

PREGUNTAS CURSO BÁSICO PREVENCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

TEMA 18 Y 19

- 1) Los factores de riesgo psicosocial:
 - a. Resultan de una dimensión colectiva, puesto que se relacionan con el ambiente físico o material del trabajo, a la organización del mismo o al contenido de las tareas
 - b. Tienen siempre una dimensión individual, en la que influye las características subjetivas del trabajador y sus relaciones interpersonales
 - c. Resultan de la combinación tanto del entorno objetivo como de las condiciones subjetivas del trabajador
 - d. Ninguna es cierta

- 2) El concepto “factor de riesgo psicosocial” se relaciona con:
 - a. La organización y gestión del trabajo
 - b. El contexto social en que se pueden producir daños
 - c. Ambas respuestas son correctas
 - d. Ninguna es cierta

- 3) Señalar la respuesta correcta:
 - a. El “factor de riesgo psicosocial” es la causa generadora del riesgo
 - b. El “riesgo psicosocial” es la probabilidad de que se produzca el daño
 - c. El “daño psicosocial” es la enfermedad derivada de la no prevención de los factores causantes
 - d. Todas son correctas

- 4) La complejidad de la evaluación preventiva de los riesgos psicosociales está determinada por:
 - a. La diversidad de factores objetivos que potencialmente pueden desencadenar una situación de daño
 - b. La subjetividad con que los mismos son percibidos y afrontados por el trabajador
 - c. La complejidad es similar a los llamados riesgos tradicionales
 - d. Sólo la respuesta a y b son correctas

- 5) La baja realización personal en el trabajo, la despersonalización y el agotamiento emocional son características de:
 - a. El estrés laboral
 - b. El síndrome de quemarse por el trabajo
 - c. Son características comunes a los daños psicosociales
 - d. El síndrome de Karoshi

- 6) Los modelos “demanda-control-apoyo social” y “esfuerzo-recompensa”:
 - a. Son complementarios
 - b. Son excluyentes entre sí
 - c. Son consecutivos en su aplicación

- d. Ninguna es cierta
- 7) En relación con el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT):
- a. La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) contiene su tratamiento específico
 - b. La acción preventiva la hallamos en el Acuerdo sobre el SQT de la Unión Europea de 2006
 - c. En su prevención podemos recurrir al Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés Laboral de 2007
 - d. Ninguna es cierta
- 8) Cuando el acoso laboral parte del empleador se puede denominar:
- a. Bossing
 - b. Burning
 - c. Management
 - d. Karoshi
- 9) El autor referente en el tema del acoso laboral es:
- a. C. Maslach
 - b. H. Leymann
 - c. H. Selye
 - d. R. Karasek
- 10) Señale la respuesta incorrecta:
- a. La definición confusa del rol laboral y/o la existencia de demandas contradictorias en el mismo son consideradas una fuente importante de estrés
 - b. El modelo de demanda-control es uno de los métodos más empleados en la explicación del estrés laboral
 - c. Para que una conducta sea considerada acoso sexual en el trabajo tiene que incluir algún tipo de componente físico
 - d. Según Leymann (1996) entre un 10 y un 15% de los casos de suicidio en Suecia se relacionan con el acoso laboral

RESPUESTA CORRECTA: Existe una gran variedad de conductas que pueden ser consideradas como acoso sexual, tanto de tipo físico, verbal y no verbal

- 11) En cuanto a la prevención e intervención ante el acoso laboral, señale la respuesta correcta:
- a. La intervención primaria se relaciona con la reparación de los daños
 - b. La intervención secundaria consiste en evitar que tenga lugar el acoso
 - c. La intervención terciaria consiste en prever los instrumentos de respuesta por si sucede el acoso
 - d. Ninguna es cierta

RESPUESTA CORRECTA: La intervención primaria consistiría en evitar que tenga lugar el acoso. La intervención secundaria consiste en prever los instrumentos de respuesta por si sucede el acoso. La intervención terciaria se relaciona con la reparación de los daños.

- 12) Señale las características que favorecen el acoso laboral:
- a. Deficiencias en el diseño del trabajo y de la conducta de liderazgo
 - b. Posición de exposición social de la víctima (visibilidad de su persona y de su tarea)
 - c. Bajo nivel de moral grupal
 - d. **Todas son ciertas**
- 13) Señale la respuesta incorrecta:
- a. La disponibilidad de apoyo social es una de las variables que más claramente ha demostrado su capacidad para prevenir la aparición de estresores, así como para atenuar sus efectos
 - b. La selección de estrategias de afrontamiento está modulado por factores ambientales (como el apoyo social de los compañeros) y por factores individuales (por ejemplo, optimismo, autoeficacia, etc.)
 - c. **El estrés es un fenómeno transaccional puesto que tiene su origen en las características de los individuos**
 - d. Los factores moduladores en el nivel individual mediará la valoración final de los estresores

RESPUESTA CORRECTA: El estrés es un fenómeno transaccional puesto que tiene su origen en la interacción entre el ambiente y el individuo

- 14) Sobre el modelo de demanda-control (Karasek, 1976), señale la respuesta incorrecta:
- a. Es uno de los modelos más utilizados en el estudio de la influencia del estrés laboral sobre la salud de los trabajadores
 - b. El supuesto fundamental es que el estrés se producirá cuando existan altos niveles de demanda derivados del puesto (presión temporal, elevada carga de trabajo, etc.) en ausencia de control sobre los mismos (por ejemplo, autonomía)
 - c. **Cuando concurren una alta demanda y un bajo control se producirá aprendizaje, motivación y/o crecimiento personal**
 - d. El control que el trabajador tiene sobre el trabajo se refiere a la capacidad de autonomía y el margen para organizar su tiempo, así como la posibilidad de que el trabajo le permita poner en práctica y desarrollar sus habilidades

RESPUESTA CORRECTA: Cuando concurren una alta demanda y un alto control se producirá aprendizaje, motivación y/o crecimiento personal

- 15) Señale la respuesta incorrecta:
- a. En la LPRL no se encuentran referencias explícitas a los riesgos psicosociales
 - b. El acoso laboral tiene efectos "pluriofensivos" (contra la dignidad, intimidad, honor, etc., así como contra la salud laboral)

- c. Los conceptos sobre los perfiles del acosador y de la víctima deben incluirse en la definición de acoso psicológico en el trabajo como condición necesaria
- d. El papel de la prevención de riesgos laborales debe centrarse en los factores de riesgo que pueden generar un daño y no en aspectos de tipo subjetivo o de personalidad

RESPUESTA CORRECTA: las características o factores de personalidad de los individuos que pueden actuar como “acosadores” o “víctimas” en un caso de acoso pueden ser diversos y heterogéneos. Se han intentado relacionar perfiles de personalidad con los casos de acoso. No obstante, estos perfiles no se muestran como condición presente en todos los casos de acoso. Por ello, se ha considerado que dichos conceptos deben excluirse de la definición de acoso como condición necesaria.

16) En principio, no se considera mobbing:

- a. Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo)
- b. Críticas constructivas, explícitas, justificadas
- c. Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad en general
- d. Todas son ciertas

17) La sobrecarga mental cualitativa se relaciona con:

- a. La realización de tareas excesivamente sencillas
- b. La realización de muchas operaciones en poco tiempo
- c. La excesiva dificultad del trabajo
- d. Situaciones de poco trabajo

18) Señale la respuesta incorrecta:

- a. La fatiga normal o fisiológica es completamente recuperable a través del descanso
- b. La fatiga puede tener efectos sobre la motivación del trabajador
- c. La fatiga puede actuar como un mecanismo regulador, indicando la necesidad de descanso del organismo
- d. El umbral para la sensación de fatiga no se relaciona con el nivel de motivación

RESPUESTA CORRECTA: La relación entre fatiga y motivación es compleja ya que, por un lado, la motivación por una tarea puede disminuir a medida que el trabajador se siente más fatigado. Por otro lado, la realización de una tarea con escasa motivación hace que aparezcan antes los síntomas de fatiga y por otro, cuando la motivación es alta puede no sentirse fatiga hasta que ésta alcance un nivel muy elevado. Es decir, parece que el umbral para la sensación de fatiga es distinto según la motivación que se tenga para realizar una actividad.

19) La fatiga crónica:

- a. Aparece cuando la carga de trabajo es continua y se mantiene el desequilibrio entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las exigencias de la tarea
- b. Es un estado de fatiga prolongada, que no es recuperable por el simple descanso
- c. Tiene consecuencias más graves para el trabajador que la fatiga normal o fisiológica

d. Todas son ciertas

20) Señale la respuesta incorrecta:

- a. Actualmente existen varios métodos para medir directamente la carga mental
- b. Debido a la complejidad del concepto de carga mental, debemos recurrir a distintos tipos de indicadores, complementarios entre sí
- c. Se deberá tener en cuenta dos tipos de indicadores: los factores de carga del puesto y su incidencia sobre el individuo
- d. La carga mental se produce cuando las exigencias mentales de la tarea no se adecuan a las capacidades del trabajador

RESPUESTA CORRECTA: Actualmente no se conoce ningún método para medir directamente la carga mental. Para la fatiga mental no existen medidas tan directas como el consumo de energía o el ritmo cardíaco, utilizadas para medir la fatiga física. Por ello, la valoración de la carga mental debe basarse en métodos indirectos