

# Pregunta 1

Incorrecta Puntúa 0 sobre 1 Marcar pregunta

En la norma GTC-45 Se definen una serie de elementos para el riesgo psicosocial como

Seleccione una:

- a. Gestión organizacional interface de la persona
- b. Características de la organización y del grupo social De trabajo
- c. Condiciones de la tarea, jornada de trabajo
- d. Todas son correctas ✘

entre los riesgos psicosociales en el trabajo sumado al incremento de procesos altamente productivos, haciendo que las organizaciones tomen conciencia y aquellos riesgos psicosociales en el trabajo deban eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores, para ello la legislación Colombiana determinó la evaluación del riesgo psicosocial en una RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 (julio 17), por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Adicionalmente en la matriz de peligro se contemplan los riesgos asociados al riesgo psicosocial donde se establecen los siguientes criterios que vamos a desarrollar en las unidades uno y dos, de este curso.

**TABLA #1 GTC 45. TABLA DE PELIGROS PSICOSOCIAL.1**

Psicosocial
Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).
Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).
Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).
Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).
Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).
Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)

## Pregunta 2

Incorrecta Puntúa 0 sobre 1 Marcar pregunta

Bajo la norma GTC -45 en el ítem de la GESTIÓN ORGANIZACIONAL se definen aspectos como :

Seleccione una:

- a. Condonos de salubridad , y fenómenos asociados a la naturaleza
- b. Estilos de mando, bienestar social, manejo de cambios ✘
- c. Jornadas de trabajo horas extras
- d. Ninguna es valida

entre los riesgos psicosociales en el trabajo sumado al incremento de procesos altamente productivos, haciendo que las organizaciones tomen conciencia y aquellos riesgos psicosociales en el trabajo deban eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de los trabajadores, para ello la legislación Colombiana determinó la evaluación del riesgo psicosocial en una RESOLUCIÓN 002646 DE 2008 (julio 17), por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Adicionalmente en la matriz de peligro se contemplan los riesgos asociados al riesgo psicosocial donde se establecen los siguientes criterios que vamos a desarrollar en las unidades uno y dos, de este curso.

**TABLA #1 GTC 45. TABLA DE PELIGROS PSICOSOCIAL.<sup>1</sup>**

<b>Psicosocial</b>
Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).
Características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor).
Características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo).
Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc).
Interfase persona - tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización).
Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)

## Pregunta 4

Incorrecta Puntúa 0 sobre 1 Marcar pregunta

**La cultura organizacional** determina la forma como funciona una empresa y, esta se observa a través de:

Seleccione una:

- a. sus estrategias,
- b. estructuras
- c. sistema
- d. todas son validas ✘

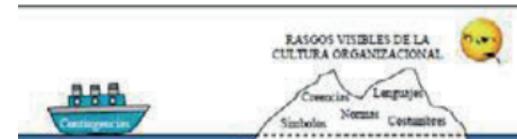
### RIESGO PSICOSOCIAL Y BIOMÉCANICO



diferentes cursos de preparación esto es con el fin de fortalecer los valores, creencias, hábitos y filosofía que conforma la organización desde sus fundadores.

La cultura organizacional determina la forma como funciona una empresa y, ésta se observa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una buena organización formada de valores y normas permite a cada uno de los individuos identificarse con ellos y, poseer conductas positivas dentro de la misma, obteniendo mayor productividad por parte de los mismos, así como fuera de la empresa demostrando al público una buena imagen del lugar donde laboran y lo satisfecho que se siente en ella.

Es de destacar, que el profesor Chiavenato, comparó la cultura organizacional con un iceberg ya que la parte visible de un iceberg, es pequeña y la parte sumergida representa la mayor parte y, en el caso de la cultura organizacional, la parte visible es pequeña y es sustentada por la parte invisible, es decir, por los fenómenos internos de la empresa<sup>3</sup>.



De aquí se pueden sacar tres conclusiones básicas:

1. La cultura abarca aspectos que influyen en el comportamiento de las personas del grupo. Está claro que el objetivo de influir hacia un comportamiento productivo y eficaz, es una constante en la dirección de las organizaciones.
2. La cultura se transmite, consciente e inconsciente, por medio del aprendizaje social. La empresa influye en el comportamiento de las personas hacia una determinada dirección mediante la transmisión de unas directrices y el control del proceso de aprendizaje.
3. La cultura constituye un conjunto de soluciones para resolver los problemas de adaptación de un grupo humano. Si se habla de empresa, se puede entender por problemas de adaptación del grupo, los problemas de estrategias de la organización, es decir, su adaptación al entorno. De esta forma, la cultura representa la solución para resolver la implantación de la estrategia.

Según Robbins, la cultura organizacional de una empresa puede ser fuerte como débil. Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados