

decálogo para la prevención de riesgos psicosociales en la empresa

Diez recomendaciones constitutivas de buenas prácticas en
prevención de riesgos psicosociales en la empresa

Organiza



Financian



Organiza



Financian



decálogo para la prevención de riesgos psicosociales en la empresa

La Prevención de los Riesgos Psicosociales cobra cada vez más importancia dentro de la gestión de las organizaciones. Esto se debe a que una gran parte de las bajas laborales e incluso conflictos internos se producen como consecuencia, directa o indirecta, de estos aspectos.

El presente trabajo aporta a las organizaciones unas bases que permiten encarar de forma práctica y adecuada la gestión de los riesgos derivados de estos aspectos Psicosociales, además de potenciar buenas prácticas que redunden en una mejora del ambiente laboral y, por ende, de la productividad.

El Decálogo que se presenta a continuación ha sido realizado teniendo en cuenta las recomendaciones indicadas en fuentes de reconocido prestigio, como las NTP del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración y con la colaboración de expertos en estas temáticas, que han incorporado al resultado final sus conocimientos y experiencia.

Estas recomendaciones han sido recopiladas y desarrolladas por CEPYME Aragón en este Decálogo, en un trabajo financiado por el Departamento de Economía, Hacienda y Empleo del Gobierno de Aragón.

1

Lidera motivando

Lograr una cultura de mando
que fomente la participación
y resulte motivadora

Un buen líder no es aquel
que hace temblar a sus
subordinados, sino el
que se hace respetar
por sus colaboradores

Anónimo

Cuando los directivos y responsables tienen procedimientos y habilidades suficientes para gestionar los equipos humanos de forma saludable y eficaz asignando correctamente el trabajo, planificándolo con coherencia, resolviendo adecuadamente los conflictos y comunicándose correctamente y a tiempo con trabajadores, maximizan la eficacia y la rentabilidad, así como la satisfacción laboral, evitando la fuga de empleados claves.

Esta situación minimiza la exposición a la baja calidad del liderazgo, propiciando la aparición de un liderazgo democrático.

2

Facilita la conciliación de la vida familiar y laboral

Conseguir una adecuada conciliación de la vida familiar y laboral

El arte del descanso es parte del arte de trabajar

John Steinbeck

La compatibilidad de la vida familiar y laboral, desarrollada en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, es uno de los grandes objetivos de la sociedad actual.

Facilitar acuerdos sobre horario flexible y jornadas de trabajo permiten simultanear la actividad laboral y doméstica. No sólo benefician a los trabajadores al permitirles conciliar la vida familiar y laboral, sino también a las empresas, ya que contribuyen a adaptar el horario laboral al flujo de trabajo, con una mayor satisfacción para el trabajador.

3

Evita la discriminación por cualquier concepto

Evitar discriminaciones, ya sea por aspectos de **SEXO**, **RAZA** o cualquier otro concepto

La base de nuestra civilización está en la libertad de cada uno, en sus pensamientos, sus creencias, sus opiniones, su trabajo y sus ocios

Charles de Gaulle

La escasa compensación es un factor determinante en los factores de riesgo psicosocial, y dentro de éste se encuentra la estima, que incluye el respeto, el reconocimiento y el trato justo.

Los elementos que refuerzan la autoestima del trabajador, tales como proporcionar salarios justos ajustados a las tareas realizadas y la cualificación del puesto de trabajo, garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias, puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima. Además sirve para evitar situaciones de acoso moral o mobbing.

4

Fomenta la autonomía en el trabajo

Promocionar la autonomía de los trabajadores dentro de las posibilidades de la organización

Calidad significa hacer lo correcto cuando nadie está mirando

Henry Ford

La autonomía en el trabajo consiste en permitir que el trabajador pueda elegir su método y su ritmo de trabajo, así como de controlar su trabajo, tanto en la influencia o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento como en las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos.

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

5

Asegura un
entorno
no hostil

Asegura un ambiente de trabajo
confortable y adecuado
a las condiciones del trabajador

La guerra más
desventajosa, es
mejor que la
guerra más justa

Erasmus de
Rotterdam

Fomentar la creación de entornos de trabajo confortables desde el punto de vista tanto físico (temperatura, humedad, iluminación, etc.) como relacional, reduce considerablemente los riesgos por estrés.

Tal y como se cita en la Ley 31/1995 de PRL, se debe: "Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo".

6

Planifica adecuadamente el trabajo

Conseguir un sistema de organización del trabajo que permita controlar los niveles de carga

El éxito no se logra sólo con cualidades especiales, es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización

J.P. Sergent

Cuando las organizaciones disponen de una buena planificación del trabajo, las exigencias psicológicas cuantitativas del trabajo, es decir, aquellas que relacionan el volumen de trabajo con el tiempo disponible para realizarlo, se reducen.

Por tanto, una buena planificación previa del trabajo facilita la realización de tareas y la adaptación a los cambios, como picos de trabajo o nuevos proyectos, evitando problemas asociados a la baja previsibilidad que redundan en un aumento de las exigencias del trabajo, tanto cuantitativo como cualitativo.

7

Vigila la salud de los trabajadores

Conocer a través de la vigilancia de la salud posibles dolencias físicas relacionadas con altos niveles de estrés

Mens sana in corpore sano
Juvenal

El establecimiento de un sistema de vigilancia epidemiológica permite controlar los factores de riesgo para prevenir la aparición de patologías o, en su defecto, para disponer la rehabilitación del trabajador.

Los beneficios de la vigilancia epidemiológica aportan el conocimiento de la distribución de la enfermedad en la empresa y los factores que condicionan su aparición, así como el aporte de datos que permiten establecer asociaciones causales y por tanto, aportan elementos para la definición de políticas de prevención y control.

8

Fomenta el desarrollo de la carrera profesional

Conseguir un desempeño del trabajo que sea motivador y permita el desarrollo profesional

Un hombre inteligente es aquel que sabe ser tan inteligente como para contratar gente más inteligente que él

John F. Kennedy

El «rol» o «papel» de cada trabajador es el conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto; un patrón de comportamiento que se espera de quien desempeña cada puesto, con cierta independencia de la persona que sea.

El desarrollo de la carrera profesional basado en una definición clara de los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía, permite definir el papel del trabajador en la organización, evitando los problemas asociados a la ambigüedad de rol.

9

Desarrolla la prevención

Prevenir los riesgos psicosociales por medio del correcto desarrollo del Plan de Prevención

Más vale prevenir que curar

Refranero popular

El plan de prevención permite detectar y evaluar los posibles riesgos psicosociales presentes en la organización, a través de la evaluación de riesgos, y realizar su posterior seguimiento tomando medidas preventivas a través de la planificación de la prevención.

Además, permite una respuesta reactiva ante la posible aparición de riesgos psicosociales, mediante la revisión de la evaluación de riesgos inicial y la posterior planificación.

10

Garantiza un empleo estable y de calidad

Garantizar un nivel adecuado
de seguridad y estabilidad
en el puesto de trabajo

*El trabajo más productivo
es el que sale de las manos
de un hombre contento*

Victor Pauchet

El control del estatus supone un factor fundamental dentro de la vida laboral.

Este control del estatus incluye la estabilidad laboral o los cambios no deseados de condiciones de trabajo.

Una rotación elevada del personal no sólo genera una situación de inseguridad para los empleados, sino que también la organización también sufre pérdidas por aspecto como la búsqueda y contratación de personal, disminución en los niveles de calidad y productividad o pérdidas de las relaciones efectivas personal y clientes.