

Riesgos psicosociales en la UPV/EHU

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Lan gaínkarga
Sindrome del quemado
Lan erritmoak
Lan isolamendua
estresa
ambigüedad de roles
mobbing



RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA UPV/EHU

	<u>Pág.</u>
• ¿Qué debemos saber las trabajadoras y los trabajadores de la UPV/EHU acerca de los riesgos psicosociales?	5
– ¿Qué es el riesgo psicosocial?	5
– Causas que nos llevan al riesgo psicosocial	5
• Normativa sobre riesgo psicosocial	7
– Europea	7
– Española	7
– UPV/EHU	7
• Las trabajadoras y los trabajadores de la UPV/EHU tenemos derecho a.....	8
• Nuestras obligaciones	8
• Procedimiento preventivo de actuación	8
• Dónde estamos	8



- **¿Qué debemos saber las trabajadoras y los trabajadores de la UPV/EHU acerca de los riesgos psicosociales?**

- **¿Qué es el riesgo psicosocial?:**

Los factores psicosociales son aquellas condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Es decir, la cultura, el liderazgo, el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo, con consecuencias positivas o negativas para la salud de las personas trabajadoras. En este último caso (consecuencias negativas para la salud de las personas trabajadoras), nos referimos a los riesgos psicosociales del trabajo.

- **Causas que nos llevan al riesgo psicosocial:**

Una forma de determinar la falta de condiciones seguras, que conlleve **la aparición de un riesgo psicosocial**, dejando a un lado las condiciones hostiles entre personas, viene reflejada por las condiciones ambientales. En ellas se pueden distinguir:

- Los agentes físicos (ambiente lumínico: reflejos y deficiente iluminación, ambiente termohigrométrico: temperatura, humedad, ruido, vibraciones y/o radiaciones...).
- Los agentes químicos (humo, polvo, vapores, disolventes, desinfectantes...).
- Los agentes biológicos (hongos, virus, bacterias...).

Que rodean a la persona trabajadora en su lugar de trabajo, y que pueden generar insatisfacción, falta de confort... Incluso pueden afectar en la salud del trabajador.

De esta manera, los distintos factores que inciden en el cumplimiento de las tareas asignadas, y que ejercen una importante influencia sobre la persona trabajadora, son considerados generalmente como ergonómicos, si no son los adecuados despiertan tensiones y otros efectos como fatiga mental, estrés, etc.

Por ello, con el **diseño del puesto de trabajo adecuado**, se pretende conseguir una primera correcta adecuación (ergonómica) del puesto de trabajo a las características corporales de la persona trabajadora, que disminuya la presencia del riesgo psicosocial.

Debido a ello, en este análisis, se debe prestar mucha atención a factores como:

- Equipo de trabajo.
- Posición para la realización de ese trabajo.
- Tipo de mobiliario.
- Espacio para la realización de dicho trabajo.
- Estandarización en la presentación de la información.
- Entorno y disposición de los equipos de trabajo.

Es desde la propia empresa desde donde se tiene que ejercer, controlar y estudiar elementos fundamentales como:

- Ritmo de trabajo.
- Monotonía / Repetitividad.
- Iniciativa / Autonomía.
- Exceso de carga de trabajo: física y mental
- Defecto de carga de trabajo: física y mental.
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño de rol.⁽¹⁾

Análisis que la empresa debe realizar mediante la organización de tiempos y claridad en la estructura de la organización del trabajo.

Si esto no es una realidad en la dinámica propia de la empresa, se convierte esta dejadez en la aparición del estrés laboral, del síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Burnout) y, por desgracia, suele acabar en el acoso laboral.

Esto es, los factores de riesgo psicosocial comprenden aspectos de las condiciones ambientales, de la organización, de los sistemas de trabajo y de las relaciones humanas en el trabajo. Y pueden afectar, a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto al bienestar y la salud del trabajador, como al desarrollo del trabajo.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

Entorno de trabajo:

- Condiciones ambientales.
- Diseño del puesto de trabajo.

Organización de tareas y funciones:

- Ritmo de trabajo.
- Monotonía / Receptividad.
- Iniciativa / Autonomía.

⁽¹⁾ **Desempeño de rol:** Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende tres aspectos fundamentales:

- La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
- La sobrecarga de rol: se refiere a la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.

- Carga de trabajo.
- Nivel de cualificación exigido para el puesto.
- Nivel de responsabilidad.
- Desempeño de rol.

Organización del tiempo de trabajo:

- Pausas de trabajo.
- Horario flexible.
- Trabajo a turnos y nocturno.

Estructura de la organización del trabajo:

- Estilo de mando.
- Participación en la toma de decisiones.
- Comunicación en el trabajo.
- Relaciones interpersonales en el trabajo.
- Condiciones de empleo.
- **Normativa sobre riesgo psicosocial**
 - **Europea:**
 - * European Agency for Safety and Health at Work (OSHA) (2010).
 - * European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER).
 - * Luxemburg: Publications Office of the European Union.
 - **Española:**
 - * Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales.
 - * NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing.
 - * NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo.
 - * NTP 581: Gestión del cambio organizativo.
 - * NTP 780: El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales.
 - * Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos. Osalan 2013.
 - * El acoso moral en el trabajo. Evaluación. Prevención e Intervención. Osalan 2004.
 - **UPV/EHU:**
 - * En fase de elaboración la evaluación del riesgo psicosocial.
 - * Aldezle, puede intervenir en las fases de organización del trabajo.

- **Las trabajadoras y los trabajadores de la UPV/EHU tenemos derecho:**

1. A conocer la evaluación de riesgo psicosocial del puesto de trabajo que ocupamos.
2. A la formación específica de los riesgos psicosociales centrada en nuestro puesto de trabajo.
3. A realizar propuestas de mejora al Servicio de Prevención.

Para ello se puede contar con la información y el asesoramiento de las Delegadas y los Delegados de Prevención.

- **Y tenemos obligación:**

1. De colaborar con la empresa para erradicar los factores de riesgo psicosocial.
2. De cumplir con la organización del trabajo establecida.
3. De cooperar con la organización preventiva para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo seguro y sin riesgos.

- **Procedimiento preventivo de actuación:**

Las actuaciones que las personas trabajadoras que sufren las consecuencias de un riesgo psicosocial, bien por parte de las y los responsables, bien por parte de compañeras y compañeros de la misma o diferente categoría, deben realizar:

1. Ponerlo en conocimiento del Servicio Médico, para que actúen y analicen la procedencia.
2. Si la procedencia es laboral, acudir a las técnicas y los técnicos de prevención de riesgos psicosociales para que canalicen, junto con los responsables de la administración, los elementos para solucionar el problema.
3. Si a pesar de las medidas propuestas, estas no se ponen en funcionamiento o se retrasan, se puede acudir al Aldezie, bien sola o solo o bien acompañada o acompañado por una delegada o un delegado de prevención.
4. Si a pesar de las nuevas intervenciones, la situación no cambia, se debe acudir a la inspección de trabajo.

Si aun así, el riesgo psicosocial no desaparece, se podría constatar la existencia de una posible situación de acoso laboral que deberá denunciarse, por parte de la persona y de los agentes de prevención.

- **Dónde estamos:**

Toda trabajadora y todo trabajador pueden acudir a cualquiera de las delegadas y de los delegados elegidos para las consultas o denuncias que considere oportuno.

Para poneros en contacto con las delegadas y los delegados de prevención de **ELA SINDIKATUA**, lo podéis hacer a los teléfonos abajo indicados:

ARABA

Edificio "Las Nieves", 2.º piso

Tel.: 945 013 398

(15) 3398

BIZKAIA

Biblioteca Central

Tel.: 946 012 442/3

(14) 2442, 2443

GIPUZKOA

Edificio Barriola (Aulario), 2.º piso

Tel.: 943 018 432

(13) 8432

RECUERDA:

Si te consideras objeto de una actuación que te pueda poner en riesgo psicosocial:

- 1. Acude al Servicio de Prevención.**
- 2. Acude a las Delegadas y a los Delegados de Prevención.**

EGOITZAK / LOCALES

Bilbo

Barrainkua 13
Tel.: 94 403 77 00
Tel.: 94 403 77 11

Donostia

Consulado 8, behea
Tel.: 943 00 50 00
Fax: 943 00 50 01

Gasteiz

Manuel Iradier 25
Tel.: 945 15 80 76
Fax: 945 14 10 74

Azpeitia

Arana Goikoa 1-2-3,
Tel.: 943 81 34 46
Fax: 943 15 09 57

Basauri

Antonio Fernández z/g
Tel.: 94 405 58 88
Fax: 94 405 58 68

Eibar

Bidebarrieta 30, behea, 1.
Tel.: 943 82 04 42
Fax: 943 82 06 12

Barakaldo

Gernikako Arbola 35-38
Tel.: 94 418 02 96
Fax: 94 418 93 17

Tolosa

San Francisco Ib. 13
Tel.: 943 69 83 14
Fax: 943 69 82 41

Areeta

Areetako etorbidea 2
Tel.: 94 602 04 50
Fax: 94 602 04 20

Irun

Paseo Colón 27, 1.
Tel.: 943 63 84 70
Fax: 943 63 84 71

Durango

Askatasun Etorbidea 5
Tel.: 94 621 76 80
Fax: 94 621 76 81

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

ela.eus  