



observatorio
UGT iberCaja



Riesgos Psicosociales

¿Qué son los riesgos psicosociales?

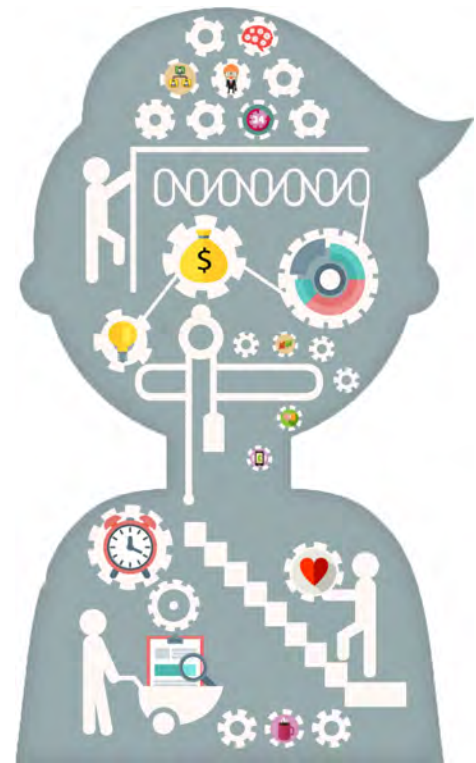
Cuando hablamos de riesgo psicosocial nos referimos a cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado, bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro “factor ambiental” del trabajo.

¿Qué entendemos por factores de riesgo psicosocial?

Son todos aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como su contexto social y ambiental que pueden causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, 2000).

Las nuevas formas de organización del trabajo basadas en la flexibilidad, competitividad, polivalencia, reducción de plantillas, intensificación de los ritmos de trabajo y la externalización y subcontratación de actividades, han provocado cambios en las condiciones de trabajo que afectan a la salud psicosocial de los trabajadores.

Todo ello hace que no sea posible establecer un catálogo cerrado y excluyente de riesgos de origen psicosocial, sino que se irá ampliando a medida que los avances científicos y el progreso social nos permitan su identificación y calificación como tales.



FPSICO

Qué es el método FPSICO

El método de evaluación FPSICO de factores psicosociales es un instrumento que permite realizar un diagnóstico de la realidad psicosocial de una empresa. Está elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).



Factores de riesgo que estudia el FPSICO:

TT Tiempo de trabajo: impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

AU Autonomía: capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.

CT Carga de Trabajo: el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente.

DP Demandas Psicológicas: se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

VC Variedad/Contenido: la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general.

PS Participación/Supervisión: dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

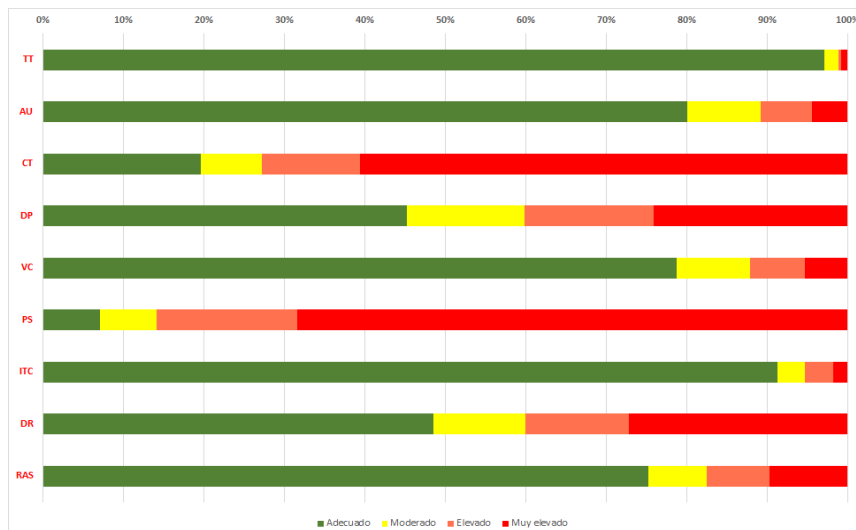
ITC Interés por el trabajador/Compensación: grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.

DR Desempeño de Rol: problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.

RAS Relaciones y Apoyo Social: aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, y la calidad de tales relaciones.



Evaluación de Riesgos Psicosociales en Ibercaja (Nivel de Riesgo) Dic 2016



*Una empresa sana debería presentar todos los valores en verde

Posición de UGT

Tras la fallida Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada en diciembre de 2016 es imprescindible la realización **inmediata** de un nuevo diagnóstico y el **estudio en profundidad** de los todos los datos para hallar las causas de los riesgos y así proponer medidas encaminadas a su eliminación o minimización cuando esto no sea posible.

NORMATIVA APLICABLE

- Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Nota Técnica de Prevención del INSHT nº 926.

