Ficha de Prevención

observatorio de riesgos psicosociales UGT

12/2013

12

# Factores psicosociales

## Prevención y actuación psicosocial

### ¿Qué debemos hacer para prevenir los Riesgos Psicosociales?

Ante las situaciones expuestas en las fichas anteriores, es indispensable establecer políticas de prevención e intervención, concretadas en actuaciones específicas **sobre la tarea, en el ambiente físico del trabajo, sobre la organización,** y también sobre el apoyo social.

### Acción e intervención sobre la tarea

Hay que tener en cuenta las siguientes **medidas preventivas:**

- El diseño del puesto de trabajo ha de conseguir que las exigencias de las tareas se correspondan con las capacidades del trabajador.
- El diseño de la tarea tendrá en cuenta que el trabajador actúe con una autonomía adecuada sobre los objetivos, los medios y los resultados.
- Se fomentará un predominio de la iniciativa sobre lo preestablecido, con la intención de mejorar de forma continua.
- Atenuar y mejorar en la medida de lo posible el trabajo monótono y repetitivo mediante pausas y rotaciones de puestos de trabajo.
- Se buscará una ampliación de tareas para romper los ciclos cortos y repetitivos del trabajo.
- Reducción de la carga mental del trabajo a través del diseño adecuado de señales, signos y mandos.
- Evitar el subempleo, tanto en su ámbito cualitativo (ej. funciones de inferior cualificación) como en el cuantitativo (ej. no proporcionar trabajo suficiente).

Con la Financiación de:
DI-0010/2012
FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

## Acción e intervención sobre la organización del trabajo

Los cambios dentro de la organización pueden ser habituales, buscando la flexibilidad y la adaptación continua y puede afectar a la realización del trabajo individual o en equipo, así como a la comunicación ascendente o descendente, incluyendo la participación de los trabajadores en los cambios que se produzcan; por todo ello y teniendo en cuenta los diversos factores que influyen, las medidas preventivas en este ámbito serán:

- Concretar de forma clara y sin que deje lugar a dudas las tareas a realizar así como el rol de cada trabajador, evitando la ambigüedad y posibles confusiones.
- Evitar jornadas excesivas y agotadoras.
- Planificar con la antelación el trabajo a turnos y nocturno.
- Buscar la forma de eliminar el trabajo monótono y repetitivo
- Intentar por todos los medios que las relaciones entre iguales, superiores y subordinados sean fluidas, beneficiosas y respetuosas, en busca de la comunicación eficaz.
- Fomentar la introducción de cambios tecnológicos apoyándonos en las nuevas tecnologías, con la intención de mejorar las condiciones de trabajo.
- Incluir a la hora de diseñar el centro de trabajo la funcionalidad del mismo, incluyendo la estética y sin olvidar las zonas de descanso y los equipamientos sociales.
- Participación de la mayor cantidad de trabajadores posible, sobre todo los interesados y afectados, en la adopción de cambios en la organización del trabajo.
- Fomentar el estilo de mando democrático y participativo.
- Conseguir que la comunicación llegue a ser ágil y flexible, evitando interferencias y asegurando que se realice de la mejor forma posible.
- Es preciso que se considere a cada trabajador como una persona independiente, con su edad, formación, experiencia, habilidades, preferencias, etc.
- Ayudar a la mejora continua basándonos en el trabajo en equipo, fomentando la colaboración entre los empleados, estipulando objetivos comunes.
- La dirección proporcionara al trabajador de manera individual, la formación necesaria para su capacitación para una correcta atención de las demandas de su puesto de trabajo.
- La dirección fomentará una política de información clara y sencilla, en todos los temas que puedan resultar de interés para cualquier empleado, evitando de este modo recelos, prejuicios y apatías.

## Apoyo social

Cualquier persona que ha de enfrentarse a riesgos de origen psicosocial, necesita el apoyo social. Hay que considerar el apoyo social como un reductor de riesgos, un antídoto frente a situaciones comprometidas, cuyos efectos son:

- Los factores estresantes psicosociológicos se atenúan a través de unas buenas relaciones internas y externas a la organización.
- Una comunicación adecuada y fluida con las personas que nos rodean sirve para conocer mejor los problemas y el medio de afrontarlos y superarlos.

**EXPERIENCIA PRÁCTICA**

**El ámbito psicosocial continúa siendo en nuestro país uno de los que presentan más escasa actividad preventiva. Sin embargo, cada vez son más las empresas que demuestran que sí es posible pasar del diagnóstico del problema a la acción preventiva. Aumenta el número de organizaciones que han dado ese paso y están actuando en el terreno de lo psicosocial para conseguir unas mejores condiciones de trabajo. Disponible en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2009/ficheros/Libro%20ExperienciasCD.pdf**

+ info

observatorio de riesgos psicosociales UGT

www.ugt.es/saludlaboral/

riesgospsicosociales@cec.ugt.org

M-28598-2013

Ficha de Prevención