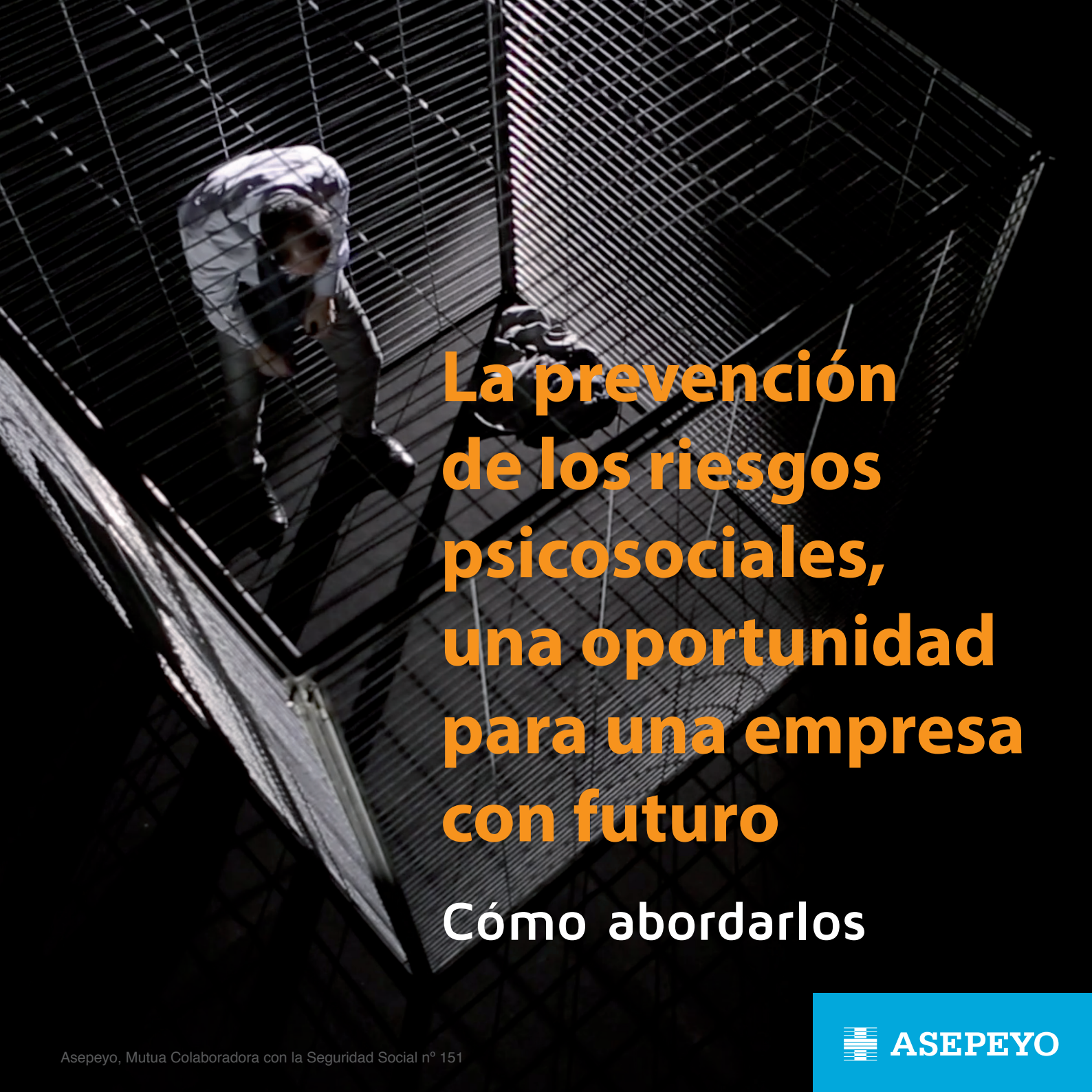




La prevención de los riesgos psicosociales, una oportunidad para una empresa con futuro

Cómo abordarlos

Datos del impacto psicosocial

28 %

(56 millones)

**trabajadores
europeos**

están expuestos a
riesgos psicosocia-
les que afectan a su
bienestar mental

14 %

**conductas
violentas**

los trabajadores
europeos afirman
haber sufrido este
tipo de conductas

55 %

(días baja)

estrés laboral

es el segundo problema de salud laboral
más frecuente en Europa

20.000

millones €

**coste
económico**

los problemas psicosociales
suponen un coste elevado para
las empresas y la sociedad de
la Unión Europea

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son un riesgo laboral, un incidente crítico, con entidad propia, que es consecuencia de la organización del trabajo que tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y sus consecuencias suelen ser importantes.

Deben diferenciarse de:

Factores psicosociales. Son condiciones organizacionales que se encuentran presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización

de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (INSSBT). Los factores psicosociales pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

Daños. Son los efectos o consecuencias producidos sobre la organización y sobre los trabajadores.

Tipos de riesgos psicosociales

Se dividen en tres grandes grupos:

- **Estrés laboral.** Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo asociada a su percepción negativa de falta de recursos para afrontar las demandas laborales de forma equilibrada con su desarrollo personal y laboral.
- **Fatiga derivada del tiempo de trabajo.** Es el nivel de cansancio acumulado por los trabajadores, relacionado con la ordenación del tiempo de trabajo, ya sea bien por exceso de tiempo de trabajo o por la falta de descanso. Suele manifestarse en las formas de trabajo nocturno o a turnos y en las situaciones de reiterada prolongación de la jornada laboral o falta de descanso entre las jornadas de trabajo.
- **Violencia en el trabajo:**
 - **Violencia laboral.** Comprende la intimidación (insultos, amenazas, agresiones físicas y psicológicas) ejercidos contra un trabajador, en busca de un determinado fin (económico, poder sobre el otro...) por personas ajenas a la organización en la que trabaja, incluidos usuarios y clientes, y que ponen en peligro la salud, seguridad y bienestar del trabajador.
 - **Acoso psicológico (Mobbing).** Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/as que actúan hacia ésta/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

¿Qué factores contribuyen a la problemática psicosocial?

CONTENIDO DEL TRABAJO

- Diseño de la tarea
- Significado del trabajo
- Nivel de autonomía / control
- Monotonía / repetición
- Importancia trabajo
- Procesos comunicación

CARGA DE TRABAJO

- Sobrecarga / infracarga
- Manejo información
- Exigencias emocionales
- Plazos exigentes

TIEMPO DE TRABAJO

- Ritmos
- Horarios
- Turnicidad
- Pausas y descansos

PARTICIPACIÓN – CONTROL

- Responsabilidad
- Estilos de mando
- Participación
- Control

ROL Y FUNCIONES

- Definición objetivos
- Definición competencias
- Conflicto de rol
- Ambigüedad de rol

RELACIONES PERSONALES

- Aislamiento
- Malas relaciones
- Relaciones colaborativas
- Apoyo social

DESARROLLO PERSONAL

- Promoción
- Formación
- Reconocimiento
- Valoración social
- Remuneración

INESTABILIDAD LABORAL

- Trabajo precario
- Trabajo temporal
- Incertidumbre

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Comunicaciones pobres
- Apoyo insuficiente
- Políticas permisivas

INTERACCIÓN CASA-TRABAJO

- Conflicto exigencias
- Doble presencia

PERSONA

- Adicciones (drogas, alcohol, tabaco)
- Motivación
- Comportamientos
 - actitudes
 - emociones

- Trastornos psíquicos (depresión, ansiedad)
- Aptitudes, habilidades y conocimientos
- Competencias
- Características fisiológicas y funcionales

- Personas tóxicas / negatividad
- Personalidad

¿Qué efectos producen los riesgos psicosociales?

EFFECTOS EMPRESA

- Absentismo - presentismo
- Siniestralidad (accidente de trabajo y enfermedad profesional)
- Rotación personal
- Clima laboral negativo – conflictividad laboral
- Baja productividad
- Baja calidad
- Incumplimiento de horarios
- Compromiso laboral
- Relaciones interpersonales negativas
- Falta de cooperación, individualismo
- Conciliación
- Problemas legales (acoso, violencia)
- Costes económicos
- Costes de calidad (certificaciones)
- Imagen de marca
- Quejas (internas y externas)
- Competitividad

EFFECTOS INDIVIDUALES

FÍSICOS - FISIOLÓGICOS

- Problemas y enfermedades cardiovasculares
- Dolor de espalda y otros trastornos músculoesqueléticos
- Trastornos del sueño
- Trastornos médicos de diversos tipos (respiratorios, gastrointestinales, dermatológicos, sistema inmunológico, etc.)

PSÍQUICOS - COMPORTAMIENTO

- Depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental
- Confusión, olvidos, falta de atención
- Dificultad toma decisiones
- Sedentarismo
- Agresividad, conductas antisociales (aislamiento, violencia, suicidio)
- Conductas relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, alcoholismo)

SOCIALES

- Disminución participación actividades sociales
- Problemas de pareja
- Infracción normas sociales
- Afectación económica (gastos de salud)

¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales?

MÉTODOS CUANTITATIVOS

DEFINICIÓN	VENTAJAS / INCONVENIENTES	TIPOS
Proceso estructurado de recogida de información a través de preguntas formuladas en cuestionarios estandarizados. Cuantifican las respuestas y obtienen un resultado estadístico de las mismas	VENTAJAS: - Permite obtener gran cantidad de información - Facilita el anonimato - Es económico INCONVENIENTES: - No se adapta a diferencias individuales - Requiere sinceridad - Información diferida en el tiempo	- Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO (V. 3.1.) - CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO. (V. 2.0) - DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la UCM - Metodología “Preven-lab-Psicosocial” de la Universidad de Valencia - Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I

MÉTODOS CUALITATIVOS

DEFINICIÓN	VENTAJAS / INCONVENIENTES	TIPOS
Obtención de la información por medio de conversación directa, metódica y planificada con personas significativas para obtenerla	VENTAJAS: - Permite obtener mayor nivel de información - Son flexibles INCONVENIENTES: - Puede introducir sesgos - Dificultad en procesar la información	- Entrevista individual - Grupos de discusión

¿Cómo actuar ante los riesgos psicosociales?

ACTUAR SOBRE LA ORGANIZACIÓN	ACTUAR SOBRE LAS PERSONAS	RECUPERACIÓN Y REHABILITACIÓN
Reorganización del trabajo	Acciones de formación y sensibilización y elaboración de códigos éticos o de conducta	Acciones de adaptación
- Tareas compatibles con capacidades y recursos de las personas - Rotación de puestos de trabajo - Remodelación y enriquecimiento de tareas - Clarificación de funciones y competencias - Mejora de las comunicaciones - Procedimientos de gestión conflictos - Medidas de ordenación del tiempo de trabajo - Estilos de liderazgo que faciliten la implicación, motivación - Crear sistemas de apoyo social - Sistema de promoción definido y transparente - Intervención sobre las condiciones higiénicas y de seguridad	- Mejora capacidad de afrontamiento - Mejora de las habilidades sociales - Mejora habilidades comunicación - Mejora técnicas de resolución de conflictos - Hábitos saludables (ejercicio, alimentación) - Mejora técnicas gestión del tiempo - Procedimientos de acoso laboral - Procedimientos violencia externa o de terceros	- Adaptar el puesto a la persona mediante cambios funcionales o mejora de los recursos materiales y personales para realizar las tareas. (art.15.1.d) LPRL) - Adscribir a la persona a un puesto compatible (art. 25.1 LPRL). - Programas de Ayuda al Empleado (soporte psicológico y familiar)

Esta publicación, en el marco del Plan general de actividades preventivas de la Seguridad Social, está dirigida fundamentalmente a mandos intermedios de las empresas como ayuda en su labor diaria de velar por la seguridad y salud de sus equipos de trabajo.

Plan general
de actividades
preventivas de la
Seguridad Social 2015



SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN DE
LA SEGURIDAD SOCIAL



ASEPEYO

Urgencias 24 h

900 151 000

**Servicio de Atención
al Usuario**

900 151 002

www.asepeyo.es

www.prevencion.asepeyo.es

