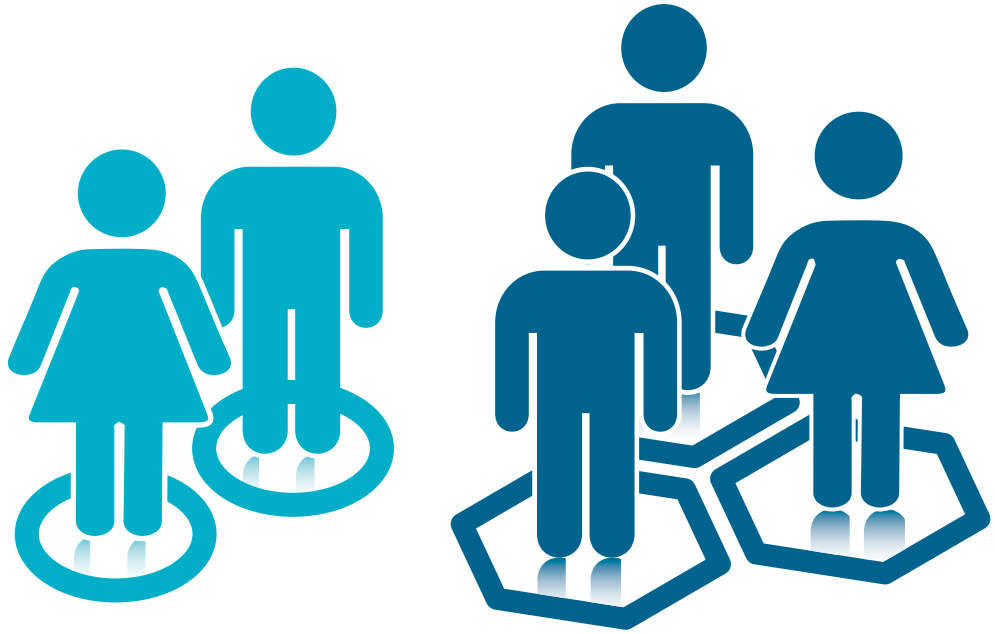
GUÍA DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES.

¿Cómo prevenir los riesgos psicosociales?

Claves para su gestión que permitan mejorar la salud de las organizaciones



FINANCIADO POR

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

ADEGI

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales se originan por diferentes aspectos de las condiciones y organización del trabajo y pueden tener incidencia en la salud de las personas si no se gestionan adecuadamente.

Deben evaluarse y gestionarse de modo sistemático, igual que otros riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

La clave está en las personas, por lo que trabajando la confianza, el compromiso y la transparencia, así como mejorando la escucha y comunicación podemos detectar y corregir situaciones que a futuro puedan generar posibles problemas.

Desde ADEGI queremos apoyar a las empresas mediante unas sencillas pautas que ayuden a prevenir este tipo de riesgos.

ÍNDICE

01 OBJETO *Pág. 03*

02 ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES? *Pág. 04*

03 ¿POR QUÉ DEBO GESTIONAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES? *Pág. 05*

04 ¿CÓMO DETECTAR LOS ASPECTOS QUE PUEDEN PROVOCAR RIESGOS PSICOSOCIALES? *Pág. 06*

05 ¿QUÉ TENGO QUE HACER EN MI EMPRESA? *Pág. 07-08*

06 PLAN DE ACCIÓN *Pág. 09-11*

07 REFERENCIAS *Pág. 12*

01

OBJETO

El objeto de la presente guía es dar pautas para **detección de aspectos psicosociales desfavorables en las organizaciones así como recomendaciones sobre los mismos,** de forma que mejoren las condiciones de trabajo, se proteja la salud de las personas y evite problemas futuros a la empresa. Siempre dentro del marco legal y con el apoyo de la organización preventiva elegida por la empresa.

Referencia Legal

Hay una inclusión tácita e implícita de estos riesgos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

02

¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo define los "riesgos psicosociales en el trabajo" como **"aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores".**

Los riesgos psicosociales deben ser siempre evaluados en las organizaciones, deben establecerse medidas para prevenirlos o en todo caso minimizarlos. Por lo tanto, es absolutamente **necesario un compromiso serio de la Dirección de la empresa y la participación activa de las personas trabajadoras** y/o sus representantes.

La orientación de las empresas hacia un modelo de organización empresarial basado en **valores como la confianza, transparencia y compromiso,** mediante objetivos de comunicación interna, participación y productividad es el mejor camino para evitar estos riesgos y garantizar un ambiente laboral satisfactorio.

Es responsabilidad legal de la empresa actuar ante la existencia de un conflicto cuya existencia conoce y garantizar un ambiente laboral que evite situaciones de conflicto que afecten el personal.

03

¿POR QUÉ DEBO GESTIONAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

- Porque un riesgo mal gestionado **puede dar lugar a consecuencias destructivas** como la insatisfacción, ineficiencia, estrés, problemas de salud, absentismo, aumento de la siniestralidad, etc.
- Porque **es un requisito legal** y la organización debe evaluar y minimizar los riesgos psicosociales.
- Porque un riesgo bien gestionado puede **mejorar la implicacion y la satisfacción de las personas,** ayudando a detectar problemas, conseguir mayor transparencia y mejorar la toma de decisiones del equipo.

La correcta gestión de los riesgos psicosociales es una interesante oportunidad de cambio.

¿CÓMO DETECTAR LOS ASPECTOS QUE PUEDEN PROVOCAR RIESGOS PSICOSOCIALES?

Cada empresa debe realizar una evaluación con el objetivo de **identificar cuáles son los aspectos** pueden causar riesgos psicosociales.

Para ello es de gran ayuda **analizar los posibles problemas** que puedan existir en tu organización derivados de las relaciones entre personas y en diferentes ámbitos:

POR CONDICIONES DE TRABAJO

- Carga de trabajo excesiva o insuficiente. Presión.
- Demandas contradictorias.
- Falta de claridad en las funciones.
- Comunicación ineficaz.
- Mala gestión de los cambios.
- Falta de participación.
- Comunicación escasa.
- Falta de ayuda.
- Acoso psicológico y sexual.
- Violencia ejercida por terceros.
- Inseguridad en el empleo.

POR CONTEXTOS SOCIALES

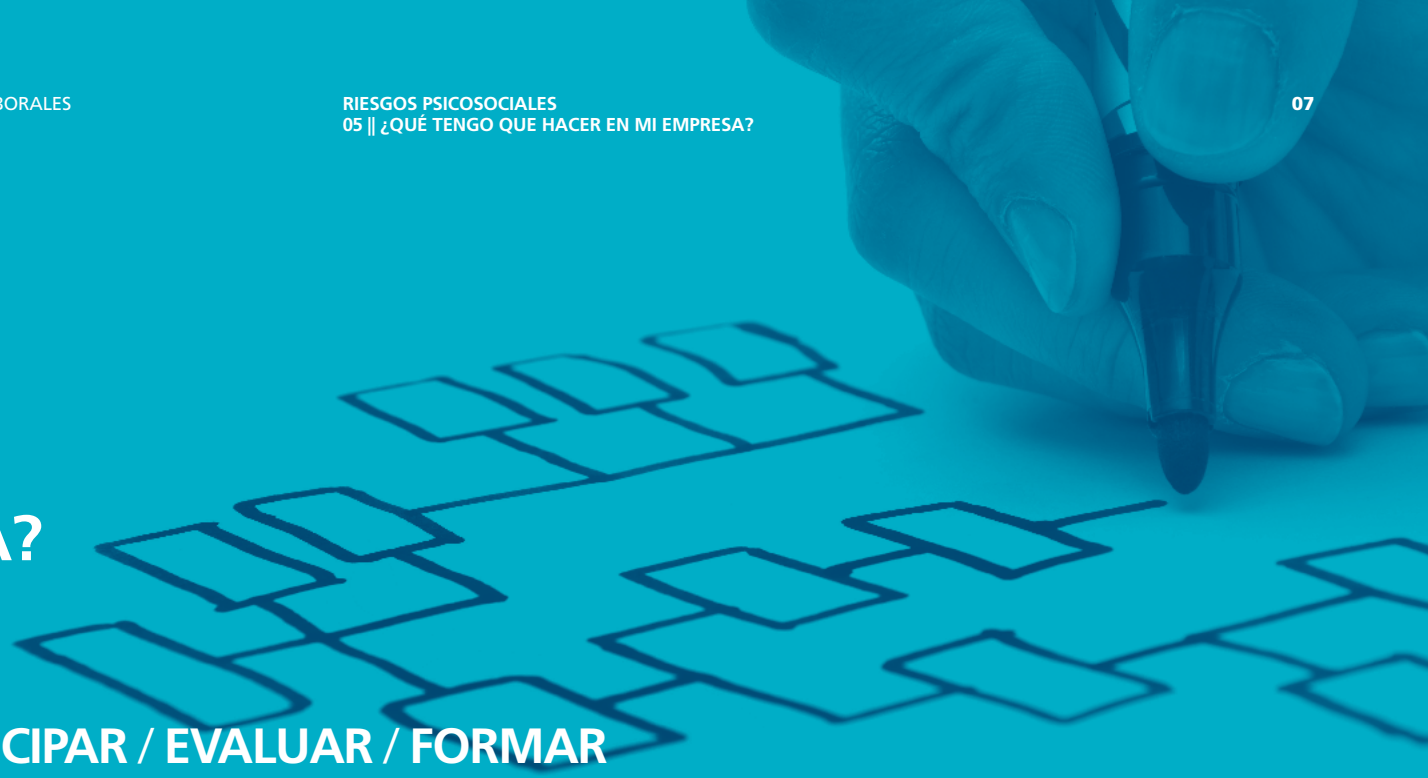
- Falta de apoyo por la dirección o los compañeros de trabajo.
- Desavenencias en las relaciones interpersonales.
- Acoso, agresión y violencia.
- Dificultades a la hora de conciliar vida laboral y personal.

EN LA GENERACIÓN DE CONFLICTOS

- Choques de personalidad.
- Falta de cooperación.
- Problemas entre áreas de autoridad o de poder.
- Frustraciones laborales.
- Diferencias en el grado de implicación en el trabajo.
- Agravios comparativos

05

¿QUÉ TENGO QUE HACER EN MI EMPRESA?



LIDERAR / COMUNICAR / PARTICIPAR / EVALUAR / FORMAR

01. Liderar

Establece un Liderazgo claro de la Dirección sobre la intolerancia a este tipo de situaciones. Implanta una política de intolerancia en este sentido, un canal de comunicación para que cualquier persona pueda identificar y transmitir un posible caso y un procedimiento de actuación en caso de detección.

02. Comunicar

Comunica a todo el personal su importancia y el procedimiento a seguir en caso de detección, indicando que TODAS las personas deben implicarse en la identificación temprana de cualquier situación que pueda dar problemas a futuro.

03. Participar

Es fundamental que las personas participen. Son ellas quienes mejor conocen los problemas que pueden producirse en su lugar de trabajo. Su participación garantizará que las medidas propuestas sean apropiadas y eficaces. Ello redundará en evitar este tipo de riesgos.

05

04. Evaluar

Realiza la evaluación de riesgos psicosociales de la empresa, que no sólo asegure el cumplimiento legal, sino que aporte valor a la organización: identificando las condiciones que garantizan y fortalecen la salud del personal y mejorando las condiciones que pueden suponer un riesgo para su salud (bienestar e implicación) y para la empresa (competitividad y sostenibilidad).

Para ello existen diversos métodos que puedes consultar y utilizar. **Recurre a tu servicio de prevención.**

Como complemento de esta evaluación **elabora un Protocolo de actuación** conocido por todas las personas de la empresa, necesario desde el punto de vista legal.

05. Formar

Proporciona formación adecuada a las personas de la organización en habilidades y relaciones interpersonales.

06

PLAN DE ACCIÓN

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

- **Liderazgo claro de la Dirección sobre la intolerancia a este tipo de situaciones.**
- Establece y publica una política de intolerancia de la compañía a estas situaciones.
- Establece un canal de comunicación para que cualquier persona pueda identificar y transmitir si detecta un caso.
- Establece un Procedimiento de actuación en caso de detección.
- Liderazgo de la dirección para el fomento de la participación en la gestión que posibilite compartir los compromisos adoptados con los trabajadores.

COMUNICA

- **Comunica a todo el personal la importancia de ser intransigentes en este sentido**
- Divulga la política y el procedimiento a seguir en caso de detección
- Implica a TODAS las personas en este sentido para detección temprana de cualquier situación que pueda dar problemas a futuro.
- Desarrolla la transparencia en la información y comunicación fluida.
- Mejora la comunicación Interna para generar mayor confianza. Comunicar no solo es informar, es también escuchar, conocer las inquietudes sus necesidades.

06

ESCUCHA Y PARTICIPACIÓN

- **La clave está en las personas: hay que acercarse y escuchar.**
- Fomenta la participación como aspecto clave que garantizará que las medidas adoptadas sean apropiadas y eficaces. Hazles partícipes del proyecto empresarial: confianza, compromiso, transparencia y respeto.
- Conoce el sentir individual y colectivo a través de conversaciones formales e informales, encuestas, entrevistas de desarrollo, reuniones, etc
- Establece entrevistas individuales con cada una de las personas por lo menos una vez al año con objeto de indagar problemas, identificar áreas de mejora y reconocer.
- Igualmente con la comunicación informal para generar confianza.
- Analiza la mejora de la Comunicación Interna a lo largo del tiempo.
- Establecer grupos de mejora ad-hoc para problemas y sugerencias detectados.

EVALUA

- **La mejor prevención es la detección inmediata de cualquier síntoma.**
- Realiza una evaluación de riesgos psicosociales en la empresa con apoyo de tu servicio de prevención.

DETECCIÓN

- Establece medidas en base a los resultados de la evaluación de riesgos y planifícalos en el tiempo para eliminar los riesgos o minimizarlos.
- **Toma medidas urgentes contra cualquier situación grave detectada.**
- Elabora un Protocolo de actuación conocido por todas las personas de la empresa.
- Comunica a través de los mecanismos habituales de tu modalidad preventiva.

06

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Utiliza, en la medida de que sea posible, **técnicas de flexibilidad en el trabajo:** reorganización del trabajo, revisión de las cargas de trabajo, modificación/ flexibilización de horarios, etc. Escucha y analiza con las personas sus inquietudes en este sentido y fomenta la participación.

FORMACIÓN

- Forma a los mandos y a todas las personas de la organización en técnicas de habilidades y relaciones interpersonales, manejo de situaciones conflictivas, etc. Con objeto de que mejoren sus capacidades en este sentido.

CONSECUENCIAS

- La falta de actuación puede implicar procesos administrativos, judiciales y sanciones económicas.
- Una situación correctamente gestionada mejora el rendimiento de las personas, su satisfacción y el compromiso con la organización.

07

REFERENCIAS

Desde ADEGI podemos ayudarte.

Consulta con tu servicio de prevención, organización preventiva o directamente a ADEGI en caso de que quieras ampliar información o realizar consultas en este ámbito.

Campaña de la Agencia Europea "Trabajos saludables: gestionemos el estrés".
Trabajos saludables: gestionemos el estrés

Napo...cuando estás estresado

Crear y ejecutar campañas de seguridad y de salud exitosos

Centros de referencia nacionales.
Trabajos saludables: gestionemos el estrés

Osalan

Riesgos psicosociales. Textos Legales

Elaborada por:

Iñaki Gandiaga Díez
Mercedes de la Cruz Tapia

Socios Directores
CDE Consultoría

Comisión Asesora compuesta por:

Amaia Larrea León
Coordinadora Seguridad y Salud Laboral
Grupo Uvesco

Antonio Grinda Alcantarilla
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
Inspección de Trabajo de Gipuzkoa

Emilio Ruiz García
Ergónomo, Vicepresidente - Asociación Española de Ergonomía AEE
ArcelorMittal España

Mª Mar Crespo Millán
Responsable del Departamento de Prevención

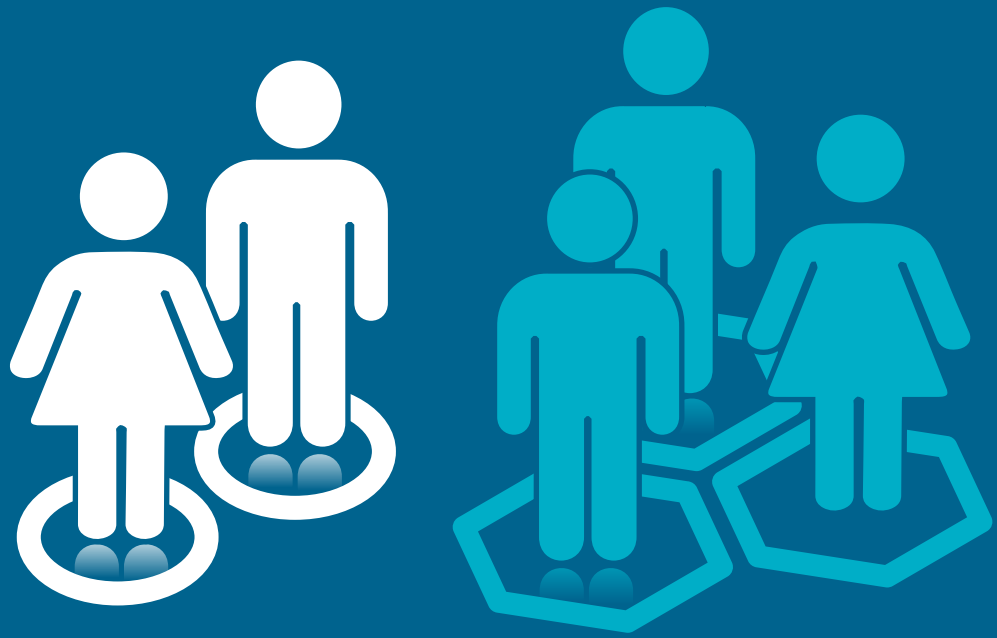
Ana Guridi García
Responsable del Servicio de Prevención
Mutualia

La presente guía no pretende tener carácter vinculante sino servir como herramienta orientativa para el tratamiento del tema en estudio.

Guía de Prevención de Riesgos Laborales
Riesgos Psicosociales

Mikeletegi, 52 | Parque Tecnológico Miramon Teknologia Elkartegia
Donostia San Sebastián
T 943 30 91 70

www.adegi.es



ADEGI

FINANCIADO POR

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES