



## ***FACTORES PSICOSOCIALES***



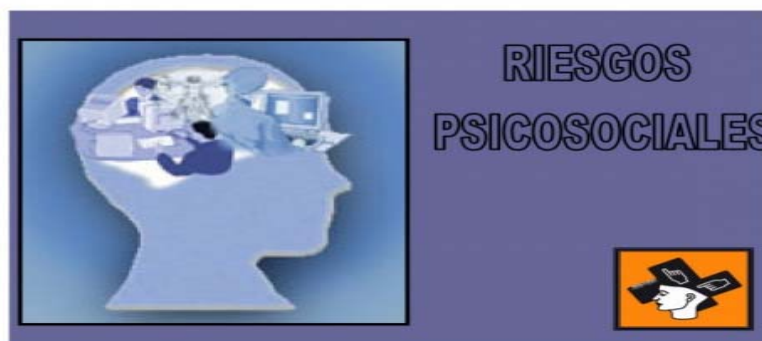
## Definición.-

**Se entiende por factores psicosociales:**

*“Aquellas **condiciones** presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con **capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador**”.*

Por tanto, cuando nos referimos a riesgos psicosociales estamos hablando de:

- ❖ **Características de la tarea:** cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, iniciativa/autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa.
- ❖ **Estructura de la organización:** definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones personales, desarrollo profesional, ayudas sociales, estilo de mando.
- ❖ **Características de empleo:** diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo, condiciones físicas del trabajo.
- ❖ **Características de la unidad:** tamaño, actividad de la unidad, ubicación, imagen social.
- ❖ **Organización del tiempo de trabajo:** duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno.



Los riesgos más frecuentes están relacionados con el tipo de tareas que realizan los empleados. La violencia y el acoso se denuncian con menos frecuencia, pero tienen una estrecha relación negativa con el bienestar. Otras

condiciones de trabajo, como la conciliación entre la vida profesional y personal y el apoyo social, tienen una influencia positiva.

<p align="center"><b>Evaluación de Factores Psicosociales</b></p>	<p>A través de ella se consigue la detección de aquellos factores psicosociales que son susceptibles de producir efectos nocivos en la organización y en los empleados. Los resultados de dicha evaluación darán lugar al <b>establecimiento de medidas preventivas</b>. Tales medidas deberán ser específicas y detallar la forma en que deben ser materializadas. Así mismo, pueden ser implantadas bien sobre la organización o bien sobre los empleados públicos, debiéndose priorizar las primeras y siendo recomendable completarlas con las segundas.</p>
---	--

### Medidas preventivas.-

**La prevención de riesgos** para el bienestar psicosocial no es una actividad puntual, sino un proceso en varias etapas que exige cambios en el entorno de trabajo. Las intervenciones realizadas a nivel de la unidad deben basarse en un proceso estructurado y su éxito es mayor cuando se acompañan de la participación activa de los empleados.

#### A.- Medidas dirigidas a la organización.-

1. *Estructura organizacional descentralizada.*- Se deberá promover la descentralización en la toma de decisiones, evitando crear estructuras rígidas y altamente jerarquizadas en las que el control decisional se concentre en pocas personas.
2. *Lograr un estilo de supervisión óptimo.* Se fomentará el estilo directivo dirigido a potenciar las cualidades de cada empleado manteniendo la autoridad y habilidades sociales oportunas, con lo que se logrará una mayor implicación y motivación entre los empleados.
3. *Establecer canales que garanticen la comunicación eficaz.*- Es importante mantener vías abiertas y preferiblemente explícitas de comunicación entre empleados y los estratos superiores, así como entre los mismos empleados (charlas, reuniones de equipo, grupos de trabajo, etc.) La apertura de canales de comunicación que seguirán el feedback tanto a nivel vertical como horizontal, garantizará la disminución de los problemas relacionados con el conflicto y la ambigüedad de rol, facilitando en cambio, la creación de expectativas realistas y ajustadas.

En general, mantener medios de comunicación oficiales eficaces, claros y directos que eviten la rumorología y la inseguridad de los empleados.

4. *Promover la participación de los empleados.*- Para lograr una participación activa de los empleados es necesario que éstos entiendan el significado y las consecuencias de sus actos en la unidad a la que pertenecen. Actuaciones dirigidas a este fin serían la creación de grupos de trabajo y apoyo, grupos de mejora, etc. La apertura al diálogo y la consideración de las opiniones de los empleados por parte de las estructuras decisorias en ciertos temas, aumentará la identificación con la tarea.

Del mismo modo, su involucración en actividades que la organización promueve, fomenta el vínculo y el compromiso que los empleados mantienen con el centro de trabajo.

5. *Declaración de principios de igualdad y establecimiento de protocolos frente al acoso moral o sexual en el trabajo.* La Administración debe mostrar firmemente su apoyo a un ambiente de trabajo respetuoso, de igualdad de criterios y de tolerancia cero a cualquier tipo de violencia, discriminación o conducta de acoso.

#### **B.- Medidas dirigidas al puesto y a su adaptación al empleado.-**

1. *Selección adecuada y ajuste puesto-trabajador.* Selección de un perfil ajustado a los requerimientos de cada puesto de trabajo concreto, optimizando el potencial de cada persona. Además se ha de contemplar tanto la formación inicial como el reciclaje periódico.
2. *Clarificación los roles y ajustar la carga de trabajo.* Se deben evitar posibles ambigüedades en las tareas a desempeñar y clarificar los objetivos y actuaciones descritos en cada puesto. La carga de trabajo debe ajustarse a las necesidades del puesto y de la persona que lo desarrolla.
3. *Evitar la monotonía y repetitividad excesiva de tareas.*- Siempre que sea posible, se debe facilitar la alternancia de tareas y funciones, con objeto de evitar los efectos perjudiciales producidos por la monotonía y la pasividad.
4. *Fomentar la autonomía del empleado.* Dentro los límites posibles, permitir cierta capacidad de actuación y decisión por parte de los empleados en lo que respecta a sus tareas, fomentará el desarrollo de sus habilidades y aumentará la satisfacción.
5. *Fomentar las relaciones interpersonales* en la estructuración de los espacios y distribución de los puestos de trabajo.

Se tratará de fomentar la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en la búsqueda de fines comunes. La realización de actividades extralaborales favorece la cohesión de los empleados.

### **C.- Medidas dirigidas al empleado.-**

Estas medidas serán complementarias de las anteriores, formarán parte de la planificación preventiva, pero no pueden suplir la eficacia de las medidas profundas y estructurales relativas a la organización. Estas medidas suelen ir orientadas a la mejora de ciertas habilidades que permitan a los trabajadores enfrentarse con mayor eficacia a los estresores y mejorar sus circunstancias personales. Las actuaciones individuales más frecuentes son:

1. *Mejora de las habilidades de comunicación.* Intervenciones dirigidas al aprendizaje de la escucha activa, interpretación del lenguaje verbal y no verbal, favoreciendo el análisis de situaciones. El fomento de una comunicación eficaz puede ser el principio de la erradicación de muchos problemas generados por interpretaciones erróneas y desajustadas.
2. *Técnicas de liderazgo.* Formación en habilidades de gestión de personal.
3. *Entrenamiento en gestión de las emociones y pensamientos a través de la inteligencia emocional.*
4. *Entrenamiento en técnicas de relajación.* Mantener la calma y conocer los signos de activación y alarma del organismo, son claves para el manejo del estrés.