

ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DEL COMERCIO AL POR MAYOR. PROPUESTAS DE MEJORA

El sector de comercio al por mayor comprometido por garantizar el bienestar y la salud del personal, avanzando en la mejora de la integración de los factores de riesgo psicosocial, aplicando pautas para identificar, evaluar los riesgos laborales de naturaleza psicosocial en los distintos puestos de trabajo y proponiendo medidas de prevención para hacer frente al riesgo psicosocial.



En los últimos años el sistema de trabajo ha evolucionado dejando atrás los sistemas de organización más tradicionales por otros más avanzados debido en gran parte, a los avances tecnológicos. Hoy en día se precisa un mayor esfuerzo mental de los/las profesionales y una rápida adaptación a los cambios organizativos que se están implantando en éste y otros sectores, cómo: ampliación horario de trabajo incorporando nuevos turnos, introducción de nuevas tecnologías, programas informáticos y dispositivos electrónicos, automatización de almacenes, etc.

Estos cambios pueden derivar en una la exposición del personal a riesgo psicosocial, provocando estrés, la fatiga mental y física, insomnio, dificultad de concentración, dolor de cabeza, problemas digestivos, pérdida del sentido del humor, frustración, desmotivación, etc. en definitiva, mermar la salud.

Por todo ello, es necesario que las empresas mayoristas dispongan de mecanismos para prevenir la aparición del riesgo psicosocial y herramientas para evaluar el impacto de determinados cambios que puedan afectar a la salud y el bienestar del personal.

En el manual “Análisis de los riesgos psicosociales en el sector del comercio al por mayor. Propuestas de mejora.”, con la financiación de la Fundación para la prevención de riesgos laborales, presenta una serie de herramientas de evaluación del riesgo psicosocial aplicables al sector mayorista.

Este manual lo puedes encontrar en: <http://prl.cec-comercio.com>

“El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la Confederación Española de Comercio (CEC) y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales”.

AS-0059/2015

Con la financiación de:



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Entidad ejecutante:



Confederación Española de Comercio

En esta línea, cabe destacar el “Método de Evaluación F-PSICO, versión 3.1” publicado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), cuyo objetivo es contribuir al diagnóstico de los factores psicosociales presentes en una empresa o en áreas parciales de la misma, a partir la cumplimentación de un cuestionario a cumplimentar por cada persona trabajadora.

Por factores psicosociales se entiende que son aquellos aspectos del diseño y de la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico. Y se aglutinan en nueve factores:

Factor Psicosocial	Descripción del factor
TIEMPO DE TRABAJO	Tiene que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana (días laborales, descanso semanal y conciliación laboral-familiar).
AUTONOMÍA	Capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones sobre aspectos de la estructuración temporal de la jornada y sobre aspectos de procedimiento y organización del trabajo: - Autonomía temporal: ausencias, ritmo y pausas. - Autonomía decisional: tareas, distribución, métodos y procedimientos, cantidad, calidad, turnos).
CARGA DE TRABAJO	Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador a de hacer frente; es decir, grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral: - Presiones de tiempo: tiempos asignados y ritmo de trabajo; - Esfuerzo de atención: tiempo, intensidad; - Cantidad y dificultad de la tarea
DEMANDAS PSICOLOGICAS	Naturaleza de las distintas exigencias a las que ha de hacer frente en el trabajo. Las demandas pueden ser de naturaleza cognitiva: grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador (aprendizaje, adaptación, iniciativa, memoria y creatividad) o de naturaleza emocional, cuando el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones (trato con personas, ocultación de emociones, situaciones de impacto emocional).
VARIEDAD / CONTENIDO DEL TRABAJO	Tiene que ver con 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; siendo además reconocido y apreciado, más allá de las contraprestaciones económicas: variedad y sentido del trabajo, importancia y reconocimiento.
SUPERVISION/ PARTICIPACION	Se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre la ejecución de su trabajo; y a los niveles de implicación, intervención y colaboración del trabajador respecto al desempeño del trabajo.
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/ COMPENSACION	Grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador (promoción, formación, desarrollo de la carrera profesional, estabilidad en el empleo, información, etc.).
DESEMPEÑO DE ROL	Mide la claridad de la información que el trabajador posee sobre su papel en la organización y la posible existencia de demandas de trabajo conflictivas.
RELACIONES Y APOYO	Calidad de las relaciones de tipo personal entre compañeros, jefes y subordinados; y la exposición a conflictos interpersonales (físicos, psíquicos o sexuales).

AS-0059/2015

Con la financiación de:



Entidad ejecutante:



Confederación Española de Comercio