

2022

FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO



Grupo de Trabajo

Coordinación de Estudios e Investigación en Salud del Trabajo.
CEISAT- Gerencia de Comunicación y Relaciones Institucionales.
SRT

Coordinadora:

Dra. Sonia Gaviola

Médica especialista en Medicina del Trabajo y Dermatología.

Equipo:

Dra. María Martha Sapoznik

Médica Especialista en Medicina del Trabajo - CEISAT/SRT

Mg. Adela Contreras

Magister en Ciencias Sociales con mención en Salud –
CEISAT/SRT

Lic. Silvana Judith Perez

Licenciada en Seguridad e Higiene en el Trabajo – CEISAT/SRT

Revisiones – Colaboración

Observatorio de Salud y Seguridad en el Trabajo SRT
Coordinadora:

Mg. Natalia Gadea

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. DEFINICION DE FACTORES PSICOSOCIALES	4
3. INTEGRACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ESTUDIO DE LAS CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT)	5
4. TIPOS Y DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES	5
5. DIFERENCIAS ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y RIESGOS PSICOSOCIALES	8
6. BIBLIOGRAFÍA	10

1. INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales tomaron protagonismo en las teorizaciones sobre salud y trabajo a nivel mundial a partir de la década de 1970. Desde entonces, la temática fue motivo de creciente interés en la descripción y análisis de las situaciones de trabajo.

Los factores psicosociales del trabajo son parte de las "Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo" (CyMAT). Tal como se menciona en otros documentos (SRT, 2022) se trata de un conjunto de variables interdependientes articuladas en tres niveles:

- Contexto económico, político y social
- Establecimiento de trabajo
- Puesto de trabajo

Estos factores están presentes en los espacios de trabajo de todas las ramas de actividad "más allá de los modos de vida y de la vulnerabilidad individual de los propios trabajadores" (Kalimo, Raija, El Batawi, Mostafa A & Cooper, Cary Lynn. (1988: ix).

La pandemia desatada a partir del surgimiento del virus Sars-cov2, a comienzos del 2020, tuvo consecuencias sin precedentes en aspectos sociales y económicos y, especialmente, en el mundo del trabajo. Si bien, en algunos ámbitos esto fue especialmente claro - como, por ejemplo, en el trabajo en salud (OMS, 2022: 1) -, el impacto se notó en todos los espacios laborales. Un tópico que se volvió especialmente crítico en este contexto es el vinculado a los aspectos psicosociales del trabajo. La "nueva normalidad" presenta desafíos en dicho terreno que deben ser abordados de forma integral. Analizar esta temática en los distintos ámbitos de trabajo, genera la inédita posibilidad de revisar múltiples aspectos, convirtiendo la crisis en una oportunidad.

Este documento pretende facilitar herramientas conceptuales que permitan abordar la complejidad del vínculo entre trabajo y salud. La sistematización de los factores psicosociales del trabajo representa un aporte para conocerlos y comprenderlos.

2. DEFINICIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Como se mencionó, desde la década de 1970 comienzan a sistematizarse teorizaciones sobre estos factores psicosociales del trabajo. Se describieron los conceptos y se avanzó en modelizaciones que explican su dinámica de funcionamiento (Neffa, 2015). Su expansión en este ámbito fue permitiéndole ganar terreno y pasó a ser una temática de interés a nivel global. Esto se refleja en que los organismos internacionales que se ocupan de la salud y el trabajo hacia mediados de la década del 80 aportan una definición conjunta:

"Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo" (Comité Mixto OIT/OMS, 1984).

Están relacionados con:



- La organización del trabajo.
- Las tareas que hacemos.
- La forma de hacer las tareas.

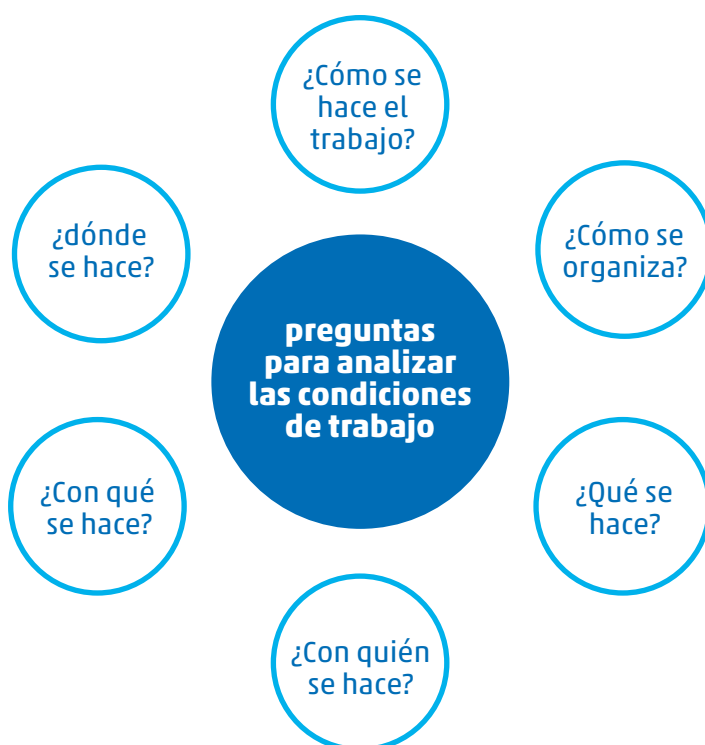
Los factores psicosociales pueden afectar significativamente:

- El desarrollo y calidad del trabajo.
- La salud de la persona trabajadora.



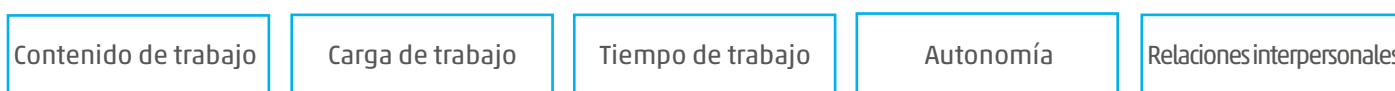
3. INTEGRACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ESTUDIO DE LAS CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO (CYMAT)

Como se mencionó más arriba, los factores psicosociales en el trabajo forman parte de las (CyMAT). Para comenzar a abordar esta problemática, se pueden plantear algunas preguntas sobre la situación de trabajo que permiten elegir distintos caminos.



4. TIPOS Y DESCRIPCIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

Los marcos teóricos sobre los factores psicosociales del trabajo los describen en distintas dimensiones. Si bien existen diferencias en el modo de agruparlas según cada perspectiva teórica, los contenidos contemplados son similares. La categorización elegida en esta oportunidad resalta cuestiones vinculadas con la tarea que se lleva a cabo, su organización en tiempo y espacio; y las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo. Como se observa a continuación, cada eje está estrechamente relacionado y articulado con los demás.



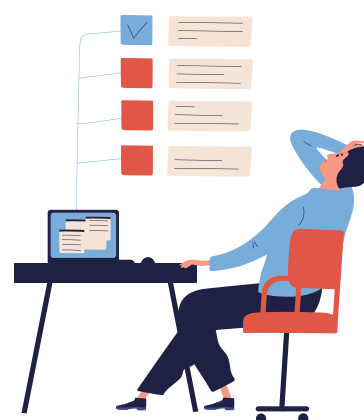
Contenido de trabajo



El contenido del trabajo hace referencia a aquello de lo que se trata el trabajo, es decir, la naturaleza de la tarea. En su descripción contempla también si es variado o monótono, fragmentado, con ciclos cortos o largos y si tiene sentido para quien lo realiza. Al mismo tiempo describe si permite que la persona pueda desarrollarse a través de él y aplicar sus conocimientos y capacidades.

Carga de trabajo

La carga de trabajo es el conjunto de demandas que recibe la persona en su trabajo. Por un lado, tiene estrecha relación con el tiempo disponible para ejecutar la tarea. Este se articula, a su vez, con la dificultad que la tarea conlleva junto a las exigencias de atención y concentración de la misma. Además, tiene que ver con la cantidad de trabajo que ha de realizarse (por ejemplo, número de piezas o número de visitas a clientes o número de llamadas telefónicas atendidas, etc.). Por último, incluye las exigencias emocionales que la tarea trae aparejadas, es decir, con la posibilidad con la que cuenta la persona para gestionar la transferencia de sentimientos y emociones que se producen en las relaciones interpersonales de su puesto de trabajo. Estas exigencias suelen estar presentes, sobre todo, en tareas que implican cuidado de otras personas, la enseñanza o la atención de la salud; también pueden estar en tareas de atención al cliente o donde se reciben quejas o reclamos de usuarios. En muchos casos, conlleva la necesidad de esconder las emociones, que despiertan en la persona las situaciones de trabajo para mantener una apariencia neutral.



Esfuerzo de Atención	Cantidad y dificultad en la tarea	Exigencia emocional	Presión del tiempo
<ul style="list-style-type: none"> • Intensidad de la tarea • Atención sobre múltiples tareas • Interrupciones • Tiempo de atención 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo • Dificultad de trabajo • Necesidad de ayuda • Trabajo fuera de horario habitual 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de las emociones manifestarlas o esconderlas • Transferencia de sentimientos y emociones 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo asignado a la tarea • Tiempo de trabajo con rapidez • Aceleración del ritmo de trabajo

Tiempo de trabajo

El factor tiempo en el trabajo se articula con otros aspectos de la tarea (como ya se vio en carga de trabajo y la presión de tiempo para ejecutarla). En este punto se destaca lo que tiene que ver con la configuración del tiempo de trabajo a lo

largo de la jornada laboral. Se abordan aquí si los turnos si son diurnos o nocturnos (y el modo en que estos se diagraman: rotativos, fijos, etc.) y, los descansos (dentro de la jornada, entre jornadas de trabajo, los descansos anuales), entre otras variables.



Autonomía

La autonomía en el trabajo se refiere a la posibilidad de la persona para gestionar distintos aspectos de su trabajo, dentro de la organización. La autonomía y el control tienen una relación directa con la libertad para el ejercicio del trabajo.



Se han descrito dos tipos de autonomías:

- **La autonomía temporal:** se refiere a la posibilidad que la persona trabajadora dispone para tomar decisiones, tanto sobre la organización de la carga de trabajo, como sobre la distribución, en tiempo, por ejemplo, de tiempos libres y descanso. Nuevamente el tiempo del trabajo aparece como un factor relevante y transversal al resto de los factores.
- **La autonomía decisional:** se refiere a la posibilidad que tiene la persona trabajadora para decidir sobre las tareas a realizar, su distribución, elección de procedimientos, herramientas y materiales.

Desempeño de rol

El rol o desempeño de rol es lo que se espera que el/la trabajador/a realice en el puesto de trabajo y tareas asignadas. En el rol se describen tres elementos a tener en cuenta.



Claridad de rol:

Se refiere a la precisión y alcance de las responsabilidades definidas y funciones en relación a la tarea. Abarca cuestiones como qué es lo que se debe hacer, de qué forma, en qué tiempos, etc.

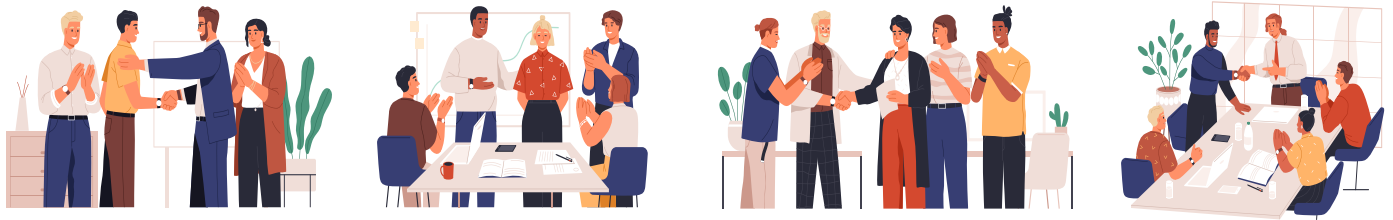
Conflicto de rol:

Consiste en las demandas o exigencias asignadas en el trabajo, que pueden ser incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí e incluso que pueden suponer un problema ético o de conciencia para la persona por cuestionar directamente sus valores personales.

Sobrecarga de rol:

Se refiere a la acumulación de tareas y responsabilidades de las funciones asignadas.

Relaciones interpersonales



Son las relaciones recíprocas que se establecen entre dos o más personas, y se desarrollan para satisfacer necesidades,; intercambiar sentimientos, conocimientos, experiencias, etc. Se incluyen aquí los vínculos que se establecen con jefes, subordinados, compañeros, clientes y, proveedores, etc. entre otros.

Dentro de las mismas, se reconocen distintos elementos:

- Apoyo social
- Liderazgo
- Previsibilidad
- Sentimiento de grupo

El apoyo social, incluye la necesidad de respuesta de sus pares como de los superiores,. Así como la percepción de ser reconocido y valorado por ambos grupos.

El liderazgo es el arte de motivar, comandar y conducir a las personas trabajadoras. El/la líder tiene la facultad de motivar a un grupo de personas para conseguir un objetivo.

La previsibilidad, implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas y, nuevos métodos, entre otros).

El sentimiento de grupo, se vincula con la percepción de la persona trabajadora sobre su inclusión dentro de un colectivo del que forma parte y lo contiene. Es un indicador de cohesión, equipo y cooperación. Dentro de este concepto, se puede citar el "reconocimiento", relacionado con la valoración, respeto y trato justo en el trabajo (balance entre los esfuerzos y compensaciones del trabajador) por parte de la dirección (jefes inmediatos, gerentes, directores).

5. DIFERENCIA ENTRE FACTORES PSICOSOCIALES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Es frecuente que se empleen estos conceptos como sinónimos cuando no lo son.

Los Factores psicosociales son aquellas condiciones laborales relacionadas con la estructura y organización del trabajo, las características de las tareas y/o el entorno laboral.

Estos pueden ser positivos o negativos., si generan bienestar, motivación y promueven la salud, entonces son positivos. Cuando se relacionan con posibles efectos perjudiciales en la salud, pueden ocasionar desmotivación, fatiga, estrés, insomnio, insatisfacción laboral, en este caso, son negativos.

Existen modelos basados en demandas psicológicas que muestran la interacción de los distintos factores y la exposición en las personas que trabajan.

Los modelos más conocidos y avalados con abundantes estudios epidemiológicos (Neffa 2015:246) son:

- Modelo de Karasek/Johnson/Theorell, confronta las demandas psicosociales de la empresa u organización con la autonomía y margen de control o "de maniobra" del que dispone el trabajador para realizar la actividad dentro de la empresa u organización
- Modelo de J. Siegrist, mide el (des)equilibrio entre la recompensa otorgada en contrapartida de la intensidad del trabajo realizado, la justicia organizacional, que puede ser distributiva, procedural, inter-relacional.

Los riesgos psicosociales no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares. Cuando se evalúan los riesgos psicosociales deben identificarse y valorarse condiciones de trabajo y no características de la personalidad.

DIFERENCIA ENTRE FACTOR PSICOSOCIAL Y RIESGO PSICOSOCIAL

FACTORES PSICOSOCIALES

Engloban condiciones negativas y positivas del lugar de trabajo que pueden incidir en las personas trabajadoras

RIESGOS PSICOSOCIALES

Se enfocan en situaciones, circunstancias o estados de la organización que conllevan una elevada probabilidad de afectar perjudicialmente la salud de las personas trabajadoras

La prevención de los riesgos psicosociales debe estar basada en la evaluación de las características de la organización de trabajo y las condiciones de trabajo.

Prevención y vigilancia de la salud vinculada a los factores psicosociales



El riesgo psicosocial se origina en la exposición a la organización del trabajo y a los factores psicosociales, cuando los mismos se tornan negativos, generan un daño a la salud. Es por ello necesario centrarse en la prevención y vigilancia de la salud.

Los factores psicosociales y el clima organizacional tienen una importancia significativa; conocerlos e identificarlos contribuye a su visualización promoviendo los factores positivos y realizando acciones en prevención de los factores negativos.

6. BIBLIOGRAFÍA CITADA Y CONSULTADA:

1. Comité Mixto OIT/ OMS (1984) "Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención: informes". Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, Novena Reunión Ginebra, 18-24 de septiembre 1984
INSST (1995) Arquer, I; Daza, F; Nogareda, NTP 388: "Ambigüedad y conflicto de rol" Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_388.pdf (Último ingreso Junio 2022)
2. INSST (2010) Moreno Jiménez, B; Baez León, C." Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas" Disponible en: <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/877.pdf> (Último ingreso Junio 2022)
3. INSST (2012) Perez Bilbao, J; Nogareda Cuixart, C, NTP 926: "Factores psicosociales: metodología de evaluación" Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699> (Último ingreso junio 2022)
4. ISTAS: Castellà, T; Fernández, L; García, N; I Lázara, M; Llorens, C; Menéndez, M; Moncada, S. (2005) "Organización del Trabajo, Salud y Riesgos Psicosociales. Guía del delegado y delegada de prevención" Disponible en: <http://istas.net/descargas/guia%20de%20sensibilizacion%20def.pdf> (Último ingreso Junio 2022)
5. Kalimo, Raija, El Batawi, Mostafa A & Cooper, Cary Lynn. (Comp) (1988) . "Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud" Organización Mundial de la Salud. Disponible en <https://apps.who.int/iris/handle/10665/37881> Último ingreso junio 2022
6. Llorens Clara, Rosa Andrés y Salvador Moncada (Coord) (2014) "Guía para la Intervención Sindical en Organización del trabajo y Riesgos psicosociales", Publicación realizada en el marco de la acción DI 0007/2014 "Servicio de asesoramiento, asistencia técnica y orientación formativa para la prevención de riesgos laborales", financiada por la FPRL en la convocatoria de Acciones Directas 2014 Disponible en <http://istas.net/descargas/GUIA%20azul%20psicosociales%2020150.pdf> (Último ingreso junio 2022)
7. Neffa, Julio Cesar (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste. Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno. Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo. Centro de Innovación para los Trabajadores. Disponible en <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf> Último ingreso junio 2022
8. OMS (2022:1) Comunicado de Prensa Conjunto OIT/OMS "Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios" 21 de febrero de 2022, disponible en <https://www.who.int/es/news/item/21-02-2022-new-who-ilo-guide-urges-greater-safeguards-to-protect-health-workers> Último ingreso junio de 2022.
9. OMS (2022:2) Noticias Departamentales. Informe conjunto OIT/OMS "Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia" Disponible en <https://www.who.int/es/news/item/02-02-2022-crucial-changes-needed-to-protect-workers-health-while-teleworking> Último ingreso junio de 2022
10. OIT (2016) Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf Último ingreso junio 2022
11. Plena Inclusión-Madrid/Comunidad de Madrid "Guía sobre Factores Psicosociales en el Entorno Laboral en lectura fácil" Disponible en https://sid-inico.usal.es/idocs/F8/FD027347/entorno_laboral.pdf Último ingreso junio de 2022
12. SRT (2013) "Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Marco Teórico". Disponible en http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/3_Marco.pdf (último ingreso abril de 2022)
13. SRT (2022) "Contenidos de aplicación práctica en el estudio de enfermedades profesionales, orientación e información" CEISAT/ SRT Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/abordaje_ep_publicacion_22.06.22.pdf Último ingreso junio 2022

FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

www.argentina.gob.ar/srt
ayuda@srt.gob.ar

Redes Sociales: @SRTArgentina

Sarmiento 1962 | Ciudad Autónoma de Buenos Aires