

Informativo

Los Riesgos Psicosociales

SUMARIO

- ¿Qué son los Riesgos Psicosociales?
- ¿Qué son los Factores de Riesgo Psicosocial?
- Ejemplos de Factores de Riesgo Psicosocial
- Daños que producen a la salud.
- Prevención
- Planificación Preventiva
- Buenas Prácticas

¿Qué son los Riesgos Psicosociales?

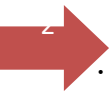
Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser lesivas. Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. (Factores y riesgos psi-



cosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSHT)

El comité mixto OIT-OMS define los riesgos psicosociales como las interacciones entre trabajo, medio ambiente, satisfacción laboral y condiciones organizativas, por una parte, y las capacidades del trabajador, su cultura, necesidades y situación personal fuera del trabajo. Más específicamente, el INSHT, siguiendo a la OIT, los define como las condiciones presentes en una situación laboral, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. En la actualidad, se considera que son Riesgos psicosociales:

- El estrés laboral
- La fatiga
- La violencia en el trabajo
- El acoso laboral



Como ejemplos de factores de riesgo psicosocial podemos citar:

¿Qué son los Factores de Riesgo Psicosocial?

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones que existen en el entorno laboral, relacionadas directamente con la organización, el contenido y la realización del trabajo además del entorno social y que son susceptibles de afectar al desarrollo del trabajo y lo que puede ser más grave a la salud (física, psíquica o social) del trabajador. Si las condiciones psicosociales durante el desarrollo del trabajo no son adecuadas, pueden provocar la aparición de conductas y actitudes durante el trabajo que pueden originar daños en la salud de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son aquellos aspectos relativos a la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental, que pueden causar daños físicos, sociales y psicológicos en los trabajadores (Cox y Griffiths 1996). Las nuevas formas de organización del trabajo, que incluyen altos ritmos de trabajo, altas exigencias, apremio de tiempo, capacidad multitarea, distintas formas de contratación con mayor parcialidad y temporalidad, la externalización y la subcontratación de actividades, afectan claramente al bienestar psicosocial de los trabajadores de muchas maneras.

Los factores de riesgo psicosocial existen en todas las empresas sin importar su tamaño o actividad.

- Organización del trabajo: que y cuánto trabajo se realiza, cómo se realiza y las condiciones en las que se realiza
- Estilo de mando: autoritario, paternalista, democrático o pasivo.
- Autonomía: capacidad para la autogestión del propio trabajo.
- Carga de trabajo: cantidad de trabajo que debe realizarse.
- Satisfacción laboral: grado de satisfacción respecto a las condiciones de trabajo
- Aislamiento: realización de trabajos en solitario
- Relaciones laborales: relaciones con los superiores, con otros trabajadores, etc.

Existe una gran variedad y cantidad de factores de riesgo psicosocial. Desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales (ORPS) de UGT, para facilitar su identificación, hemos realizado una clasificación en dos grupos: Objetivos y Subjetivos:

FACTORES OBJETIVOS	FACTORES SUBJETIVOS
Medio ambiente físico de trabajo	Edad
Carga mental	Sexo
Autonomía	Formación
Definición de rol	Estilo de vida
Organización del trabajo	Experiencia vital
Estilos de mando y comunicación	Desarrollo profesional
Contenido de las tareas	Responsabilidades familiares
Relaciones laborales	Estado biológico
Condiciones de empleo	Hábitos de salud
Participación de los trabajadores	Condición física
Trabajo nocturno	Situación económica
Trabajo a turnos	Apoyo familiar
Diseño del puesto	Tiempo de ocio
Satisfacción	Destrezas
Motivación laboral	

Ejecutado por:



Financiado por:



Daños que producen en la salud

Los daños que producen en la salud de los/as trabajadores/as se observan en diferentes aspectos:

- Fisiológicos (p.ej., reacciones endocrinas).
- Emocionales (p.ej., ansiedad, depresión, apatía).
- Cognitivos (p.ej., problemas de memoria, de concentración, de creatividad, de toma de decisiones, de atención).
- Conductuales (p.ej., abuso en el consumo de sustancias, violencia, problemas alimenticios, problemas de sueño, asunción de riesgos innecesarios).
- Sociales (p.ej., pérdida de ganas por estar con otras personas).

Otra clasificación de daños derivados de los riesgos psicosociales puede ser la siguiente:

TRASTORNOS FÍSICOS	TRASTORNOS PSÍQUICOS	TRASTORNOS CONDUCTUALES
Cardiovasculares	Depresión	Temblores
Digestivos	Ansiedad	Imprecisión al hablar
Músculo esqueléticos	Alteración de conductas de alimentación	Hablar rápido
Respiratorios	Trastornos del sueño	Explosiones emocionales
Endocrinos	Bloqueos mentales	Falta de apetito
Sexuales	Consumo de fármacos	Comer excesivamente
Dermatológicos	Alcohol, tabaco u otras sustancias...	Conductas impulsivas...

Prevención

El empresario está obligado a desarrollar un Sistema de Gestión preventiva y debe contar con la participación de los DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN. El Sistema de Gestión de la PRL está definido por la política de prevención e incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para llevarla a cabo. El Sistema de Gestión debe estar documentado y se tiene que conservar y mantener a disposición de la Autoridad laboral. Incluye toda una serie de aspectos que han de estar documentados, los cuales conforman el Sistema de Gestión preventiva.

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales es necesario analizar los resultados derivados de la misma, con el objetivo de reducir o eliminar los riesgos y mejorar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

Todas las partes interesadas deberán ser consultadas a la hora de decidir sobre la implantación de las nuevas medidas preventivas, es decir, deberán intervenir, la parte empresarial, los técnicos de prevención de riesgos laborales y los representantes de los trabajadores.

Debe contarse, así mismo, con la participación de los representantes de los trabajadores a la hora de diseñar la planificación de la actividad preventiva a lo largo de todas sus fases, a través de los delegados de prevención o del Comité de Seguridad y Salud, si existiese.

Ejecutado por:



Financiado por:



Además, es posible la creación de grupos de trabajo sobre riesgos psicosociales en los que participen, tanto la parte empresarial como los trabajadores.

Es necesario que en la citada planificación de la actividad preventiva se establezcan prioridades, plazos de ejecución, estimación de costes y responsables de su ejecución.

En el proceso de implantación de las medidas preventivas es indispensable que tanto los trabajadores como los directivos sean informados al respecto.

Las medidas preventivas que se implementan para reducir los riesgos psicosociales que mejor suelen funcionar son aquellas que afectan al conjunto de la organización o del departamento afectado, en lugar de aquellas que se dirigen a un único trabajador o puesto de trabajo.

Estas medidas pueden ser correctoras, informativas, formativas o de control. Posteriormente a la implantación de estas medidas debe realizarse un seguimiento para analizar si están funcionando, o si por el contrario es necesario modificarlas para alcanzar el objetivo de reducción o eliminación del riesgo.

En los casos de violencia laboral o acoso, las medidas deben ser prioritarias y generales sobre el conjunto de la organización.

En caso de que el problema detectado sea un exceso de trabajo en uno de los departamentos, las medidas preventivas irán di-

rigidas a ese departamento en concreto. Entre otras las medidas preventivas podrán contemplar una organización diferente del trabajo, la mejora del sistema de pausas o descansos, incrementos de autonomía o cambios en los estilos de dirección.

Planificación Preventiva

En el caso de que la evaluación de riesgos psicosociales indicara que existen situaciones de riesgo, el empresario tiene la obligación de llevar a cabo la planificación preventiva de los mismos, con la finalidad de eliminarlos o controlarlos y reducirlos teniendo en cuenta la magnitud y el número de trabajadores expuestos. Para ello, debe primar el principio de adaptación del puesto de trabajo a la persona, así como la elección de los equipos y los métodos más idóneos, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos a la salud. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades.

Buenas Prácticas en Gestión de Riesgos Psicosociales

Como es necesario reforzar la prevención de estos riesgos, de cara a una actuación “integral” (bienestar completo del trabajador, OMS), y por tanto constante con los demás sistemas de gestión (medio ambiente, calidad, recursos humanos...), la mejor manera de conseguirlo es ofrecer ejemplos concretos que se han llevado a cabo en varias empresas y diferentes sectores, para

Ejecutado por:



Financiado por:



que sirvan como modelos de buenas prácticas a transferir, ya sea de forma parcial o total, adecuándose a otras empresas, incluso de sectores distintos a los que aquí analizamos en los casos elegidos como “orientación” de buenas prácticas en todo el ciclo de gestión de los riesgos psicosociales (su evaluación, planificación, valorar eficacia de las medidas, revisar las adoptadas...) según la LPRL, básicamente artículos 4, 15 y 16.

BIBLIOGRAFÍA:

1. “Guía Prevención psicosocial integral en las empresas. Orientaciones para la acción” Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. Financiado por la Fundación para la prevención de riesgos laborales EI 2017-0005
2. GUÍA Buenas prácticas empresariales en la Gestión del Estrés Laboral. Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. Financiado por la Fundación

- para la prevención de riesgos laborales DI 0004/2015
3. GUÍA La Prevención de Riesgos Psicosociales en la negociación colectiva de la Crisis Económica. Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. Financiado por la Fundación para la prevención de riesgos laborales DI 0007/2013
4. Buenas prácticas en la empresa: el papel de los delegados/as de prevención frente a los Riesgos psicosociales. Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Andalucía. Financiado por la Fundación para la prevención de riesgos laborales IT 183/2013
5. Guía. Cuestiones que los delegados/as de prevención han de saber sobre Riesgos Psicosociales. Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. Financiado por la Fundación para la prevención de riesgos laborales DI 0004/2015
6. GUÍA: Propuestas normativas en prevención de riesgos psicosociales. Elaborado por la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC. Financiado por la Fundación para la prevención de riesgos laborales AI 2018-0002
7. Fichas sobre Riesgos psicosociales del ORP UGT CEC

Para más información acude a nuestras oficinas en:

TENERIFE:

C/ Méndez Núñez, nº 84, 2ª planta. 38001,
Santa Cruz de Tenerife.

Tfno.: 9222714 67Correos:
saludlaboral@canarias.ugt.org
otprltf@canarias.ugt.org

LA PALMA:

C/ Calvario, nº 11-L. Los Llanos de Aridane.
38760, La Palma. Tfno.: 922461035.
Correo: ifernandez@canarias.ugt.org

GRAN CANARIA:

Avda. 1º de Mayo, nº 21, planta baja. 35002, Las Palmas de Gran Canaria. Tfno.: 928473215
Correo: otprlgc@canarias.ugt.org

LANZAROTE:

Avda. Vargas, 4-2ª planta. 35500, Arrecife.
Tfno.: 928810340
Correo: otprllz@canarias.ugt.org

Ejecutado por:



Financiado por:

