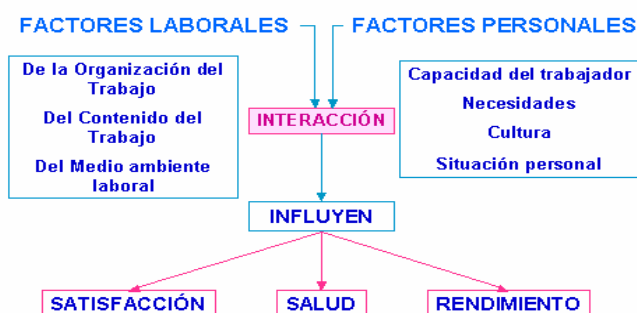


## Concepto de Factores Psicosociales

El concepto de factores psicosociales hace referencia a las interacciones entre el contenido del trabajo, el medio ambiente en que se desarrolla y las condiciones de organización, por una parte y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo por otra, todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". (COMITÉ MIXTO: Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud)



## Factores Laborales

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo incluye los siguientes factores:

- **Estructura jerárquica**, el lugar que ocupa cada persona dentro de la organización, forma en que se haya distribuido el poder y la toma de decisiones.
- **Estilo de mando**, hace referencia al estilo imperante en la empresa, puede ser Democrático: las decisiones se toman de forma conjunta, la función del jefe se centra en la coordinación, se valora tanto la tarea como al individuo, el grupo consigue sus objetivos en un clima de compañerismo y de crítica constructiva. Este tipo de dirección da lugar a un mayor grado de creatividad, responsabilidad y satisfacción. Por el contrario, un estilo autoritario suele crear tensiones, competitividad y falta de motivación. Igualmente el Laissez Faire suele provocar en el grupo una agresividad latente por la falta de directrices. Estilo Paternalista, origina un buen clima laboral pero una baja productividad.
- **Comunicación**: el diseño de la organización debe propiciar los flujos de comunicación, desde los niveles altos, (jefes), así como entre los trabajadores, es decir favorecer las relaciones interpersonales, que la información llegue a todos.



- **Definición de competencias**: El trabajador debe conocer los objetivos y funciones de su puesto de trabajo, cual es su papel en la organización, que se espera de él/ella.
- **Formación y promoción**: son las posibilidades de formación y promoción profesional: si ambos factores van unidos se eleva la motivación del trabajador.
- **Características del empleo**: Salario, estabilidad laboral, tipo y duración de la jornada, trabajo a turnos, nocturno.

### FACTORES DEL CONTENIDO

Estos factores se refieren a las características de la tarea:



- **Tareas monótonas, rutinarias**: repetición constante de secuencias muy cortas, de contenido muy pobre que pueden llegar a producir fatiga mental y física.
- **Ritmo de trabajo**: puede ser impuesto si el trabajador no tiene posibilidad de autorregulación, ó libre si puede imponer su propio ritmo.
- **Autonomía**: Posibilidad de tomar decisiones y de manifestar iniciativa y responsabilidad.
- **Carga de trabajo**: hace referencia a los mecanismos físicos y mentales que el trabajador debe poner en juego para realizar la tarea. La carga de trabajo tanto física o mental puede ser perjudicial por exceso (sobrecarga) o por defecto (subcarga), dando lugar a fatiga e insatisfacción.

### FACTORES MEDIOAMBIENTALES

Hacen referencia a factores del puesto de trabajo: ruido, iluminación, temperatura, humedad, diseño del puesto...etc.

## Factores Personales

Las diferentes reacciones de las personas ante una misma situación laboral, la vivencia que de ella se tenga, así como la capacidad de tolerancia ó adaptación, dependen en gran medida de las diferencias individuales. Estas diferencias vienen marcadas por:

- **Personalidad**: hace referencia a la forma de ser de cada uno, los rasgos que caracterizan a las personas; su historia personal, sus vivencias, sus comportamientos aprendidos que influyen sobre el modo en que el individuo actúa en situaciones cotidianas de la vida.

- **Percepción:** es un proceso mental que utilizamos para organizar la información del entorno y que llegue a tener sentido. Está muy influenciada por la experiencia, la personalidad, la formación y explica las diferencias individuales que determinan como una persona percibe las condiciones de trabajo y los riesgos laborales.



- **Motivación:** marca la pauta de la conducta del individuo cuando éste quiere lograr un objetivo: por ejemplo, si un trabajador presenta unas expectativas altas en cuanto a promocionar profesionalmente y en su empresa tiene posibilidades de hacerlo, realizará su tarea, mejor y se encontrará mas satisfecho con su trabajo. Por el contrario: Ausencia de incentivos = Desmotivación.
- **Edad:** A mayor edad se tienen más recursos para afrontar las situaciones estresantes del trabajo porque se tiene más experiencia. También las expectativas con la edad cambian y se priorizan otras cosas "cambio de valores"...etc.
- **Género:** La vulnerabilidad de la mujer a padecer en mayor medida los efectos de los riesgos psicosociales, puede deberse más que a fenómenos fisiológicos a la situación social de la mujer: desigualdad y precariedad laboral, dificultades para acceder a puestos de responsabilidad y por tanto no poder alcanzar sus metas profesionales. Profesiones de asistencia a los demás, que presentan mayor vulnerabilidad al estrés. Por último el fenómeno de la doble presencia: sobrecarga de trabajo.



## Consecuencias

La presencia de factores psicosociales nocivos en el trabajo origina riesgos del tipo: estrés laboral, burnout o síndrome del quemado, mobbing o acoso psicológico.

Unas condiciones psicosociales desfavorables, pueden estar en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Estas consecuencias incluyen un amplio abanico de trastornos, cuyos efectos son:

- **Psicológicos:** ansiedad, depresión, insatisfacción y desmotivación laboral, problemas en las relaciones personales, baja autoestima, trastornos psicósomáticos, trastornos mentales, incapacidad para tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental. Así mismo a nivel **conductual** tendríamos: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida del apetito, consumo excesivo de alcohol o tabaco, excitabilidad, conducta impulsiva..etc.
- **Fisiológicos:** trastornos cardiovasculares, digestivos: úlceras de estómago, trastornos músculo esqueléticos, respiratorios, alteraciones del sueño, cáncer...etc., efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor.



- **Efectos sociolaborales:** absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes, disminución de la productividad, el rendimiento y la calidad, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo. Así como alteraciones de la vida social y familiar.

## Medidas Preventivas

Una adecuada gestión preventiva de los factores psicosociales debe buscar el equilibrio entre las condiciones y exigencias del trabajo y las características del trabajador. Para ello se deben **identificar y evaluar**, los posibles factores de riesgo psicosocial existentes en la organización, y diseñar las medidas necesarias para su eliminación o control.

Las medidas preventivas bien **planificadas**, pasan por una intervención a nivel de:

### CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN



### INTERVENCIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN

### INTERVENCIÓN SOBRE LA TAREA

### INTERVENCIÓN SOBRE EL AMBIENTE FÍSICO

### INTERVENCIÓN SOBRE EL INDIVIDUO

Los trabajos han sido diseñados de una manera determinada y este diseño puede cambiarse, teniendo como objetivo la salud del trabajador/a.