



FACTORES PSICOSOCIALES

Introducción

Los factores psicosociales se pueden definir como aquellos factores o condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea.

Dichos factores pueden afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, dando lugar a condiciones psicosociales adversas o desfavorables como son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Las consecuencias perjudiciales sobre el desarrollo del trabajo son el absentismo, aumento de la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.

Los factores psicosociales que se encuentran en el medio ambiente de trabajo son numerosos, complejos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos relacionados por una parte con:

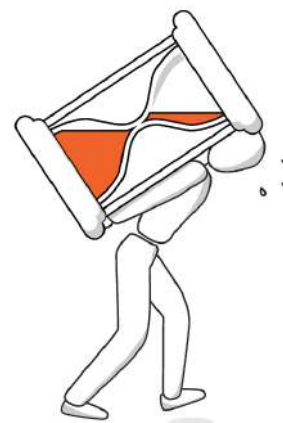
- Las condiciones de trabajo (características de la tarea, organización del trabajo y su interacción con las características individuales de las personas que trabajan).
- Interacción entre las exigencias laborales y extra-laborales.

Tipos de factores psicosociales

1. Factores relacionados con la propia tarea y que son causantes principalmente del estrés y del grado de satisfacción del trabajador, como: la sobrecarga de trabajo, ritmo de trabajo, los requerimientos mentales de la tarea (carga mental),

características del ambiente físico donde se desarrolla la tarea (ruido, temperatura), etc.

2. Factores relacionados con las características físicas y psicológicas (tipo de personalidad por ejemplo).
3. Factores relacionados con la organización:
 - Grado de participación. como factor causante de ansiedad y estrés en la medida en que su ausencia conlleva una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo.
 - Ambigüedad, conflicto de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades.
 - Promoción en el trabajo. La falta de promoción en el trabajo, la falta de expectativas profesionales puede conducir a situaciones de estrés.
 - Información, comunicación.
 - Participación.
 - Relaciones interpersonales.





Medidas preventivas generales

Las medidas preventivas para paliar los factores psicosociales negativos van encaminadas a:

- Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y los trabajadores. Por ejemplo: potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o competitividad entre compañeros y compañeras.
- Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades. Por ejemplo: a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, la diversificación, alargamiento o enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales.
- Promocionar la autonomía, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de producción o control de calidad, dotando a las personas de control sobre el ritmo y los tiempos de trabajo y el orden de las tareas y acercar tanto como sea posible la ejecución a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas. Por ejemplo: proporcionando estabilidad en el empleo y salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo y garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- Proporcionar toda la información necesaria, ade-

cuada y a tiempo para facilitar la adaptación a los cambios.

- Dotar al conjunto de trabajadores de la formación necesaria y suficiente para el correcto desarrollo de su trabajo.
- Cambiar la cultura de mando y formar para gestionar personas de forma saludable.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no solamente de la producción.