

PRIMA-EF: marco europeo para la gestión del riesgo psicosocial

PRIMA-EF: European framework for psychosocial risk management
PRIMA-EF: Cadre européen pour la gestion du risque psychosocial

Autor:

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)

Elaborado por:

Sofía Vega Martínez
CENTRO NACIONAL DE
CONDICIONES DE TRABAJO. INSHT

La presente Nota Técnica continúa la serie iniciada con la 860, destinada a recopilar recomendaciones prácticas a la hora de hacer intervención psicosocial en las organizaciones. En este caso se presentan los materiales del Proyecto europeo PRIMA-EF. En concreto, un recurso específicamente dirigido a los dos actores principales en el seno de la empresa: **la Guía para empresarios y representantes de los trabajadores.**

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. INTRODUCCIÓN

Las siglas PRIMA-EF corresponden a Psychosocial Risk Management-Excellence Framework. Se trata de un consorcio liderado por el Institute of Work, Health & Organisations (I-WHO) británico, vinculado a la Universidad de Nottingham. Participan además el departamento de Diálogo Social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el área de Salud Laboral de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los organismos técnicos estatales en materia de salud laboral de cinco países (Alemania, Italia, Holanda, Polonia y Finlandia). Su objetivo consiste en proporcionar un marco de actuación para promocionar políticas y prácticas de gestión del riesgo psicosocial en la Unión Europea (UE), un marco que permita la traducción de la política y el conocimiento a la práctica efectiva en los lugares de trabajo.

La iniciativa surge en el año 2004, cuando los datos europeos mostraban ya una alta prevalencia de exposición a los riesgos psicosociales y un incremento de los problemas de estrés laboral, violencia y acoso. En ese contexto se observa también una falta de uso consistente de conceptos como el estrés (que puede ser visto a la vez como un efecto y una exposición), diferentes percepciones sobre las causas de las problemáticas psicosociales entre los distintos agentes y cierta incertidumbre sobre cómo evaluar sistemáticamente estos riesgos a pesar de las guías de actuación existentes. Por otro lado, aunque no hay acuerdo entre los distintos actores sobre cuál sería el nivel de legislación necesario, existe una tendencia a favor de enfoques de actuación combinados que incluyen el marco legal, basado en la evidencia y complementado con enfoques voluntarios que van más allá de lo legislado.

En Europa, los investigadores, profesionales, agentes sociales, órganos de la administración y empresas difieren en cuanto al nivel de conocimiento y concienciación sobre estos temas. La iniciativa promueve e intenta establecer un marco unificado que identifique los aspectos comunes y principios de buena práctica que puedan ser utilizados en toda la UE.

Otra característica es que el marco de actuación europeo que se pretende ofrecer debe contemplar las diferencias culturales, legislativas, de recursos y capacidades y de otro tipo, que existen entre países. Pero precisamente porque Europa cuenta ya con un importante conocimiento y acumula experiencia en modelos de buena práctica en la gestión de este tipo de riesgos laborales, se decidió tomar este marco de actuación (PRIMA-EF) como punto de partida para, en un futuro, extender el modelo al ámbito extracomunitario.

En la actualidad cuenta con diversos productos y aplicaciones, que van desde las guías de actuación a programas de formación práctica, pasando por las recopilaciones de buenas prácticas o la normalización, todos ellos accesibles a través de su **web corporativa**. Sus destinatarios potenciales son empresarios, trabajadores, sindicatos, expertos técnicos y responsables de políticas, por lo que numerosas organizaciones europeas vinculadas a estos actores han colaborado en diversas actividades del PRIMA-EF. Otra de las futuras aplicaciones que el proyecto prevé es la de contribuir a unificar terminología y enfoques de gestión, como base para desarrollar una Norma Europea sobre el tema.

Existen retos específicos tanto a nivel macro como a nivel de empresa; el proyecto aborda ambos. En el plano nacional y de la UE, el reto es traducir las políticas existentes a prácticas eficaces mediante la elaboración de herramientas que estimulen y proporcionen apoyo a las empresas en la tarea de prevenir y controlar los riesgos psicosociales. Pretende cubrir también la necesidad de las organizaciones de disponer de políticas sistemáticas y eficaces para realizar esa tarea. Ambos retos requieren de un marco de actuación que ponga en relación los dos ámbitos y destaque los aspectos clave y la filosofía que subyacen en una buena gestión de estos riesgos.

La intención es que la adopción de este marco a nivel nacional, internacional y de empresa no solamente contribuya a la protección de la salud y promoción del bienestar en la empresa, sino que sea sinónimo de promoción de la productividad y de la calidad de vida para la sociedad europea en su conjunto.

2. UN MARCO EUROPEO PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El proyecto se ha construido partiendo del análisis teórico de los procesos de gestión del riesgo (identificando los elementos clave en su lógica de funcionamiento y filosofía, estrategia y procedimientos, áreas y tipos de medidas) y del análisis de los enfoques típicos de gestión del riesgo empleados en la UE. Se pretendía revisar el estado actual de la cuestión identificando necesidades, tanto en el plano político como en la práctica, y proporcionando recomendaciones al respecto.

El modelo incluye como problemáticas psicosociales el estrés, la violencia y el acoso, entendiéndolos como fenómenos multifactoriales que suelen ser consecuencia de un pobre entorno psicosocial, y suponen exposiciones psicosociales con el potencial de causar importante daño psicológico.

Los materiales se dirigen tanto a la actuación a niveles macro (políticas de ámbito nacional e internacional) como a la intervención en las empresas. Dado el formato y objetivo de las Notas Técnicas de Prevención, se han seleccionado los contenidos más útiles para gestionar el riesgo psicosocial desde la empresa. Se incluyen contenidos relativos a las fases de actuación, aspectos clave para la gestión, y directrices de buena práctica.

La *Guía para empresarios y representantes de los trabajadores* y los materiales complementarios como las *Fichas orientativas (Guidance y Guidance Sheets)*, respectivamente; ver bibliografía) pueden ser utilizados por las empresas como base para desarrollar políticas, indicadores y planes de acción para prevenir el estrés, el acoso y la violencia en el trabajo. Ofrecen un marco de buenas prácticas para guiar el diseño, ejecución y evaluación de las intervenciones. Identifican los aspectos clave y proporcionan orientación sobre ellos, lo que ayudará a empresarios y representantes de los trabajadores a actuar de manera efectiva sobre los riesgos psicosociales en el trabajo.

PRIMA consiste en una estrategia práctica de resolución de problemas, sistemática y basada en la evidencia. El modelo se construye a partir de cuatro elementos necesarios:

- Evidencia científica.
- Marco legal.
- Directrices y guías de actuación.
- Consenso, basado en el diálogo social.

Elementos clave

PRIMA-EF se ha elaborado partiendo de la revisión, análisis crítico y armonización de lo ya existente y con validez contrastada en la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental, de la seguridad y salud en el trabajo y de otros enfoques. La revisión de modelos de buenas prácticas en la gestión del riesgo psicosocial en Europa ha identificado una serie de aspectos clave que se han incorporado al modelo.

En primer lugar, la Guía destaca que una buena gestión del riesgo psicosocial es sinónimo de buen negocio. Las buenas prácticas en la gestión psicosocial reflejan buenas prácticas en gestión de la organización, aprendizaje, desarrollo, responsabilidad social y promoción de la calidad de vida en el trabajo. Y todo eso conduce a mayor productividad y calidad del producto o servicio.

Por otro lado, se trata de una estrategia práctica de resolución de problemas, sistemática e informada por la evidencia. Es un proceso continuo, que debe formar parte

de las actividades habituales de la empresa. No existen soluciones estándar ni rápidas: el carácter multifactorial de este tipo de necesidades hace muy útil el “traje a medida” a la hora de diseñar y aplicar las acciones preventivas.

La gestión de los riesgos psicosociales está estrechamente relacionada con la manera en que el trabajo se organiza y se lleva a cabo. Como consecuencia, directivos y trabajadores, como responsables de que el trabajo se realice, son siempre los actores más relevantes. Es muy importante que esos protagonistas (directivos, trabajadores y sus representantes) se apropien del proceso de gestión del riesgo, que lo hagan suyo y se sientan sus dueños. Los proveedores externos de servicios son a veces necesarios, pero no debe externalizarse en ellos la “propiedad” del proceso.

Contextualizar y adaptar el proceso facilita el impacto práctico de las intervenciones y ayuda a hacer efectivos los planes de acción. Cuando se planifica la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales en una organización deben tomarse numerosas decisiones, en las que conviene tener en cuenta el tamaño de la empresa, el sector, las características de la plantilla o el contexto macro (socio-económico, etc.).

Se trata de prácticas basadas en la evidencia (*evidence-informed practices*). Lo más importante es que las soluciones elegidas resulten adecuadas para los objetivos. Para ello, los problemas deben ser analizados mediante una evaluación de riesgos rigurosa, que proporcione una cantidad de información razonable lo suficientemente buena en términos de consenso práctico y evidencia disponible como para permitir que empresarios y trabajadores avancen en la solución de los problemas y cumplan con sus obligaciones legales. La evidencia científica es importante, pero debe buscarse también un equilibrio entre el conocimiento que ofrece y la practicidad que requiere, por ejemplo, su aplicación en una microempresa.

El enfoque participativo y diálogo social (ver tabla 1) es uno de los puntos clave de la Guía. El modelo de gestión debe involucrar a todos los actores en la prevención de los riesgos psicosociales, y no solo exigirles que cambien sus percepciones o su conducta. La inclusión de todas las partes en el proceso puede aumentar su participación, reducir barreras al cambio y proporcionar los primeros pasos para la prevención. Muchas de las medidas necesarias para reducir los riesgos psicosociales en su origen implican aplicar buenas prácticas de gestión de personas, o actividades de desarrollo organizacional. Para que estos cambios sean efectivos, las personas implicadas en ellos deben sentirse plenamente comprometidas con el proceso de intervención que se está desarrollando en la empresa.

- El modelo de gestión de riesgo psicosocial utilizado debe involucrar a todos los actores en la prevención de los riesgos psicosociales, y no limitarse a exigirles que cambien sus percepciones o su conducta.
- En los buenos modelos de gestión de riesgo psicosocial, es reconocida la validez de la experiencia que los trabajadores tienen sobre su trabajo.
- Externalizar la propiedad en los proveedores de servicios es un factor de fracaso.

Tabla 1. Enfoque participativo y diálogo social: aspectos clave

Son necesarios diferentes niveles de intervención, siempre con el foco puesto en la actuación sobre las fuentes de riesgo, combinadas con acciones dirigidas al individuo cuando sea pertinente.

El modelo afirma que proteger la salud psicosocial de las personas va más allá de cumplir la legislación. Es una cuestión ética y entraría en el ámbito de la RSC¹, por lo que habría que buscar la sinergia con este tipo de enfoques voluntarios en aquellas organizaciones donde se hayan implantado este tipo de programas.

Por último, se plantean una serie de capacidades necesarias, a nivel macro y de empresa, que condicionan el éxito de las prácticas de gestión de riesgo psicosocial, y que convendría asegurar en la empresa. A tener en cuenta, como mínimo: el conocimiento disponible sobre el tema por parte de los actores clave, la disponibilidad de información fiable para tomar decisiones, disponer de herramientas y métodos fáciles de utilizar, contar con estructuras de apoyo competentes (expertos, asesores, investigadores, instituciones).

3. ETAPAS DEL MODELO PRIMA

Los cinco elementos que incorpora la gestión del riesgo psicosocial, siguiendo el conocido *Ciclo de Deming (P-D-C-A)*², son:

1. Centrarse en un colectivo, puesto o tareas concretas.
2. Evaluación de los riesgos para entender la naturaleza del problema y las causas subyacentes.
3. Diseño e implementación de acciones dirigidas a eliminar/reducir el riesgo.
4. Evaluación de las acciones.
5. Gestión activa y cuidadosa de todo el proceso.

Los cinco aspectos son relevantes tanto a nivel de empresa como a nivel macro. Partiendo de ese proceso de mejora continua, el modelo se organiza en siete etapas y responde a la lógica de la gestión del riesgo, que dimana del marco legal vigente en salud laboral (ver figura 1).

Evaluación del riesgo

Se trata de un elemento central en cualquier proceso de gestión de riesgos. Debe proporcionar evidencia suficientemente apropiada para iniciar el debate sobre los riesgos psicosociales, y proveer una base informada para gestionar estos problemas mediante un plan de acción.

Aporta información sobre los factores de riesgo, que deben ser identificados y cuantificados. También sobre los posibles daños asociados a los peligros psicosociales, recopilados tanto a través de la propia evaluación del riesgo como de otros tipos de registro disponibles en las empresas. Deben priorizarse los factores de riesgo en términos de naturaleza del peligro o del daño que genera, la solidez de la relación entre uno y otro, o el tamaño del grupo afectado.

Revisión de las prácticas ya existentes

Antes de definir un plan de acción, debería realizarse una revisión, análisis y evaluación crítica de las prácticas de gestión del riesgo psicosocial ya existentes, de las medidas preventivas y de las medidas de apoyo dirigidas a los empleados ya expuestos y/o afectados. Esta información, junto con la proveniente de la evaluación de riesgos, serviría para definir un plan de acción.

Desarrollo de un plan de acción

Cuando la naturaleza de los problemas y sus causas son suficientemente conocidas, debe desarrollarse un plan de acción práctico y razonable que incluya las siguientes cuestiones: a quiénes va dirigido, qué medidas o acciones se implementarán, quiénes son los responsables de ponerlo en práctica, quiénes estarán implicados en su desarrollo, en qué plazos, cuáles son los recursos necesarios, los beneficios y logros esperados y los indicadores para medirlos, cómo se evaluará el plan y sus efectos.

Los implicados en la elaboración del plan de acción debaten y analizan los resultados de la evaluación de riesgos, ampliando su conocimiento de los problemas identificados y sus causas principales. El contenido de las acciones debe centrarse en las medidas colectivas y complementarse, cuando sea necesario, con acciones dirigidas a los individuos.

Implementación del plan de acción

Es la etapa crucial para la reducción del riesgo. Se pone el acento en la necesidad de que esa implementación sea cuidadosamente gestionada. La aplicación del plan de acción debe ser sistemáticamente monitorizada, registrada y examinada, para identificar si es necesaria alguna acción correctora así como la previsión para su evaluación.

Que directivos y trabajadores sientan el proceso como propio y participen activamente en él es esencial para que el plan de acción se lleve a cabo, y para aumentar la probabilidad de éxito del mismo.

Evaluación del plan de acción

Resulta esencial evaluar cómo y en qué aspectos ha funcionado el plan de acción. Esto hace referencia tanto al propio proceso de ejecución como a los resultados obtenidos. Deben considerarse diferentes tipos de indicadores y habrá que extraer información desde las distintas perspectivas relevantes en la organización (trabajadores, directivos, expertos en salud laboral).

Evaluar el plan de acción permite reevaluar el problema original y el proceso de gestión del riesgo en su conjunto, así como también proporcionar *feed-back* sobre los resultados. Entendida de ese modo, la re-evaluación supone una oportunidad para el aprendizaje organizacional, estableciendo las bases para un proceso de mejora continua, que se repite periódicamente.

Analizar y evaluar no sólo los resultados, sino también el proceso, el cómo se interviene sobre estos asuntos, permite identificar factores de éxito y limitaciones que resultan muy útiles para el "proceso de aprendizaje social".

Aprendizaje organizacional

El enfoque a largo plazo permite usar la evaluación de la intervención como un proceso de continua mejora, como base para compartir y discutir puntos de aprendizaje que puedan usarse en futuras actividades de gestión del riesgo, pero también en el rediseño de la organización y los puestos de trabajo.

Esos "aprendizajes" deben ser discutidos y compartidos en reuniones de trabajo y en los espacios de diálogo social en la empresa, y deben darse a conocer a amplios sectores de la organización.

1. Responsabilidad Social Corporativa

2. Ciclo de la mejora continua: Plan-Do-Check-Act, también conocido como "Ciclo de Deming"

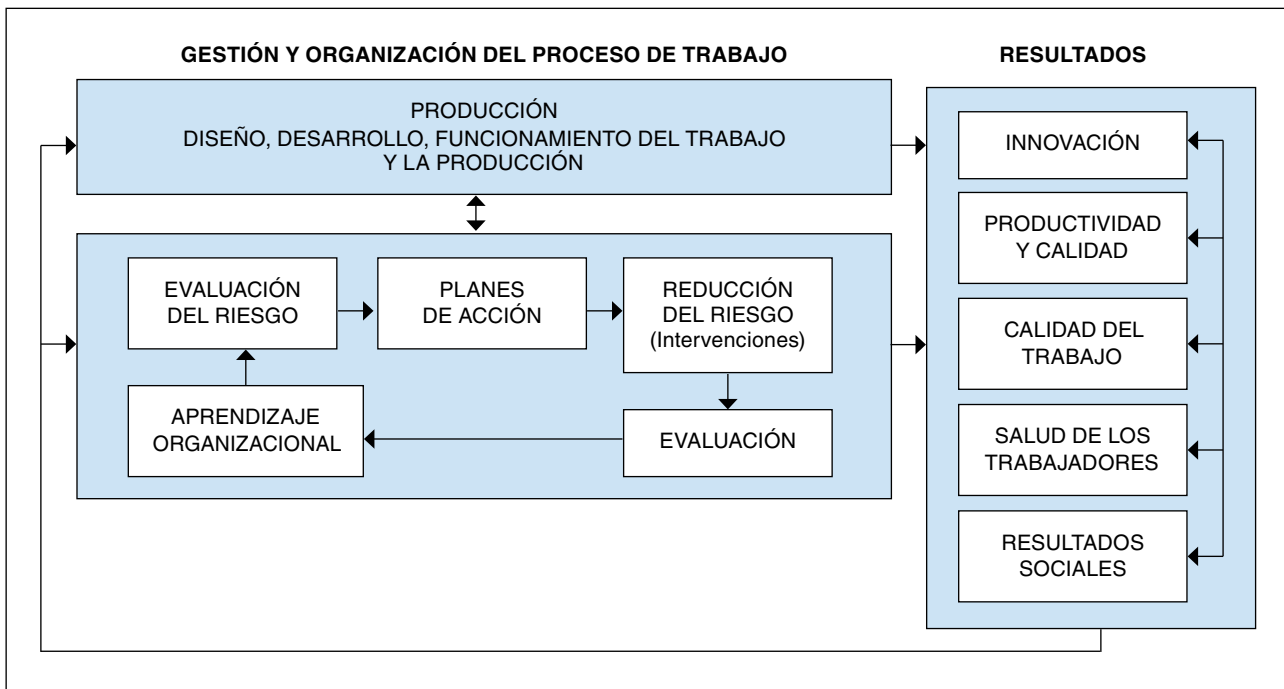


Figura 1. PRIMA-EF. Modelo marco para la gestión de riesgo psicosocial a nivel de empresa

Resultados del proceso de gestión de riesgos

Habla de la necesidad de identificar y registrar indicadores de resultados que objetiven la intervención. Conocer los resultados de un proceso de gestión de riesgos es una importante entrada para el proceso continuo de evaluación de riesgos.

Según este modelo, gestionar los riesgos psicosociales puede contribuir a:

- Reducir el coste del absentismo, los errores o los accidentes y, por tanto, incrementar la producción.
- Reducir el coste de los tratamientos médicos y las primas de seguros y responsabilidades.
- Mejorar los procesos de trabajo y comunicación, promocionando la eficacia y eficiencia en el trabajo.
- Aumentar el atractivo de la organización de cara a sus empleados y clientes, que la ven como un buen empleador.
- Desarrollar una cultura corporativa orientada al futuro, innovadora y responsable.
- Promoción de la salud y el bienestar en la empresa, y en el ámbito comunitario en sentido amplio.

Sería conveniente, por tanto, definir indicadores para este tipo de resultados, así como también indicadores del proceso.

Puesto que gestionar riesgos psicosociales no es una actividad aislada, sino parte de un ciclo continuo, requiere una orientación a largo plazo y compromiso por parte de la dirección. A menudo se desarrollará en periodos anuales.

4. DIRECTRICES DE BUENA PRÁCTICA

Existe un importante grado de convergencia y acuerdo sobre cuáles son los criterios de buena práctica que buscan prevenir o gestionar el estrés laboral, la violencia y el acoso. Sin embargo, sigue habiendo lagunas en el conocimiento y sobre la base de evidencia que los profesionales utilizan para guiar la traslación de la investigación a la práctica efectiva.

El PRIMA-EF identifica aspectos clave y principios de buenas prácticas para las estrategias de prevención y gestión del riesgo psicosocial. Hacen referencia a tres elementos, que son los siguientes:

Contenido de la intervención: elementos clave

El contenido de la intervención (enfoque, herramientas e implementación) debería fundamentarse en la “práctica basada en la evidencia”. Las necesidades deben identificarse mediante una adecuada evaluación de los riesgos. Los programas que se aplican deben estar fundamentados en los resultados de eficacia de los estudios evaluativos, es decir, en la evidencia científica.

Los componentes y herramientas de la intervención deben ser adaptados y a medida del sector ocupacional, y satisfacer las necesidades únicas de cada organización.

La intervención debe diseñarse para ser implementada de modo sistemático, en un enfoque paso a paso, con un fin, unos objetivos y una estrategia de ejecución claramente definidos.

Contexto de la intervención: implementación exitosa

Es fundamental sensibilizar y educar a directivos y trabajadores en las causas y consecuencias del estrés laboral. Se recomienda proporcionar formación adecuada para directivos y trabajadores en conocimiento, competencias y habilidades para una prevención y gestión continuas del riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

Los objetivos y relevancia de la intervención deben ser claramente entendidos y aceptados tanto por la dirección como por los trabajadores.

Se necesita el apoyo y compromiso general de la organización (una de sus manifestaciones es, por ejemplo, la asignación de recursos). También es determinante la participación activa de la dirección a lo largo de las fases de intervención.

Los trabajadores deben participar activamente y

ser consultados sobre el desarrollo de la estrategia de intervención.

Debe haber una comunicación activa y continuada entre los actores clave en el proceso de intervención (directivos, trabajadores, expertos en prevención, médicos del trabajo, sindicatos, etc.).

Evaluación de la intervención: eficacia y mantenimiento de los resultados

Desarrollar una estrategia de evaluación relacionada con los objetivos establecidos y los problemas identificados.

Pueden utilizarse diversas técnicas para evaluar la intervención (entrevistas, grupos de discusión, etc.), dependiendo del tamaño y los recursos disponibles en la organización.

Deben evaluarse sistemáticamente, mediante el seguimiento continuado del proceso y en diferentes momentos temporales, el impacto de la intervención y su eficacia en el bienestar de los trabajadores y en resultados organizacionales (productividad, absentismo, etc.).

La calidad y eficacia del proceso de implementación también deben ser sistemáticamente evaluadas.

Debe evaluarse el impacto de la intervención entre diferentes grupos (puesto de trabajo, departamento, sexo, etc.) con objeto de identificar, y a su vez abordar, los efectos diferenciales de la intervención.

Factores clave para el éxito de las estrategias de intervención

- Predisposición *versus* resistencia de la organización frente al cambio, que impacta en el éxito y eficacia de las intervenciones. Por ello es importante desarrollar y conservar el compromiso y apoyo organizacional desde el principio, y a lo largo de todo el proceso de intervención.
- Estrategia de intervención realista. Abordar todas las necesidades identificadas en la evaluación de riesgos psicosociales puede resultar complicado, muy costoso a nivel de recursos, y generar escasas posibilidades de éxito. La estrategia de intervención debería abordar soluciones factibles, que puedan ser incorporadas en la actividad cotidiana de la empresa, facilitando así la aplicación exitosa de otras acciones a largo plazo.
- Estrategias de intervención integrales, que incorporen acciones preventivas a tres niveles de actuación: de carácter primario, dirigidas a actuar sobre las causas raíz de la exposición a los factores de riesgo; de carácter secundario, proporcionando formación y recursos a mandos y trabajadores para afrontar los riesgos, y por último, de tipo terciario, para gestionar y reducir los efectos a las personas ya expuestas.
- Apoyo a la mejora continua, de modo que la actuación sobre los riesgos psicosociales no se conciba como actividades aisladas o esporádicas, sino como algo incorporado a la dinámica cotidiana de la empresa.

5. ELABORAR UN DOCUMENTO DE POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

La Guía incluye un apartado que puede ser útil para aquellas empresas que quieran establecer, por escrito, una política de prevención del riesgo psicosocial. A menudo este se considera el primer paso cuando se pretende prevenir el estrés y otros efectos perjudiciales de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, no es suficiente con desarrollar políticas de gestión del riesgo psicosocial.

Las organizaciones deben desarrollar y supervisar prácticas en línea con esas políticas para que resulten exitosas. Lo más importante es que esta política de empresa se traslade a la práctica y sea sistemáticamente evaluada. En este caso, la política sería uno más de los pasos del proceso de gestión del riesgo psicosocial.

Una política de empresa debe presentar un mensaje claro para el conjunto de la plantilla, los actores clave, los accionistas, etc., sobre la voluntad y determinación de la organización en reconocer la importancia de esta problemática y tomar en serio su abordaje.

Debe comenzar con una clara declaración de intenciones respecto al compromiso con la prevención del estrés / la violencia/el acoso, la gestión de los riesgos psicosociales y la salud mental de todos los empleados.

Como cualquier otra etapa en la gestión del riesgo psicosocial, un documento de política funcionará mejor si se desarrolla mediante un proceso consultivo y activamente participativo con los actores clave, y con el apoyo necesario de expertos en prevención. Se pone especial énfasis en este requisito cuando se trata de elaborar códigos de conducta y políticas de actuación frente al acoso y la violencia.

Los materiales del PRIMA-EF incluyen recomendaciones prácticas para elaborar políticas de prevención del estrés laboral, así como para desarrollar políticas y códigos de conducta para la gestión de la violencia y el acoso. En cualquiera de los dos casos, debe contemplarse una serie de aspectos básicos, que se resumen en la tabla 2. Se incluye una lista no exhaustiva de contenidos que deberían formar parte de ese documento, y que pueden ser útiles a modo de sugerencia para aquellas empresas interesadas en elaborar su propia política.

Es importante que la política refleje la cultura y formas de acción de cada organización. Partiendo de estos aspectos estándar, el contenido del documento deberá ser desarrollado específicamente en cada empresa.

- Compromiso explícito de abordar este tipo de riesgos.
- Definición de conceptos clave (riesgo psicosocial, estrés laboral, acoso, etc.) para evitar malentendidos.
- Enunciar con concreción la meta y objetivos perseguidos, y su relación con la normativa en salud laboral.
- Clarificar la aplicación y uso de la política.
- Relación con otras políticas y prácticas vigentes en la organización, de PRL¹ y otros tipos (RRHH², RSC, etc.).
- Forma de ponerla en práctica sobre la base de las etapas clave y los principios de gestión del riesgo psicosocial (evaluación del riesgo, investigación de casos, planificación de acciones, mecanismos y espacios de participación, etc.).
- Detalles de su aplicación, incluyendo responsabilidades de los agentes clave, forma y periodicidad de evaluación.
- Procedimientos de información y distribución eficaz del contenido de la política a toda la plantilla.
- Actividades de sensibilización para los agentes clave implicados en su aplicación.
- Personas y procedimientos de contacto.
- Cualquier aspecto ético relevante para la aplicación de la política.

1. Prevención de Riesgos Laborales.
2. Recursos Humanos.

Tabla 2. Contenidos de un documento de política de gestión del riesgo psicosocial

BIBLIOGRAFÍA

LEKA, S. ET AL.

Towards the development of a European Framework for Psychosocial Risk Management at the workplace. I-WHO, 2008.

Accesible en: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/saltsa_book_web.pdf

LEKA, S., COX, T. (EDS.).

PRIMA-EF. Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health Series: 9. WHO, 2008.

Accesible en: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf

LEKA, S., COX, T. (EDS.).

The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. I-WHO, 2008.

Accesible en: http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_ebook.pdf

PRIMA-EF GUIDANCE SHEETS.

Accesible en: <http://www.prima-ef.org/prima-ef-guidance-sheets.html>