

RIESGOS PSICOSOCIALES

EVALUACIÓN Y MEDIDAS PREVENTIVAS

Logroño, 24/10/2019

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.E.P.R.



ERAKUNTZA EUSKAL

ERAKUNTZA EUSKAL

ÍNDICE

Seguridad en el trabajo

Higiene industrial

Vigilancia de la salud

Ergonomía y psicología aplicada

Introducción

1. ¿Qué son los riesgos psicosociales?
2. Evaluación de riesgos psicosocial
3. Medidas preventivas

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.E.P.R.



ERAKUNTZA EUSKAL

ERAKUNTZA EUSKAL

Tanto en la LPRL como en el RSP hay suficientes referencias en materia psicosocial:

- LPRL: art. 4.7. "Se entenderá como **condición de trabajo**" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador: d) todas aquellas características del trabajo, incluidas la relativas a su **organización y ordenación**.

- LPRL: art. 15. "El empresario aplicará las medidas preventivas..."
 - d) Adaptar el trabajo a la persona,... con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
 - g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo"

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.R.



comisiones obreras de Navarra euzkarako langile batzordeak

1. ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?



FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.R.



comisiones obreras de Navarra euzkarako langile batzordeak

FACTORES PSICOSOCIALES. DEFINICIÓN

“Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo” (Comité OIT/OMS, 1984).

“ Son condiciones organizacionales y relacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente”

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Pueden convertirse en factores de riesgo psicosociales cuando **hay probabilidad de que puedan producir un daño a la salud de los trabajadores**

FINANCIADO POR:



Los Factores de Riesgo Psicosociales Clasificación Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial- Grupo PRIMA

Factor psicosocial	Factor de riesgo psicosocial
Contenido del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo.
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
Tiempo de trabajo	Horarios muy largos e impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de control, por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios y el entorno.
Cultura organizacional	Comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
Relaciones personales	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
Rol	Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
Desarrollo personal	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
Interacción-casa trabajo	Conflicto de exigencias, problemas de la doble presencia.

FINANCIADO POR:



GRUPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

EXCESO DE EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS DEL TRABAJO:

volumen de trabajo con relación al **tiempo** disponible para hacerlo,

demandas emocionales (el trabajo expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, expone sentimientos y opiniones), etc

cognitivas (cuando el trabajo requiere gran esfuerzo intelectual), etc.

FALTA DE INFLUENCIA Y DE DESARROLLO EN EL TRABAJO:

la **influencia o capacidad de decisión** sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento, las **oportunidades** que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar **habilidades y conocimientos**, etc

El control sobre el trabajo representa un aspecto positivo y su ausencia es un riesgo, cuanto más influencia y posibilidades de desarrollo mejor para la salud.

FINANCIADO POR:



GRUPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

FALTA DE APOYO SOCIAL Y DE CALIDAD DE LIDERAZGO :

Si el trabajo ofrece **posibilidades de relacionarse**,

Si el trabajo **permite: recibir ayuda** para realizar nuestras tareas tanto de compañeras/os como de superiores/as, **recibir información** sobre cómo realizamos el trabajo, para modificar las cosas que fallan y seguir haciendo igual las cosas que hacemos bien. Si tenemos claras las tareas a realizar, y el trabajo requiere hacer tareas que contradicen nuestros valores, etc

Si los **mandos** tienen **procedimientos y habilidades** suficientes para **gestionar equipos humanos** de forma saludable y eficaz,

ESCASAS COMPENSACIONES:

Control de estatus: estabilidad laboral, o cambios no deseados de condiciones de trabajo, la falta de perspectiva de promoción, etc.

Estima: respeto, reconocimiento, y trato justo.

Salario

FINANCIADO POR:



¿Qué efectos tiene sobre nuestra salud? Estrés y otras enfermedades

Podemos definir el estrés "como un conjunto de **reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas** y del **comportamiento** a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.

Es un estado que se caracteriza por **altos niveles de excitación y de angustia**, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación"

Trastornos físicos

Trastornos psíquicos

Trastornos conductuales



Síndrome de estar quemado

FINANCIADO POR:



FINANCIADO POR:



Programa de Vigilancia Epidemiológica en Salud Laboral. Red de Notificación de Sucesos Centinela de Salud Laboral en Navarra

- Comunicación de otras Patologías Relacionadas con el Trabajo (PRT) pero que no cumplen los criterios de vigilancia epidemiológica para estar incluidas en el Programa de sucesos centinela.
- Demanda creciente por “**Trastornos mentales de origen laboral**” derivados de riesgos psicosociales en el trabajo.
 - **187** casos de consulta en **2018** por estas patologías emergentes continuando la tendencia creciente de los últimos años (**157** en **2017**), suponiendo el 43,9 % del total de consultas de Atención Primaria por patologías no incluidas como sucesos centinela en salud laboral (50% en 2017).

FINANCIADO POR:



2. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



FINANCIADO POR:



EVALUACIÓN PSICOSOCIAL:

■ Evaluación cuantitativa:

- Cuestionario:
 - CoPsoQ istas 21, versión 2.
 - FPSICO 4 del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y salud en el trabajo (antes INSHT))

IMPORTANTE
Cuestionario anónimo y confidencial

■ Evaluación cualitativa:

- Entrevistas
- Círculos de Prevención
- Círculos de Salud

IMPORTANTE
Confidencialidad del proceso de evaluación para los participantes

FINANCIADO POR:



ISTAS-21 (CoPsoQ) Principales características

- Basado en evidencias científicas y en anteriores métodos validados (*QEAW, QSP-Nordic, OSQ, Whitehall, Siegrist, JCI, Sterling, SF36*)
- Marco conceptual: modelos "demanda - control - apoyo social" (**Karasek**) y "esfuerzo - compensaciones" (**Siegrist**)
- Método **universal** (para cualquier trabajo)
- **Orientado a la acción**: lenguaje común, "áreas de mejora"
- Cuestionario **individual** y **anónimo**
- **Análisis estandarizado** y **uso sencillo**
- Comparaciones con **referentes poblacionales**
- **Validado**
- **Internacional**: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia.

FINANCIADO POR:



TRES CUESTIONARIOS EN UNO

🕒 **ISTAS-21 (CoPsoQ) largo: investigación (cuestionario + manual)**

🕒 **ISTAS-21 (CoPsoQ) medio: evaluación de riesgos**

🕒 **ISTAS-21 (CoPsoQ) corto: pequeñas empresas y micro-empresas**
Cuestionario (valores referencia, autovalorativo)

- Cuestionario
- Valores de referencia
- Aplicación informática
- Manuales de uso

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.R.



comisiones obreras de Navarra federación navarra de sindicatos

Inicio - mmato@navarra.ccoo - CC00 - Calendario octubre de 2019 - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

ISTAS Salud laboral Medio ambiente Documentación Formación Proyectos



Noticia | 24/09/2019

ISTAS inicia el proyecto "Cambio Climático y mundo laboral"

El objetivo de este proyecto es impulsar el papel de los trabajadores y trabajadoras como agentes de cambio en la adaptación de los sectores productivos al calentamiento global.

[Leer más](#)

Más noticias

Jornada en Valencia sobre "Estrategias Territoriales para la Adaptación y Protección de la Salud ante el Cambio Climático"

Transporte por carretera de largo recorrido

Más publicaciones

Guía sobre los riesgos derivados del uso de productos químicos en el sector de la jardinería y su prevención

Guía de enfermedades relacionadas con el trabajo del personal sanitario. Información para prevenir.

Guía sobre los efectos del cambio climático en la salud pública y en el trabajo



CC00

CANCER CER EN EL TRABAJO

Saludapt

CoPsoQ istas21



GOBIERNO DE ESPAÑA

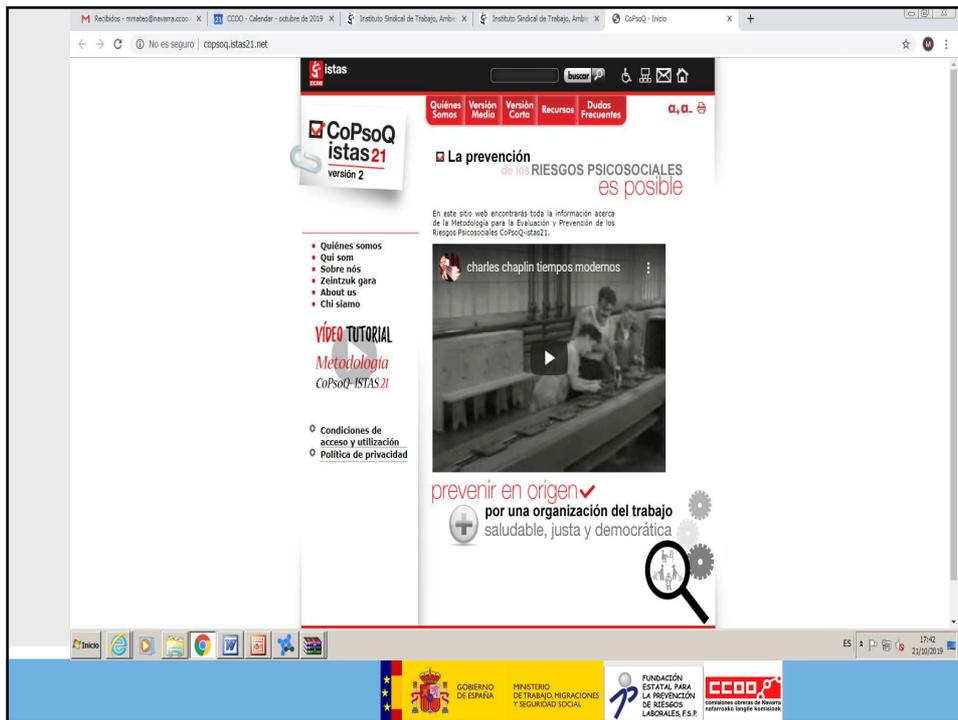
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES F.S.R.



comisiones obreras de Navarra federación navarra de sindicatos



FACTORES PSICOSOCIALES QUE MIDE EL CoPsoQ- istas 21 (v.2)

Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo- familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones en el trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

FINANCIADO POR:



FASE DEL PROCESO	Quién la realiza?
EVALUACIÓN DE RIESGOS	
Acordar la utilización del método: - Presentar el método CoPsoQ-istas 21 - Firmar el acuerdo para su implementación. - Constituir el grupo de trabajo.	Comité de Seguridad y Salud (CSS)
Preparar y realizar el trabajo de campo: -Adaptar el cuestionario -Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla. -Poner en marcha el trabajo de campo.	Grupo de trabajo (GT)
Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas: -Informatizar los datos y generar el informe preliminar. -Concretar la exposición su origen y las medidas preventivas. (Círculos de prevención). -Informar a la plantilla.	Grupo de trabajo El CSS ratificará las medidas preventivas que el GT acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA:	
Implementar las medidas preventivas: -Planificar las medidas preventivas. -Seguir su implementación. -Evaluar las medidas preventivas. -Informar a la plantilla.	Grupo de trabajo El CSS ratificará cualquier medida preventiva que el GT acuerde poner en marcha y el documento final de planificación de la actividad preventiva.

FINANCIADO POR:






<https://www.insst.es/-/aip-29-1-18-f-psico-factores-psicosociales-metodo-de-evaluacion-version-4-0-ano-2018>

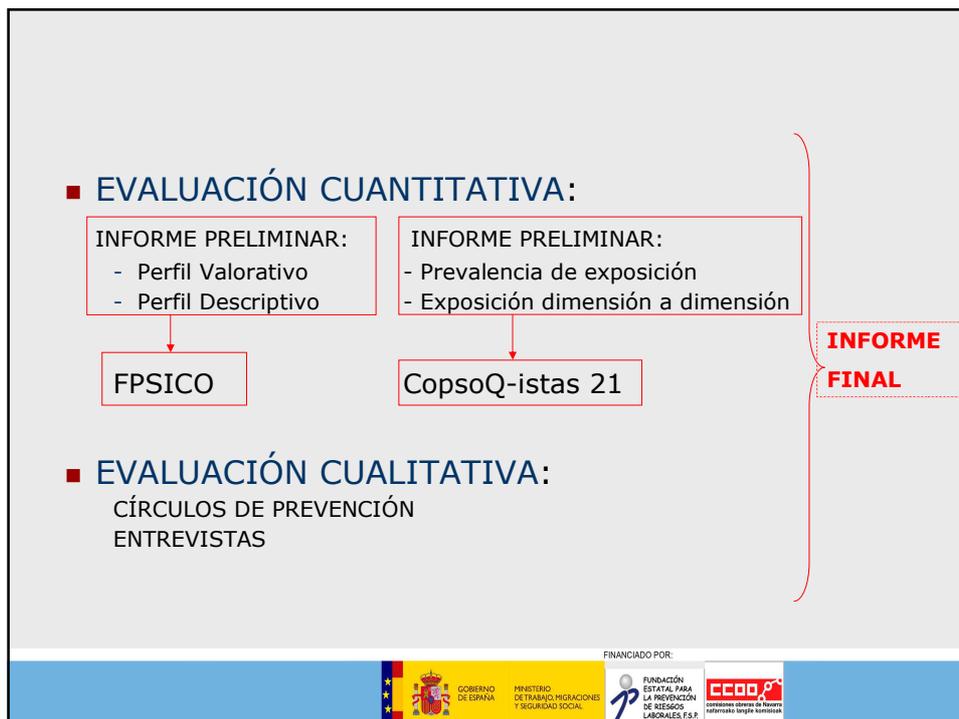
9 Factores:

- Tiempo de trabajo (TT)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/Contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)



FINANCIADO POR:





- ## Algunas recomendaciones antes de iniciar un proceso de evaluación psicosocial:
- **Exigir la participación de los y las delegadas de prevención en todo el proceso.**
 - **Descargar el método** a utilizar, imprimirlo y leerlo.
 - Solicitar **asesoramiento**.
 - Exigir a la empresa que el servicio de prevención imparta formación sobre la metodología y el proceso de evaluación psicosocial.
 - Importante **establecer las unidades de análisis**.
 - Si el proceso nos produce confianza, apoyarlo y colaborar.
 - Intentar hacer siempre **círculos de prevención**, más que entrevistas.
 - Exigir a la empresa que se contrate con el servicio de prevención no sólo la parte del cuestionario, sino que esté presente en el proceso de establecer medidas preventivas.
 - Conocer todos los **recursos disponibles**.
- FINANCIADO POR:
-

3. MEDIDAS PREVENTIVAS



FINANCIADO POR:



ÁREAS DE INTERVENCIÓN- Principios comunes de la INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL



Organización del trabajo	Contenido y naturaleza de la tarea	Relaciones personales
<ul style="list-style-type: none"> Definición de competencias. Sistemas de participación. Reuniones de trabajo efectivas. Gestión de la comunicación. Entrenamiento en trabajo en equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> Rotación de puestos. Ampliación de tareas. Enriquecimiento de tareas. Autocontrol en producción. 	<ul style="list-style-type: none"> Mejora de las habilidades sociales. Resolución de conflictos. Mediación. Elaboración de manuales de buenas prácticas.

FINANCIADO POR:



Propuesta de medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales

- Fomentar el **apoyo** entre las **trabajadores/as y superiores** en la realización de tareas.
- **Incrementar** las **oportunidades** para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el **desarrollo** de nuevas habilidades.
- **Promocionar** la **autonomía** de los trabajadores/as en la realización de tareas.
- **Garantizar el respeto** y el **trato justo** a las personas.
- **Fomentar** la **claridad** y la **transparencia** organizativa.

FINANCIADO POR:



Propuesta de medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales

- **Garantizar** las seguridad proporcionando **estabilidad** en el empleo y en todas las condiciones de trabajo,
- **Proporcionar** toda la **información** necesaria, adecuada y a tiempo.
- Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para **gestionar personas de forma saludable**.
- Facilitar la **compatibilidad** de la **vida familiar y laboral**.
- **Adecuar** la **cantidad de trabajo** al tiempo que dura la jornada.

FINANCIADO POR:



La prevención de los riesgos psicosociales es posible, se trata de diseñar una organización del trabajo más saludable, más justa y democrática. Para ello, **algunas medidas conseguidas por CCOO** en las empresas son:

- Asegurar una **plantilla** suficiente para cubrir la producción o servicio con los plazos y calidad requeridos.
- Asignar el trabajo en base a una buena **planificación** en términos de cantidad, calidad y tiempo.
- Establecer **protocolos** de resolución de conflictos con clientes o usuarios, clarificando las acciones a seguir y los mecanismos de **apoyo** de superiores y compañeros/as.
- Desarrollar la **participación directa** de los trabajadores y trabajadoras en la toma de decisiones sobre cómo realizar sus tareas y las de su departamento o unidad.
- Reconstruir los **procesos de trabajo** excesivamente parcializados y estandarizados para hacerlos **más complejos y creativos**.
- Minimizar el uso del **contrato temporal**.

FINANCIADO POR:



Algunas medidas conseguidas por CCOO en las empresas:

- Facilitar **información veraz** al conjunto de la plantilla sobre la situación financiera y comercial y las perspectivas de la empresa.
- Establecer **procedimientos de forma negociada que sean transparentes, imposibilitando las arbitrariedades** de los mandos al realizar cualquier valoración de condiciones de trabajo (promociones, asignación y cambios de tareas, de horarios, etc.).
- **Reconocimiento salarial** por las tareas realizadas.
- Asegurar que las prácticas de gestión de personal facilitan la **cooperación en la consecución de objetivos además del trato justo**, bases de la formación de verdaderos equipos de trabajo.
- Establecer mecanismos de **flexibilidad horaria a favor de las necesidades de la persona trabajadora**.
- Negociar y planificar las **modificaciones de jornada** incluyendo **preavisos** suficientes; permitiendo permuta entre trabajadores; **excluyendo a trabajadores/as** con derechos de conciliación o contrato parcial; y delegando la **decisión de la compensación** al trabajador/a.

FINANCIADO POR:



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA INTERNA

Es común a la mayoría de las empresas la realización de un protocolo de actuación ante violencia interna.

- Revisar "**Guía de criterios básicos para Protocolos de actuación ante situaciones de violencia interna**".
- Como Delegados/as de prevención es imprescindible que negociéis los protocolos con la empresa, le deis la mayor difusión, y seguimiento del mismo.



FINANCIADO POR:



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



comisiones obreras de Navarra
elkarrekin langile herritarak

Como DP debemos plantear y fomentar:

- la realización de la evaluación de riesgos psicosocial en nuestra empresa,
- la aplicación del istas21,
- la elaboración de una Declaración explícita de la empresa de la actuación en casos de acoso,

Como DP, podemos **negociar el método de evaluación** y todas las cuestiones relativas a su **implementación** y también podemos negociar las **propuestas de medidas preventivas** y su **priorización, adopción y cumplimiento**,

FINANCIADO POR:



MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL



comisiones obreras de Navarra
elkarrekin langile herritarak

MUCHAS GRACIAS
POR VUESTRA ATENCIÓN

Más información:
mmateo@navarra.ccoo.es

FINANCIADO POR:



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

