



## Buenas prácticas en Prevención de Riesgos Psicosociales

### ¿De qué estamos hablando?

Cada vez se observa más la tendencia de utilizar esta expresión de las “buenas prácticas” en numerosos **contextos muy variados** tales como, medio ambiente, alimentación, educación, empleo, salud laboral, ... Pero todos tienen un denominador común, la necesidad de establecer unos criterios homogéneos para comprender su significado y así poderlas identificar.

En todo caso el término de buenas prácticas, independientemente del contexto donde se aplique, sirve para referirse a las **formas óptimas de ejecutar un proceso, de manera que puedan ser modelos para otras organizaciones**. Es decir que permitan aprender de las experiencias de otros, o que sean capaces de promover nuevas ideas o sugerir adaptaciones y proporcionar una orientación sobre la manera más efectiva de visibilizar unos objetivos reales, así como unas líneas de intervención para conseguirlos y mantenerlos en el tiempo. De ahí que la búsqueda de buenas prácticas se relacione con los actuales planteamientos sobre los criterios de calidad y eficiencia de las intervenciones sociolaborales, que abarcan no sólo la gestión y los procedimientos, sino fundamentalmente la satisfacción de las necesidades de las personas afectadas y la superación de su problemática, en este campo el derecho que tienen los trabajadores de prevenir su salud y seguridad, así como la colateral obligación del empresario para hacer efectiva esta necesidad.

### ¿Qué son las buenas prácticas?

La definición puede variar entre países, incluso en su terminología (mejores soluciones, intervenciones...) debido a las diferencias por cultura, lenguaje, intereses divergentes, diversos niveles de conocimiento, sus sistemas y normativas en materia de salud y seguridad laboral...

Así por ejemplo en esta materia, el **organismo británico (HSE)**, entiende que hay que respetar las orientaciones consideradas como buenas prácticas, aunque no sean obligatorias; y que generalmente bastan para garantizar la conformidad con las disposiciones legales vigentes. En **Alemania**, el BKK subraya la necesidad de respetar la normativa en vigor e indica que sus publicaciones tienen que incluir buenas prácticas orientadas a fomentar la salud laboral. En **Holanda** se utilizó la formulación de “soluciones efectivas” para limitar los riesgos ligados a la salud y la seguridad laboral e identificó dos tipos de soluciones, las líneas directrices y las soluciones aplicadas, para abarcar la gama completa de información disponible, tanto la procedente de fuentes en forma de orientaciones y otros documentos, como la que muestra la aplicación concreta de las medidas de control en las empresas.

En **España, el INSHT** (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), recoge un concepto amplio que incluye materiales muy diversos. En general, considera como buena práctica, *toda documentación que informe, ilustre y sugiera modos de actuación que mejoren las prácticas habituales de las empresas*. Puede venir en forma de: guías de organizaciones, institutos técnicos y autoridades; estudios de casos que demuestren una intervención real en el trabajo...

(Más información, con ejemplos concretos, en los siguientes enlaces: **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas** INSHT 2011 y **Experiencias en Intervención Psicosocial** INSHT 2009).

Con la Financiación de:  
DI-0010/2012





Toda actuación puesta en marcha en una empresa (hechos evidenciables, no intenciones), que haya sido efectiva para mejorar realmente las condiciones de trabajo, o por lo menos para reducir los riesgos en la misma, y que sea susceptible de servir de ejemplo en otras empresas del sector, u otras ramas de actividad. (Concepto por la AESST, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que difunde y ofrece diferentes galardones europeos por buenas prácticas en salud laboral, incluyendo los riesgos psicosociales: <https://osha.europa.eu/es/practical-solutions> y <https://osha.europa.eu/es/campaigns>).

### ¿Cuáles son los factores de éxito de las buenas prácticas en riesgos psicosociales?

Teniendo en cuenta las recomendaciones de la AESST, resumimos los siguientes criterios que consideramos que son necesarios para poder aumentar su probabilidad de éxito:

- **Identificar problemas.** Para mejorar unas condiciones de trabajo concretas.
- **Planificar por etapas.** Se debe establecer claramente: unos objetivos, grupos destinatarios, tareas, competencias, estrategias basadas en la evidencia y recursos.
- **Combinar medidas organizativas e individuales.** Pero siempre priorizando las colectivas para tratar los riesgos en el origen.
- **Conseguir un resultado real** en materia de salud laboral (bienestar físico, psíquico y social según la OMS). Por tanto no deben desarrollarse únicamente con fines comerciales.
- **Superar las exigencias legales** del Estado miembro donde se aplique, facilitando y mejorando el cumplimiento de los estándares mínimos.
- **Colaboración de expertos** competentes (técnicos, universidades, administraciones...).
- **Participación.** La implicación de los trabajadores, sus representantes, mandos intermedios y superiores es crucial en todo el proceso de intervención psicosocial.
- **Apoyo de la dirección.** Para realizar los cambios necesarios.

Se deben caracterizar por ser:

- **Innovadoras.** Desarrollando soluciones nuevas o creativas, perfeccionando las existentes.
- **Efectivas.** Demostrando un impacto positivo y tangible.
- **Sostenibles.** Capaces de producir efectos duraderos.
- **Transferibles.** Sirven como ejemplo para desarrollar políticas, iniciativas y actuaciones en otros lugares de trabajo, similares o no pero con problemáticas psicosociales comunes (violencia laboral,...).

### Elementos principales que se deberían documentar

Promotor, tema u objeto, fines, contexto, seguimiento, destinatarios y fuentes de información. Ejemplo del formulario de presentación **Formulario de participación - Europa**

#### EJEMPLOS DE PUBLICACIONES EN RIESGOS PSICOSOCIALES

Guías del Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT del 2012, disponibles en los enlaces siguientes:

- **Buenas prácticas sindicales en evaluación de riesgos psicosociales**
- **Buenas prácticas sindicales en materia de violencia de terceros**

Ofrecen una recopilación lo más actual posible de diferentes experiencias en cuanto a la evaluación psicosocial y el riesgo de violencia de terceros, tanto a nivel nacional, como internacional, para difundir las que consideramos más útiles y así poder abarcar a cuantos más trabajadores y Delegados de Prevención sean posibles; con la intención de que puedan servir de ejemplos, ya sean de forma parcial o completa.

Para conseguir estos objetivos, se analizan varios casos, clasificados por sectores para avivar una reflexión que conduzca a una intervención preventiva de los riesgos psicosociales según las características particulares de los distintos lugares de trabajo, donde se puedan aplicar. Además se llevó a cabo dos Talleres, el 25/4 y 18/6, para transmitir toda esta información que sirva de ayuda, especialmente a los Delegados de Prevención en su labor frente a estos riesgos laborales (programas de los mismos disponibles en: <http://www.ugt.es/saludlaboral/agenda/agenda.htm>).



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org](http://www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org)

