

Factores de riesgos laborales psicosociales

Los síntomas de estrés en las organizaciones pueden dar lugar a un aumento del absentismo, una alta rotación de personal, problemas disciplinarios, violencia, reducción de la productividad, así como una reducción de la atención, errores y accidentes.

Los factores de **riesgos laborales psicosociales**, pueden influir en la salud de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo pueden afectar a la salud personal de los trabajadores y al equilibrio entre la vida laboral y la personal, pero las exposiciones y actividades fuera del trabajo, como los problemas financieros y **los estilos de vida poco saludables, también pueden afectar a la salud de los trabajadores y al rendimiento en el trabajo.**

¿Cuándo se habla de factores de riesgos laborales psicosociales?

Las pruebas científicas acumuladas en las últimas tres décadas sobre el estudio del estrés sugieren claramente que las características del trabajo mal gestionado, como las constantes y elevadas demandas de trabajo, los plazos ajustados, el acoso y un estilo de gestión sin apoyo, es probable que provoque la sensación de estrés en los trabajadores.



Se han identificado 7 factores de riesgos laborales psicosociales, sobre la base de una amplia investigación y un examen de los datos empíricos de las mejores prácticas.

Los 13 factores de riesgo psicosocial laboral

Los 7 factores organizativos que repercuten en la salud de la organización, la salud de los empleados individuales y los resultados financieros, incluida la forma en que se lleva a cabo el trabajo y el contexto en que éste se realiza, se describen a continuación.

1- Apoyo psicológico

Un lugar de trabajo en el que los compañeros de trabajo y los supervisores apoyan las preocupaciones psicológicas y de salud mental de los empleados y responden adecuadamente cuando es necesario, es vital.

Para algunas organizaciones, el aspecto más importante del apoyo psicológico, puede ser la protección contra los factores estresantes traumáticos en el trabajo.

2- Cultura organizacional

Un lugar de trabajo debe estar caracterizado por la confianza, la honestidad y la justicia. **La cultura organizativa, en general, son supuestos básicos que tiene un grupo particular.**

Estos supuestos son una mezcla de valores, creencias, significados y expectativas que los miembros del grupo tienen en común y **que utilizan como pistas de lo que se considera un comportamiento aceptable y de cómo resolver los problemas.**

3- Liderazgo y expectativas claras

Un lugar de trabajo en el que haya un liderazgo efectivo y un apoyo que ayude a los empleados a saber lo que tienen que hacer, cómo contribuye su trabajo a la organización y si hay cambios inminentes.

La importancia de la [evaluación de riesgos laborales](#)

4- Civismo y respeto

Un lugar de trabajo donde los empleados son respetuosos y considerados en sus interacciones con los demás, así como con los clientes y el público. **El civismo y el respeto se basan en mostrar estima, cuidado y consideración por los demás, y en reconocer su dignidad.**

5- Competencias y requisitos psicológicos

Un lugar de trabajo donde hay un buen ajuste entre las competencias interpersonales y emocionales de los [empleados](#), sus habilidades laborales y el puesto que ocupan.

Un buen ajuste significa que los empleados poseen las aptitudes y conocimientos técnicos para un puesto determinado, así como las aptitudes psicológicas y la inteligencia emocional (conciencia de sí mismos, control de los impulsos, persistencia, automotivación, empatía y habilidad social) para realizar el trabajo.

Obsérvese que una adecuación subjetiva al puesto (cuando los empleados sienten que se ajustan a su trabajo) puede ser más importante que una adecuación objetiva al puesto (cuando el empleado es evaluado y adaptado al puesto).

6- Gestión de la carga de trabajo

Un lugar de trabajo en el que las tareas y responsabilidades se puedan cumplir con éxito dentro del tiempo disponible.

Los empleados suelen describir una gran carga de trabajo como el mayor factor estresante del lugar de trabajo (es decir, tener demasiado que hacer y no tener suficiente tiempo para hacerlo).

No es sólo la cantidad de trabajo lo que marca la diferencia, sino también la medida en que los empleados tienen los recursos (tiempo, equipo, apoyo) para hacer bien el trabajo.

Conoce todo sobre la [medicina del trabajo](#)

7- Reconocimiento y recompensa

Un lugar de trabajo en el que se reconozcan y aprecien debidamente los esfuerzos de los empleados de manera justa y oportuna.

Este elemento incluye una compensación financiera apropiada y regular, así como celebraciones de los empleados o del equipo, reconocimiento de los años cumplidos, demostración/actuación de acuerdo con los valores de la organización, y/o hitos alcanzados.

Los 7 factores de riesgos laborales psicosociales, de funcionar de manera adecuada, disminuirían los desencadenantes de estrés y sobrecarga en los trabajadores. **Existen otros factores que se pueden considerar, pero se han mostrado los más importantes.**