

Riesgos psicosociales y trabajo durante la COVID-19

La llegada del SARS-CoV-2 ha supuesto un **cambio en las condiciones de trabajo** (modificación de los procedimientos, carga de trabajo, etc.) y unas **nuevas pautas de relación social**, que unido a la **incertidumbre** sanitaria, económica y laboral pueden incrementar el **riesgo de sufrir estrés laboral**.

También ha generado emociones y sentimientos, como la **tristeza, la preocupación o el miedo** que, de mantenerse en el tiempo, pueden manifestarse tanto a nivel físico como psíquico.

Es muy importante **mantenerse correctamente informado a través de fuentes fiables y oficiales**, evitando la sobreinformación y los pensamientos negativos y recurrentes.

Por lo tanto, es necesario **conocer** e identificar los **factores de riesgo psicosocial** y así **minimizar el impacto** que puedan tener estos sobre la salud del personal trabajador.



Edita: ISSGA - Instituto de Seguridade e Saúde Laboral de Galicia

Resguárdate de los riesgos psicosociales en la COVID-19 en centros especiales de empleo



ISSGA.XUNTA.GAL



XUNTA DE GALICIA



ISSGA
INSTITUTO DE SEGURIDADE
E SAÚDE LABORAL DE GALICIA



Xacobeo 2021

galicia

INSTITUTO DE SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL DE GALICIA

Resguárdate de los riesgos psicosociales en la COVID-19 en centros especiales de empleo



¡conoce los factores de riesgo y actúa!

XUNTA DE GALICIA

Factores de riesgo psicosocial



Incertidumbre

Los cambios que se están produciendo en la sociedad como consecuencia de la pandemia **provocan una inseguridad laboral** que puede repercutir tanto a nivel familiar como social.

- Mantener informado al personal trabajador sobre:

1. Los **cambios** que se van a producir en la empresa.
2. Los **procedimientos de trabajo** que se mantienen y las modificaciones sobre la forma habitual de trabajo.
3. La **situación global de la empresa: nuevos horarios, turnos de trabajo, ...**
4. El proceder de la empresa en relación con su **situación contractual**.
5. Las **indicaciones** que establecen las autoridades sanitarias.

- Tener en cuenta su opinión y responder con **claridad y sinceridad** a cualquier duda que tengan las personas trabajadoras sobre estas cuestiones.



Carga de trabajo

La **modificación de la carga de trabajo** y la realización de nuevas tareas **puede elevar nuestro nivel de ansiedad** y generar un mayor grado de estrés.

- Evaluar la carga de trabajo y realizar una **planificación** preventiva adecuada.
- Ajustar y **redistribuir las tareas de forma equitativa**.
- **Definir** claramente las **tareas, responsabilidades y resultados** a alcanzar.
- **Adaptar** los procedimientos habituales a la **situación actual**.
- Facilitar la **participación del personal trabajador en la toma de decisiones**.
- Valorar su trabajo **recompensando su esfuerzo y dedicación**.



Tiempo de trabajo

Las **jornadas de trabajo** se han **adaptado para disminuir el riesgo** de contagio. Esta adaptación no debe provocar un desequilibrio entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso.

- Fomentar la modalidad de **trabajo no presencial** si es posible.
- Favorecer la **flexibilidad laboral** con entradas y salidas **escalonadas** en función de las necesidades del personal.
- **Evitar jornadas** laborales excesivamente **largas**.
- Garantizar períodos de **descanso adecuados**.

Fomentar los hábitos de vida saludables



Comunicación

La **modificación de la jornada** laboral y la restricción del **uso de lugares comunes** en la empresa hace más complicada la comunicación y favorece la **sensación de aislamiento** y la falta de protección.

- **Comunicar el protocolo** con las medidas a adoptar en la empresa para **prevenir el contagio**.
- Proporcionar **información precisa** y actualizada sobre la COVID-19 y las medidas preventivas.
- **Informar** a los trabajadores de **cómo actuar** en caso de presentar síntomas o frente a un **resultado positivo**.
- Asegurar que toda la **información** sea **accesible** para **personas con discapacidad** y para **inmigrantes**.
- Poner a disposición del personal trabajador, profesionales que les **ayuden a superar la situación** o hacerles llegar la información para poder **acceder a los recursos que necesitan**.
- Garantizar su **privacidad** para **evitar la estigmatización**.



Relaciones personales

En la situación actual **pueden verse afectadas** tanto por **miedo al contagio** como por **perder el contacto diario** con los compañeros y compañeras.

- **Facilitar** que el personal disponga de **momentos y lugares para comunicarse entre ellos** y poder compartir sus emociones y prestarse **apoyo mutuo**.
- Mostrar **interés por la salud de la plantilla** y ofrecerles cualquier apoyo que esté en tu mano.
- **Dar a conocer todas las ayudas disponibles** en la empresa y fuera de ella, **simplificando los trámites** cuando sea posible.
- **Promocionar el contacto social** a través de nuevas **tecnologías**, con canales de comunicación individualizados y de grupo.
- Establecer **procedimientos para evitar la violencia y el acoso**.



Doble presencia

El tener que **compatibilizar el trabajo con las tareas domésticas y el cuidado de niños o personas dependientes** puede generar estrés.

- **Ofrecer a los trabajadores** en la medida de lo posible **flexibilidad horaria, días de permiso, reducción de jornada, apoyo psicológico, ...**
- Informar a la **plantilla del derecho a adaptación o reducción de jornada en situaciones especiales**.

Prestar atención a la gestión de los conflictos generados por la situación actual

