



Factores psicosociales

Autonomía



¿Qué es la autonomía?

Es la disponibilidad o iniciativa del trabajador para poder elegir la planificación y el desarrollo de su trabajo, logrando cierto control sobre sus propias tareas. ("Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes" gráfico 7: http://osha.europa.eu/es/publications/reports/es_esener1-summary.pdf).

Aspectos que inciden en la autonomía:

La realización del trabajo:

- Orden y secuencias de las tareas.
- Métodos o formas de trabajar (trabajo aislado, en cadena, ...).
- Contenido del trabajo (tareas monótonas y rutinarias, tareas que requieren un alto grado de atención y complejidad, ...).
- Conocimiento y satisfacción sobre los resultados obtenidos.

El tiempo de trabajo:

- Ritmo de trabajo impuesto por demandas de personas (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, ...) o por plazos que hay que cumplir.
- Distribución del tiempo de trabajo: flexibilidad del inicio y/o finalización de la jornada, tiempos marcados por las máquinas o por clientes, ...
- Reparto de las pausas y descansos durante la jornada de trabajo.
- Planificación de trabajos a turnos, respetando los plazos de aviso de sus posibles cambios.
- Disposición de vacaciones y permisos, tanto retribuidos, como no retribuidos.



La organización del trabajo:

- Objetivos y normas acordes con estilos de mando, cultura y valores de la empresa.
- Conducta a seguir para alcanzar los objetivos.
- Comunicación y relaciones entre las personas y en los grupos de trabajo.



Con la Financiación de:



Características personales:

- Actitudes (comportamientos manifestados por el trabajador al enfrentarse a sus tareas) y aptitudes (capacidades y cualidades para desempeñar bien una actividad).
- La edad y la experiencia adquirida.
- El estado general de salud.
- Responsabilidades familiares y/o sociales.

**Consecuencias:**

La falta o el exceso de autonomía es un factor que puede causar riesgos psicosociales al trabajador, manifestando consecuencias tales como: fatiga física y mental, alteraciones familiares y sociales, sentimientos de insatisfacción o de aburrimiento insoportable, estrés, conflictos derivados en situaciones de acoso o de violencia laboral,...

Medidas preventivas:**Organizativas:**

- Delegar y repartir las funciones de cada trabajador, favoreciendo su participación para resolver problemas relacionados con su tarea y aumentando su motivación.
- Evitar estilos de mando excesivamente paternalistas o autoritarios, que limitan las posibilidades de que intervenga el trabajador.
- Evitar tareas rutinarias y repetitivas durante largos periodos de tiempo.
- Facilitar una información y formación adecuada para que el trabajador pueda decidir: su ritmo de trabajo, duración y cantidad de las pausas, horarios de trabajo según sus necesidades,...
- Desarrollar y mejorar la comunicación y las relaciones entre personas y grupos de trabajo.
- Planificar con suficiente antelación los cambios de: turnos (especialmente el nocturno), métodos de trabajo, tipo de tareas y responsables de las mismas, etc., teniendo en cuenta la participación y consulta de los trabajadores afectados y de sus representantes.

Individuales:

- Formación en habilidades sociales, autoconfianza, gestión del estrés,...

**EJEMPLO DE BUENA PRÁCTICA**

El grupo español "Irizar", dedicado al sector de fabricación de autobuses, propone entre otros objetivos para poder superar los momentos críticos contando con la motivación de los trabajadores, que se debe incentivar la creatividad y los procesos de toma de decisiones en los trabajadores, es decir la autonomía laboral. (http://www.fce.unal.edu.co/media/files/documentos/Cuadernos/52/g_perez_30.07.pdf).



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/
riesgopsicosociales@cec.ugt.org

