

Caminando desde la prevención al bienestar laboral: riesgos psicosociales y salud en el trabajo

MEDIDAS PREVENTIVAS

Recomendaciones para la gerencia de la empresa



En este camino no hay atajos, no existe una solución sencilla. Las causas del estrés, la imagen más reconocible de los riesgos psicosociales en el trabajo, suelen ser sutiles y sus efectos pueden ser crónicos, lo que dificulta la vinculación entre los síntomas y sus causas. Toma las siguientes medidas para gestionar los riesgos laborales de origen psicosocial. No asumas demasiadas recomendaciones al mismo tiempo, este camino se recorre con pequeños pasos, y recuerda, esto no exime a la empresa de la responsabilidad de proteger la salud mental de sus empleadas y empleados.

Recomendaciones para la gerencia de la empresa

- #G01

Diseña (o revisa) las descripciones de los puestos de trabajo para evitar la exposición innecesaria de tu personal a cualquier riesgo. Adapta los puestos de trabajo a las personas, no las personas a los puestos.
- #G02

Evalúa la exposición a los factores de riesgo psicosocial y el impacto de otros peligros potenciales (ergonómicos, accesibilidad del puesto, etc.) para la seguridad y la salud laboral.
- #G03

Abre canales de comunicación (p. ej. reuniones periódicas, intranet empresarial, correo electrónico o participación en proyectos de colaboración) para que todo el personal pueda trasladar abiertamente sus inquietudes.
- #G04

Establece y recoge por escrito una política de espacios de trabajo seguros que, contemplando la normativa aplicable, identifique los comportamientos no aceptables y los procedimientos para informar de incidentes.
- #G05

Considera cuidadosamente el efecto de la acumulación de factores de estrés procedentes de los diferentes dominios de la vida.
- #G06

Comunica de forma transparente y clara los plazos, las prioridades y las tareas a desarrollar en el trabajo.
- #G07

En puestos con elevadas demandas emocionales, proporciona un entrenamiento adecuado con el fin de conseguir un equilibrio entre la sobreimplicación y la indiferencia.
- #G08

Busca oportunidades para celebrar los éxitos individuales y los compartidos.
- #G09

Promueve un horario de trabajo regular y permite descansos más frecuentes para que el personal pueda desconectar del trabajo.
- #G10

Permite los descansos regulares, especialmente cuando el trabajo es complejo o emocionalmente exigente y, para el personal a distancia, deja claro que no hay problema en realizar pequeñas pausas cuando se trabaja en casa.

- #G11

Asegura un tiempo de descanso adecuado para la recuperación en los casos de fatiga.
- #G12

Evita contactar con el personal fuera de las horas de trabajo.
- #G13

Marca una hora límite para el envío de correos o llamadas, salvo urgencias.
- #G14

Respeta la duración de la jornada de trabajo. El horario laboral debe ajustarse a las competencias y necesidades, tanto en modalidad como en extensión.
- #G15

Proporciona protocolos diseñados específicamente para las personas teletrabajadoras que recojan, además de aspectos básicos de seguridad y salud en el trabajo, información y formación específica sobre los riesgos ergonómicos y psicosociales.
- #G16

Ayuda a tu personal a establecer límites entre la vida laboral y la vida familiar, sobre todo en lo relacionado con el aumento del teletrabajo, del trabajo a distancia, del trabajo virtual e híbrido.
- #G17

Cuida de tu personal. Fomenta hábitos de vida, alimentación y sueño saludables.
- #G18

Impulsa programas de promoción de la salud en el trabajo (PST) sobre salud mental, estrés laboral, de retorno al trabajo tras enfermedad, envejecimiento, etc., siempre con la participación de todo el personal en todas las fases del programa y fomentando la toma de decisiones compartida.

- #G19

Ofrece oportunidades de crecimiento. Proporciona formación de calidad para que el personal pueda incrementar sus habilidades y competencias, así como para favorecer otras oportunidades de desarrollo en su trabajo o en otras áreas de interés.
- #G20

Proporciona un clima emocional seguro para que el personal se sienta cómodo buscando ayuda si la necesita. Establece mecanismos para hablar de forma abierta de las emociones y normaliza estas conversaciones en el medio laboral para desestigmatizar los problemas de salud mental.
- #G21

Facilita oportunidades para la interacción informal entre tu personal con la finalidad de ayudar a que se forjen vínculos emocionales sólidos.
- #G22

Proporciona apoyo psicológico para que tu personal pueda compartir sus miedos y preocupaciones de forma confidencial y diseña programas de intervención propios (p. ej. programas de ayuda a la persona empleada) o facilita información sobre recursos externos (p. ej. grupos de apoyo, ayuda en línea o asesoramiento profesional).
- #G23

Realiza un seguimiento de la vigilancia de la salud individual en relación con los riesgos del puesto de cada trabajador/a, que incluya los riesgos psicosociales, para la prevención y detección de daños para la salud y/o conductas adictivas.