



Buenas prácticas en intervención de Riesgos Psicosociales (II)

¿Qué son las buenas prácticas?

Como planteamos en la ficha anterior, el objetivo de las buenas prácticas es ofrecer un marco orientativo para diseñar e implementarlas según cada sector y riesgo psicosocial.

Se planteó que tipos de intervención se debe aplicar frente a los riesgos psicosociales, diferenciando entre las actuaciones primarias, secundarias y terciarias.

Pero ¿cómo se puede llevar a cabo una intervención en riesgos psicosociales?

La intervención en riesgos psicosociales, ha de centrarse en dos aspectos fundamentales, por un lado, en la exposición a los factores de riesgos, y por otro lado, hay que ir al origen de los riesgos: la organización de trabajo, lo que supone realizar un cambio y una transformación de la misma.

El INSHT - NTP 944 Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I) y NTP 945 Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II). Disponibles en <http://www.insht.es/>- establecen que para realizar con éxito una intervención en riesgos psicosociales se ha de tener en cuenta una serie de preceptos:

1. Tratar los riesgos psicosociales como cualquier otro riesgo, lo que supone: integrarlos en la planificación preventiva y, seguir los principios de la acción preventiva (artículo 15 LPRL).
2. La intervención se ha de basar en necesidades reales, lo que supone que es importante hacer una Evaluación de Riesgos, y que además hay que prestar atención a determinadas situaciones que, pueden aportar información suficiente para adoptar las medidas correspondientes.
3. Planificar la intervención, que ha de plantearse como un proceso a medio-largo plazo por lo que es importante que el proceso de intervención sea evaluado para comprobar las carencias y necesidades.
4. Participación de trabajadores y todos los miembros implicados en la organización. Es fundamental contar con la participación de los/las trabajadores/as de forma directa ya que permite obtener una información real de la situación. También se ha de tener en cuenta a la dirección de la empresa en cuanto que se ha de implicar en el proceso; al igual que los representantes de los/las trabajadores/as quienes pueden aportar transparencia y confianza, y, por último se ha de contar con la participación del técnico de prevención como un asesor externo.





Elementos a tener en cuenta para potenciar la participación

- Nivel de participación: **participación de calidad, activa, a lo largo de todas las etapas del proceso, reconociendo a los/las trabajadores/as como expertos.**
- Agentes intervinientes: **dirección, trabajadores y sus representantes, mandos intermedios, SP.**
- Mecanismos: **crear un grupo de trabajo. Condiciones necesarias: personas adecuadas, tiempo y formación suficiente, clima de confianza y credibilidad.**

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



Ejemplo de buena práctica.

Naoussa spinning mills S.A.: programa de protección de la salud en el trabajo. Grecia. (Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.2003. <https://osha.europa.eu/es/front-page>).

¿PARA QUÉ? Es un ejemplo para reducir el estrés relacionado con el trabajo. Incluye la promoción y protección de la salud a largo plazo con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los/las trabajadores/as de la empresa textil. Para ello, pretendía aplicar medidas de protección tanto para la salud física como psicológica de los empleados/as.

¿CÓMO? Se aprobó un programa de acción por parte de la dirección de la empresa, en el que se establecían unos principios de protección de la salud. Programa que contó con el apoyo de todas las partes de la empresa: representante de los/las trabajadores/as, y resto de categorías de la organización.

El programa constaba de varias fases:

- Identificación del problema causante mediante un análisis de la historia de la empresa (absentismo, bajas, accidentes....)
- Evaluación de los riesgos.
- Consulta a los representantes de los/las trabajadores/as y dirección de la empresa para identificar los problemas y establecer prioridades de actuación.
- Establecimiento de acciones destinadas a reducir los problemas encontrados.
- Registro de los resultados.

¿POR QUÉ ES UNA BUENA PRÁCTICA? El programa ha conseguido desde su implantación en 1986 reducir los niveles de estrés.

El grado de participación de los/as trabajadores/as, sus representantes y toda la dirección, supuso un éxito destacando el enfoque utilizado por la dirección para identificar los factores y riesgos de carácter psicosocial, contando con la información de primera mano de los/las trabajadores/as. Otro punto clave para que el programa tuviera éxito es el carácter multidisciplinario de los equipos implicados formados no sólo por expertos externos sino por la propia población trabajadora.

Es un programa que se puede transferir a otros sectores y países, dado que lo que más destaca es la participación y multidisciplinidad.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx

