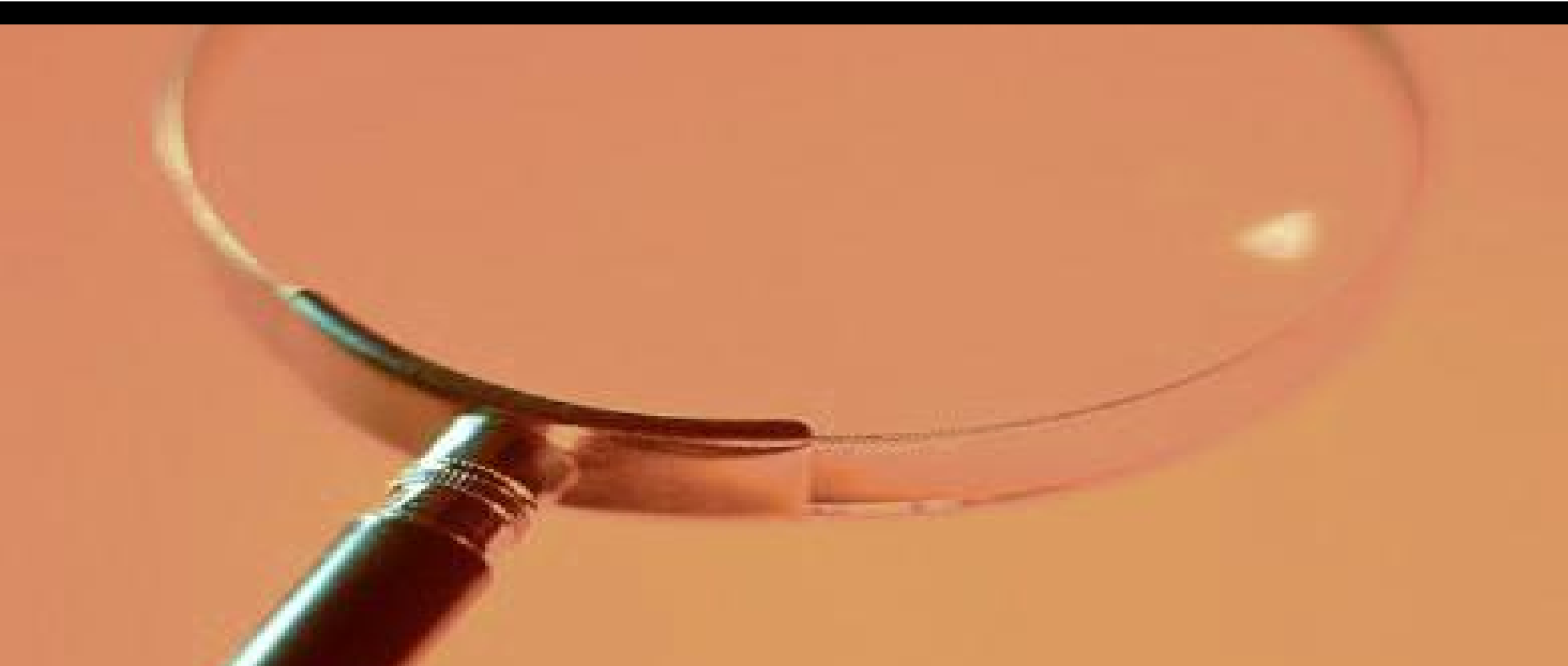


LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL



INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los factores de riesgo psicosocial

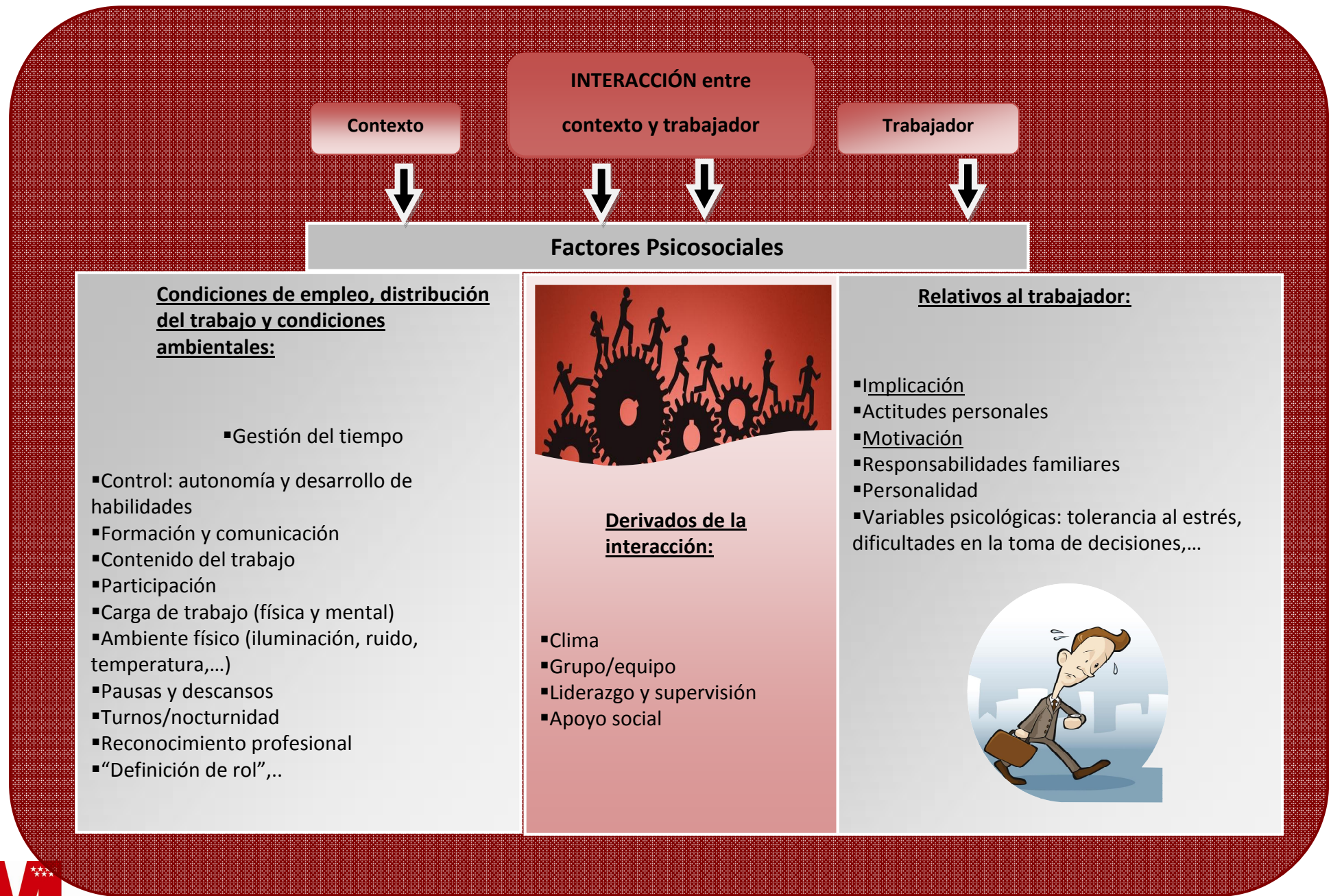
¿Qué son los Factores de Riesgo Psicosocial?

Cuando hablamos de **FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL** nos referimos a “aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización y el contenido del trabajo, así como la realización de la tarea, que se presentan con **capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador**” (INSHT).

Desde el punto de vista preventivo y de intervención, tendremos que poner especial énfasis en las individualidades: **tener en cuenta el contexto laboral, las características propias de cada trabajador y la interacción entre ambos.**

Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial aparecen dentro la **CULTURA ORGANIZACIONAL** y quedan determinados por una serie de **CONDICIONES DE TRABAJO**.



❑ Factores de riesgo psicosocial derivados de las condiciones de empleo, distribución del trabajo y condiciones ambientales:

▪ Control: autonomía y desarrollo de habilidades

El **CONTROL** hace referencia al “cómo” se trabaja. Tiene dos componentes: *la autonomía* y *el desarrollo de habilidades*. La autonomía es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar su propias actividades. El desarrollo de habilidades, hace referencia al grado en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado.

▪ Contenido del trabajo

El **CONTENIDO EL TRABAJO** es el “grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico del mismo” (INSHT)

▪ Carga de trabajo (física y mental)

Esfuerzo que hay que realizar para realizar una actividad laboral. Toda tarea requiere un esfuerzo, tanto físico como psíquico, en diferente proporción según el puesto de trabajo. Cuando estos esfuerzos superan las capacidades o conocimientos del trabajador se produce una **SOBRECARGA de trabajo**. Cuando son las capacidades del trabajador las que exceden en gran medida los requerimientos de la tarea a realizar, se produce una **INFRACARGA o SUBCARGA de trabajo**.

▪ Ambiente físico (iluminación, ruido, temperatura,...)

Se incluyen los factores del medio **AMBIENTE FÍSICO DE TRABAJO**, que están originados en el entorno del trabajador y que pueden influir en su confort y discomfort, con consecuencias nocivas en su salud física y psíquica.

▪ “Definición de rol”

El **ROL LABORAL** del trabajador es el patrón de comportamiento que se espera de quien desempeñe cada puesto, con independencia de la persona que sea.

La **DEFINICIÓN DE ROL** considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador. Si el trabajador no tiene suficientes puntos de referencia para desempeñar su labor o éstos no son adecuados, se puede dar una situación de *ambigüedad de rol*. Otras veces, cuando existe una incongruencia entre las demandas y exigencias en el trabajo, puede producirse *conflicto de rol*.

❑ Factores de riesgo psicosocial relativos al trabajador

Son aquellos factores que pueden generar peligros concretos para la salud del trabajador, según la percepción que éste tenga de ellos y de sus capacidades o recursos para hacerles frente. Esta percepción está influida por las características de la persona y por sus relaciones interpersonales.

- **Grado de implicación**: Grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellos y conciben el trabajo como parte central de su existencia. Mide el grado en el que la persona se valora a sí mismo a través de la identificación sociológica en su puesto dentro de la empresa. A los trabajadores plenamente identificados realmente les importa el trabajo que realizan.
- **Motivación**: Proceso mediante el cual un trabajador inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a alcanzar determinados incentivos que le permiten la satisfacción de sus necesidades, a la vez que intenta alcanzar las metas de la organización.
- **Actitudes**: Como la satisfacción en el trabajo, implicación en la tarea o compromiso con la organización.
- **Responsabilidades familiares**, como puede ser la conciliación de la vida familiar y laboral.
- **Características de personalidad** de cada uno de los trabajadores, siendo unas más propensas que otras a la aparición de desajustes psicosociales.
- **Variables psicológicas**: tolerancia al estrés, dificultades en la toma de decisiones, aburrimiento y monotonía, fatiga y cansancio, sensación de seguridad,...

❑ Factores de riesgo psicosocial derivados de la interacción

Son los factores de riesgo que se derivan de la **INTERACCIÓN** de la actividad del trabajador y el contexto en que ésta se desarrolla. En general, los que se desprenden del clima y cultura organizacional en relación con las funciones laborales a desempeñar, las relaciones interpersonales, el diseño y contenido de la tarea, el entorno personal del trabajador y su personalidad, actitudes y hábitos.

• Grupos

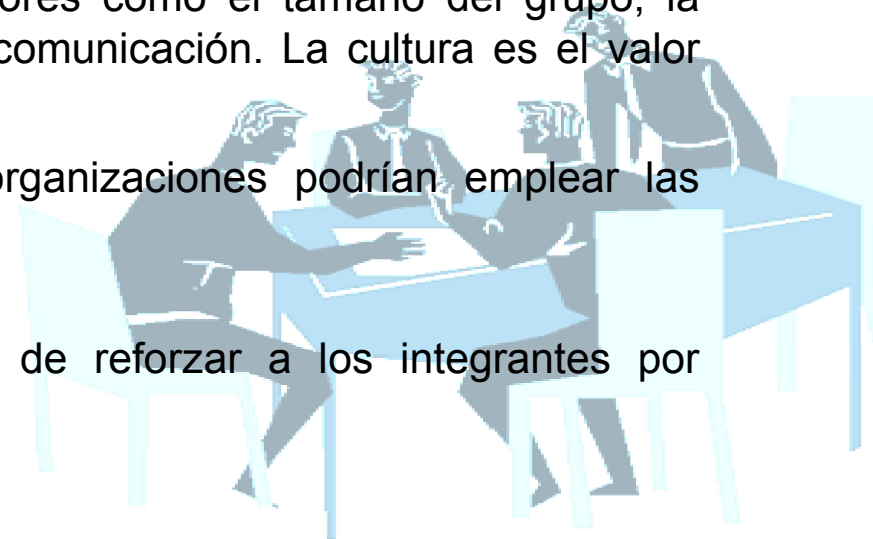
Los grupos, a medida que evolucionan, empiezan a mostrar ciertas características como estructura, jerarquía, normas, liderazgo, cohesión y conflicto.

De especial relevancia para la prevención de riesgos laborales es el concepto de **COHESIÓN DE GRUPO**, que puede ser definida como el grado en que se mantienen unidos los miembros de un grupo.

En la cohesión del grupo influyen varios factores como el tamaño del grupo, la homogeneidad de ocupación, la fluidez del sistema de comunicación. La cultura es el valor que más influye en la cohesión.

Para fomentar la cohesión del grupo, las organizaciones podrían emplear las siguientes estrategias:

- ✓ Fomentar el acuerdo con las metas del grupo.
- ✓ Reforzar mediante recompensas al grupo, en lugar de reforzar a los integrantes por separado.
- ✓ No aislar físicamente al grupo.
- ✓ Formar grupos pequeños.



•Equipos de Trabajo

Un **EQUIPO DE TRABAJO** es un grupo de personas organizadas, que trabajan juntas para lograr unas metas comunes.

El equipo se forma con el convencimiento de que las metas propuestas pueden conseguirse mediante los conocimientos, capacidades, habilidades, información y, en general, las competencias, de las distintas personas que lo integran. La combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo en un esfuerzo común es la **SINERGIA**.

En resumen, para que un grupo de personas sea considerado un equipo es necesario que exista un objetivo común, que trate de alcanzarse mediante la cooperación y la ayuda mutua. No hay equipo sin meta compartida.



•Clima

El **CLIMA** hace referencia a las percepciones que los individuos tienen acerca del ambiente o contexto social del que forman parte (Rousseau, 1988). Esas percepciones tienen un contenido que alude a algunos de los aspectos importantes o estratégicos de la organización, tales como la innovación, el apoyo, la calidad de servicio y la seguridad.

En las organizaciones, ese contexto puede aludir a diferentes referentes, tales como la organización, el departamento o el equipo de trabajo. Esto es, a nivel individual, el clima se refiere a las percepciones que los individuos tienen de un contexto social determinado, por ejemplo, la organización a la que pertenecen.

Estudios recientes ponen de manifiesto la importancia del papel modulador del clima dentro de la organización, así como su influencia en los resultados de los equipos de trabajo y departamentos.

Otra implicación práctica, que se deriva de los estudios realizados sobre los antecedentes de la fuerza del clima de los equipos de trabajo, se refiere al papel de los líderes. La conducta de información del líder, la frecuencia de interacción líder-miembros, el liderazgo y al variabilidad, simplicidad, y visibilidad de los patrones conductuales de los supervisores, son factores importantes en este sentido.

Desde el punto de vista preventivo, sería interesante que las organizaciones realizaran estudios de clima. En ellos habría que hacer una descripción de clima de las diferentes unidades que componen la organización. Lo habitual es hacer una media a partir de las puntuaciones de clima de los miembros que componen la unidad de trabajo en cuestión, teniendo en cuenta la distribución de las puntuaciones individuales dentro de cada unidad y obtener un indicador de su variabilidad.

▪ Liderazgo

El **LIDERAZGO** se define como aquella habilidad que tiene una persona para conseguir que otros se comprometan con el logro de unos objetivos comunes. El liderazgo es una condición y una cualidad de la estructuración del grupo.

En la psicología de las organizaciones se entiende como el proceso de “dirigir” las actividades propias del entorno laboral de los miembros de un grupo y de influir sobre ellas. El liderazgo supone dirigir el esfuerzo de los demás y motivarlo, tratando de evitar la descentralización de recursos, lo que se manifiesta en una eficacia organizacional.

Un buen liderazgo contribuye, en gran medida, a que la organización alcance sus objetivos gracias a que facilita la obtención de las metas del grupo y mantiene su cohesión. Además, en el grupo, el líder personifica valores y motivos, aspiraciones y también ejerce un papel mediador en los conflictos.

El **LÍDER** por tanto, tiene que mostrar implicación y ser versátil dentro de la organización, respetando la integridad de los demás

•Supervisión

La **SUPERVISIÓN** es una actividad técnica y especializada consistente en dirigir, planificar, organizar y retroalimentar las actividades laborales de otros trabajadores con el fin de optimizar los resultados de su trabajo y contribuye a la mejora de las condiciones laborales.

Las habilidades y competencias que debe tener un supervisor son, entre otras:

- ✓ **Conocimiento** de la tecnologías, materiales, costes, los procesos necesarios para el desarrollo de las tareas, el ritmo de trabajo.
- ✓ **Conocimiento de sus responsabilidades**, políticas, reglamentos, normas y cultura de la empresa, su grado de autoridad.
- ✓ **Habilidad para instruir**, ofreciendo pautas claras y precisas a sus subordinados.
- ✓ **Habilidad para gestionar de forma óptima** los recursos humanos, materiales y técnicos, con el fin de mejorar los procesos del trabajo.
- ✓ **Habilidad para dirigir**, “liderando” su personal.
- ✓ **Capacidad para desarrollar buenas relaciones personales** y resolución de conflictos.
- ✓ El **SUPERVISOR** es un elemento clave dentro de cualquier organización. De él depende en gran parte la calidad del trabajo, el rendimiento, la motivación y el desarrollo de buenas actitudes por parte de los trabajadores.



•Apoyo Social

El **APOYO SOCIAL** hace referencia a la **disponibilidad de ayuda** proveniente de otras personas. Es definido por la presencia o ausencia relativa de expresión de afecto positivo, la afirmación o respaldo de los valores y creencias de la persona y/o la provisión de ayuda o asistencia. Implica que las personas sientan que se preocupan de ellos y les quieren; que son estimados y valorados; y que pertenecen a una red de comunicación y de obligaciones mutuas.

En definitiva, el apoyo social **es el grado en que las necesidades sociales básicas se satisfacen a través de la interacción con los otros**. En este sentido, previo a que un individuo sienta ese apoyo, necesariamente tiene que haber llegado a una fase de creación de relaciones con los otros miembros y de integración social con los mismos.

Un miembro puede **apoyar socialmente** a otro de distintas formas:

- Apoyándole **emocionalmente**.
- Prestándole ayuda relacionada directamente con el **trabajo**.
- Ofreciéndole **información** que le ayude a hacer frente situaciones problemáticas.
- **Compartiendo** observaciones, preocupaciones y sugerencias, que le permitan recabar información sobre la ejecución de su trabajo.

En el ámbito laboral cabe destacar como fuentes de apoyo social las que puede ofrecer el superior, líder o supervisor y las ofrecidas por otros compañeros de trabajo.