PREGUNTAS FRECUENTES: RIESGOS PSICOSOCIALES

BURNOUT

Es un síndrome de desgaste emocional y cansancio que se da sobretodo en aquellas relaciones laborales en las que existe la interacción del trabajador con terceros (clientes, alumnos, pacientes...)

La persona se siente frustrada, infravalorada y aparecen problemas emocionales, psicológicos y conductales. Cambia su actitud, tratando a los clientes de forma distanciada y mecánica. Después llega el colapso emocional y cognitivo, con graves consecuencias para la salud.

Medidas preventivas:

- Realizar la identificación y evaluación de riesgos psicosociales.
- Promover el trabajo en equipo.
- Dar oportunidad para la formación continua y el desarrollo en el trabajo.
- Adecuado grado de autonomía y control del trabajo, descentralizando la toma de decisiones.
- Realizar una orientación profesional cuando se produzca la incorporación al trabajo.
- Diversificar las tareas e implementar rotación en las mismas. Poner en práctica programas de formación continua y reciclaje.

MOBBING (ACOSO MORAL)

Se produce cuando una persona o grupo de personas ejercen violencia de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre otra persona, en el lugar de trabajo produciendo a las victimas un daño psicológico o físico. A menudo conlleva bajas laborales continuadas y en ocasiones el fin anticipado de la vida laboral.

Origen

Mala organización del trabajo, la no existencia de protocolos de comunicación y la mala gestión de conflictos (negación o implicación activa por parte de la empresa).

Comienza con algún problema de organización o problema interpersonal. Tras esto, una de las partes adopta el comportamiento hostigador, normalmente la que está por encima en la escala jerárquica, y de ataque a la dignidad de la victima. Este comportamiento se prolonga por actitudes de negación del trabajador, los testigos e incluso de la dirección.

Tras esto pueden producirse medidas desde la empresa para la resolución del conflicto, a veces resolución positiva a través del cambio de puesto, fomento del diálogo, etc. Pero demasiadas veces la solución consiste en desembarazarse del supuesto origen del conflicto a través de una mayor culpabilización de la persona afectada, llegando incluso a la baja voluntaria o despido.

Medidas Preventivas:

- Planificación y diseño de las relaciones sociales en la empresa.
- Articular sistemas de presentación, acogida e integración de las personas recién incorporadas.
- Atender a las deficiencias del diseño del trabajo (proporcionar un trabajo con bajo nivel de estrés, alta capacidad de decisión, suficiente autonomía temporal...) y a los modos de comunicación entre diferentes jerarquías.

¡¡¡El acoso moral se puede denunciar. Si lo estás sufriendo debes guardar para posibles juicios los partes de baja (estrés...), así como pruebas escritas del hostigamiento, como mails, actas, etc...!!!

USO UNIÓN SINDICAL OBRERA

PREGUNTAS FRECUENTES: RIESGOS PSICOSOCIALES

CON SINDICATOS EL TRABAJO ES MÁS SEGURO
28 DE ABRIL
PARA LOS TRABAJADORES FALLECIDOS Y LESIONADOS

CSI - ITUC - IGB

CES - ETUC

USO UNIÓN SINDICAL OBRERA

PREGUNTAS FRECUENTES: RIESGOS PSICOSOCIALES

¿Qué son los riesgos psicosociales?

Los riesgos psicosociales son consecuencia de las interacciones entre **medio ambiente, contenido del trabajo y condiciones organizativas en la empresa**, por una parte, y por otra, las **capacidades** del trabajador o la trabajadora, **necesidades**, e incluso, situación personal y exigencias fuera del trabajo.

¿Qué situaciones pueden propiciar la aparición de riesgos psicosociales?

En la mayoría de los casos los problemas viene derivados de una **mala organización del trabajo.** Entendemos por mala organización del trabajo que se produzcan situaciones tales como que las competencias no estén bien definidas, que el estilo de mando sea autoritario, o que no haya posibilidades de formación y promoción. También tienen gran influencia en la aparición de riesgos psicosociales factores tales como la inestabilidad en el empleo, las jornadas demasiado exigentes e impredecibles y los bajos salarios.

Las realización de tareas monótonas, aburridas o incluso demasiado exigentes también propician la aparición de daños a la salud a causa de los riesgos psicosociales.

En cuanto al **ambiente de trabajo**, influye que exista demasiado ruido, baja luminosidad, temperaturas extremas o niveles inadecuados de humedad. Además a la hora de analizar los riesgos psicosociales tendremos en cuenta que hay otros factores que hacen a las personas mas vulnerables frente a ellos, como son la capacidad de adaptación, el género o la edad, entre otros.

¿Podemos, como delegados y delegadas de prevención, exigir a la empresa que intervenga frente a los riesgos psicosociales?

Si, tal y como dice la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el empresario debe **evitar los riesgos, incluidos aquellos de origen psicosocial.** Los que no se puedan evitar, se evaluarán, con el fin de establecer las medidas preventivas apropiadas.
Debemos estar pendientes de si se producen quejas por parte de nuestros compañeros y compañeras relativas a la sobrecarga de trabajo, a los cambios y/o ampliaciones de horario, o a la monotonía; así como **a las bajas por estrés, depresión** u otros problemas de esta índole. Si todo esto se está produciendo, exigiremos a la empresa que adopte las medidas necesarias, empezando por la evaluación de riesgos psicosociales.

¿Cómo podemos intervenir los delegados y delegadas de prevención en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales?

Si se acuerda realizar la evaluación de riesgos psicosociales los delegados y delegadas de prevención participarán en todo el proceso de evaluación y en la propuesta e implantación de medidas preventivas derivadas de éste.
En cuanto a la elección del propio método de evaluación, también se realizará consulta a los representantes de los trabajadores. Para la evaluación de riesgos psicosociales el INSHT ha desarrollado el método **FPSICO,** que consiste en la obtención de datos mediante cuestionarios individuales cumplimentados por los trabajadores. Como delegados de prevención analizaremos si el método se ajusta a la problemática de nuestra **empresa y haremos las propuestas convenientes sobre el desarrollo de la evaluación.**
Es importante que desde nuestro conocimiento del centro de trabajo participemos en el establecimiento de las **unidades de análisis** (si los resultados de la evaluación se analizan por departamentos, género...) y que seamos especialmente insistentes en la **garantía de anonimato y confidencialidad** de los datos que se obtengan de los cuestionarios. También debemos procurar que el análisis se haga extensivo **al mayor número posible de trabajadores y trabajadoras,** teniendo en cuenta la inclusión de trabajadores de subcontratas y procedentes de ETT´s. Desde el Comité de Seguridad y Salud informaremos a los trabajadores y promoveremos su participación.
Es necesario que exijamos que la empresa se comprometa a hacer un **uso preventivo** de la evaluación de riesgos psicosociales, y no permitamos que se quede en algo meramente "documental".

¿Qué medidas preventivas podemos proponer?

Las medidas preventivas a aplicar variarán en función de los riesgos detectados, pero siempre hemos de tener en cuenta que los riesgos se deben **combatir en el origen** (combatir la monotonía, o la sobrecarga de trabajo) y que se establecerán preferentemente **medidas de protección colectiva antes que de protección individual.** Algunas de estas medidas pueden ser:

- En cuanto al contenido de la tarea, debe dotarse a las **tareas de interés creciente, atenuando el trabajo monótono y aburrido.** La empresa debe favorecer la realización de tareas diversas y la movilidad funcional. Favorecer la **autonomía en la organización del tiempo y el ritmo de trabajo.** Facilitar la **formación** y la **promoción** de los trabajadores y trabajadoras.

- En cuanto a la organización del trabajo, es importante favorecer la **comunicación entre diferentes jerarquías**, se pueden establecer protocolos de comunicación. Se proporcionará **estabilidad en el empleo** y en las condiciones en que éste se desarrolla, consensuando las modificaciones que se produzcan con los trabajadores y trabajadoras. Es necesario consultar sobre cambios de turnos, y facilitar la **flexibilización de horarios** para contribuir a la compatibilidad entre la vida laboral y personal.

¿Qué problemas más frecuentes derivan de los riesgos psicosociales?

ESTRÉS LABORAL

Se produce cuando las exigencias del entorno superan a nuestras capacidades para hacerlas frente. Afecta a la salud mental y física, nos hace más vulnerables a enfermedades.

Consecuencias

Ansiedad, depresión, insatisfacción, desmotivación laboral, propensión a sufrir accidentes, consumo de drogas. Trastornos cardiovasculares, trastornos de estómago, trastornos músculo-esquéleticos, alteraciones del sueño. Absentismo, relaciones laborales pobres, baja productividad, alto índice de accidentes, alteraciones en la vida social y familiar.

Medidas preventivas

- Los horarios de trabajo deben evitar conflictos con las exigencias y responsabilidades personales. Los turnos rotatorios deben ser estables y predecibles.
- Permitir participar a los trabajadores en las decisiones y acciones que afecten a su trabajo. Las exigencias de trabajo deben ser compatibles con las capacidades y recursos del trabajador y permitir su recuperación después de tareas exigentes.
- Estabilidad laboral y fomento del desarrollo de la carrera profesional.