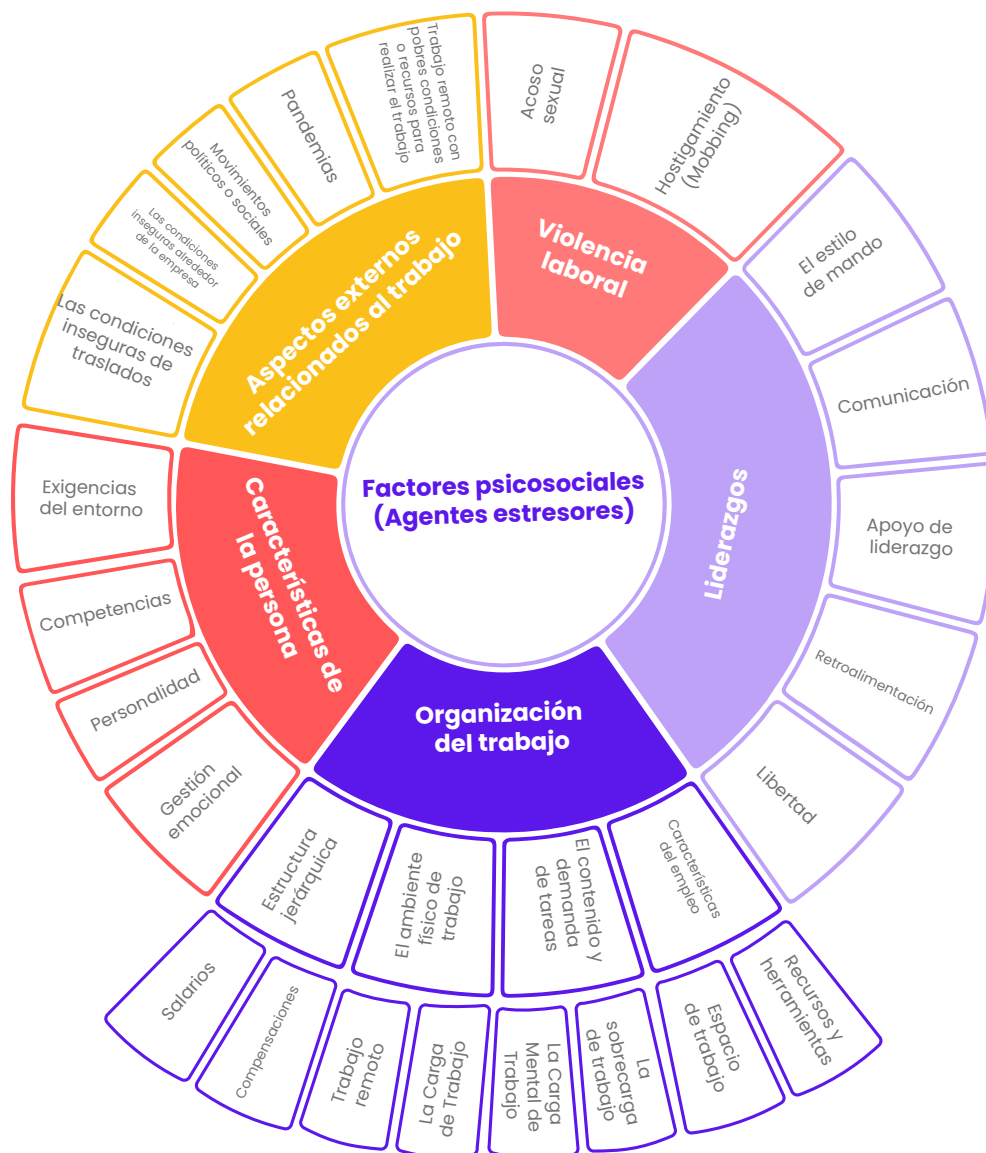




# Matriz de riesgos por factor psicosocial



# Índice

Introducción	3
¿Qué son los factores psicosociales?	5
Las 5 dimensiones de los factores psicosociales	7
La organización del trabajo y sus subgrupos	10
Liderazgos y sus subgrupos	13
Factores externos relacionados al trabajo y sus subgrupos	15
Características de la persona y sus elementos componentes	17
Violencia Laboral y sus subgrupos	19
Efecto de los factores psicosociológicos	21
Resumen Gráfico.	26

---



# Introducción

El simple repaso de las noticias de la prensa diaria nos permite leer cada vez con mayor frecuencia, titulares como:

¡El 58% de las empresas en todo el mundo han incrementado el nivel de estrés en los dos últimos años!

¡Más del 89% de los empleados no se sienten motivados!

¡Un 63% de la población encuestada afirman que el mal funcionamiento de la computadora les genera estrés!

El 80% de los mexicanos han sufrido acoso laboral

Sí, estos datos son de poner ¡manos a la obra!

Los cambios de los últimos años, tanto tecnológicos como económicos y en la forma de hacer el trabajo, han provocado profundas transformaciones para los trabajadores, generando además un alza en los riesgos relacionados a la salud mental.

Aun así, son muchos los que no quieren reconocer que los riesgos psicosociales son una gran amenaza para el bienestar en la sociedad del siglo XXI.

Sus efectos negativos pueden resultar irreparables si no se previenen a tiempo.

## Matriz de riesgos por factor psicosocial

Sí, llegó el momento de darle valor al bienestar, salud y satisfacción laboral como mecanismo de apoyo para impulsar la prosperidad en las organizaciones y sociedad.

¿Por dónde empezar?

***1- Conoce cuáles son los factores psicosociales***

***2- Conoce cuáles son los factores de riesgo***

***3- Identifica en tu organización los factores de riesgos psicosociales***

***4- ¡Atiéndelos!***

---

# 01

## ¿Qué son los factores psicosociales?

Matriz de riesgos por factor psicosocial



Pueden definirse como todo aspecto de la organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social, ambiental que tienen potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores.

Son las interacciones que se producen entre:

**El trabajo:** se entiende por el trabajo la labor que se realiza, el entorno en que ésta tiene lugar y las condiciones en que este está organizado.

**Las personas:** tanto en su mundo laboral (capacidades, necesidades) como extralaboral, derivada de su cultura, sus necesidades y sus condiciones de vida fuera del trabajo.

Estas interacciones influyen en su rendimiento, en la satisfacción y por tanto en la salud.

Un riesgo psicosocial se puede considerar como cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier factor ambiental del trabajo.

# 02

## **Las 5 dimensiones de los factores psicosociales**

Matriz de riesgos por factor psicosocial

Podemos identificarlos a través de 5 dimensiones

- 1. Organización del trabajo*
- 2. Liderazgos*
- 3. Factores externos relacionados al trabajo*
- 4. Características de la persona*
- 5. Violencia Laboral*

Todos estos se les reconoce como “estresores” y estos dependen de:

- La valoración que hace la persona de la situación.
- Vulnerabilidad al mismo y características individuales.

Las estrategias de afrontamiento disponibles a nivel:

- Individual
- Grupal
- Organizacional





Lo que significa que, si una persona se enfrenta a cualquiera de las situaciones o “agente agresor” mencionadas a nivel individual, grupal u organizacional va a provocar estrés laboral, el burnout, impactando en enfermedades físicas, mentales y emocionales llevándolos a tener incapacidades y ausentismos en la organización y a su vez provocando disminución del desempeño productividad y resultados individuales, grupales y organizacionales.



### *El agente estresor.*

Se entiende por agente estresor cualquier factor de riesgo que pueda desencadenar estrés. Son por tanto un conjunto de situaciones o recursos internos del individuo, de la organización o del exterior, pero relacionadas con el trabajo que pueden provocar tensión. El agente estresor es considerado como un factor de riesgo psicosocial.

Profundicemos en lo que engloba cada dimensión y sus agrupaciones.

# 03

## **La organización del trabajo y sus subgrupos**

Matriz de riesgos por factor psicosocial

## 1. Organización del trabajo:

Hacen referencia a la forma en la que se organiza la forma de colaborar en la organización, estructuras, procesos, políticas, tareas, y todo tipo de exigencias y características del trabajo, que pueden ser factores desencadenantes del estrés.

En ella se incluyen 4 subgrupos:

1. Características del empleo
2. El contenido y demanda de tareas
3. El ambiente físico de trabajo.
4. Estructura jerárquica.

**1.1 Características del empleo** se agrupa en 3 subgrupos más:

Contiene desde los salarios, compensaciones, promociones y forma de trabajo presencial, híbrido o remoto.

**1.2 Del contenido o características del contenido** y demanda de tareas

1.2.1 La **Carga de Trabajo** o volumen de trabajo al que tiene que hacer frente la persona. Está asociado al nivel de esfuerzo físico y mental y al ritmo de trabajo (presión temporal.

Debe ser la adecuada, ya que tanto por exceso como por defecto pueden tener repercusiones negativas.

1.2.3 La **Carga Mental de Trabajo** es la cantidad de energía y capacidad mental que tiene que poner en juego un trabajador para cumplir o realizar su tarea. La actividad mental para realizar la tarea viene determinada por la cantidad de información que deba tratarse en un puesto de trabajo y por las características del individuo (edad, formación, experiencia, etc.). La carga mental se analiza desde el punto de vista cuantitativo (cantidad de información), y el cualitativo (complejidad o no de la tarea a realizar).



1.2.4 La **sobrecarga de trabajo** se produce cuando el trabajador es sometido a una mayor exigencia que es incapaz de satisfacer. Se produce cuando el volumen o complejidad de la tarea y el tiempo disponible para llevarla a cabo está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea. Sobrecarga cuantitativa: Se realizan muchas operaciones en poco tiempo, debido al volumen de trabajo, a los apremios del tiempo o ritmo de trabajo elevado, dando lugar a la aparición de la fatiga mental o subcarga cuantitativa: Realizar poca cantidad de trabajo. o Sobrecarga cualitativa: Se produce una excesiva demanda intelectual o mental en relación con los conocimientos y habilidades del trabajador; por tanto, consiste en la dificultad excesiva de la tarea

### 1.3 Ambiente físico de trabajo:

1.3.1 **Espacio físico en donde se labora**, las condiciones del espacio, la amplitud, iluminación, ventilación, ruido etc.

1.3.2 **Recursos y herramientas**: Los recursos con los que se dispone a operar y a lograr resultados.

1.3.3 **Estructura jerárquica**: Las líneas de comunicación, mando y plan de desarrollo dentro de la organización.



# 04

## Liderazgos y sus subgrupos

Matriz de riesgos por factor psicosocial



## **2. Liderazgos:**

Hace referencia a los estilos de mando, sus prácticas, rituales, flujos de comunicación en la organización.

**2.1 El estilo de mando.** Se refiere al estilo imperante en la empresa en la forma en la que se vive la relación con la autoridad dentro de la organización

**2.2 Comunicación.** Los flujos de comunicación desde los niveles inferiores hacia los niveles altos (dirección) y viceversa, desde los niveles altos (jefes) hacia los trabajadores. la comunicación horizontal interpersonal, esto es hacia todas la direcciones.

**2.3 Apoyo de liderazgo.** Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de compañeros, tareas mal definidas, sin formación adecuada y a tiempo, mala relación con jefes y compañeros.

**2.4 Retroalimentación:** El conocimiento sobre los resultados y efectividad del desempeño que se realiza entre jefes y colaboradores.

**2.5 Libertad:** para ejercer su rol, toma de decisiones y solución de problemas

# 05

## **Factores externos relacionados al trabajo y sus subgrupos**

Matriz de riesgos por factor psicosocial

### 3. Factores externos a la organización.

#### 3.1 Las condiciones inseguras de traslados.

De casa al centro de trabajo y viceversa, o bien si es una posición que requiere trasladarse de un centro de trabajo a otro o bien con clientes.

#### 3.2 Las distancias de traslado empresa/casa.

Extensas y complicadas para el transporte público.

#### 3.3 Las condiciones inseguras alrededor de la empresa.

Urbanidad, bandalismo etc.

#### 3.4 Movimientos políticos o sociales.

Que atenten contra el giro, industria, o condiciones laborales.

#### 3.5 Pandemias,

y todo lo que conlleva sufrir una situación total de incertidumbre.





# 06

## **Características de la persona y sus elementos componentes**

Matriz de riesgos por factor psicosocial



#### **4.1 Las características de la persona:**

Ciertas características personales y las relaciones interpersonales aumentan la posibilidad de padecer estrés laboral.

#### **4.2 Las necesidades del trabajador:**

Grado en que la necesidad de utilizar las aptitudes y capacidades es correspondida con lo ofrecido por el entorno de trabajo y las oportunidades de satisfacerlas que se encuentran en el mismo.

#### **4.3 Las exigencias del entorno:**

Grado en que las aptitudes y capacidades del trabajador satisfacen las exigencias del trabajo.

Tres elementos a considerar:

**4.1.1 Personalidad:** Conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas

**4.1.2 Competencias profesionales:** Conocimientos, habilidades y actitudes para desempeñar una tarea y obtener logros.

**4.1.3 Gestión emocional:** es el conjunto de procesos psicológicos que nos permiten identificar y modular nuestras emociones. Cabe destacar que no se trata de controlar totalmente nuestras emociones, dado que esto último sería imposible: nuestra faceta emocional va muy por delante de nuestra consciencia y de nuestros actos voluntarios, así que solo podemos influir en ellas parcialmente.

# 07

## **Violencia Laboral y sus subgrupos**

Matríz de riesgos por factor psicosocial

## 5. Violencia laboral:

La violencia laboral en pocas palabras consiste en tomar una serie de acciones en contra de otro individuo en el entorno laboral.

Específicamente la Ley Federal del Trabajo vigente y aplicable en los Estados Unidos Mexicanos contempla como acto de violencia los siguientes:

**5.1 Acoso sexual:** Es un abuso de poder, de una persona a otra, es sexista puede ser desde el rol por subordinación o no, también se da entre compañeros. No importa si se realiza solo acto o en varios actos.

5.2 El hostigamiento últimamente conocido como mobbing o acoso moral, también se considerado como acto de violencia, por abuso de poder, y puede ser de jefes a colaboradores, entre compañeros, de colaboradores a jefes e institucional.



# 08

## **Efecto de los factores psicosociológicos**

Matriz de riesgos por factor psicosocial

Las consecuencias para una empresa en la que sus trabajadores están sometidos a estresores continuos y sin atención o seguimiento puede ocasionar graves pérdidas económicas, así como gran deterioro interpersonal.

Entre ellos se encuentran:

- Disminución de productividad
- Aumento del absentismo
- Peticiones de cambio de puesto
- Aumento de la accidentalidad
- Falta de compañerismo
- Falta de orden y limpieza
- Aumento de quejas de clientes
- Aumento de consumo de drogas
- Mayor necesidad de supervisión
- Aumento de quejas y uso del servicio médico

En todo trabajo existe una serie de factores relativos a la organización de este que son decisivos en la realización personal del trabajador.

### **Efectos perjudiciales son:**

La fatiga los estados similares a la fatiga (monotonía, vigilancia, saturación mental).

Los trastornos psicosociales.

Trastornos psicológicos como lo son: ansiedad, depresión, insatisfacción y desmotivación laboral, problemas en las relaciones personales, baja autoestima, trastornos psicosomáticos, trastornos mentales, incapacidad de tomar decisiones y concentrarse, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental.



Así mismo a nivel conductual tendríamos: propensión a sufrir accidentes, drogadicción, arranques emocionales, excesiva ingestión de alimentos o pérdida de peso, consumo excesivo de alcohol o trabajo, excitabilidad, conducta impulsiva etc.

Trastornos fisiológicos: cardiovasculares, digestivos, úlceras de estómago, trastornos musculoesqueléticos, respiratorios, alteraciones del sueño, cáncer etc. Efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor.

Efectos sociolaborales: absentismo, relaciones laborales pobres y baja productividad, alto índice de accidentes, disminución de la productividad, de rendimiento y la calidad, clima organizacional pobre, antagonismo e insatisfacción en el trabajo, así como alteraciones de la vida social y familiar.

### Efectos producidos por exigencias psicológicas

Estrés ocupacional: Aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. No es una enfermedad, pero si se sufre de forma intensa y continuada, puede provocar problemas de salud física y mental: ansiedad, depresión, enfermedades cardíacas, gastrointestinales, musculoesqueléticas. Burnout o Síndrome del quemado. Respuesta o resultado de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico. Aunque puede darse en cualquier profesión existe una mayor prevalencia en aquellas profesiones que tienen contacto continuo con usuarios, clientes tales como:

Profesionales de la educación  
Salud  
Servicios sociales,  
Administraciones públicas  
Hotelería  
Seguridad

Se considera como causa al impacto acumulativo del estrés laboral crónico, pudiendo culminar en un desgaste profesional los siguientes y por lo tanto un alto riesgo psicosocial:

### Mobbing o acoso psicológico laboral:

Se puede entender al acoso psicológico como una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado sobre otra persona en el lugar de trabajo.

Esta forma de violencia psíquica suele representar una estrategia para conseguir la "autoexclusión del trabajador" del trabajador víctima, provocando que abandone el puesto de trabajo de forma voluntaria en silencio o que se aísle del grupo.





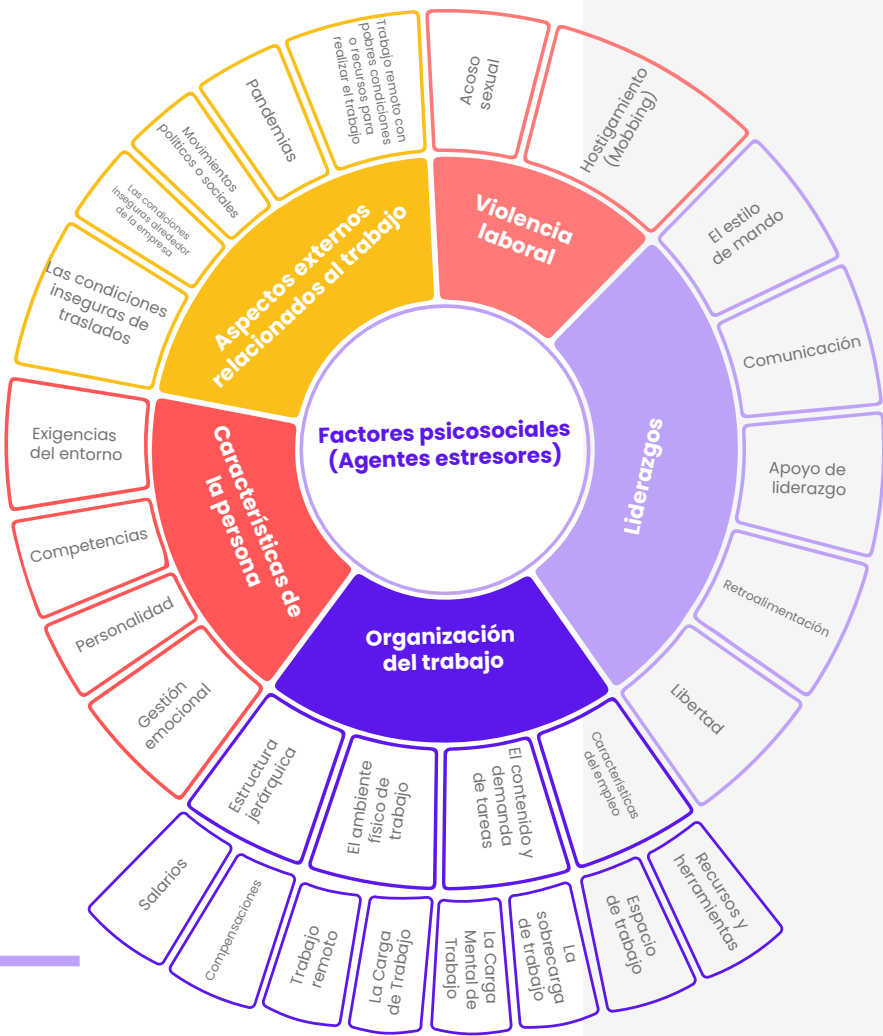
Costo de los factores psicosociales en:

- Calidad del producto o servicio ofrecido
- La cooperación entre compañeros
- Aumento en las peticiones de cambio de puestos de trabajo
- Rotación del personal
- Necesidad de una mayor supervisión del personal
- Empeoramiento de las relaciones humanas
- Aumento del absentismo
- Disminución del rendimiento



# Resumen

Conocer los factores de riesgo psicosocial es una oportunidad para la creación de una cultura de bienestar, creatividad y productividad.



# Bibliografía

- 1.** *La productividad y el riesgo psicosocial derivado de la organización del trabajo.* Ricardo Fernández García. Ebook.v1.0. Editorial Club Universitario
  - 2.** *NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención*
  - 3.** *Violencia laboral: Mobbing: víctimas victimizadas.* Editorial Autores de Argentina 2020. Libro digital.
-

