



## Buenas prácticas en gestión de Riesgos Psicosociales

### ¿De qué estamos hablando?<sup>1</sup>

Como es necesario reforzar la prevención de estos riesgos, de cara a una **actuación "integral"** (bienestar completo del trabajador, OMS), y por tanto constante **con los demás sistemas de gestión** (medio ambiente, calidad, recursos humanos...), la mejor manera de conseguirlo es ofrecer ejemplos concretos que se han llevado a cabo en varias empresas y diferentes sectores, para que sirvan como modelos de buenas prácticas<sup>2</sup> a transferir, ya sea de forma parcial o total, adecuándose a otras empresas, incluso de sectores distintos a los que aquí analizamos en los caso elegidos como "orientación" de **buenas prácticas en todo el ciclo de gestión de los riesgos psicosociales** (su evaluación, planificación, valorar eficacia de las medidas, revisar las adoptadas...) según la LPRL, básicamente artículos 4, 15 y 16.

### ¿Qué medidas tendría que incluir una buena gestión psicosocial?

Como listado "abierto", ya que se tienen que adecuar a cada colectivo de trabajadores, los siguientes aspectos se deberían incluir para considerar la eficacia de tal gestión:

POTENCIAR:
La autonomía o control del trabajador sobre su trabajo. Su participación directa o por sus representantes en temas relacionados con su trabajo. La claridad de su rol incluyendo sus límites y responsabilidades. Las posibilidades de promoción profesional. El apoyo entre los compañeros de distintos departamentos. El liderazgo democrático. La conciliación entre vida laboral y familiar. La estabilidad en el empleo...
DISMINUIR:
Las exigencias psicológicas del trabajo. La carga de trabajo elevada...
Y EVITAR:
Conflictos (por razones de competitividad, discriminación...). Trabajos aislados y monótonos...

Ejemplos de buenas prácticas internacionales y nacionales en esta gestión<sup>3</sup>:

### A.- Gestión de los riesgos psicosociales en los Juegos Olímpicos de Atenas:

¿**PARA QUÉ?**: Basándose en el ciclo de mejora continua<sup>4</sup>, **incluyó estos riesgos en su sistema de gestión global**, reconociendo que la violencia y el estrés pueden causar problemas tanto físicos, como psíquicos y sociales entre su plantilla tan variada, aunque sea un evento puntual.

¿**CÓMO?**: Principalmente centrándose en su prevención, más que en su tratamiento:

- Fomentando la **participación** de todos los trabajadores y niveles, "sin" tratos discriminatorios.
- Considerando las **normas y similares prácticas** exitosas.
- Impulsando la **comunicación** (encuestas para que el trabajador opine, reuniones...).

<sup>1</sup> Esta necesidad de ofrecer buenas prácticas en gestión psicosocial se refleja por ejemplo para identificar y reconocer buenas prácticas en esta gestión, anunciada el 4/14 por el INSHT: **Una Campaña Europea de sensibilización sobre los riesgos**

<sup>2</sup> Ficha 55 **Buenas prácticas en Prevención de Riesgos Psicosociales** UGT 2013 (identificación y requisitos)

<sup>3</sup> A: <http://osha.europa.eu/es/publications/reports/104> caso 2.8 B y C: **Guía de buenas prácticas** Federación de empresas asturianas 2011

<sup>4</sup> Planear/Hacer/Verificar/Ajustar. Muy valorado por ejemplo en: **Guía de calidad en vigilancia de la Salud en el Trabajo** MCA-UGT 2009



Con la Financiación de:  
DI-0007/2013





- **Informándoles y formándoles** en las herramientas disponibles frente a estos riesgos.
- Diseñando el contenido de trabajo. **Evitando:** ambigüedad y conflicto de rol, mandos autoritarios, entornos inadecuados (ruido, sin transporte de trabajadores...).

¿POR QUÉ ES BUENA PRÁCTICA?: OSHA-EU advirtió que esta gestión psicosocial puede **“orientar” a mejorar** las condiciones relacionadas con este campo de salud laboral en otras empresas.

### **B.- Fábrica asturiana de la multinacional Dupont (productos innovadores: lycra, nomex...):**

¿PARA QUÉ?: **Consolida varios valores** (“cero” accidentes, códigos de conducta para mejorar las relaciones laborales y el respeto sin discriminación...) **integrando sus sistemas de gestión.**

¿CÓMO? Uno de los objetivos principales de su gestión en riesgos psicosociales es ofrecer a cada trabajador unas oportunidades de promoción, para desarrollar sus capacidades personales y profesionales, principalmente mediante las siguientes herramientas:

**Equipos de trabajo**, auto-gestionados y coordinados, que “contagien” sus buenas prácticas, compartiendo metas “posibles” y recursos, distribuyendo las tareas según las capacidades de cada persona implicada en los mismos.

Apoyo mediante la figura de los **consejeros “proactivos”** en aras del bienestar del personal.

Planificando y ejecutando **programas preventivos** como el de ayuda al trabajador.

¿POR QUÉ ES BUENA PRÁCTICA? Además de **conseguir buenos resultados** en los riesgos psicosociales (mantener a los trabajadores motivados, procurándoles una conciliación familia-trabajo...), también sirve de ejemplo para cumplir entre otras normas, la **OHSAS 18001:2007. Sistemas de gestión** de AENOR (más información en nuestra Ficha 98: **Certificación de calidad** y estos riesgos).

### **C.- Productora asturiana de la multinacional ENCE (celulosa y energía renovable):**

¿PARA QUÉ?: Adoptó una **gestión sistemática** de riesgos laborales, medio ambiente y calidad, comprometiéndose a identificar, evaluar y planificar dicha gestión, revisando periódicamente los objetivos de su política empresarial, para **favorecer hábitos seguros.**

¿CÓMO? Priorizando una eficaz cultura preventiva en todas sus localizaciones, básicamente:

Coordinando la comunicación vía intranet (experiencias, normas...) a tiempo real, **para facilitar la toma de decisiones.**

**Valorando al personal**, mediante grupos multidisciplinares de mejora y otros de trato directo para solucionar problemas concretos (ejs.: analizando accidentes para evitarlos, formando e informando a los nuevos...).

¿POR QUÉ ES BUENA PRÁCTICA? Teniendo en cuenta este concepto (ver nota 2), esta gestión **mejora la salud laboral en esta empresa**, porque aumenta la satisfacción de su plantilla, su participación y el flujo informativo, y puede **transferirse** incluso a otros sectores, aunque sea parcialmente. Además consiguió la **certificación de calidad** de la norma **OHSAS 18001 - Aenor.**

### **Conclusiones prácticas:**

- Conviene realizar un análisis DAFO (Debilidades/Amenazas/Fortalezas/y Oportunidades) para ajustar cada buena práctica a la empresa en cuestión. Ejs. orientativos en nuestra Guía Buenas prácticas sindicales en materia de violencia UGT 2012. Como el caso de Atenas de esta Ficha.
- Es patente que la comunicación a todos los niveles es necesaria para un buen intercambio de información y bienestar de los trabajadores, ya que aminora su carga de trabajo, aumenta su poder de autonomía, motivación y satisfacción en sus tareas.
- Hay que actualizarlas (ej. los casos países galardonados en caso de estrés laboral por OSHA-EU en 2003: Prevención de riesgos psicosociales y estrés laboral), difundir diferentes casos que puedan considerarse buenas prácticas (nota 2), y clasificarlas por sectores para acercarse y facilitar más su “uso real”, primando la búsqueda y mantenimiento del bienestar completo del trabajador de una forma proactiva, frente a intereses puramente financieros.



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

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

