Junta de Andalucía
Consejería de Salud y Consumo
Servicio Andaluz de Salud

Hospital Regional Universitario de Málaga

PRONTUARIO DE MEDIDAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Existe una gran variedad de riesgos psicosociales. A continuación, se ofrecen ejemplos de medidas que pueden adoptarse para prevenir los riesgos psicosociales más frecuentes.

Carga laboral y ritmo de trabajo

- Los trabajos están diseñados para corresponderse a las capacidades de los trabajadores y a sus competencias. Las capacidades de los trabajadores se corresponden a las demandas del trabajo. Los trabajadores tienen tiempo suficiente para realizar sus tareas. Se dispone de sistemas que dan respuesta a problemas individuales.
- Los trabajadores tienen tareas claras; participan en reuniones y el empleador realiza un seguimiento periódico de la situación de su trabajo.
- Si bien los trabajadores están, en principio, accesibles las 24 horas del día todos los días de la semana gracias a las tecnologías de la información, el empleador fija límites con respecto a su accesibilidad.
- El empleador se asegura de que los teletrabajadores no trabajan demasiadas horas y de que son capaces de separar su vida laboral de su vida privada.
- Los empresarios y los trabajadores reciben formación sobre las causas y las consecuencias del estrés relacionado con el trabajo y las conocen. Los empresarios realizan el seguimiento del lugar de trabajo y de las prácticas laborales para detectar cargas de trabajo perjudiciales en una fase temprana.

- Para hacer frente al estrés relacionado con el trabajo, se modifican elementos relacionados con la organización y la gestión del trabajo; por ejemplo, se rediseña el trabajo, se establece una rotación para los trabajos más difíciles y complicados, se establecen prioridades para las tareas, se garantizan suficientes recursos humanos, se ofrece suficiente tiempo de recuperación y se presta apoyo y desarrollo de las competencias. Se consulta a los trabajadores para decidir las medidas que se han de adoptar.

Violencia de terceros en el trabajo

- Un lugar de trabajo con un alto riesgo de violencia de terceros dispone de un código de conducta y directrices para evitar y gestionar la violencia.
- El entorno laboral y las prácticas de trabajo están diseñados para prevenir la violencia y proteger a los trabajadores. Se dispone de dispositivos de seguridad como alarmas. Se prevén vías de escape.
- Se evita realizar trabajos en soledad, especialmente por la noche, y manejar dinero.
- Se forma a los trabajadores para que sepan evitar y gestionar incidentes violentos y para que conozcan el funcionamiento de los dispositivos de seguridad. Se aborda el miedo a la violencia y se presta apoyo.
- Los incidentes violentos se registran y analizan de forma sistemática. El sistema también apoya la comunicación de los casos de violencia psicológica.

Acoso e intimidación

- El acoso en el trabajo se considera un problema del entorno de trabajo y no un problema personal entre personas concretas.
- El lugar de trabajo dispone de políticas y procedimientos para evitar y gestionar el acoso.
- Se anima a los trabajadores a que informen sobre casos de comportamientos inadmisibles y de acoso. Se proporciona ayuda a los trabajadores afectados.
- Cuando se produce un caso de acoso, se gestiona y se resuelve inmediatamente con las personas afectadas.

Otros riesgos psicosociales

- Contenido del trabajo: Se rotan los trabajos o se enriquecen las tareas.

- Control: Las descripciones de los trabajos están claras y las responsabilidades están definidas. Se da a los trabajadores el control de su trabajo y se les permite participar en la toma de decisiones que les afectan.

- Tiempo de trabajo: Los horarios de los turnos se planifican de forma ergonómica si no es posible evitarlos. Esto significa, por ejemplo, que los períodos de los turnos son cortos y que hay tiempo suficiente para recuperarse entre turnos.

- Cultura organizativa: Se ofrece a los trabajadores observaciones sobre su trabajo. Los trabajadores pueden realizar reclamaciones y estas se tienen en consideración.

- Grupos de trabajo multiculturales: Hay trabajadores de diferentes países de origen integrados en el lugar de trabajo. Los empleadores gestionan la diversidad cultural para superar los obstáculos sociales e idiomáticos. La información más importante en materia de SST está disponible en diferentes idiomas, y la información sobre métodos de trabajo seguros, riesgos y circunstancias inseguras se presenta en forma de pictogramas. Los empleadores y los trabajadores desarrollan una cultura de la seguridad juntos.

- Relaciones interpersonales: Se ofrece a los trabajadores aislados y a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal oportunidades para interactuar socialmente.

- Entorno y equipo: Se elimina el ruido excesivo y se mejora la iluminación.