

Factores de Riesgo Psicosocial

en la empresa

1 Tipologías de liderazgo

2 Conflicto y ambigüedad de rol

3 Comunicación interna

4 Participación y supervisión

5 Relaciones personales

6 Autonomía

7 Carga y ritmo de trabajo

8 Interés y compensación

9 Conflicto trabajo-familia

¿Qué son?

Son aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que **puedan causar daños psíquicos, sociales o físicos** en la salud de las personas trabajadoras.

¿Cómo nos afectan?

Pueden **afectar negativamente** a la salud mental y física de la persona trabajadora así como a la efectividad de la organización.

- **Absentismo y deterioro** en la motivación laboral.
- **Disminución de la productividad** en el trabajo.
- **Accidentes laborales.**
- **Problemas de interrelación** con el resto del equipo de trabajo.

Unimos fuerzas

Tipologías de liderazgo en empresas



Liderazgo participativo

El líder tiende a involucrar a los subordinados en la toma de decisiones. **Es él quien los alienta a que participen a la hora de decidir acerca de los procedimientos, objetivos, metas de trabajo, etc.**

Liderazgo carismático

Inspira a sus subordinados o equipos. Pero presenta un problema; **tiende a confiar en sí mismo por encima de los miembros de su equipo**, de modo que el éxito parece estar marcado por la presencia del líder.

Liderazgo autoritario

Este tipo de líder tiene centralizada la autoridad, limitando la participación de los subordinados y tomando las decisiones unilateralmente. **Espera obediencia de sus subordinados y ejerce el poder sobre ellos a través de recompensas y castigos.**

Lider transformacional

Motiva e inspira a los miembros permanentemente, son entusiastas y así lo transmiten. **Buscan nuevas iniciativas y aportan valor.** Es similar al líder carismático, dado que **transmite valor, confianza y entusiasmo a los miembros de su equipo.**

Liderazgo paternalista

Es formador de otras personas. También tiene características docentes y aprovechan el error para practicar un análisis al respecto y así mejorarlo en la próxima ocasión. **Es un excelente entrenador, ya que induce a las personas a someterse a experiencias exigentes, analizarlas y volver a practicarlas.**

Lider liberal

Ofrece libertad absoluta a la hora de actuar a los integrantes de la organización, se mantiene al margen y no interviene. **El líder deja a los miembros del grupo que trabajen libremente sin rendir cuentas.**

Unimos fuerzas

Conflicto y ambigüedad de rol en empresas

Se produce cuando hay demandas y exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo.

Está relacionado con la insatisfacción y disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento.

Indicadores de ambigüedad de rol

Sé cuanta **autoridad** tengo

Los **objetivos y metas** de mi trabajo son **claros y están planificados**

Sé que **organizo mi tiempo** correctamente

Recibo **explicaciones claras** sobre lo que debo hacer



Indicadores de conflicto de rol

Debo hacer cosas que **deberían realizarse de otra manera**

Se me asigna un trabajo **sin recursos humanos suficientes**

Debo **saltarme las normas** para realizar un trabajo

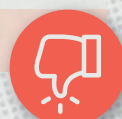
Trabajo con dos o más grupos que tienen **distintas formas de trabajar**

Recibo **demandas incompatibles** de dos o más personas

Hago cosas que son **aceptables para algunos y no para otros**

Se me asignan las tareas **sin los recursos y materiales necesarios** para realizarlas

Trabajo en **cosas innecesarias**



Unimos fuerzas

Comunicación interna en empresas

Principios de la comunicación eficaz

La claridad, la empatía y la escucha activa son características esenciales en el éxito tanto laboral como personal.

MENSAJE COHERENTE

Genera **credibilidad** y hace que la idea inicial pueda llegar con nitidez al interlocutor.

FEEDBACK

Amplía tu percepción gracias a la retroalimentación con el receptor.
Haz preguntas.

TODO COMUNICA

Gestos, posturas, movimientos, expresión facial, tono de voz, mirada... **todo cuenta.**

APRENDIZAJE

Aprender a **escuchar**, a **empatizar** y a ser una persona **asertiva** es esencial.

ESPACIO Y TIEMPO

Busca **el lugar y el momento adecuado** para ser eficaz en la transmisión de tu mensaje.

COMUNICACIÓN NO VERBAL

Es decisiva en la comunicación. Tiene el **93% de protagonismo** frente al 3% de la palabra.



Unimos fuerzas

Participación y supervisión

en la empresa



La participación y su impulso

Facilitar la **involucración** de las personas trabajadoras y atender sus sugerencias.

Introducir **sistemas que permitan a las personas trabajadoras tomar parte en** en la configuración del trabajo: organización, distribución y planificación de las tareas y del espacio de trabajo.

Implantar **medios medios que faciliten la interacción** (buzones, paneles, reuniones, escritos, trato directo, etc.).

Definir y comunicar el nivel de participación que se otorga a las distintas personas de la organización y en qué ámbitos se puede opinar y en cuales decidir.

Combatir el rumor mediante informaciones reales, creíbles y rápidas.

Potenciar la comunicación formal entre superiores y personas trabajadoras y viceversa; y mayor comunicación entre departamentos.

La **participación** explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que la persona trabajadora mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

La **supervisión** se refiere al nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La supervisión y su transformación

Evitar que los sistemas de control (trabajo, tiempo, horarios...) generen una **sensación de control excesiva**.

Evitar una **ausencia total de supervisión**.

Flexibilizar progresivamente la supervisión promoviendo la delegación en las personas trabajadoras y la responsabilidad individual.

Fomentar la implicación y aumentar el compromiso de las personas de la empresa con su trabajo y su organización.

Dotar de recursos al personal para una **mayor autonomía**.

La supervisión adecuada debe estar orientada a ser una ayuda para las personas, de forma que **potencie su crecimiento** en el trabajo, **desarrolle sus capacidades** y **no sea vivido como una intrusión y control excesivos**.



Unimos fuerzas

Relaciones personales

en las empresas

Abarcan aquellos aspectos que, dentro del entorno laboral y de las condiciones de trabajo, derivan de las **relaciones que se establecen entre las personas y de la calidad de las mismas.**

Impulsores del apoyo social de la empresa

- 1** **Valorar y comunicar** la ayuda que puede ofrecerse por parte de personas de la empresa **formadas en reducción del estrés.**
- 2** Favorecer el apoyo social en todas direcciones, impulsándolo a través del **reconocimiento, gratitud, respeto e igualdad**, y del fomento de un entorno emocionalmente seguro y generador de confianza.
- 3** Favorecer una **distribución espacial del entorno laboral que favorezca el contacto entre las personas** y promueva una vinculación positiva entre ellas.
- 4** Promocionar y sensibilizar **sobre los aspectos emocionales y de comunicación** que más ayuden a mejorar las relaciones interpersonales.
- 5** Establecer de manera clara **procedimientos sobre gestión y resolución de conflictos.**

Unimos fuerzas

Autonomía de las personas trabajadoras en las empresas

Se trata de la **capacidad y posibilidad individual de la persona trabajadora para gestionar y tomar decisiones** sobre cómo organiza su tiempo y su modo de trabajo.

Autonomía temporal

Posibilidad de **atender asuntos personales**.

Distribución de pausas.

Determinación del **ritmo de trabajo**.

Autonomía decisional

Sobre **actividades y tareas** y su distribución.

Distribución del **espacio de trabajo**.

Métodos, procedimientos y protocolos

Cantidad y/o calidad de trabajo.

Resolución de incidencias.

Distribución de turnos.

Más autonomía significa más protección frente al estrés*

***Excepciones**

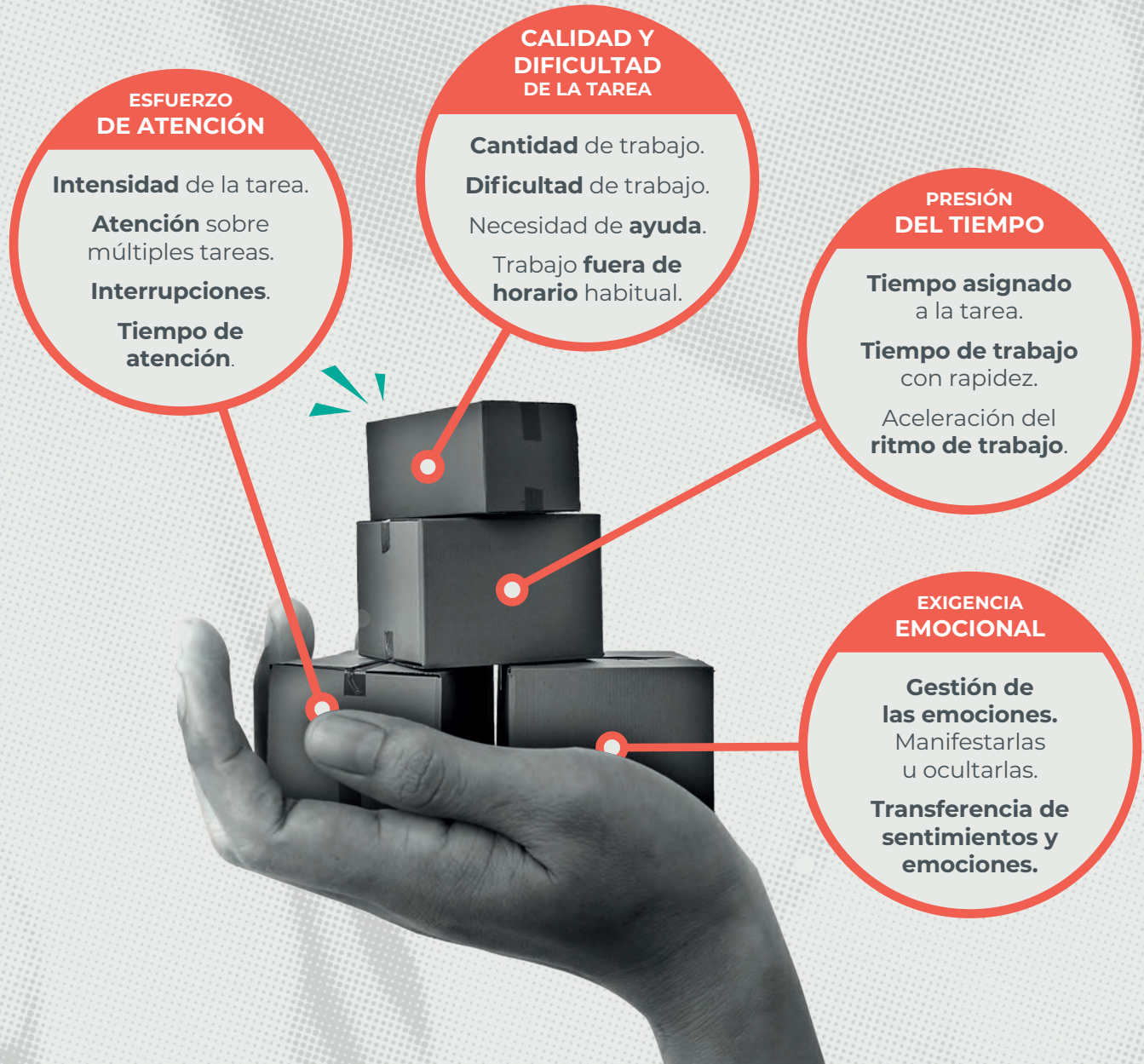
En puestos de elevada responsabilidad el aumento de la autonomía no protege del estrés y en puestos con pocos requerimientos psico-físicos pueden necesitar menos autonomía y precisar orientación.

Unimos fuerzas

Carga y ritmo de trabajo

en las empresas

Se trata de la **capacidad y posibilidad individual de las personas trabajadoras para gestionar y tomar decisiones** sobre cómo organizar su tiempo y su modo de trabajo.



Resultado esperable según la carga de trabajo

Carga de trabajo	→	Baja	→	Adaptada	→	Elevada	→	Muy elevada
Resultado	→	Aburrimiento	→	Confort	→	Tensión	→	Fatiga, estrés ...

Unimos fuerzas

Interés por la persona trabajadora y compensación

Se trata del **interés y preocupación a corto y largo plazo** que la organización muestra por las personas trabajadoras.

PROPORCIONAR INFORMACIÓN

Ofrecer información sobre la **estabilidad en el puesto de trabajo y sobre el desarrollo de la persona** en la organización.

FORMACIÓN

Ofrecer formación para el **desarrollo de la carrera** de las personas trabajadoras, así como su valoración y aportación.

ESFUERZO Y COMPENSACIÓN

Existencia de un **equilibrio** ente el esfuerzo y las recompensas. **Si es factible**, facilitar la elección de tareas y de equipo.

MANIFESTACIONES EFECTIVAS

SATISFACCIÓN SALARIAL

Relacionada con la equidad interna, externa o individual.

Unimos fuerzas

Conflicto trabajo-familia

Factores intervinientes en el aumento del riesgo

Jornada laboral

Duración y ordenación de jornada



Cambios en día u horario de trabajo



Autonomía sobre la jornada laboral



Demandas laborales

Carga de trabajo

Demandas cognitivas o emocionales

Autonomía sobre cargas y ritmos

Se genera por **demandas laborales y familiares incompatibles**. Cuando las exigencias asociadas a ambos ámbitos se producen al mismo tiempo se materializa la doble presencia.

Existen **factores de riesgo psicosocial** que interaccionan y aumentan la probabilidad de la doble presencia, que puede generar un proceso de tensión con potencial de provocar pérdida de salud. Las **mujeres y las personas trabajadoras de baja cualificación** son uno de los colectivos más expuestos a este riesgo.



Las **medidas de prevención** se centrarán en evitar o minimizar las jornadas asociales* y/o aumentar la autonomía de las personas trabajadoras.

- Rotación de jornadas asociales, compactar jornadas o descansos y compensar.
- Mejorar la flexibilidad horaria, informar de manera anticipada de horarios y cambios, promover bolsas de horas, establecer la capacidad de priorización de tareas, etc.

**considerada como la parte de la jornada que se solapa con el tiempo para atender responsabilidades familiares.*

Unimos fuerzas

Con la financiación de: