

# La UPRL informa

## El estrés laboral y los factores psicosociales



No en pocas ocasiones los empleados y directivos ven como el origen del riesgo psicosocial el estrés, digamos que en su percepción el estrés es lo que acaba generando otros problemas en la empresa, y esta conclusión es totalmente errónea.

Bien es cierto que el riesgo psicosocial es el gran desconocido en la evaluación de riesgos laborales que contempla la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo.

Entre el pavor que tienen las empresas a realizar la evaluación de riesgos psicosocial, más el desconocimiento generalizado que tenemos sobre la gestión del estrés nos encontramos ante el pez que

se muerde la cola, ¿qué va primero?

Pues por mucho que cueste reconocerlo, la organización del trabajo es el elemento clave.

Una mala organización del trabajo nos expone a los riesgos psicosociales, y éstos nos llevan al estrés, lo que acaba provocando daños en la salud. Así que si queremos evitar que el absentismo siga subiendo en nuestra organización debemos tomarnos en serio la organización del trabajo.

### ¿Cómo influye la organización del trabajo en los factores psicosociales?

Pues bien, la organización del trabajo influye en los siguientes aspectos del trabajo que os enumero a continuación, que son los factores psicosociales, que de no gestionarlos adecuadamente acaban generando el riesgo psicosocial y las consecuencias que todos conocemos, estrés y falta de salud en los trabajadores, es decir, absentismo.

Los factores psicosociales que acaban afectando a nuestra salud y bienestar son:

1. **CONTENIDO DEL TRABAJO:** Monotonía, falta de variedad, trabajo sin sentido, que no requiere de habilidades, fragmentación, tareas desagradables.
2. **CARGA Y RITMO DE TRABAJO:** Carga excesiva, plazos estrictos, alta presión, cortos plazos de entrega.
3. **TIEMPO DE TRABAJO:** Jornadas excesivas, imprevistas, inflexibilidad horaria, cambios de turnos o trabajo nocturno.
4. **PARTICIPACIÓN Y CONTROL:** Baja participación en la toma de decisiones, poco control sobre la carga de trabajo.
5. **AMBIENTE Y EQUIPOS:** Ruido excesivos, escasa iluminación, equipos de trabajo inadecuados o en malas condiciones.

# La UPRL informa

6. **CULTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES:** Poca comunicación interna, apoyo insuficiente ante problemas, desacuerdo en los objetivos.
7. **RELACIONES INTERPERSONALES:** Aislamiento físico y social, relaciones insuficientes o malas, conflictos, falta de apoyo social.
8. **ROL EN LA ORGANIZACIÓN:** Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
9. **DESARROLLO DE CARRERA:** Bajo reconocimiento social del trabajo, falta o exceso de promoción, incertidumbre o paralización de la carrera.
10. **RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA:** Conflicto de exigencias, problemas de doble presencia, bajo apoyo familiar.
11. **SEGURIDAD CONTRACTUAL:** Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre en el futuro laboral o insuficiente remuneración.



La forma de organización empresarial que adopta una empresa nunca es igual a otra. Aunque partan de modelos preestablecidos, siempre existirá un grado de adaptación a circunstancias, necesidades y obligaciones particulares.

Corresponde a la gerencia y a los altos mandos vinculados a ella definir el modelo de **organización del trabajo** que se adoptará en cada caso. No puede ser cualquier modelo, debe ser el que mayor

productividad y eficacia implique para esa empresa.

Llegados a este punto entenderéis qué determinante es el estilo de liderazgo en la organización del trabajo, y por ende en la gestión de los riesgos psicosociales.

Si hay tantas diferencias entre las empresas tóxicas y las empresas saludables es fácil repasando estos 11 puntos de factores psicosociales entender la importancia que una buena estrategia de dirección y organización del trabajo influyen en cada uno de ellos.

Si queremos mejorar la relación entre el estrés laboral y los factores psicosociales, debemos pararnos unos minutos a evaluar qué tipo de organización de trabajo tenemos.

Trabajando en la organización del trabajo y en el estilo de liderazgo saludable conseguiremos disminuir el riesgo psicosocial, y con éste el estrés ya no será la justificación a cualquier problema que nos encontremos en nuestro quehacer diario.