

Gestionar con éxito los riesgos psicosociales

La certificación AENOR de gestión de riesgos psicosociales facilita a las organizaciones la identificación de este tipo de riesgos que pueden afectar a los trabajadores. Conoce las claves para llevar a cabo una gestión con un enfoque estratégico.

Yolanda Millas

Auditora Jefa

AENOR

En los últimos años estamos viviendo un contexto diferente en el ámbito laboral, resultado, entre otros factores, de las nuevas formas de trabajo. Pero también marcado por factores extralaborales consecuencia de los cambios globales.

Una consecuencia de esta situación es el consecutivo aumento y, todavía en alza, del absentismo laboral relacionado con causas asociadas a la salud mental. Es por ello, que las organizaciones consideran cada vez más importante velar por la salud emocional de sus trabajadores.

La Asociación Española de Normalización, UNE, publicó en 2021 la Norma UNE-ISO 45003 Gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Seguridad y salud psicológica en el trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales que, tal y como se describe en el título, constituye una guía de buenas prácticas que ofrece directrices para una gestión exitosa de los riesgos psicosociales.

Esta norma surge con el objetivo de ir más allá de la gestión de los riesgos derivados de los peligros físicos, intentando conseguir la misma evolución y avance en la gestión de los peligros psicológicos y el impacto negativo del trabajo en la salud emocional. AENOR ha desarrollado un esquema de certificación basado en la Norma ISO 45003 que las organizaciones están utilizando como base de la gestión de este tipo de riesgos.

Beneficios de la certificación AENOR de gestión de riesgos psicosociales



Disminución del
absentismo laboral



Cumplimiento legal



Aumento de productividad



Atracción y retención de talento
a través del denominado
salario emocional



Disminución de costes por
bajas laborales y por la
reducción de errores



Mayor compromiso
con la organización



Mejora del ambiente laboral



Mejora la imagen de la empresa
frente a empleados y clientes

Principios de actuación

Haciendo uso de las orientaciones recogidas en la norma, y ampliando aún más el marco, las organizaciones establecen varios principios de actuación para la gestión del riesgo psicosocial, entre ellos:

- El riesgo psicosocial se aborda desde una doble perspectiva: laboral y extralaboral.
- Con un apoyo visible y comprometido por parte de la Dirección.
- Participación de los trabajadores. Las organizaciones deben ofrecer a los trabajadores la oportunidad de dar su opinión sobre los riesgos psicosociales para conocer qué peligros hay y dónde están localizados.
- Involucrando a todas las áreas en su compromiso por el bienestar, lo que permite no solo una perspectiva global, sino también el uso de diferentes tipos de indicadores. Para ello se utilizan varias fuentes de datos, por ejemplo, datos de absentismo, bajas por enfermedad, reclamaciones de los trabajadores, rotación laboral, motivos aportados por los trabajadores cuando dejan voluntariamente la organización, etc.
- Tomando como base el uso de estudios psicosociales, se utilizan técnicas no solamente cuantitativas sino también técnicas cualitativas que permiten, una vez detectado que hay un problema, localizarlo, identificar la causa y, por lo tanto, conocer cómo combatirlo.
- Para actuar, se definen una jerarquía de controles: eliminar el riesgo, reducir su exposición, minimizar el daño y establecer medidas de rehabilitación y retorno al trabajo una vez producido el daño.
- Se debe llevar a cabo a través de tres tipos de intervención:
 - Primaria: intervenciones preventivas dirigidas a toda la organización con la idea de modificar o eliminar las fuentes de riesgo y así disminuir el impacto negativo.
 - Secundaria: detección precoz de los riesgos y los grupos a los que atañe.
 - Terciaria: medidas, acciones y estrategias dirigidas a minimizar los efectos de los problemas detectados.
- El seguimiento y medición se realiza de forma proactiva, para medir las acciones preventivas que se están llevando a cabo, y de forma reactiva, con el fin de conocer la eficacia de las acciones correctivas derivadas de problemas ya identificados.

Líneas proactivas de actuación

Obviamente, una vez identificado un riesgo y su causa, se definen planes de actuación reactivos con acciones específicas orientadas a la minimización de los problemas detectados, no obstante, como continuación de los principios mencionados anteriormente, las principales líneas proactivas de actuación de las organizaciones (intervención primaria), se focalizan en:

- Promoción de la salud física y mental. Ambas están estrechamente vinculadas, pues si una no es buena repercutirá negativamente en la otra y viceversa.
- Aprobación de políticas de bienestar. Antiacoso, violencia, igualdad y diversidad, etc.
- Mejora de la conciliación y flexibilidad horaria. Reduce el estrés, el agotamiento y aumenta la calidad de vida.
- Promoción de la participación de los trabajadores: a través de herramientas que permiten un mayor número de canales de comunicación mejorando la integración de los empleados y la interacción.
- Adecuada gestión de equipos y organización del trabajo: proporcionando formación y herramientas para la implantación de un estilo de liderazgo basado en una adecuada

gestión de personas y reparto del trabajo.

- Fomento de la motivación laboral.
- Planes de formación y carrera personal.
- Herramientas que permitan acudir a atención profesional personalizada.
- Gestión de nuevas formas de trabajo, como, por ejemplo, trabajo en remoto.

Dado que el impacto en la salud emocional es difícil de medir a corto plazo, la mayoría de las organizaciones esperan poder ver el impacto a medio plazo, cuyos beneficios, entre otros, serían:

- Disminución del absentismo laboral.
- Cumplimiento legal.
- Aumento de productividad.
- Atracción y retención de talento a través del denominado salario emocional.
- Disminución de costes por bajas laborales y por la reducción de errores, dado que los trabajadores expuestos a estrés o ansiedad están más expuestos a cometer errores.
- Mayor compromiso con la organización. De esta forma, los trabajadores son más conscientes y demandantes de la salud psicológica.
- Mejora del ambiente laboral.
- Mejora la imagen de la empresa frente a empleados y clientes.

El certificado AENOR de gestión de riesgos psicosociales complementa a la certificación ISO 45001 de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ofreciendo directrices para la gestión de este tipo de riesgos como base para promover la salud y el bienestar de los trabajadores. Este esquema de certificación se suma a las soluciones de la Plataforma de Confianza: “Fomentar la seguridad y salud en el trabajo”.

Ante el aumento de la importancia adquirida de la salud mental en el ámbito global, y desde diferentes áreas como pueden ser la social, política y sanitaria, las organizaciones están manifestando su preocupación y tomando acciones para su gestión. Es por ello que organizaciones como Mutua Madrileña y Orange ya cuentan con la certificación AENOR de gestión de riesgos psicosociales de acuerdo con la Norma UNE-ISO 45003.

Fuente: <https://revista.aenor.com/394/gestionar-con-exito-los-riesgos-psicosociales.html>