

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

La Confederación Española de Comercio (CEC), constituida en 1984, es la organización empresarial para la defensa, la representación y el fomento de los intereses generales del comercio. En nuestro afán por contribuir a aumentar la competitividad de las empresas de comercio mayorista, mediante la prevención de riesgos laborales efectiva, incluyendo los riesgos psicosociales.



Es necesario que las empresas mayoristas mantengan controlados los factores de riesgo psicosociales, ya que unas condiciones de trabajo que propicien la existencia de riesgos de origen psicosocial en la plantilla puede tener una relación directa con: absentismo, impuntualidad, aumento de la rotación, menor desempeño y menor productividad, falta de motivación, clima laboral tenso y negativo, situaciones de acoso y violencia, pérdida de imagen, creación de condiciones favorables a la producción de accidentes e incidentes... Todas estas variables y otras, tienen como consecuencia directa con el aumento de costes en general y la merma el bienestar y la salud de los profesionales.

Por ello, la CEC ha desarrollado el Manual “ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE COMERCIO AL POR MAYOR. PROPUESTAS DE MEJORA” con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. Este manual lo puedes encontrar en: <http://prl.cec-comercio.com>

En el capítulo “Propuestas de mejora” se describen algunas recomendaciones generales de intervención, a modo de ayuda para la toma de decisiones sobre las acciones de mejora que se deben tomar a partir de los resultados obtenidos en la evaluación de los factores psicosociales.

La acción más importante es la identificación del riesgo psicosocial mediante la evaluación de riesgos laborales, cuya realización es obligatoria según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención vigentes, ambos reconocen la obligatoriedad empresarial de intervenir frente a los factores de riesgos psicosociales.

“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:



Entidad ejecutante:



Se presentan una serie de propuestas, recomendaciones y medidas preventivas para eliminar y minimizar al máximo los factores de riesgo psicosocial.

1. Tiempo de Trabajo

- Establecer mecanismos que permitan al personal la participación en la organización de horarios y días de descanso, favoreciendo su autonomía.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios.

2. Autonomía

- Promocionar la autonomía del personal en la realización de las tareas, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo, por ejemplo potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo.
- Mejorar el apoyo social de compañeros y superiores y disponer de los recursos adecuados para realizar el trabajo.

3. Carga de Trabajo

- Estructurar y distribuir la asignación de tareas de manera equilibrada entre los trabajadores, evitando los esfuerzos (físicos y/o mentales) intensos y continuados durante toda la jornada laboral.
- Evaluar si los tiempos asignados para la realización de las tareas son adecuados en función de su dificultad, cantidad y asignación de recursos.

4. Demandas Psicológicas

- Facilitar los medios y recursos adecuados para realizar el trabajo, estableciendo para ello mecanismos y aplicaciones informáticas que faciliten al mando tomar decisiones sobre el ritmo, la cantidad de trabajo, el método o el momento de realizar las pausas.
- Potenciar el trabajo en equipo y la comunicación, formando a los mandos en liderazgo participativo, equipos de trabajo, habilidades de autocontrol, afrontamiento de conflictos, etc.

5. Variedad/ Contenido del trabajo

- Proporcionar tareas que impliquen retos. Por ejemplo favoreciendo la utilización de habilidades y conocimientos diversos y la oportunidad de nuevos aprendizajes a través del trabajo.
- Reconocer adecuadamente el trabajo realizado.

6. Participación-Supervisión

- Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas de forma saludable.
- Aprovechando que la mayoría de empresas dispone de sistemas de gestión normalizados (calidad, medio ambiente o prevención) sería interesante tratar de seguir potenciando la participación del personal en los procesos de implantación, mantenimiento y mejora de los mismos.

7. Interés por el trabajador-a/Compensación

- Mantener al trabajador informado sobre las políticas estratégicas de la empresa, además de establecer mecanismos para revisar los planes de carrera y las posibilidades de promoción, garantizando la información, transparencia e igualdad de oportunidades.
- Mantener una oferta de formación continua adecuada a cada colectivo profesional.

8. Desempeño de rol

- Impulsar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- Definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo, los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, la responsabilidad y el ámbito de autonomía disponible.

9. Relaciones y Apoyo social

- Fomentar el apoyo entre los/las trabajadores/as y sus responsables en la realización de las tareas; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva.
- Establecer medidas que impidan conductas competitivas entre compañeros (sistemas de remuneración, acceso a información y formación, sistemas de promoción, etc.).

AS-0059/2015

Con la financiación de:



Entidad ejecutante:

