



SALUD Y ACIERTO

BOLETÍN DE SALUD LABORAL DE CGT-LKN

Bailén, 7 – BILBO

94 416 95 40

cgtbilbao@cgt-lkn.org

www.cgt-lkn.org

RIESGOS PSICOSOCIALES: TIPOS

La OMS define la salud como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente como ausencia de afecciones o enfermedades. Por tanto, la prevención de riesgos laborales no puede limitarse a evitar accidentes laborales o enfermedades profesionales. Las condiciones de trabajo, cuando son malas, deficientes y/o adversas, impactan negativamente sobre la seguridad y el bienestar de las personas trabajadoras, convirtiéndose así en una fuente de riesgo que hay que evaluar y sobre la que hay que intervenir con una adecuada planificación preventiva.

En el entorno laboral encontramos multitud de factores estresantes derivados de las condiciones de trabajo. Si bien la suma de varios de estos factores es lo que deriva en problemas graves de salud, cada uno de ellos, por separado, puede alejarnos de ese estado de bienestar. Los factores de riesgo psicosocial se definen, por tanto, como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, contenido y realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”



Los factores psicosociales estresantes pueden diferenciarse según su naturaleza:

Contenido del trabajo - No sólo tiene que ver con los aspectos del diseño de la tarea (características y ejecución), sino con el significado que tiene para la persona que lo realiza: trabajo poco valorado, monótono y/o repetitivo, desagradable, con exposición a riesgos físicos o sustancias peligrosas, en entornos físicos adversos o desfavorables, tareas con exigencia emocional y/o de las que se deriva violencia, trabajo con público, aislamiento físico...

Ritmo de trabajo - A la exigencia del trabajo hay que sumar el nivel de atención necesario y el tiempo para su realización. Una cantidad de trabajo excesivo o insuficiente, ritmo lento o demasiado rápido, plazos estrictos, niveles altos de atención o concentración, ritmo impuesto sin posibilidad de modificación o interrupciones constantes, son ejemplos del riesgo derivado del ritmo de trabajo.

Tiempo de trabajo - Hace referencia a la cantidad de tiempo trabajado y a su distribución (horarios, descansos y pausas). La organización del tiempo de trabajo tiene relación directa con la predisposición a la fatiga. Los riesgos derivados del trabajo a



SALUD Y ACIERTO

BOLETÍN DE SALUD LABORAL DE CGT-LKN

Bailén, 7 – BILBO

94 416 95 40

cgtbilbao@cgt-lkn.org

www.cgt-lkn.org

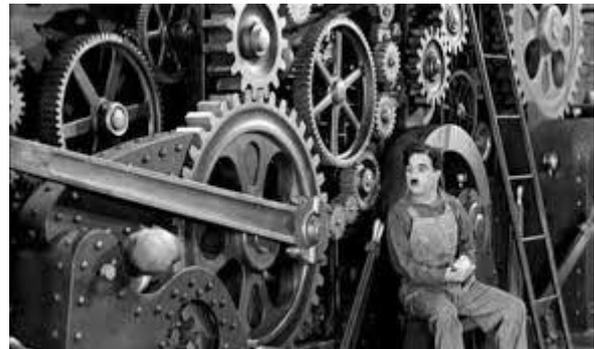
turnos y nocturno generan cambios en los biorritmos, lo que se traduce en trastornos digestivos, de sueño, e incluso en cambios en los ritmos cardiacos o renal. Este riesgo afecta también a las relaciones familiares y sociales de la persona al dificultar la conciliación de la vida personal y profesional. Incluiríamos en este grupo: trabajo a turnos, en horario nocturno, jornadas muy largas, horarios irregulares, descansos inadecuados, conexión digital o disponibilidad permanente...

Participación y control - Este factor hace alusión a la capacidad y posibilidad para tomar decisiones sobre la organización del trabajo y la posibilidad de autonomía en la toma de decisiones. Podemos citar como ejemplos de riesgo: problemas de comunicación, escasa o nula participación en la toma de decisiones sobre procedimientos, ritmo de trabajo, días libres, vacaciones, distribución de las tareas, resolución de incidencias, etc.

Desempeño de rol - Englobamos aquí todas aquellas cuestiones relacionadas con la definición de los cometidos de cada puesto: sobrecarga o insuficiencia de funciones, demandas contradictorias o incompatibles entre sí o con los procedimientos marcados, asignación de responsabilidades que no se corresponden con el puesto, definición deficiente o inexistente de objetivos y/o procedimientos, etc.

Desarrollo profesional - Recoge aquellas cuestiones que afectan a la posición de una persona trabajadora respecto a su organización en términos de pertenencia, de crecimiento y oportunidades dentro de la misma, y también a la equidad entre lo que la persona aporta y lo que recibe. Podríamos poner como ejemplos la ausencia de desarrollo profesional, el estancamiento en la carrera o la sobrepromoción, inseguridad, escasa valoración social del trabajo, poca o nula formación, falta de reconocimiento, desequilibrio entre lo aportado por la persona y la compensación que se obtiene...

Relaciones interpersonales y apoyo social - En el entorno laboral se crean relaciones de diferente naturaleza que pueden ser tanto de personas de la organización como de clientes o proveedores, y que pueden ser origen de situaciones conflictivas. Dentro de este grupo podemos incluir: el inexistente o inadecuado apoyo del personal de la empresa, malas relaciones o de poca calidad, violencia, discriminación, conductas inadecuadas, aislamiento físico, inexistencia de protocolos para la resolución de conflictos...



Equipos de trabajo - Entre la persona y los medios materiales que la empresa pone a su disposición para el desempeño de las tareas hay una interacción. Si se producen desajustes en el uso o funcionamiento de los mismos, se pueden generar problemas de salud. Este factor engloba aquellas cuestiones que tienen que ver con los equipos de trabajo, herramientas o tecnologías inadecuadas para la tarea a realizar, que funcionan mal o no se les hace un mantenimiento adecuado, la escasez o exceso de éstos en relación con la tarea, equipos o herramientas mal diseñados o que requieren permanente aprendizaje, software complejo, etc.

Los efectos negativos de origen psicosocial se manifiestan a distintos niveles y si no se eliminan o corrigen, los daños a la salud pueden ser de gravedad.

Más info:

