

Riesgos psicosociales: evaluación y medidas preventivas



FINANCIADO POR:

COD. ACCION: AT2018-0055



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



comisiones obreras de Navarra
nafarroako langile komisiok

¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

- Son condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos evidencia científica suficiente que demuestra que perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras. Son un problema derivado de una incorrecta o de una falta de organización y planificación del trabajo.
- Es importante resaltar que no son un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) reconoce la existencia de estos riesgos como aspectos nocivos para la salud que se derivan de la organización del trabajo (art. 4.7.d).

El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) reconoce la Psicología como una disciplina preventiva (art. 18.2.a, 34.c. y Anexo VI del RSP).

Los riesgos psicosociales se pueden **CLASIFICAR** en cuatro grandes grupos dependiendo de los factores personales y sociales afectados:

1. **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** cuando hay que trabajar rápido, de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, mantengamos la atención constante o tomemos decisiones difíciles y de forma rápida,...
2. **La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo:** cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizarlo, cuando no hay posibilidades de aplicar nuestras habilidades y conocimientos, carece de sentido para nosotros/as, o no podemos decidir cuándo descansar,..
3. **La falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:** cuando hay que trabajar aislado/a, sin apoyo de los/as superiores o compañeros/as, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo,....

4. **Las escasas compensaciones del trabajo:** cuando se falta el respeto, se cambia de puesto contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, no se reconoce el trabajo, el salario es bajo, inseguridad laboral,...

Además existe otro factor: **la doble presencia.** La organización del trabajo en la empresa puede impedir compatibilizar el trabajo doméstico y familiar.

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores y trabajadoras, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculoesquéticas y mentales.

El **Estrés Laboral**, aparece cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control.

¿Y LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES? ¿EN QUÉ CONSISTE?:

Se trata de IDENTIFICAR Y EVALUAR los riesgos psicosociales en el trabajo con la finalidad de eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos, así podremos evitar daños a nuestra salud.

La evaluación de riesgos requiere disponer de un método válido científicamente; desde CCOO proponemos la utilización del método CoPsoQ (istas 21) para identificar y evaluar los posibles riesgos psicosociales. El proceso de intervención preventiva con este método implica desarrollar el derecho de participación de todos los agentes de la prevención (empresario/a, técnicos/as y trabajadores/as y sus representantes).

- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo editó una Nota Técnica de Prevención (NTP) sobre el CoPsoQ, la NTP 703.
- Es una metodología pública y gratuita. Se obtiene a través de la web de ISTAS: www.istas.ccoo.es

MEDIDAS PREVENTIVAS:

Ejemplos de medidas preventivas que podemos implantar en nuestras empresas son entre otras:

- Reconponer procesos o rotar entre puestos.
- Establecer mecanismos de participación directa.
- Fomentar el trabajo en equipo.
- Minimizar los contratos temporales a situaciones excepcionales.
- Asignar el trabajo en base a una adecuada planificación: según cantidad, calidad y tiempo.
- Reconocimiento salarial por las tareas realizadas.

La identificación de los riesgos psicosociales, y la decisión de qué medidas preventivas se van a implantar en la empresa debe realizarse con la participación activa de la plantilla. Es evidente que quien mejor conoce su trabajo y como es posible mejorarlo es quien lo realiza. Así que hagamos que la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de los riesgos psicosociales sea posible.

**POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE,
MÁS JUSTA Y DEMOCRÁTICA
PARTICIPA**