



# FACTORS PSICOSOCIALS

## Introducció

Els factors psicosocials es poden definir com aquells factors o condicions que es troben presents en una situació laboral i que estan directament relacionats amb l'organització, el contingut de la feina i la realització de la tasca.

Aquests factors poden afectar tant al desenvolupament de la feina, com a la salut (física, psíquica o social) del treballador, i ésser causats de condicions psicosocials adverses o desfavorables com són l'estrès (amb tota la problemàtica que porta associada), la insatisfacció laboral, problemes de relació, desmotivació laboral, etc.

Les conseqüències sobre el desenvolupament del treball són absentisme, augment de la conflictivitat laboral, abandons voluntaris de l'empresa per part dels treballadors, baixa productivitat, etc.

Els factors psicosocials que es troben a l'ambient de treball són nombrosos, complexos i de diferent naturalesa. Comprenen aspectes relacionats amb:

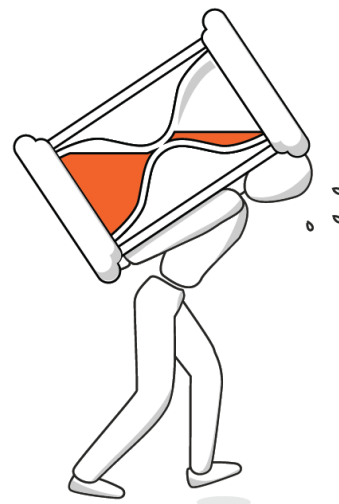
- Les condicions de treball (característiques de la tasca, organització del treball i la seva interacció amb les característiques individuals de les persones que treballen).
- Interacció entre les exigències laborals i extralaborals.

## Tipus de factors psicosocials

1. Factors relacionats amb la pròpia tasca i que són causants, principalment, de l'estrès i del grau de satisfacció del treballador, com ara: la sobrecàrrega de treball, el ritme de treball, els requeriments mentals de la tasca (càrrega mental), les característiques de l'ambient físic on es desenvolupa la

tasca (soroll, temperatura), etc.

2. Factors relacionats amb les característiques físiques i psicològiques (tipus de personalitat per exemple).
3. Factors relacionats amb l'organització:
  - Grau de participació, com a factor causant d'ansietat i estrès, en la mesura que la seva absència comporta una manca de control de l'individu sobre les seves pròpies condicions de treball.
  - Ambigüitat, conflicte de rol, és a dir, la manca de claredat sobre la feina que s'està desenvolupant, els objectius que té, i l'abast de responsabilitats.
  - Promoció a la feina. La manca de promoció i d'expectatives professionals, pot conduir a situacions d'estrès.
    - Informació, comunicació.
    - Participació.
    - Relacions interpersonals.





## Mesures preventives generals

Les mesures preventives per a pal·liar els factors psicosocials negatius van encaminades a:

- Fomentar el suport social entre treballadors. Per exemple: potenciant la feina en equip i la comunicació efectiva, eliminant el treball en condicions d'aïllament social o competitivitat entre companys.
- Incrementar les oportunitats per a l'aprenentatge i el desenvolupament de noves habilitats. Per exemple: a través de l'eliminació del treball estrictament controlat o pautat, la diversificació, prolongació o enriquitment de tasques, o bé facilitant oportunitats per a la continuïtat entre tasques individuals.
- Promocionar l'autonomia. Per exemple: potenciant la participació efectiva en la presa de decisions relacionades amb els processos i mètodes de producció o control de qualitat, dotant a les persones de control sobre el ritme, els temps de treball i l'ordre de les tasques, i acostant el màxim possible l'execució a la planificació de totes les dimensions del treball.
- Garantir el respecte i el tracte just a les persones. Per exemple: proporcionant estabilitat a la feina, salaris justos, d'acord amb les tasques efectivament realitzades i qualificació del lloc de treball, i garantint l'equitat i la igualtat d'oportunitats entre gèneres i ètnies.
- Fomentar la claredat i transparència organitzativa, definint els llocs de treball, les tasques assignades i el marge d'autonomia.
- Proporcionar tota la informació necessària, adequada i a temps per a facilitar l'adaptació als canvis.
- Dotar al conjunt de treballadors de la formació necessària i suficient per al correcte desenvolupament del seu treball.
- Canviar la cultura de comandament i formar per a gestionar persones de manera saludable.
- Facilitar la compatibilitat de la vida familiar i laboral. Per exemple: introduint mesures de flexibilitat horària i de jornada d'acord amb les necessitats de les persones i no només de la producció.