

Plan de formación 2014

Jornada técnica

Nuevas tecnologías en prevención de riesgos laborales

Ponencia

Observatorio de riesgos psicosociales de UGT

Ponente

Pablo Esteban Torres (UGT-PV)

Burjassot, 25 de noviembre de 2014



# observatorio de riesgos psicosociales de UGT

Jornada Técnica INVASSAT

25/11/2014

# Observatorio de Riesgos Psicosociales

- Nace en 2005 por la preocupación de UGT ante la creciente incidencia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral
- Con la participación de, Instituciones, Administraciones y Universidades
- Es un organismo sustentado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con la participación de los agentes sociales
- <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio>

# Anuarios internacionales



- Un anuario internacional bilingüe sobre riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo, donde se analizan experiencias en diferentes países en materia de riesgos psicosociales

# Guías de riesgos psicosociales

La percepción  
de la Salud  
y Riesgos  
Psicosociales  
en una muestra  
multisectorial



- Esta Guía expone los resultados del Estudio ICEBERG que trata de plasmar la forma en la que los trabajadores perciben los riesgos psicosociales en sus puestos de trabajo

# Guías sectoriales



- En esta guía se analizan los riesgos psicosociales en el sector de las agencias de viajes

# Fichas de PRPsicosociales

## 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).

- Una herramienta que ayuda a entender temas básicos en Prevención de Riesgos Psicosociales

# Fichas de Prevención de Riesgos Psicosociales



55

55/2013

## 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-001/2012



55/2013

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://esta.europa.eu/es/esta-practical-solutions> y <https://esta.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 valoración de tareas](#)

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 analizaron 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>).

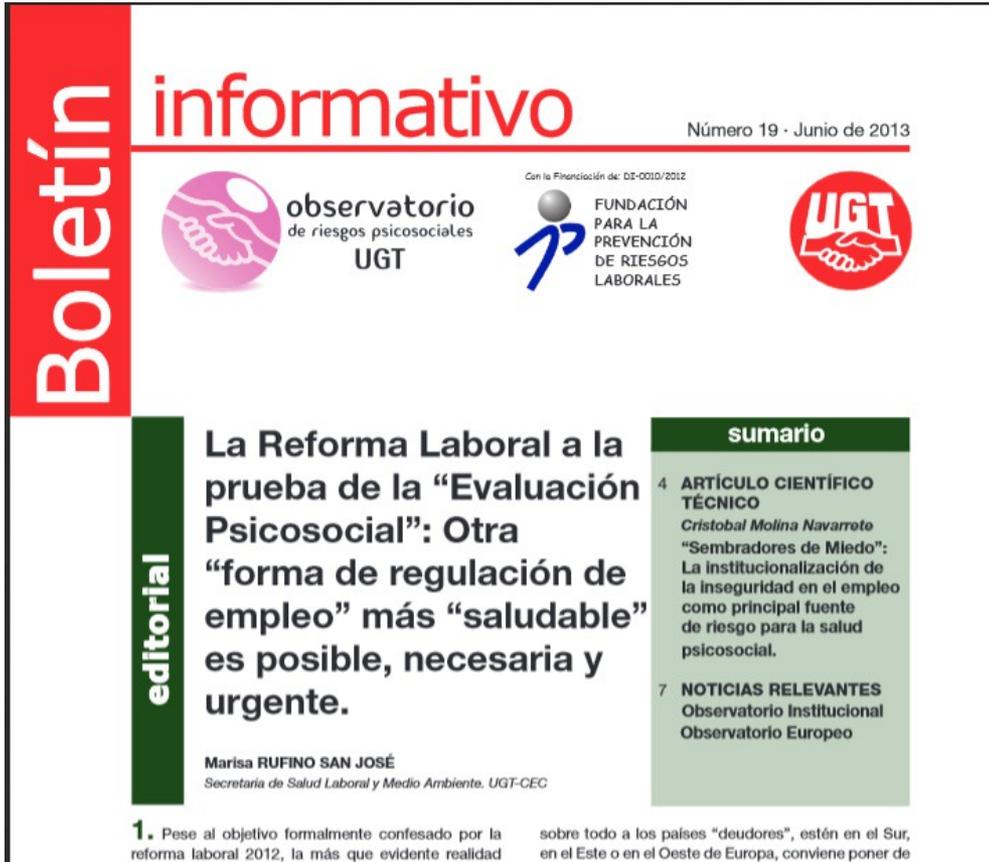


observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/  
riesgospsicosociales@cc.ugt.org



# Boletín Informativo



**Boletín** informativo

Número 19 · Junio de 2013

observatorio de riesgos psicosociales UGT

Con la Financiación de: DE-0010/2012

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

UGT

**editorial**

**La Reforma Laboral a la prueba de la “Evaluación Psicosocial”: Otra “forma de regulación de empleo” más “saludable” es posible, necesaria y urgente.**

Marisa RUFINO SAN JOSÉ  
*Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente. UGT-CEC*

**sumario**

4 ARTÍCULO CIENTÍFICO TÉCNICO  
*Cristóbal Molina Navarrete*  
“Sembradores de Miedo”: La institucionalización de la inseguridad en el empleo como principal fuente de riesgo para la salud psicosocial.

7 NOTICIAS RELEVANTES  
Observatorio Institucional  
Observatorio Europeo

1. Pese al objetivo formalmente confesado por la reforma laboral 2012, la más que evidente realidad sobre todo a los países “deudores”, estén en el Sur, en el Este o en el Oeste de Europa, conviene poner de

- boletines informativos donde se recogen las noticias más representativas en materia de riesgos psicosociales del último cuatrimestre

# Ergonomía en los sistemas de trabajo



- guía sobre ergonomía en los sistemas de trabajo, que pretende de una forma fácil y amena para un lector no ergónomo pero con un interés por comprender lo que es la Ergonomía y por saber qué posible relación tiene ésta con su actividad profesional

# Gestión Adecuada



Observatorio permanente de riesgos psicosociales  
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT



# INVASSAT

## Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball

Plan de formació 2014

Nuevas tecnologías en prevención de riesgos laborales

Presentaciones de las ponencias

1-Plan de comunicación del INVASSAT

2-Boletín técnico on-line de prevención de riesgos laborales de la Confederación Empresarial Valenciana

3-Observatorio de riesgos psicosociales de UGT

4-Plataforma sobre riesgo tóxico “RISCTOX” y sustitución de sustancias

5-Plataforma multimedia para la formación en prevención de riesgos laborales de STOP MURPHY

6-Base de datos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales PREVENTIQ

7-Plataforma realidad virtual de ACCIONA

8-Gestión on-line de la formación de operadores de plataformas elevadoras móviles de personal (PEMP) según la Norma UNE-58923

9-Aplicaciones informáticas de apoyo empresarial en materia de prevención de riesgos

10-Net-Prevención. Cómo reducir costes e incrementar la productividad en empresas SPA/SPP con “La Nube”