

PRINCIPIOS DE PSICOLOGÍA LABORAL

AUTOR: KARLA MADRIGAL BRAVO

OCTUBRE : 2020



San Marcos

PREGUNTA DISPARADORA

¿Cuáles son los riesgos a los que está expuesto el trabajador y cuál es la intervención que debería hacer el profesional en psicología organizacional?

RESUMEN

El profesional en psicología laboral es llamado no solamente a realizar una evaluación sobre todos los temas vistos en esta lectura, sino que debe realizar un diagnóstico de fondo para profundizar en los factores psicosociales que pueden estar en riesgo en la organización con el fin de velar por el bienestar de los colaboradores. Esta lectura ayudará a entender en primer lugar los riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores sino a las formas en las que el profesional puede intervenir de manera activa dado que el concepto psicosocial se refiere a un infinito número de variables utilizadas en el cuerpo teórico y metodológico de múltiples disciplinas, entre ellas la psicología, sociología, economía, medicina, antropología, administración, entre otras, por ello se tiene una responsabilidad implícita en la búsqueda del bienestar de los trabajadores.

PALABRAS CLAVES

Riesgo, psicosocial, técnicas intervención, neuropsicológico, talento

INTRODUCCIÓN

A partir de finales de lo 60's y comienzos de los 70's, empieza a aparecer como fenómenos de estudio de la psicología organizacional, el clima organizacional, la cultura organizacional, el cambio organizacional, la calidad de vida laboral, la justicia organizacional, el aprendizaje organizacional, el acoso psicológico y los riesgos psicosociales. Esto nos indica una perspectiva más amplia de los fenómenos del comportamiento humano en las organizaciones. Sin embargo, resulta importante analizar el propósito de tales estudios, porque es la comprensión de este la que nos permite interpretar las acciones profesionales de los psicólogos en las organizaciones. De acuerdo con Enciso y Perilla (2004), la psicología industrial enfatiza en la eficiencia organizacional a través de la gestión de procesos como el diseño de cargos, la selección, la capacitación y la evaluación de personal mientras que la psicología organizacional, se interesa más en entender el comportamiento humano y en el fortalecimiento del bienestar de los empleados.

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

El desarrollo sostenible de la organización debe considerar los aspectos sociales, económicos y ecológicos, sin embargo, el aspecto psicosocial se ha descuidado con frecuencia en la investigación (Posada y Aguilar, 2012). En los últimos años la psicología positiva organizacional ha desarrollado nuevas variables que afectan el desarrollo de las personas dentro de la organización siendo la felicidad una de estas nuevas dimensiones de análisis. La felicidad por lo tanto es clave en la calidad de vida de las personas, ya sea en lo personal como en lo organizacional, facilitando la construcción de mejores relaciones interpersonales, aumentando la persistencia en el logro de objetivos, la productividad, la creatividad, la innovación, la satisfacción laboral y la motivación intrínseca al interior de las empresas (Fernández, 2015).

Baker, Greenberg y Hemingway (2006) han señalado que la felicidad organizacional es un elemento estratégico de gestión del área de recursos humanos. En vista de esto se hace necesario desarrollar este constructo e identificar que elementos tanto a nivel personal como organizacional posibilitan la felicidad en el trabajo. Fisher (2010) por ejemplo señala que el concepto de felicidad organizacional incluye la satisfacción en el trabajo, pero es mucho más amplio, ya que considera estar involucrado con la organización y sus funciones.

Factores psicossociales en el trabajo

Antecedentes

El concepto psicosocial ha sido uno de los factores determinantes para contextualizar todo aquello que la psicología, sociología, antropología, medicina y otras ciencias han utilizado en el terreno del significado y lo significativo para demostrar que el vínculo entre salud y enfermedad atraviesan por elementos políticos, ideológicos, estructurales, organizacionales, sociales y emocionales; mismos que definen los estados de salud de enfermedad o bienestar más allá de lo físico; es decir, de salud o bienestar mental. Se desarrolla de manera conceptual y operacional lo que se ha llamado como factores psicosociales. Para Uribe Prado, J. F. (2015), este término, más allá de tener una definición clara parece, desde una visión social, la puerta de entrada hacia la comprensión de lo que debería ser el objetivo del trabajo desde cualquier enfoque o mirada, ya sea teórica o pragmática: el de la justicia social.

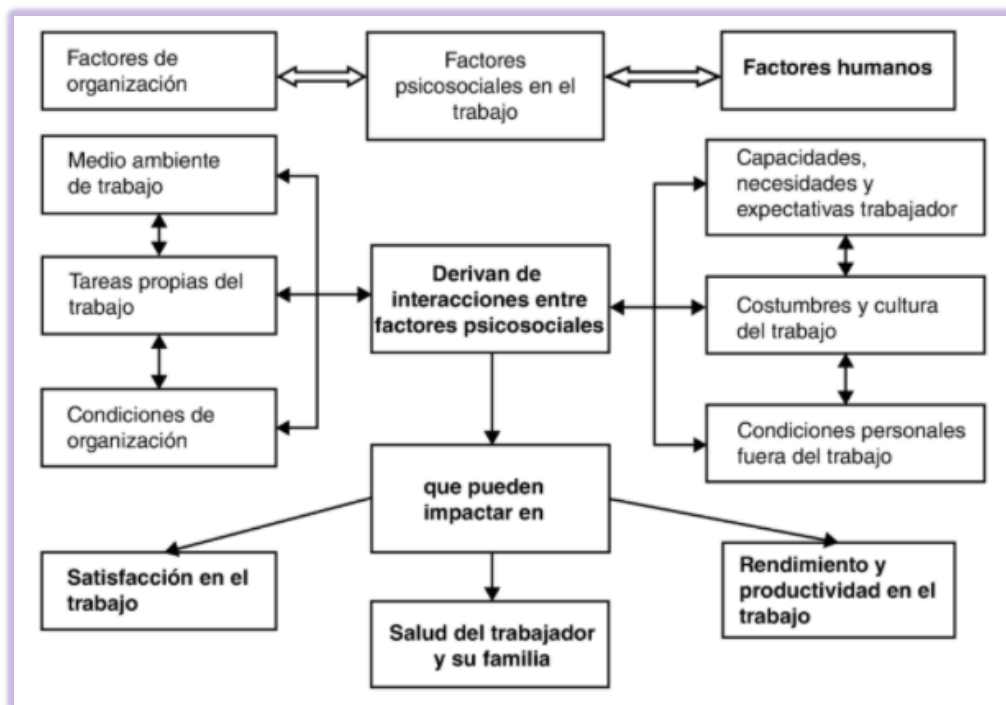
Organización Mundial del Trabajo

Al término de la Primera Guerra Mundial, como parte del Tratado de Versalles se constituyó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) entre enero y abril de 1919 por una comisión del trabajo establecida por la Conferencia de paz que se reunió en París en el palacio de Versalles. La Comisión estaba representada por nueve países: Cuba, Checoslovaquia, Francia, Italia, EUA, Reino Unido, Japón, Bélgica y Polonia; que innovaron en su composición por contar con una organización tripartita de trabajadores, empleadores y gobiernos, presidida por Samuel Gompers, presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo (AFL, por sus siglas en inglés).



En el año de 1950, la oficina del Servicio de Seguridad e Higiene del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaró que se ocupaba de un llamado entorno psicosocial, lo que derivó en la primera reunión de un comité mixto de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT en un campo denominado medicina del trabajo. En esta reunión se estableció la necesidad de colocar y mantener a los trabajadores en tareas que correspondan a sus capacidades fisiológicas y psicológicas.

Figura 2. Factores psicosociales en el trabajo, según la OIT



Fuente: OIT

De acuerdo con la OIT (1997) el medio ambiente del trabajo está conformado por un grupo de factores psicosociales estresantes interdependientes que actúan sobre el hombre en el trabajo; éstos pueden ser numerosos y de diferente naturaleza; de esta manera, los sistemas de organización y de trabajo, aspectos físicos y la calidad de las relaciones humanas en las empresas, son variables que interactúan e impactan sobre el clima psicosocial en aquéllas y sobre la salud física y mental de sus trabajadores.

MATRIZ DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

Como bien señalan Juárez y Camacho (2011) el concepto psicosocial se refiere a un infinito número de variables utilizadas en el cuerpo teórico y metodológico de múltiples disciplinas, entre ellas la psicología, sociología, economía, medicina, antropología, administración, entre otras.

Según Uribe Prado, J. F. (2015), las condiciones objetivas del trabajo y sus procesos pueden generar impactos negativos en el ámbito laboral, lo que da lugar a conceptos asociados al riesgo psicosocial y en la salud de los trabajadores, tales como, exigencias, demandas, cargas, riesgos y estresores:

- 1- Exigencias y demandas: son el resultado de una tarea a realizar, pueden tener la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores; esta posibilidad se incrementa si se reduce la independencia para actuar; la capacitación, entrenamiento o incremento de las capacidades pueden favorecer la adaptación, mientras que lo contrario, a pesar de situaciones de aprendizaje las exigencias y demandas puede significar una condición adversa

para la salud y bienestar físicos y psicológicos del trabajador y, desde luego, para la productividad de la empresa.

- 2- Carga de trabajo: según los autores, si las exigencias de un puesto de trabajo se mantienen dentro de un rango de adaptación por un trabajador, sin representarle riesgos, la carga de trabajo es acorde a la tarea, sin embargo, si una tarea sobrepasa el rango normal de las capacidades físicas y mentales del trabajador, se puede considerar una sobrecarga, lo que implica un factor negativo o riesgo laboral.
 - a) Sobrecarga cuantitativa: cuando el trabajador realiza muchas operaciones estandarizadas en plazos de tiempo estrechos, en los cuales aplica una atención sostenida y ritmo de trabajo elevado.
 - b) Sobrecarga cualitativa: se relaciona con la dificultad de una tarea y recursos limitados para resolverla, como cuando se interactúa con un número excesivo de usuarios.
 - i. Subcarga cuantitativa, se presenta cuando el volumen de la actividad laboral es inferior a lo necesario para activar o interesar al trabajador.
 - ii. -Subcarga cualitativa, se produce cuando la tarea no implica ningún compromiso mental, resulta insuficiente para el trabajador y le produce monotonía, rechazo y desmotivación.

- 3- El riesgo laboral: de acuerdo con Tovalín y Rodríguez (2011) la noción de riesgo aplicado a la

salud está asociado a diferentes significados: si se refiere a situaciones o hechos que dañan la salud de los trabajadores y su presencia permite reconocer e indemnizar esos daños (accidentes de trabajo o enfermedades profesionales). En la práctica de la salud en el trabajo, el concepto de riesgo laboral puede tener dos posibilidades de existencia; la primera, como presencia objetiva de un peligro (ruidos, tóxicos, maquinarias, jornadas prolongadas, falta de equipo de protección, entre otros); la segunda, se refiere a la probabilidad de que el peligro detectado sea causante de alteraciones en la salud del trabajador, de acuerdo no sólo de la presencia del peligro, sino del contexto en que se desarrolla la actividad laboral.

- 4- La evaluación del riesgo de trabajo: según los autores, se trata de un proceso que tiene como objetivo determinar si la presencia de un peligro en un contexto determinado representa la posibilidad de un daño futuro para la salud de los trabajadores. Está conformado por dos fases: identificación del peligro y evaluación de la exposición, lo cual permite hacer visible lo invisible para el colectivo laboral.
- 5- El riesgo psicosocial: los autores deducen que los factores psicosociales no son un riesgo por sí mismos, pero pueden llegar a serlo cuando los procesos implicados y sus contextos aparecen dentro del trabajo peligroso; esto causa desequilibrio entre las capacidades y los requerimientos de la tarea. Se entiende, entonces, que el riesgo psicosocial es un efecto negativo de carácter psicológico.

Como lectura recomendada se tiene la siguiente: Ulloa-Enríquez, Medardo Ángel. (2012). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. *Ingeniería Industrial*, 33(2), 100-111.

INTERVENCIÓN Y ALCANCES

A continuación, se sugiere identificar una serie de riesgos psicosociales y sus posibles respuestas por parte del trabajador. Uribe Prado, J. F. (2015).

- 1- Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo: hacer visible lo invisible, implica que la evaluación del riesgo psicosocial debe utilizarse para eliminar el riesgo, considerar la magnitud de su impacto para estimar la probabilidad de efectos negativos en los trabajadores mediante diferentes abordajes y métodos.
- 2- Evaluación: De acuerdo con los autores, una vez identificados los peligros o riesgos psicosociales, se da lugar a la evaluación del grado y características de la exposición al riesgo; la cuantificación, duración y frecuencia de las exposiciones mediante un diagnóstico son la solución para estimar impactos futuros.
- 3- Caracterización del riesgo a la salud: la definición del riesgo frente a la exposición de riesgo psicosocial, según los autores, puede ser cualitativa o cuantitativa; mediante una evaluación subjetiva, así como información sobre accidentes y enfermedades y sus consecuencias, se pueden establecer prioridades para grupos de población que están expuestos debido a su ocupación. De acuerdo con el factor de riesgo y para el diseño de intervenciones, algunas sugerencias de control de riesgo en grupos potencialmente expuestos son las siguientes:



- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo del grupo o individuos
- Promover la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización
- Implantar sistemas de resolución de conflictos
- Favorecer la motivación laboral
- Facilitar la cohesión del grupo de trabajo fijando espacios y tiempos de encuentro
- Potenciar la capacidad y creatividad de los trabajadores

Figura 3. Posibles respuestas ante riesgos psicosociales

AREA	RIESGO PSICOSOCIAL
Desempeño profesional	Trabajo de alto grado de dificultad Trabajo con gran demanda de atención Actividades de gran responsabilidad Funciones contradictorias Creatividad e iniciativa restringidas Exigencia de decisiones complejas Cambios tecnológicos intempestivos Ausencia de plan de vida laboral Amenaza de demandas laborales
Dirección	Liderazgo inadecuado Mala utilización de las habilidades del trabajador Mala delegación de responsabilidades Relaciones laborales ambivalentes Manipulación o coacción del trabajador Motivación deficiente Falta de capacitación y desarrollo del personal Carencia de reconocimiento Ausencia de incentivos Remuneración no equitativa Promociones laborales aleatorias
Organización y función	Prácticas administrativas inapropiadas Atribuciones ambiguas Desinformación y rumores Conflicto de autoridad Trabajo burocrático Planeación deficiente Supervisión punitiva
Tareas y actividades	Cargas de trabajo excesivas Autonomía laboral deficiente Ritmo de trabajo apresurado Exigencias excesivas de desempeño Actividades laborales múltiples Rutinas de trabajo excesivo Competencia excesiva, desleal o destructiva Trabajo monótono o rutinario Poca satisfacción laboral
Medio ambiente de trabajo	Condiciones físicas laborales inadecuadas Espacio físico restringido Exposición a riesgo físico constante Ambiente laboral conflictivo Trabajo no solidario Menosprecio o desprecio al trabajador
Jornada laboral	Rotación de turnos Jornadas de trabajo excesivas Duración indefinida de la jornada Actividad física corporal excesiva
Empresa y entorno social	Políticas inestables de la empresa Ausencia de corporativismo Falta de soporte jurídico por la empresa Intervención y acción sindical Salario insuficiente Carencia de seguridad en el empleo Subempleo o desempleo en la comunidad Opciones de empleo y mercado laboral

Fuente: Elaboración propia. Adaptado de Uribe Prado, J. F. (2015).

La organización Internacional del Trabajo fue conformada ante la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo, veremos a continuación algunos eventos que marcaron la historia de esta institución.

Figura 1. Algunos eventos y dirigentes de la OIT

Años	Algunos eventos	Dirigentes
1919	Se formó la Comisión del Tratado de Versalles	Samuel Gompers
1920 a 1924	Adopción de 16 convenios y 18 recomendaciones. Sede en Ginebra	Albert Thomas
1925 a 1938	La Gran Depresión y el desempleo masivo	Harold Butler
1939 a 1940	La Segunda Guerra Mundial. Sede en Canadá	John Winant
1941 a 1947	Declaración de Filadelfia. Carta de los propósitos y objetivos. Se convierte en una agencia especializada de ONU. Se adopta el Convenio 87 de libertad sindical	Edward Phelan
1948 a 1970	Se duplicaron los países miembros. La OIT asumió un carácter universal. Se le otorga el premio Nobel de la Paz	David Morse
1970 a 1973	Desarrollo de normas y de mecanismos para la supervisión de su aplicación	Wilfred Jenks
1974 a 1988	Se extiende la cooperación técnica. EUA se retira de 1977 a 1980 y la OIT pierde un cuarto de su presupuesto. Polonia se emancipa de una dictadura con la ayuda del Convenio 87 de libertad sindical	Francis Blanchard
1989 a 1998	Fin de la Guerra Fría. Se colocó la justicia social al centro de las políticas sociales y económicas internacionales Descentralización de la OIT fuera de Ginebra	Michel Hansenne
1999 a 2012	Importancia de convertir al trabajo decente en objetivo estratégico internacional y de promover una globalización justa. Se tiene la meta de concientizar que el trabajo es un instrumento para la superación de la pobreza y el papel de la OIT en el logro de los objetivos del milenio, que incluyen la reducción de la pobreza a la mitad para 2015	Juan Somavia
2012 a 2017	Ginebra (OIT Noticias). En mayo 2012 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) eligió a Guy Ryder como su décimo director general. Ryder, quien era el director ejecutivo del Departamento de normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización, fue elegido mediante voto secreto por el Consejo de administración de la OIT. Tomó posesión del cargo en octubre de 2012	Guy Ryder

Fuente: Adaptado de Uribe Prado, J. F. (2015).











En Este punto, se recomienda la lectura siguiente, Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4),1–14.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

TÉCNICAS DE PSICOLOGÍA LABORAL

El profesional en psicología laboral es llamado no solamente a realizar una evaluación sobre todos los temas vistas en esta lectura, sino que debe realizar un diagnóstico de fondo para profundizar en los factores psicosociales que pueden estar en riesgo en la organización con el fin de velar por el bienestar de los aolaboradores.

Intervenciones primarias: modificación de fuentes de estrés en el centro de trabajo

Arnold, J. y Randall, R. (2012). Sostienen que las intervenciones primarias modifican el diseño, la organización y el manejo del trabajo. En otras palabras, atacan las fuentes de estrés o intentan diseñar las fuentes de bienestar. La mayoría de las veces están ideadas para lidiar con problemas identificados por una proporción importante de empleados, dirigiéndose al nivel grupal y no al empleado individual. La lógica es, que esto evita que la salud del empleado resulte dañada por e problema, porque este último deja de existir (o se reduce de forma significativa). Ejemplos:

-  Rediseñar tareas
-  Rediseñar el ambiente laboral
-  Establecer horarios de trabajo flexibles
-  Fomentar la administración participativa
-  Incluir al empleado en el desarrollo de carrera
-  Analizar roles de trabajo y establecer metas
-  Brindar apoyo social y retroalimentación
-  Crear equipos cohesivos
-  Establecer políticas justas para los empleados
-  Establecer métodos justos para la distribución de recompensas

Intervenciones secundarias

Arnold, J. y Randall, R. (2012). Sostiene que, con frecuencia, el objetivo de la intervención secundaria es modificar las respuestas psicológicas de los empleados hacia los elementos difíciles o estresantes de su trabajo. A través de estos cambios, las relaciones entre la exposición a las fuentes de estrés y sus resultados negativos se debilitan o desaparecen. El objetivo es reducir o eliminar el daño que pudieran experimentar los empleados, sin alterar su exposición a las fuentes de estrés. La forma en que los empleados evalúan su situación es crucial para las teorías del estrés: estas intervenciones

generalmente están diseñadas para ayudar a los empleados a desarrollar el hábito de evaluar las situaciones de forma más positiva. Se necesita de habilidades especializadas para impartir esta capacitación (por ejemplo, orientadores calificados o terapeutas). Por lo general, las intervenciones secundarias se completan relativamente rápido; los empleados asisten a algunas sesiones breves de capacitación y practican sus habilidades entre una y otra sesión. Estas intervenciones también resultan útiles cuando la prevención primaria no es una opción viable.

Algunas de ellas son las siguientes:

-La **terapia cognitivo-conductual (TCC)** se basa en el concepto de que el comportamiento humano no saludable y la experiencia de emociones negativas pueden reducirse mediante cambios en la evaluación de las cogniciones. Esto implica capacitar a los individuos para pensar de forma diferente acerca de sus experiencias, o para otorgar diferentes significados a los acontecimientos.

-La **capacitación de relajación** está diseñada para ayudar al individuo a reconocer cuando el cuerpo se tensa, y luego pensar o comportarse en una forma que alivie la tensión. Las técnicas de relajación física incluyen ejercicios de respiración profunda, relajación muscular y estiramientos. Estos métodos son relativamente baratos y de gran aceptación en las organizaciones.

-La **retroalimentación biológica** a menudo se usa en combinación con la relajación. Emplea dispositivos de medición (por ejemplo, monitores de frecuencia cardíaca o presión sanguínea) para mostrar a las personas sus respuestas fisiológicas al estrés. Esto permite a la gente ver si utiliza los métodos de relajación de forma suficientemente eficaz como para provocar una diferencia tangible.

-**Otras intervenciones posibles** de manejo del estrés incluyen capacitación en habilidades relacionadas con el trabajo en temas como administración del tiempo y asertividad. Esto ayuda a los

empleados a manejar algunos de los aspectos más difíciles y estresantes de su rol laboral.

TECNICAS MODERNAS DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Mindfulness

Desde el comienzo, las aplicaciones del mindfulness al ámbito del trabajo y de las organizaciones, estuvieron estrechamente ligadas a los programas de reducción del estrés. Goilean, C., Gracia, F. J., Tomás, I., & Subirats, M. (2020), definen el Mindfulness como “un estado de consciencia en el que la atención se focaliza sobre fenómenos externos e internos del presente” (Dane, 2011, p. 1000).

Se han dado varias explicaciones sobre por qué el mindfulness contribuiría a reducir el estrés. Una primera explicación se basa en los recursos atencionales y la focalización sobre el presente que son característicos del mindfulness. Las personas altas en mindfulness (rasgo o estado) centran su atención en el momento presente en lugar de tener la mente “rumiando” sobre problemas y consecuencias que escapan a su control (Weick y Putnam, 2006).

Coaching

La International Coaching Federation, la mayor asociación de coaches a nivel mundial, ofrece esta definición: “El coaching profesional consiste en una relación profesional continuada que ayuda a obtener resultados extraordinarios en la vida, profesión, empresa o negocios de las personas. Mediante el proceso de coaching, el cliente profundiza en su conocimiento, aumenta su rendimiento y mejora su calidad de vida”.



Mentoring

El Mentoring es una metodología y práctica destinada a desarrollar el potencial de las personas, basada en la transferencia de conocimientos y en el aprendizaje a través de la experiencia, todo ello dentro de un proceso estructurado en el que se establece una relación personal y de confianza entre un mentor/a que guía, estimula, desafía y alienta a otra según sus necesidades para maximizar el talento.

El mentoring asegura la trasmisión, con precisión y eficacia, de todos los conocimientos prácticos y elementos, que forman la estructura organizacional y que son claves e importantes para la empresa. Por ello es una metodología que genera la certeza de que los aprendices son significativos tanto para los participantes como para la organización, y que los mismos representarán fielmente los valores de toda la compañía.

El artículo recomendado para esta sección se trata de Goilean, C., Gracia, F. J., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Papeles del psicólogo*, 41(2), 139-146.

NEUROPSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Una vez atendido el tema de la Psicología Organizacional podríamos preguntarnos ¿qué es la

neuropsicología organizacional? Afirma Guardado López, G. L. (2019) que es la disciplina que mediante los conocimientos e instrumentos científicos de diversas ciencias base (como la neuropsicología, la psicología organizacional y la administración) coadyuva a la óptima gestión estratégica del talento humano por medio de la comprensión e integración de los conocimientos, las experiencias, las actitudes, las aptitudes y los comportamientos del personal, los cuales se traducen en las competencias personales y laborales de los trabajadores.

La neuropsicología organizacional es un paso necesario en la comprensión y el entendimiento del comportamiento y desempeño del talento humano; considerar de forma aislada el componente biológico de la persona sería una falacia y una visión miope ante el recurso más valioso, pero a la vez más complejo que posee la organización, pues incluye actitudes, aptitudes, conocimientos y experiencias que derivan en múltiples comportamientos en un puesto de trabajo. Se puede sustentar la importancia de una correcta toma de decisiones por parte de un supervisor, o bien, por parte de un directivo; no obstante, en ocasiones, difícilmente se sabe y se comprende lo que está detrás del iceberg de comportamientos que posee un trabajador y que se reflejan en determinada decisión y en su desempeño como tal; es decir, ¿qué motiva a un trabajador, supervisor o directivo a tomar determinado curso de acción?, ¿existe alguna influencia biológica o neuropsicológica al respecto?

Sostiene este autor que lo planteado puede sustentarse científicamente mediante las funciones ejecutivas, las cuales comprenden los procesos implementados para planear y organizar la conducta, la inhibición de conductas inapropiadas para la realización de una tarea y el mantenimiento de un

pensamiento flexible durante la resolución de problemas. Adicionalmente, se puede referir el planteamiento que desde hace más de dos décadas hizo Goleman (1998), quien acotaba que numerosos directivos se quejaban de la ausencia de ciertas competencias (devenidas en comportamientos) en sus trabajadores; por ejemplo, la falta de aptitudes sociales de los trabajadores, por lo que también buscaban en un trabajador capacidad de escuchar y comunicarse verbalmente, adaptabilidad y creatividad, autocontrol, confianza y motivación, eficacia grupal e interpersonal, cooperación, capacidad de trabajar en equipo y habilidad de negociación, participación activa en la organización y liderazgo. Por lo señalado, en el vertiginoso mundo de las organizaciones las bases neuropsicológicas son relevantes debido a que las exigencias organizacionales y las demandas laborales actuales requieren el establecimiento de metas a corto plazo, que deberán alcanzarse de forma adecuada, rápida y con la menor inversión de tiempo y recursos.

Para ampliar este tema conviene leer Guardado López, G. L. (2019). Neuropsicología organizacional: nueva perspectiva en la gestión del talento humano. *Ciencia, Economía y Negocios*, 3(1), 49-57. Doi: <https://doi.org/10.22206/ceyn.2019.v3i1.pp49-57>

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los autores deducen que los factores psicosociales no son un riesgo por sí mismos, pero pueden llegar a serlo cuando los procesos implicados y sus contextos aparecen dentro del trabajo peligroso; esto causa desequilibrio entre las capacidades y los requerimientos de la tarea. Se entiende, entonces, que el riesgo psicosocial es un efecto negativo de carácter psicológico. De ahí la importancia de entender al trabajador como un ser psicosocial y que además tiene necesidades que suplir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Vanegas García, M. Delgado Abella, L. E. (Comp.) y Vanegas García, M. (Comp.) (2013). Psicología organizacional. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/usanmarcos/70412?page=104>.

Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1–14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>

Uribe Prado, J. F. (2015). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. México D.F, Mexico: Editorial El Manual Moderno. Recuperado de

<https://elibro.net/es/ereader/usanmarcos/39714?page=22>.

Ulloa-Enríquez, Medardo Ángel. (2012). Riesgos del Trabajo en el Sistema de Gestión de Calidad. *Ingeniería Industrial*, 33(2), 100-111. Recuperado en 28 de octubre de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-9362012000200002&lng=es&tlng=es.

Arnold, J. y Randall, R. (2012). Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral (5a. ed.). Pearson Educación. <https://elibro.net/es/ereader/usanmarcos/37899?page=446>

Goilean, C., Gracia, F. J., Tomás, I., & Subirats, M. (2020). Mindfulness en el ámbito del trabajo y de las organizaciones. *Papeles del psicólogo*, 41(2), 139-146.

Guardado López, G. L. (2019). Neuropsicología organizacional: nueva perspectiva en la gestión del talento humano. *Ciencia, Economía y Negocios*, 3(1), 49-57. Doi: <https://doi.org/10.22206/ceyn.2019.v3i1.pp49-57>





www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica