



## Anuario 2013: Buenas prácticas en Riesgos Psicosociales

### Fuente documental<sup>1</sup>

Los riesgos psicosociales son uno de los mayores problemas en salud laboral, más con la crisis porque las empresas anteponen sus intereses a su principal valor, el bienestar "completo" de su plantilla (OMS). Así la **importancia de recopilar/divulgar/aplicar/adaptar y mejorar buenas prácticas de los riesgos psicosociales, a nivel nacional e internacional**. Así se muestra en documentos como nuestro Anuario del 2013, del que en esta Ficha y con este fin sólo hacemos referencia como "modelos" de buenas prácticas a dos países, Reino Unido y Austria.

### REINO UNIDO, buena práctica respecto al estrés relacionado con el trabajo

**¿PARA QUÉ?** Las Encuestas de la Fuerza Laboral mostraron un gran aumento del estrés de los trabajadores ingleses. **HSE** (órgano paralelo al INSHT)<sup>2</sup> **concluyó que era necesaria su reducción**.

**¿CÓMO?** HSE elaboró unas normas de gestión no vinculantes que **guían a empresas, trabajadores y representantes** a mejorar "continuamente" el estrés laboral, centrándose en satisfacer:

- Exigencias de cada puesto de trabajo y claridad del rol del trabajador.
- Control o autonomía laboral para fomentar la participación e implicación en toda la empresa.
- Apoyo de compañeros y la dirección para crear unas buenas relaciones laborales o clima.
- Cambios organizativos necesarios para una buena gestión en toda la salud laboral.

Estos estándares de gestión fueron **puestos a prueba en 24 empresas** para que informen de sus dificultades prácticas por email, cuestionarios... Algunas expresaron reservas de su fiabilidad, pero la mayoría los evaluó como muy útiles. Entre todos sus análisis se **identificaron como claves**: El compromiso de la dirección/Usar un lenguaje y formato de fácil acceso/Colaboración entre mandos intermedios, RRHH y profesionales de la salud laboral/Indicadores del grado de las competencias empleadas para facilitar una gestión eficaz del estrés/Integración de esta gestión en otras áreas/Facilitar aún más un marco de consulta, tanto individual para una concreta orientación, como a nivel grupal o de toda la organización. Sin embargo los expertos entrevistados consideraron que existen unas **deficiencias** (se centra estrictamente en el estrés, puede ser costosa y requerir mucho tiempo...), *para las que propusieron unas mejoras como*: invertir más en el fomento de las capacidades de las personas, simplificarse aún más para ser utilizada en diferentes contextos y empresas más pequeñas...

### ¿POR QUÉ ES BUENA PRÁCTICA?:

- Sus **propiedades psicométricas** indican si las empresas cumplen los parámetros establecidos.
- Es una metodología **sencilla, global, práctica, innovadora y necesaria** para establecer "valores de referencia" que pueden conducir a una mejor gestión general de la salud laboral.
- Es **transferible**, ya que Irlanda o Italia lo han "adaptado" a su propia problemática.

### AUSTRIA, obligación legal de evaluar los riesgos psicosociales:

**¿PARA QUÉ?:** Incluso aunque la dirección no lo quiera, pues obedece a la nueva Ley de protección de los trabajadores austriacos, basada en normativa de la UE; y debe contar con expertos **para planificar y ejecutar unas medidas que traten de reducir constantemente los factores** de riesgos psicosociales. Por ejemplo las nuevas tecnologías, porque suponen una mayor flexibilidad e "intensificación" del trabajo, tanto

Con la Financiación de:  
DI-0007/2013



<sup>1</sup> Anuario Internacional sobre Prevención de Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral. Evaluación psicosocial en UE. Investigación científica y experiencias institucionales Univ. Jaén-UGT 2013/Ficha55 Buenas prácticas en Prevención de Riesgos Psicosociales UGT 2013

<sup>2</sup> Organismos especializados en SST en el mundo



respecto a las exigencias de autonomía relacionadas con la profesión, como los requerimientos de aprendizaje de habilidades<sup>3</sup>.

**¿CÓMO?** Presentan dos **estudios de caso como modelos de retos y oportunidades de esta evaluación participativa**: 1 Evaluación psicosocial separada de 9 unidades locales de una *agencia pública mediana austriaca* dedicada a varios servicios financieros. 2 Pequeña empresa de TI (nuevas tecnologías de la información), también para conseguir las citadas medidas en beneficio de sus grupos de riesgo como los técnicos "jóvenes" de TI. Ambos ejemplos siguen los siguientes pasos "recomendados" por el Ministerio de Trabajo de Austria:

1. Planificar un **plan de acción** por directivos y expertos internos y externos del que se informará a la plantilla, definiendo riesgos psicosociales específicos y áreas críticas.

Ejemplo CASO 1	Ejemplo CASO 2
Se diseñó un cuestionario en versión escrita y online.	También se utiliza una encuesta con breves escalas de medición.

2. Evaluar los riesgos psicosociales con instrumentos adecuados (entrevistas, grupos...).

Ejemplo CASO 1	Ejemplo CASO 2
Los trabajadores lo rellenaron de forma voluntaria y anónima.	Los trabajadores jóvenes presentaron mayores índices de intensificación del trabajo y presión del tiempo.

3. **Desarrollar medidas**, según los resultados de la evaluación (incluyendo nuevos elementos de la aceleración en el trabajo) y la *participación de expertos y trabajadores*.

Ejemplo CASO 1	Ejemplo CASO 2
En cada unidad se presentaron en un taller: resultados, causas y medidas con sus áreas específicas.	Se integraron los resultados de los círculos de calidad y de los talleres

4. **Control de calidad de éstas** según señales del incremento de los riesgos: quejas, accidentes...

Ejemplo CASO 1	Ejemplo CASO 2
Este control se realizó por el departamento de RRHH.	Tras 15 meses desde 1ª encuesta reevalúan los factores psicosociales

5. **Documentación** centrada más en las causas que en comportamientos de los trabajadores. Fuentes divididas en 4 categorías relacionadas con: los riesgos intrínsecos a determinadas tareas y puestos, el entorno, el nivel organizativo y la organización del trabajo.

Ejemplo CASO 1	Ejemplo CASO 2
Los trabajadores pudieron evaluar las medidas.	También todo el proceso se documentó con cuidado por RRHH.

### ¿POR QUÉ ES BUENA PRÁCTICA?

- Algunas de las medidas aplicadas **pueden servir para otras empresas o sectores**, por ejemplo la mejora en los procesos de comunicación e información.
- El apoyo externo fue necesario para un **buen diagnóstico y un plan** de acción específico.

### Conclusiones prácticas:

- **Combinar metodología cuantitativa/qualitativa** para identificar dónde se debe centrar la prevención psicosocial.
- **Es necesario el apoyo de la dirección y de instituciones competentes** para mejorar los procedimientos existentes, identificar obstáculos, transferir y difundir otras experiencias exitosas en esta área de salud laboral. Por ejemplo en Reino Unido, una amplia gama de fuentes externas asesoras en salud laboral y en Austria psicólogos especializados en organizaciones y relaciones laborales y la Inspección de trabajo **austriaca**.
- **Algunas** claves del éxito: más concienciación general y considerar las medidas como un ahorro a largo plazo.

<sup>3</sup> "Resultados de la V Encuesta Europea sobre las Condiciones de Trabajo" 2011



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx](http://www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx)

