



**Gobierno
de La Rioja**

Industria, Innovación y
Empleo

Trabajo y Salud Laboral

Hermanos Hircio, 5
26006 - Logroño (La Rioja)
irsal@larioja.org
Tfno.: 941 291801
Fax.: 941 291826



**Instituto Riojano
de Salud
Laboral**

ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN EN EL ÁMBITO PSICOSOCIAL

Concepto

El conjunto de actividades diseñadas e implementadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición a riesgo psicosocial, actuando tanto sobre las condiciones de trabajo, como sobre el individuo o la interacción entre ambos, es la definición de intervención psicosocial proporcionada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la NTP 860.

Por tanto, se conoce como tal a la elaboración y puesta en marcha de un programa de actividades en el ámbito psicosocial, excluyendo del mismo, para evitar errores de planteamiento, la fase correspondiente a la evaluación de riesgos psicosociales (entendiendo por ésta la identificación de los factores de riesgo, la elección y aplicación de metodologías y técnicas, y el posterior análisis de resultados).

El artículo 16 de la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, indica que *“Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos”*.

Las actividades de intervención psicosocial pueden ser clasificadas atendiendo a diferentes criterios. Según el nivel de actuación, se distingue entre intervención primaria, secundaria o terciaria.

¿Qué es la intervención primaria?

También llamada preventiva o proactiva. Son actuaciones que se efectúan sobre la organización del trabajo y, por tanto, sobre los propios factores de riesgo psicosocial. Este tipo de intervención prevalece respecto a otras ya que, tal y como indica el artículo 15 de la **Ley 31/1995**, la acción preventiva a aplicar por el empresario deberá seguir unos principios generales entre los que se encuentran *“evitar los riesgos”* así como *“combatir los riesgos en su origen”*.

Dentro de las actividades de intervención primaria se encuentran los procedimientos de actuación (como pueden ser los relativos a la solución de conflictos o a la prevención de situaciones de violencia) que habrán de ser incluidos en el plan de prevención. Según el artículo 2 del **RD 39/1997**, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el plan de prevención de la empresa incluirá, entre otros, *“los procedimientos organizativos existentes en la empresa”*.



De igual manera, habrán de ser incluidas las políticas (como las relacionadas con la gestión del estrés o la violencia). En el plan de prevención, tal y como indica el artículo 2 del **RD 39/1997**, habrán de reflejarse, entre otros, *“La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa”*.

¿Qué es la intervención secundaria?

También llamada de afrontamiento. Son actuaciones sobre el trabajador al objeto de proporcionarle habilidades, estrategias o recursos para hacer frente a los factores de riesgo psicosocial a los que estaría expuesto (como el entrenamiento en habilidades sociales, técnicas de relajación, coaching, entre otras).

Aunque las actividades de carácter proactivo son prioritarias, este tipo de actuaciones dirigidas al trabajador serán complementarias a las anteriores.

¿Qué es la intervención terciaria?

Son acciones terapéuticas encaminadas al tratamiento, recuperación y rehabilitación de trabajadores con daños para la salud derivados de la exposición a riesgos psicosociales.

La **Ley 31/1995** en el artículo 25 indica que “*el empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo*”.

Por otro lado, si se producen daños para la salud de los trabajadores o si se observa, a través de la vigilancia de la salud, que las medidas preventivas resultan insuficientes “*el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos*”, tal y como se especifica en la **Ley 31/1995** en el artículo 16.

¿De qué fases consta la intervención psicosocial?

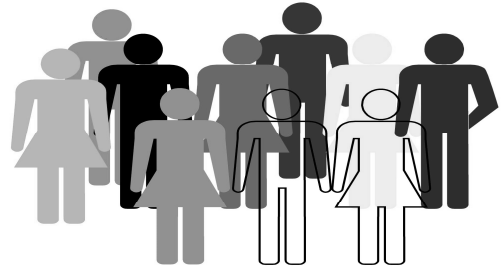
1. Diseño y ejecución de un programa

Tal y como indica el artículo 16 de la **Ley 31/1995**, la planificación de la actividad preventiva, junto a la evaluación de riesgos, conforman “*los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos*”.

Aunque no existen soluciones y acciones estandarizadas a llevar a cabo en las empresas, determinados estudios constatan que la presencia de una serie de condiciones o elementos aumenta la probabilidad de obtener intervenciones psicosociales exitosas (no son condiciones suficientes pero sí necesarias). El conocimiento de las mismas puede resultar de gran utilidad a la hora de diseñar un programa de intervención psicosocial (las NTP 944 y 945 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo especifican dichos elementos atendiendo al contenido, diseño y contexto de la intervención). En cualquier caso, las actividades a efectuar estarán directamente relacionadas con los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales (estableciendo de forma concreta el puesto/s objeto de la intervención), ajustadas a la realidad de la empresa y su contexto.

Por otro lado, de sobra es conocida la importancia de la participación de los trabajadores en cualquier fase de la gestión del riesgo psicosocial (como durante la etapa de evaluación de riesgos en la que la información facilitada por los éstos resulta clave) y lo es, si cabe, de un modo más destacable durante el diseño del programa de intervención psicosocial.

Involucrar en el diseño de la acción preventiva a los propios trabajadores sobre los que se dirigirá la misma se reconoce como un factor de éxito en la intervención psicosocial.



Además, los Delegados de Prevención, en el ejercicio de sus competencias están facultados para recabar del empresario la adopción de medidas preventivas para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, “*puediendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo*”, según el artículo 36 de la **Ley 31/1995**.

En el diseño del programa de actuación habrá de tenerse en cuenta que para cada actividad preventiva, tal y como indica el artículo 16 de la **Ley 31/1995**, se deberá establecer “*el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución*”.

2. Seguimiento y control de medidas

Será el empresario el responsable de “*asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma*”, según el artículo 16 de la **Ley 31/1995**.

Es imprescindible comprobar el efecto de las acciones puestas en marcha (cumplimiento de los objetivos fijados) como un proceso de mejora continua.

Tal y como expone el artículo 14 de la **Ley 31/1995**, “*el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes*”.