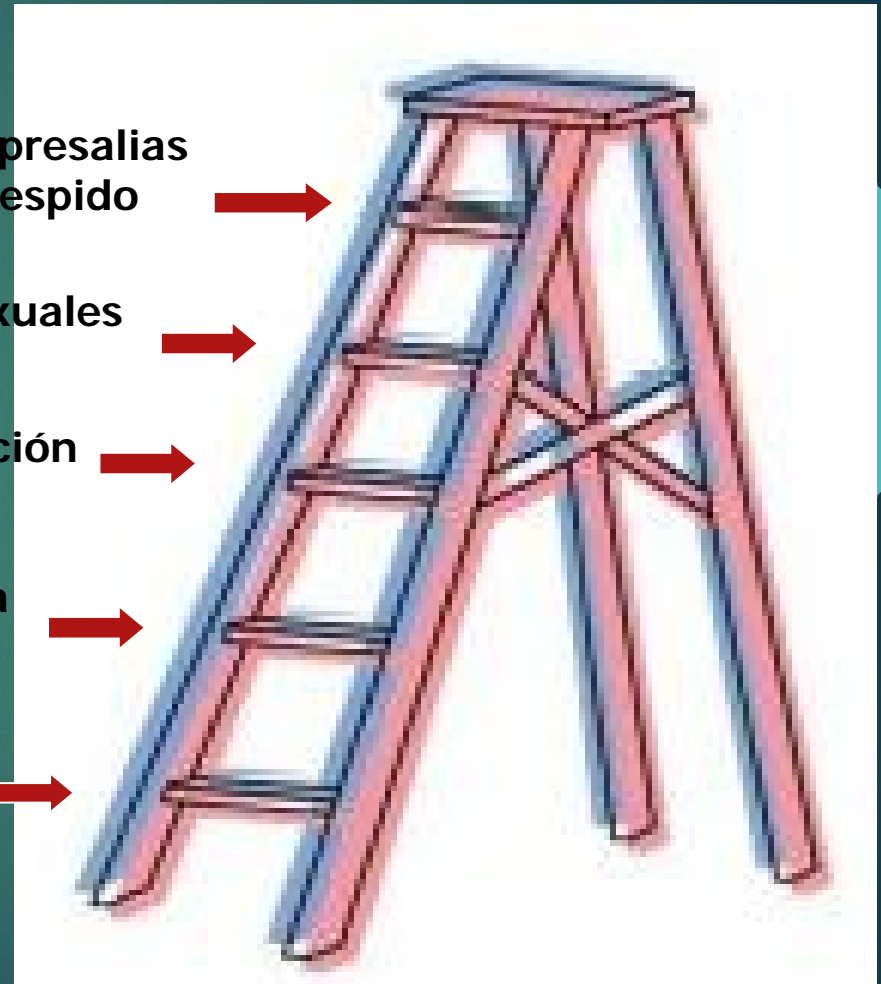
Amenaza a la víctima con represalias laborales, incluso con el despido

Inicia demandas sexuales explícitas

Supera el nivel de relación como compañeros

Se granjea la confianza de la víctima

El acosador elige una víctima vulnerable

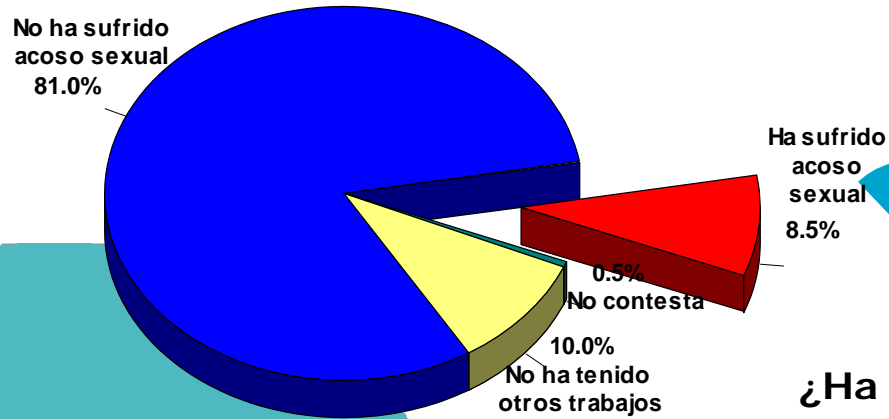


# CARACTERÍSTICAS DEL ACOSADOR

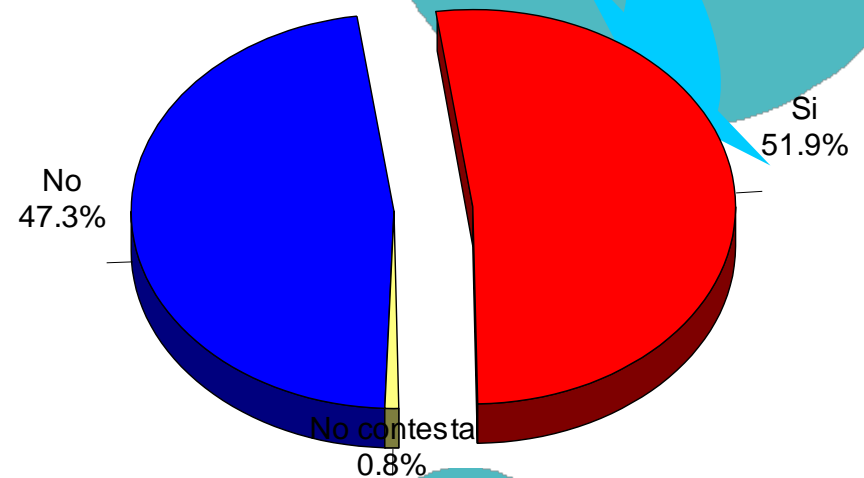
- ▶ Hombres casados (o con pareja estable) y con hijos
- ▶ Ocupan cargos superiores, normalmente mandos intermedios
- ▶ Persona fría
- ▶ Carácter infantil y caprichoso
- ▶ Sexista y machista
- ▶ Escasa empatía hacia los demás, especialmente hacia las mujeres
- ▶ Tendencia al acoso.
- ▶ Reincidencia

# INFLUENCIA DEL ACOSO SEXUAL EN EL CAMBIO DE TRABAJO

¿Ha sufrido acoso sexual en otros trabajos?

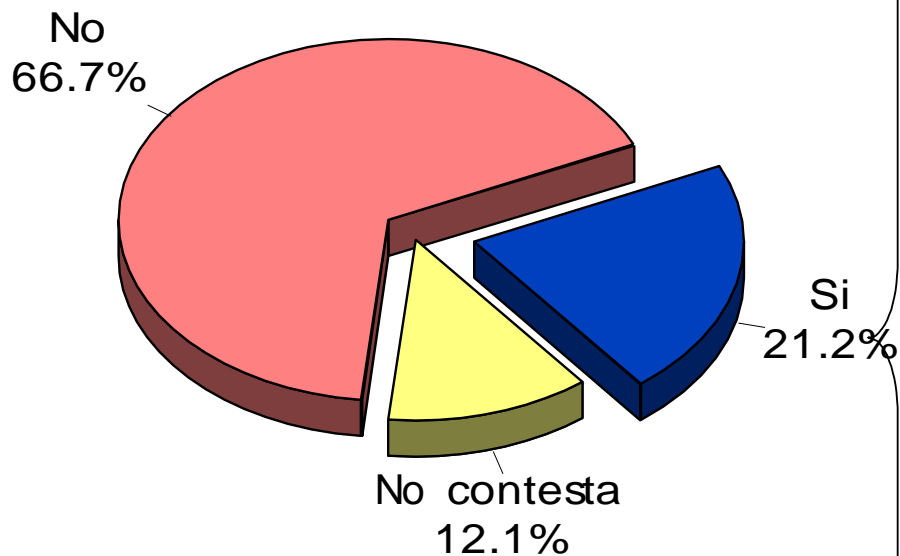


¿Ha influido el acoso sexual en el cambio de trabajo?

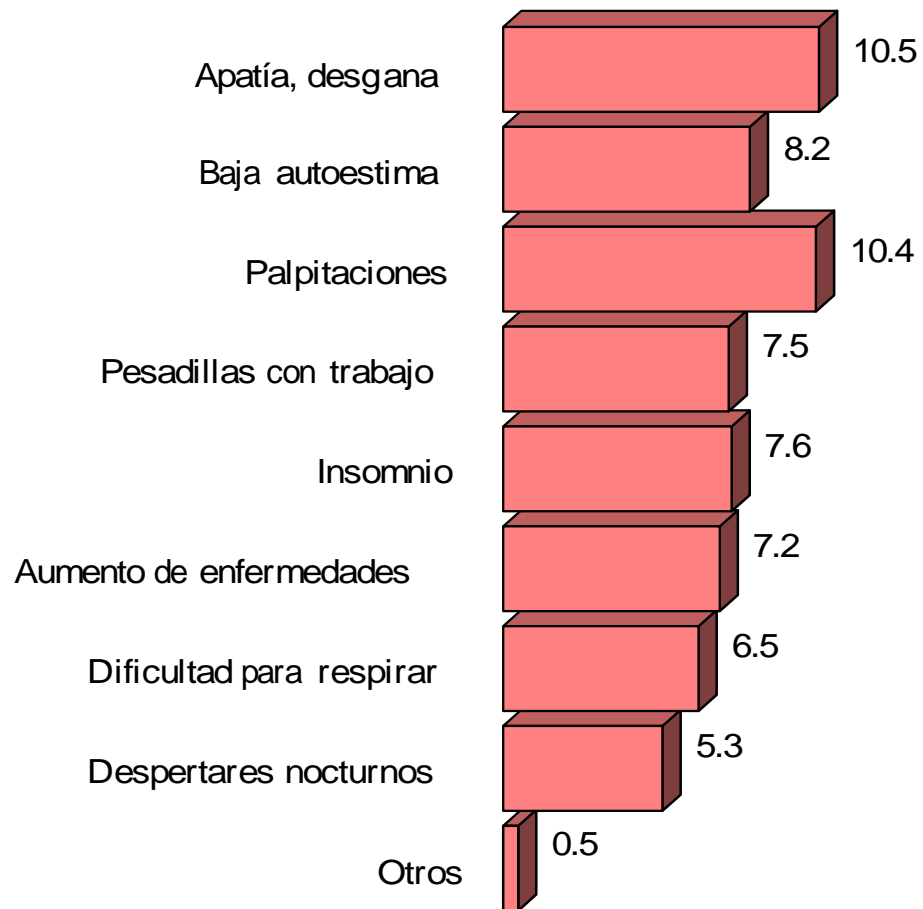


# REPERCUSIONES FÍSICAS Y PSICOLÓGICAS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

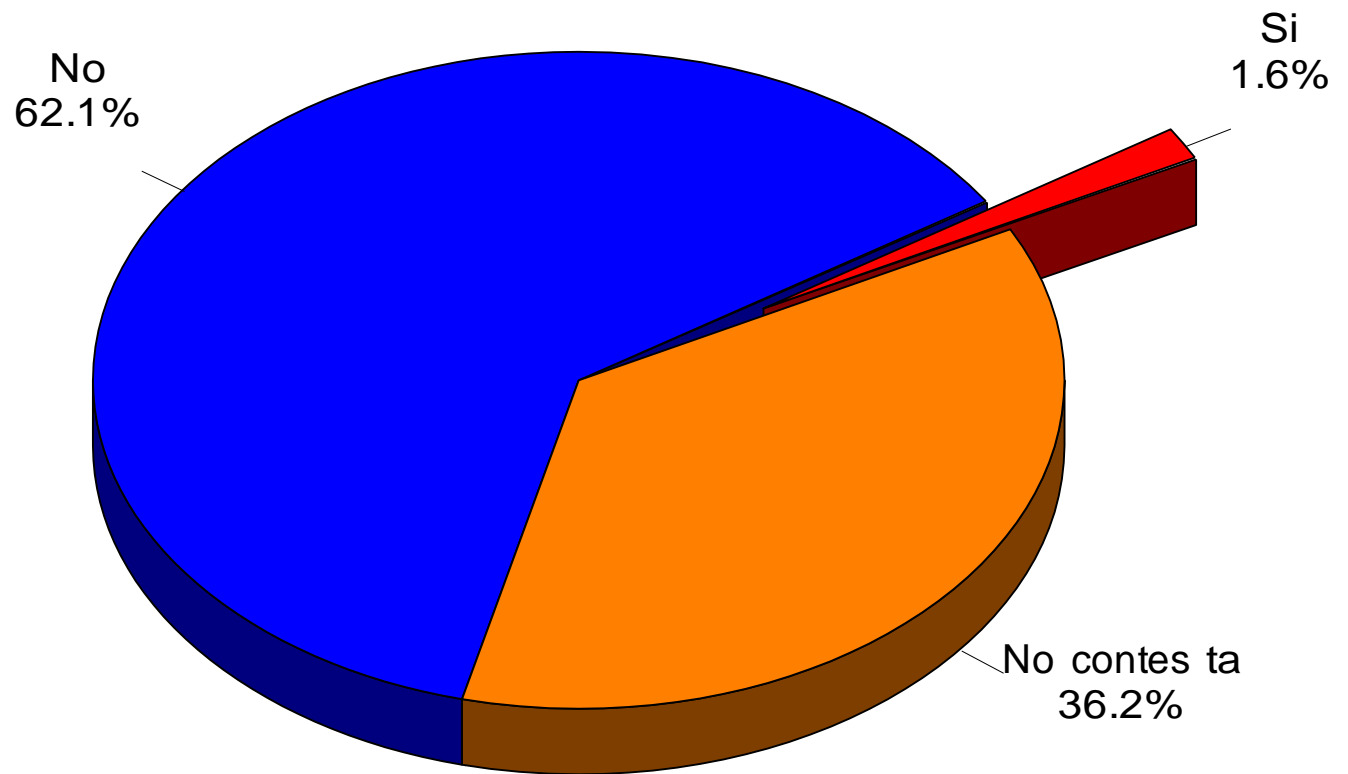
¿HAN TENIDO ALGÚN SÍNTOMA O TRASTORNO DERIVADO DEL ACOSO SEXUAL?



SÍNTOMAS Y TRASTORNOS PADECIDOS



¿Ha acudido o acudió Vd. a alguna institución pública o privada para que le ayudaran a solucionar estos problemas?



# FACTOR DE RIESGO PSICOLABORALES

1. Contenido de la Tarea	Trabajo Repetitivo o en Cadena Monotonía Ambigüedad del Rol Intensificación del Producto
2. Organización del Tiempo de Trabajo	Turnos Horas Extras Pausas - Descansos Ritmo (control del Tiempo)
3. Relaciones Humanas	Relaciones Jerárquicas Relaciones Cooperativas Relaciones Funcionales Participación (Toma de decisiones - opiniones)
4. Gestión	Evaluación del Desempeño Planes de Inducción Capacitación Política de ascensos Estabilidad Laboral Remuneración



# MODELO DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

GESTIÓN TÉCNICA

GESTIÓN TALENTO HUMANO

ACTIVIDADES OPERATIVAS RELEVANTES

1. POLÍTICA
2. PLANIFICACIÓN
3. ORGANIZACIÓN
4. IMPLANTACIÓN
5. VERIFICACIÓN
6. MEJORAMIENTO CONTINUO

1. IDENTIFICACIÓN
2. MEDICIÓN
3. EVALUACIÓN
4. CONTROL
5. SEGUIMIENTO

1. SELECCIÓN
2. FORMACIÓN
3. INFORMACIÓN
4. COMUNICACIÓN
5. CAPACITACIÓN
6. ADIESTRAMIEN.

1. INVESTIGACIÓN
2. MANTENIMIENTO
3. INSPECCIONES
4. VIGILANCIA
5. USO DE EPI'S
6. EMERGENCIA
7. ACCIDENTES
8. INCENDIOS
9. OTROS ESP.

GESTIÓN CALIDAD - SALUD Y SEGURIDAD - AMBIENTE

# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

▶ GRACIAS.

