

**MANUAL DE PROCEDIMIENTOS
OPERATIVOS DE PREVENCIÓN
P.O.P./10**

PSICOLOGÍA LABORAL

PROCEDIMIENTO

Título: Psicología Laboral

CÓDIGO: P.O.P./10

Revisión n°: 0

Fecha: Febrero 1999

Hoja: 1 de 5

INDICE

- 1.- Reconocimientos Psicológicos**
- 2.- Pruebas**
- 3.- Calificación de la Aptitud Psicológica**
- 4.- Asistencia Psicológica**

PROCEDIMIENTO

Título: **Psicología Laboral**

CÓDIGO: P.O.P./10

Revisión nº: 0

Fecha: Febrero 1999

Hoja: 2 de 5

1.- RECONOCIMIENTOS PSICOLÓGICOS

Los reconocimientos psicológicos que se practiquen en la Empresa tendrán un sentido preventivo y se dirigirán a evaluar las aptitudes psicológicas y estado de salud psíquica de los trabajadores. Con carácter general la práctica del reconocimiento al trabajador tendrá carácter voluntario, a excepción de los relativos a aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño laboral pueda constituir un riesgo para sí mismos, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa, a cuyo fin, se establecen dos grupos:

- * Personal con “responsabilidad en circulación”, conforme a lo previsto en la Circular de Presidencia nº 2/94, sobre “Seguridad en la Circulación”.
- * Personal en puestos que supongan una potencial situación de riesgo objetivo, tanto para la salud del propio trabajador como para los que trabajan en equipo y coordinación con él, establecidos previo informe de la Representación de Personal y según determine el análisis sobre la Evaluación de Riesgos de puestos de trabajo.

Asimismo, la evaluación del estado de salud psíquica del trabajador podrá ser solicitada a petición de:

- * La Jefatura de Personal del trabajador, fundadamente y previo informe de la Representación de los trabajadores.
- * El propio trabajador.

PROCEDIMIENTO

Título: **Psicología Laboral**

CÓDIGO: P.O.P./10

Revisión nº: 0

Fecha: Febrero 1999

Hoja: 3 de 5

2.- PRUEBAS

Las pruebas que comprende la “Batería de Seguridad” son las siguientes:

- a) Prueba de Inteligencia Concreta Manipulativa.

Su objetivo es apreciar los distintos niveles de inteligencia práctica.

- b) Pruebas de medición de tiempos de reacción ante estímulos simbólicos y luminosos. Reacciones complejas, reacción y vigilancia.

- c) Prueba de estimación de velocidad de un móvil. Velocidad de anticipación.

Mide los tiempos de anticipación y retraso en la estimación de una velocidad.

- d) Pruebas de Personalidad para detectar alteraciones psicopatológicas graves.

Permiten detectar trastornos de la personalidad, afecciones psicósomáticas o estados marginales cuya naturaleza deberá ser precisada por psicólogo, mediante entrevista.

- e) Todas aquellas pruebas que en cada momento se consideren las adecuadas para evaluar los criterios de riesgo.

Atendiendo a que cierto grado de déficit en la realización de las pruebas, debido al paso del tiempo, pueda estar compensado con la experiencia en el desempeño del puesto de trabajo y con

PROCEDIMIENTO

Título: **Psicología Laboral**

CÓDIGO: P.O.P./10

Revisión nº: 0

Fecha: Febrero 1999

Hoja: 4 de 5

el desarrollo de nuevas estrategias cognitivas, se establecen dos niveles de exigencia distintos:

- 1.- Para los trabajadores que deben someterse a las pruebas, según preceptúa la Circular de Presidencia nº 2/94 sobre “Seguridad en la Circulación”, en los casos a), c), d), e), f), g), que recoge la Circular en su Capítulo II, Apartado 4 B).
- 2.- Para candidatos que accedan a categorías o funciones “con responsabilidad en la circulación”, ya sea por ingreso en la Empresa, ascenso, cambio de categoría, transformación, habilitación, contrato temporal, etc, y para el acceso a puestos con potenciales situaciones de riesgo para el trabajador o para los que trabajan con él.

3.- CALIFICACIÓN DE LA APTITUD PSICOLÓGICA

Para llevar a cabo la calificación de la aptitud psicológica, se establecen los siguientes niveles:

APTO	Supone la aptitud para el puesto de trabajo.
APTO TEMPORAL	Supone la aptitud para su puesto de trabajo condicionado a seguimiento y evaluación definitiva.
APTO CON LIMITACIONES	Equivale a la aptitud para determinadas funciones de su categoría y en su caso especialidad.

PROCEDIMIENTO

Título: **Psicología Laboral**

CÓDIGO: P.O.P./10

Revisión nº: 0

Fecha: Febrero 1999

Hoja: 5 de 5

NO APTO TEMPORAL

Supone que la no aptitud está limitada en el tiempo y quedará pendiente de seguimiento y evaluación definitiva.

NO APTO Supone o bien la necesidad de cambio de puesto de trabajo, o la no habilitación para determinadas funciones.

Estas calificaciones se comunicarán, desde la Jefatura de Psicología Laboral a la Jefatura de Personal que corresponda, y para conocimiento del trabajador, salvaguardando la reserva de la información.

4.- ASISTENCIA PSICOLÓGICA

La Jefatura de Psicología Laboral, a petición del trabajador afectado, facilitará asistencia psicológica en aquellas situaciones de incidencias o accidentes graves relacionados con el desempeño profesiona

