

01

RIESGOS PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los **RIESGOS PSICOSOCIALES** se definen por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de las personas trabajadoras, por otro. Estas interacciones pueden ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores y trabajadoras a través de sus percepciones y experiencia”.



FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Hablamos de **factores de riesgo psicosocial** cuando las condiciones del trabajo están diseñadas o implantadas de manera inadecuada o deficiente y estos factores psicosociales se convierten en un riesgo potencial, pudiendo afectar negativamente, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto al bienestar y la salud de las personas trabajadoras como al desarrollo del trabajo a desempeñar.

Es importante distinguir entre factores de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial y los daños o consecuencias psicosociales que dichas condiciones pueden causar:

**FACTOR RIESGO
PSICOSOCIAL**

⇓
Ejemplo:
**CARGA DE
TRABAJO EXCESIVA**

**RIESGO
PSICOSOCIAL**

⇓
Ejemplo:
ESTRÉS

**DAÑO A
LA SALUD**

⇓
Ejemplo:
INSOMNIO

FACTOR RIESGO	POSIBLE RIESGO PSICOSOCIAL	EJEMPLO
Carga de trabajo excesiva	Estrés, burn out	Ritmos de producción muy altos
Falta de autonomía	Ansiedad	Tareas muy controladas
Conflicto de rol	Estrés	Órdenes contradictorias
Mal clima laboral	Depresión	Acoso o liderazgo negativo
Hiperconectividad	Fatiga mental	Disponibilidad 24/7

Fuente: Elaboración propia UGT Madrid

Los **efectos negativos en la salud** derivados de los **riesgos psicosociales** abarcan daños **físicos, psicológicos, conductuales y sociales y organizativos**. Es fundamental que las organizaciones reconozcan estos efectos y tomen medidas proactivas y preventivas para mitigar los riesgos psicosociales y promover un ambiente laboral saludable y solidario.

1. EFECTOS PSICOLÓGICOS:

Son los que primero aparecen cuando el entorno laboral no es saludable. Estos efectos suelen ser progresivos y pueden agravarse si no se actúa.

- **Ansiedad.**
- **Depresión.**
- **Agotamiento mental.**
- **Irritabilidad emocional.**
- **Insatisfacción laboral.**
- **Dificultades de concentración y memoria.**

2. EFECTOS FÍSICOS:

Es la respuesta del cuerpo al estrés psicosocial que si se mantiene en el tiempo tiene un reflejo real y medible.

- **Problemas cardiovasculares.**
- **Trastornos gastrointestinales.**
- **Fatiga crónica.**
- **Alteraciones hormonales.**
- **Dolores musculares, cefaleas, etc.**

3. EFECTOS CONDUCTUALES:

Suponen cambios en la forma de actuar o relacionarse.

- **Aislamiento social.**
- **Aumento del consumo de alcohol, tabaco u otras sustancias.**
- **Impulsividad o agresividad.**
- **Absentismo o presentismo.**
- **Reducción del rendimiento laboral.**
- **Errores y accidentes.**

4. EFECTOS SOCIALES Y ORGANIZATIVOS:

Afectan al clima laboral y al funcionamiento de la organización.

- **Conflictos interpersonales.**
- **Deterioro del clima laboral.**
- **Rotación de personal.**
- **Pérdida de compromiso.**
- **Disminución de la productividad.**

BUENAS PRÁCTICAS Y OBLIGACIONES PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y MEJORAR LA SALUD MENTAL.

El primer paso para crear un ambiente más saludable y productivo es la implementación de las medidas preventivas derivadas de la evaluación de riesgos psicosociales que toda organización debería tener. Una **evaluación de riesgos psicosociales (ver ficha 2 de la carpeta)** es un **proceso sistemático** para analizar y valorar los **factores psicosociales** presentes en una organización, con el fin de proteger la salud física, mental y social de las personas trabajadoras.

Entre las posibles **medidas a implementar** destacamos las siguientes:

- | | |
|--|--|
| 1. Fomentar la Comunicación Abierta | 5. Participación de las Personas Trabajadoras |
| 2. Equilibrio Trabajo-Vida | 6. Liderazgo Positivo |
| 3. Formación y Sensibilización | 7. Crear un Entorno de Trabajo Saludable |
| 4. Apoyo y Recursos | 8. Reconocimiento y Recompensas |

Fuente: Elaboración propia UGT Madrid