

# ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Se puede decir que la prevención de los riesgos psicosociales son primordiales en las labores de los docentes, como lo señala Peiro (2004) citado por Terán & Botero (2012) las transformaciones en el ambiente laboral pueden generar una atribución significativo a la predisposición del estrés, pero que al realizar intervenciones de prevención pueden beneficiar a los trabajadores evitando efectos negativos en los riesgos psicosociales.

KAREN ROSSANA RANGEL ARAQUE  
ZAIDA BIVIANA SEPÚLVEDA ROLÓN  
JESSICA DANIELA LEAL DUARTE

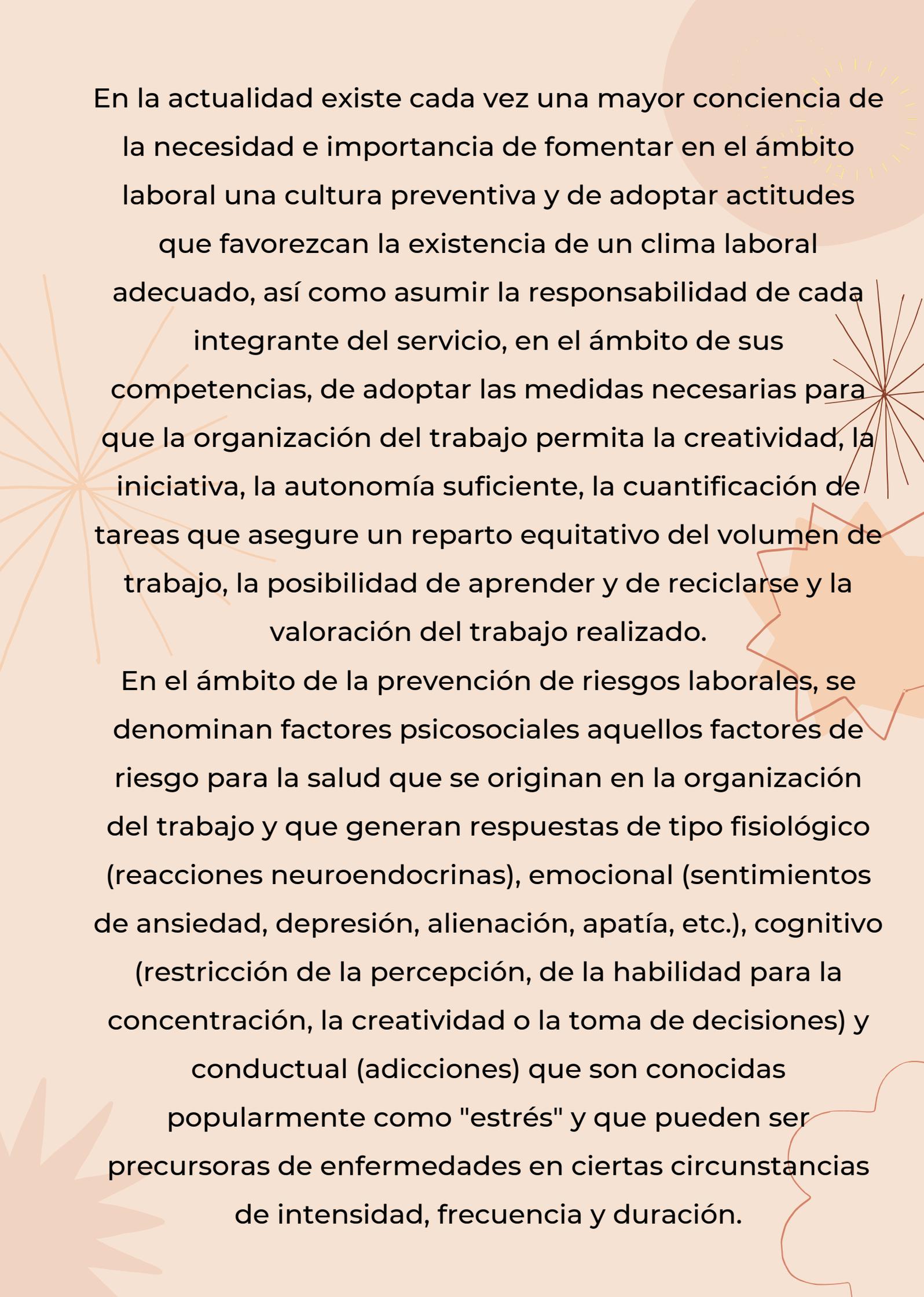
Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo,  
Corporación  
Universitaria Minuto de Dios

Los cambios en las organizaciones, los procesos de globalización actual, y la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente, haciendo necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar que dañen la salud y seguridad en el trabajo.

Para entrar de lleno a este tema es importante tener clara la diferencia entre factores psicosociales (FP) y factores de riesgo psicosocial (FRP). El primero se refiere a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que se relacionan directamente con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las actividades.

La cultura, el liderazgo, el clima organizacional y la organización del trabajo son algunos de los factores que pueden generar tanto consecuencias positivas como negativas para la salud de las personas trabajadoras.

Mientras que los FRP NO son condiciones organizacionales, sino hechos, situaciones o estados con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores. El daño se refiere a una lesión o enfermedad producida por la falta de prevención de los factores de riesgo.



En la actualidad existe cada vez una mayor conciencia de la necesidad e importancia de fomentar en el ámbito laboral una cultura preventiva y de adoptar actitudes que favorezcan la existencia de un clima laboral adecuado, así como asumir la responsabilidad de cada integrante del servicio, en el ámbito de sus competencias, de adoptar las medidas necesarias para que la organización del trabajo permita la creatividad, la iniciativa, la autonomía suficiente, la cuantificación de tareas que asegure un reparto equitativo del volumen de trabajo, la posibilidad de aprender y de reciclarse y la valoración del trabajo realizado.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se denominan factores psicosociales aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones) y conductual (adicciones) que son conocidas popularmente como "estrés" y que pueden ser precursoras de enfermedades en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

## **¿QUÉ MEDIDAS PREVENTIVAS SE PUEDEN APLICAR PARA EVITAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?**

### **1. EVALUACIÓN DE RIESGOS.**

EVALUACIÓN TENDENTE A IDENTIFICAR FACTORES DE RIESGO.

DENTRO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS LABORALES QUE SE REALIZA EN EL CENTRO DE TRABAJO HAY QUE TENER EN CUENTA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, DETERMINANDO SI SON O NO RELEVANTES.

ES RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO (EN EMPRESAS PRIVADAS) O DE LA ADMINISTRACIÓN RESPECTO AL PERSONAL A SU SERVICIO.

### **2. PROPONER MEDIDAS PREVENTIVAS PARA ELIMINARLOS O MINIMIZARLOS.**

ESTE TIPO DE MEDIDAS DEBEN IR RELACIONADAS CON LOS FACTORES DE RIESGO DETECTADOS:

- ESTILOS DE DIRECCIÓN ADECUADOS.
- FORMAS DE COMUNICACIÓN DE TAREAS CLARAS, EVITANDO LA AMBIGÜEDAD DE ROL O EL CONFLICTO DE ROL.
- PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA POSIBLES AGRESIONES, ACOSO SEXUAL, ETC.
- ADECUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, ETC.

MUCHAS VECES ESTE TIPO DE MEDIDAS NO TIENEN GASTO ECONÓMICO, ESTÁN MÁS RELACIONADOS CON EL CONOCIMIENTO DE LAS CAUSAS Y CON UNA BUENA COORDINACIÓN ENTRE TRABAJADORES Y EQUIPOS DIRECTIVOS.

### ***3. FORMACIÓN ADECUADA.***

LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LOS RIESGOS LABORALES, ADEMÁS DE SER UN DERECHO RECOGIDO EN EL ART. 19 DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (LPRL), ES FACTOR MODULADOR DE LA INCIDENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SUFRIDO POR LOS TRABAJADORES/AS. LAS TRABAJADORAS/ES QUE CONOCEN LOS RIESGOS Y LA FORMA DE HACERLOS FRENTE, ESTÁN MEJOR PREPARADOS PARA AFRONTAR EL ESTRÉS QUE LES PRODUCEN ESTOS RIESGOS.

### ***4. PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES DE LA EMPRESA.***

EL DERECHO DE LAS TRABAJADORAS/ES A PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES RELACIONADOS CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ESTÁ RECOGIDO EN EL ART.33 DE LA LPRL. LA PARTICIPACIÓN EN ESTA TOMA DE DECISIONES HACE QUE SE PRODUZCA, UN MEJOR ANÁLISIS DE LOS RIESGOS A LOS QUE SE ESTÁ EXPUESTO, YA QUE LO CONOCEN EN PRIMERA PERSONA, Y UNA MAYOR SATISFACCIÓN E IMPLICACIÓN PERSONAL, LO QUE CONLLEVA UNA REDUCCIÓN EN LOS EFECTOS ESTRESANTES QUE PRODUCEN LOS PROPIOS RIESGOS EXISTENTES.

### ***5. ACTIVA PARTICIPACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES.***

LOS TRABAJADORES TIENEN DERECHO A PARTICIPAR EN LAS DECISIONES EN ESTA MATERIA A TRAVÉS DE LOS DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. ESTAS FIGURAS, ELEGIDAS ENTRE LOS DELEGADOS DE PERSONAL, PUEDEN TENER UN PAPEL RELEVANTE A LA HORA DE TRABAJAR CON EL EQUIPO DIRECTIVO EN LA TOMA DE DECISIONES. ASÍ COMO UN PAPEL FUNDAMENTAL A LA HORA DE DEFENDER EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA.



Por ejemplo, la sobrecarga de trabajo, acompañada de una dirección de estilo autoritario, que permite poca participación de los trabajadores,

tendrá como consecuencia estrés laboral (por mencionar alguno), que puede desencadenar enfermedades cardiovasculares o ansiedad.

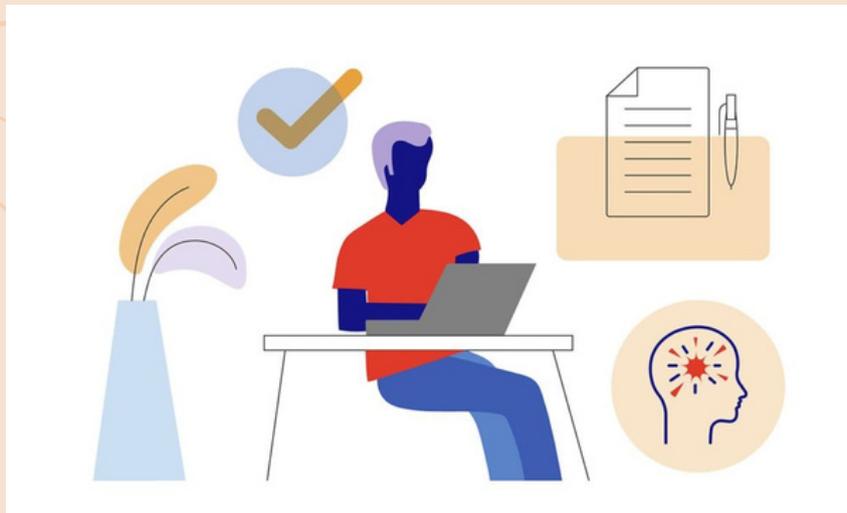
Además, los costes derivados de los FRP pueden ser bastante altos, y peor aún, ponen en riesgo el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores, así como la productividad individual y global.

## RIESGOS PSICOSOCIALES



## *Algunas estrategias para prevenir los riesgos psicosociales, pueden ser:*

Creación de un ambiente y entornos saludables, que permita la construcción y adquisición de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos, que mejore en la población trabajadora, la forma de relacionarse con su entorno, para prevenir riesgos que puedan afectar la salud física y emocional, para el cuidado y protección de sí mismos, de los demás y el medio ambiente



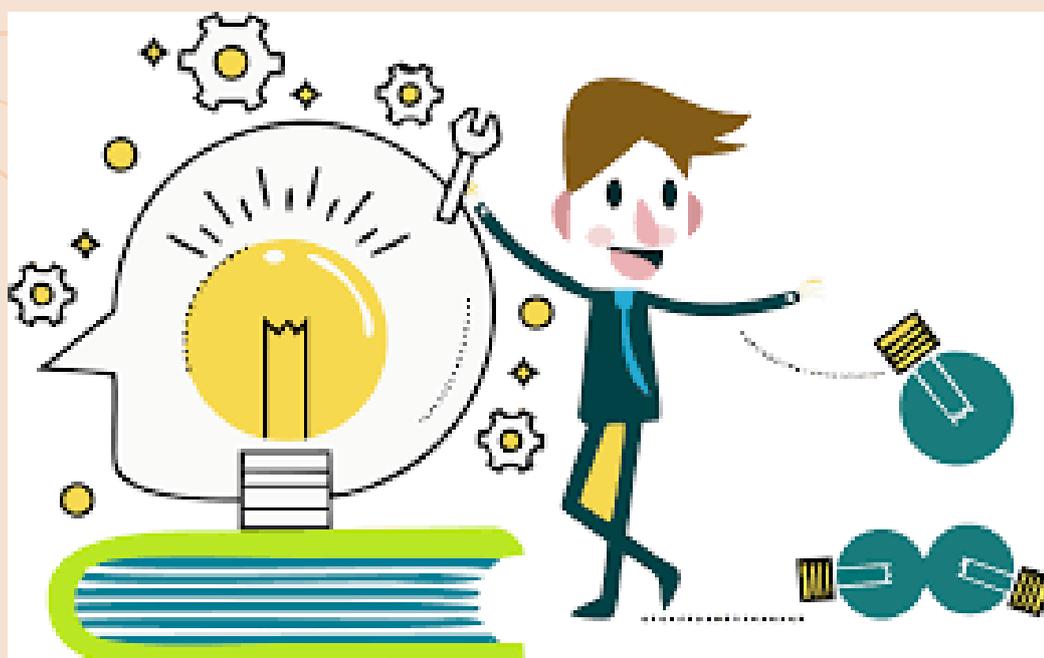
La implementación y ejecución de pausas activas dentro del horario laboral, con el fin de aliviar la fatiga física y mental durante breves espacios de tiempo en su jornada de trabajo, con el objetivo de recuperar energías y prevenir el estrés laboral.



Crear un comité de convivencia laboral para abrir espacios de esparcimiento orientados a fortalecer la comunicación y convivencia para un mejor clima laboral.

Reforzar el significado y la importancia de las tareas propias de cada puesto de trabajo.

Facilitar las condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros y compañeras, y entre superiores.



La comunicación interna de los éxitos profesionales del personal para propiciar su reconocimiento.

Definir procedimientos que faciliten la toma de decisiones, la ejecución de las tareas, su diseño y planificación.

Fomentar el trato equitativo entre los miembros de los distintos grupos de trabajo.

Establecer mecanismos de control y/o vigilancia que impidan situaciones de riesgo.

Evaluar e identificar los riesgos psicosociales presentes en tu situación de trabajo. La evaluación permite conocer los posibles fallos de los organización susceptibles de producir daños.

Actuar, utilizando la legislación vigente, para evitar aquellas conductas y actitudes que no cumplan la política preventiva de la empresa Tu Tierra y puedan ser causa de situaciones de riesgo (físico, psicosocial, etc.)



Establecer procedimientos de resolución de conflictos entre el personal del servicio.

Dar a conocer, con tiempo, los cambios, nuevas implementaciones o actividades (entre otros), con el propósito de mantener informado al personal.

Capacitar a los trabajadores acerca de los riesgos en el trabajo, esto permitirá que tengan más estrategias y recursos para afrontar los riesgos que suponen sus actividades.