



Pautas para un Protocolo de Intervención en Riesgos Psicosociales

Definición y antecedentes

Junto con las evaluaciones de riesgos psicosociales, la negociación colectiva, la vigilancia de la salud psicosocial y los sistemas de resolución de conflictos, **los protocolos de intervención psicosocial** son una de las medidas preventivas que se pueden poner en marcha en las organizaciones para evitar que puedan producirse comportamientos que afecten a la salud psicosocial de los trabajadores.

Según afirma la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales¹, el uso de estos instrumentos (protocolos o procedimientos) se encuentra previsto en la Recomendación de la Comisión Europea 92/131/CEE de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y en el art. 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Asimismo la Guía de la ITSS hace referencia a que las Directrices Multisectoriales sobre violencia de terceros establecen la conveniencia de que existan procedimientos y/o protocolos para supervisar e investigar cualquier caso de violencia de terceros e informar a las víctimas sobre el avance de la investigación del caso.

Protocolo de Intervención psicosocial: puntos a tener en cuenta

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene elaboradas una serie de Notas Técnicas de Prevención que tratan sobre la intervención psicosocial en las empresas. Entre ellas, destacamos dos, por su abordaje global de la situación. Estas son las NTP 944 y 945, Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales I y II. En ellas se identifican los elementos presentes en los programas de intervención que conducen al éxito buscado, elementos que, con más o menos diferencias, se repiten en la mayoría de los documentos, lo que habla de su consistencia como modelo a seguir y los hace recomendables a la hora de actuar sobre los riesgos psicosociales, su manejo y prevención.

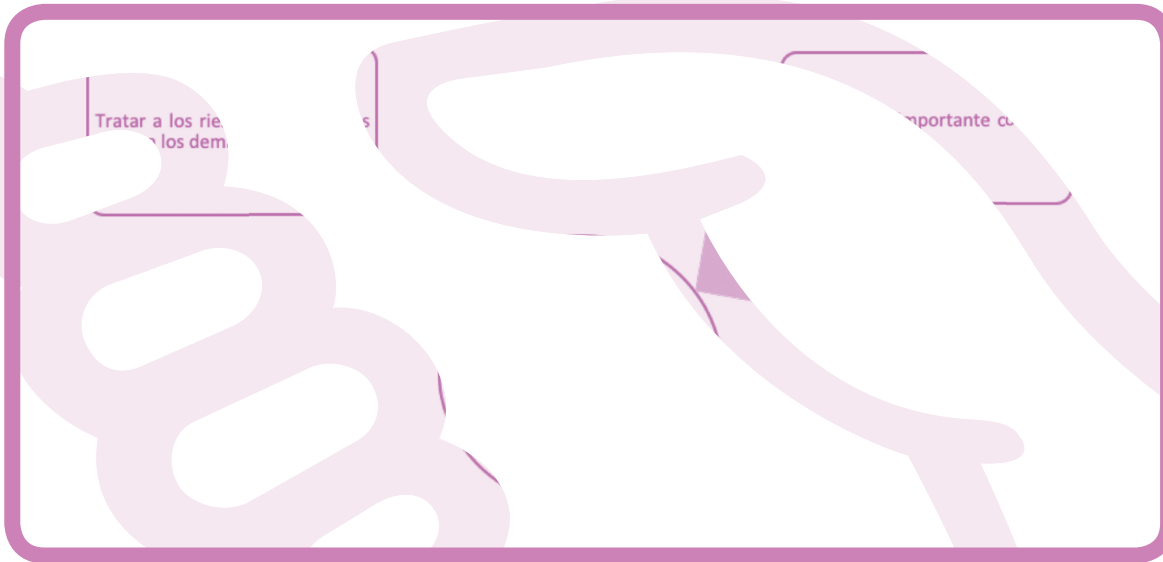
La base de todo esto es "tratar los riesgos psicosociales como a los demás riesgos", integrando la prevención psicosocial y siguiendo los principios de acción preventiva, como se hace con los riesgos de seguridad, higiene y ergonomía. Aplicar esta máxima tiene como resultado una normalización, colocándolos en el mismo nivel de enfoque y, por tanto, al mismo nivel de acción. Esto requiere:

- incluir la intervención psicosocial en el Plan de Prevención, actuando sobre las condiciones organizativas,
- identificando factores y riesgos,
- aplicando las medidas de prevención y protección,
- recogiendo esas medidas en la negociación colectiva,
- implantando códigos de buenas prácticas,
- y estableciendo consensos entre representación de los trabajadores y empresa, con el objetivo de conseguir que la intervención se ejecute con éxito.

¹ ITSS, Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf.



Otra de las recomendaciones de las Notas Técnicas es considerar el proceso como algo tan importante o más que el resultado a obtener. El desarrollo del procedimiento debe partir de evaluaciones fiables, adecuadas a los objetivos y aplicar situaciones preventivas adaptadas al problema concreto no utilizando soluciones comunes. La planificación de las estrategias a aplicar debe plasmarse en un compromiso por escrito, estableciendo claramente las prioridades, con unos plazos consensuados, y con la dotación de los recursos económicos y humanos necesarios para el proceso. Además deben quedar establecidos los mecanismos de seguimiento y control de cada fase del procedimiento y favorecer y animar a la participación activa de todos los implicados para tener garantías de éxito del proceso.



Ejemplo: Proyecto de intervención sobre Absentismo y bienestar (PIAB). Dinamarca

Objetivo: reducir el absentismo y promover el bienestar

El PIAB es un estudio de intervenciones en el entorno laboral psicosocial durante cinco años. Las intervenciones tienen lugar a nivel organizativo e interpersonal, y se centran en las exigencias psicológicas, el apoyo social, el control, el sentido del trabajo y la previsibilidad. Los principales objetivos son el estado de salud y el estrés percibidos, las bajas laborales, la satisfacción con el puesto de trabajo y la rotación de la plantilla.



Para saber más:

ITSS Guía explicativa y de buenas prácticas para la detección y valoración de comportamientos en materia de acoso y violencia en el trabajo http://www.feteugt.es/data/images/2012/salud%20laboral/Guia_CT_69_2009.pdf

NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I). INSHT.

NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). INSHT.

NTP 860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención. INSHT.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

