



# La evaluación de los Riesgos psicosociales en CYCASA mediante el método HEREP: motivos, resultados, decisiones y acciones .

**Ponente: D. Josu Rekalde.  
Jefe Dpto. Calidad, SST y  
GA de CYCASA**

25 de Noviembre de 2011

# CYCASA, Canteras y Construcciones, S.A.:

- Año constitución: 1981
- Nº personas: Media de 180 en noviembre de 2011
- Actividad de la empresa:
  - Producción y comercialización de áridos
  - Ejecución de obras de construcción ferroviarias
  - Obra civil en general
  - Edificación
  - Servicios
- Ámbito actuación: peninsular, especial incidencia País Vasco y Junta de Castilla y León.
- Empresa registrada en los sistemas de gestión de la Q, SST y GA, con la ISO 9001:2004, OHSAS 18001:2007 e ISO 14001:2004 por AENOR.

*“La trayectoria desde la calidad al modelo de excelencia”  
Las personas como elemento de nexo de los procesos.*

El modelo de gestión de la empresa, fundamentado en la **filosofía de la mejora continua y la excelencia**, se orienta:

- A la **satisfacción del cliente**, tanto público como privado,
- A la **satisfacción de las personas de la organización y de quienes actúan en su nombre**,
- A la **satisfacción de la sociedad** en la que desarrolla su actividad y
- A la **satisfacción de sus accionistas**, a través de la obtención de los mayores beneficios tanto económicos como sociales.



## La gestión de los riesgos en base a la salud de las personas, los procesos, la organización , sus competencias y su desempeño.



## “Gestión de personas, Centros de trabajo, Procesos y Equipos Móviles”

- La gestión de la SST y la evaluación y prevención de las personas, centros de trabajo, procesos, los medios auxiliares y equipos móviles necesarios en ellos, se **inició con la elaboración de un mapa de riesgos** del área de obras ferroviarias, que la Organización abordó, **desde la siguiente matriz de riesgos**:



BILBAO, 25.11.11

Segundas Jornadas de Riesgos psicosociales y organización del Trabajo de OSALAN

## Procesos de mejora hacia la excelencia



## ¿Porqué la adopción del sistema de evaluación de los riesgos de la herramienta HEREP?

Los criterios de valor que apoyaron la decisión de abordar el método , por la mejora cierta que aporta la implantación de un **sistema de gestión de prevención desde la Herramienta de Evaluación de los Riesgos Ergonómicos y Psicosociales (HEREP) de Umivale** para los diferentes procesos, subprocesos y actividades de la organización fueron:

### CRITERIOS DE VALOR DE LA ELECCION

#### A.- LEGALES

**1.Cumplir con el principio** del literal d) del Art. 15 de la ley de prevención de riesgos laborales, que habla de adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción de los puestos, así como a la elección de los equipos de trabajo y de producción.

**2.Planificar la prevención** buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo, de acuerdo al literal g) del mismo Artículo cinco y Ley 31/1995.

## ¿Por qué la Herramienta HEREP? Criterios de valor

### B.- ESTRATEGICOS

**3.Llevar a cabo el objetivo** recogido en su Política de “Establecer la salud (bienestar físico, psíquico y social) como elemento estratégico y punto de partida del desarrollo y gestión de las competencias.

**4.Alcanzar un alto nivel de seguridad y salud en el trabajo** y compromiso de prevención de los daños y el deterioro de la salud y de la mejora continua de la SST y el desempeño de la SST, recogido también como objetivo estratégico.

**4.Garantizar la participación e información de todos los trabajadores**, así como **su derecho a consulta** en todo el proceso de aplicación del sistema de SST, también de sus objetivos estratégicos.



## ¿Por qué la Herramienta HEREP? Criterios de valor

### ORGANIZACIONALES Y FUNCIONALES

**6.Como método de verificación del grado de la satisfacción laboral** de algunos de los aspectos de las consultas realizadas a lo largo de los años 2005,2007 y 2009 , de los que la metodología HEREP, permitía obtener resultados que indicaran el grado de coincidencia con los resultados de las consultas.

**7.Complemento al desarrollo de un plan de detección y prevención** de los riesgos ergonómicos y psicosociales, mediante el análisis de las posibles mejoras de la herramienta con otras de aplicación en uso por la Organización.

**8.Integración de la herramienta y las mejoras** susceptibles a un modelo de gestión de la prevención, acorde a la **OHSAS**, y la gestión por procesos y basado en las personas, y sus actividades. Integración de la herramienta y las mejoras susceptibles a un modelo de gestión de la prevención, acorde a la OHSAS, y la gestión por procesos y basado en las personas, y sus actividades.

## ¿Por qué la Herramienta HEREP? Criterios de valor

### MEJORA E INNOVACION

**9. Lograr una transparencia en tiempo real de los centros de trabajo activos** de la organización, que permitan un seguimiento de los controles operacionales de los riesgos ergonómicos y psicosociales que se hayan podido detectar en ellos, así como la presencia de cualquier actividad vinculada al anexo II.

**10. Desarrollo gradual del sistema** que permitan aplicar la herramienta y los registros de los procesos, las personas, y las actividades en curso de la organización, con datos incorporados al mismo, **mediante equipos en movilidad** y hardware/software de mayor uso en el mercado, de manera de lograr un sistema maduro de la SST.

**11. Establecer una comparativa con indicadores idénticos** para las evaluaciones de riesgos ergonómicos y psicosociales y los de las consultas y propuestas de participación de todas las personas de la organización.

## ¿Por qué la Herramienta HEREP? Criterios de valor

### ADECUACION A LA ESTRATEGIA Y PROGRAMAS DE LA UE

**12. Profundizar las políticas de la organización** adecuándolas a la estrategia 2013-2020 de la UE, recogida en el documento base (borrador 4º) elaborado por el grupo de trabajo de la Comisión, donde en su punto dos, de Integración con la Estrategia Europea 2020, dice que se debe establecer prioridades para obtener una economía más competitiva en los próximos 10 años con un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo.

**13. El punto anterior hace énfasis en la integración entre empleos** de calidad con la competitividad y el crecimiento del empleo, y la SST como factor clave para conseguirlo.

**14. El objetivo estratégico** de la organización, de la **salud como elemento estratégico y punto de partida del desarrollo y gestión de las competencias**, pretende dar respuesta a esta prioridad desde el año 2009, que fue adoptado como tal.

**15. Continuar con la adecuación de sus políticas** al objetivo de las estrategias, programas y campañas de la UE, para asegurar la mejora continua de la salud de los trabajadores europeos.

**16. Adecuar sus procesos a la consecución de las metas comunes** establecidas en la Estrategia Europea, donde en el punto 5.2.2 relativo a los Riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, centran sus actuaciones en el intercambio de buenas prácticas, y la campaña 2014-2015 de la Agencia Europea, que elaborará instrumentos para la PYME.

## Resultados, decisiones y acciones de la evaluación de riesgos psicosociales realizada mediante la metodología de la Herramienta HEREP

Del análisis de los resultados podríamos decir que los objetivos logrados de la evaluación han sido:

### LEGALES

- **Cumplir los dos literales del Artículo 5, de la Ley.** La organización ha decidido que debe incorporar la salud a la gestión de sus procesos y sus actividades, y para ello como primer objetivo está el de cumplir el espíritu y la forma de la ley.

### ESTRATEGICOS

- **Cumplir y llevar a cabo sus objetivos estratégicos,** recogido en los puntos tres, cuatro y cinco. La salud como elemento estratégico del desarrollo de las competencias, mayores y mejores niveles de SST y de compromiso con la SST y garantizar el derecho a consulta y la participación e información de todas las personas de la organización.

### ORGANIZACIONALES Y FUNCIONALES

- **Registro y gestión de las causas, de los incidentes/accidentes,** de las medidas preventivas aplicables a las mismas, su seguimiento y verificación.

## Resultados, decisiones y acciones de la evaluación de riesgos psicosociales realizada mediante la metodología de la Herramienta HEREP

### ORGANIZACIONALES Y FUNCIONALES

- **Establecer la viabilidad y las mejoras necesarias** para elaborar los procedimientos y equipos tecnológicos que pudieran requerirse para la vinculación de la sistemática de evaluación a los procesos , personas y actividades de la organización que permitan disponer on line de los centros de trabajo activos de la organización, un seguimiento de las personas y actividades que se realizan, así como los controles operacionales de los riesgos ergonómicos y psicosociales que se hayan podido detectar o suceder en ellos.
- **Iniciar un estudio preliminar que permita adaptar** el cuestionario relativo al trabajo nocturno, excluida la turnicidad que no se da en la organización. Se entiende como trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art.36.1 del TRET, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo).

## Resultados, decisiones y acciones de la evaluación de riesgos psicosociales realizada mediante la metodología de la Herramienta HEREP

### MEJORA E INNOVACION

- **Adaptación de los cuestionarios a los diferentes CNAE** y tipos de actividad de la organización y del sector de la construcción, iniciando por el 45.23 de Construcción de autopistas, carreteras, campos de aterrizaje, vías férreas y centros deportivos, en los que la organización está implantada, especialmente de las obras ferroviarias, en las que el trabajo nocturno es generalizado por la especificidad de dichos trabajos.
- **Comparativa con otros sectores y estado de la ciencia** en los mismos, vigilancia tecnológica y desarrollo de mejoras en el hardware, software, y los diferentes lenguajes de los equipos de movilidad, selección y pruebas.
- **Variables de gestión y modelización de métodos** para el establecimiento de indicadores y vinculación entre los mismos: Riesgo con incidente y absentismo, o cualquier otro que pueda establecerse, de acuerdo al origen de la causa de las acciones de mejora surgidas de las desviaciones.
- **Identificación de grupos de interés** con los diferentes agentes de la organización, de manera de desarrollar, difundir y explotar los resultados del proyecto de adaptación de la herramienta y los desarrollos derivados de la misma al sector de la construcción u otros.

## Resultados, decisiones y acciones de la evaluación de riesgos psicosociales realizada mediante la metodología de la Herramienta HEREP

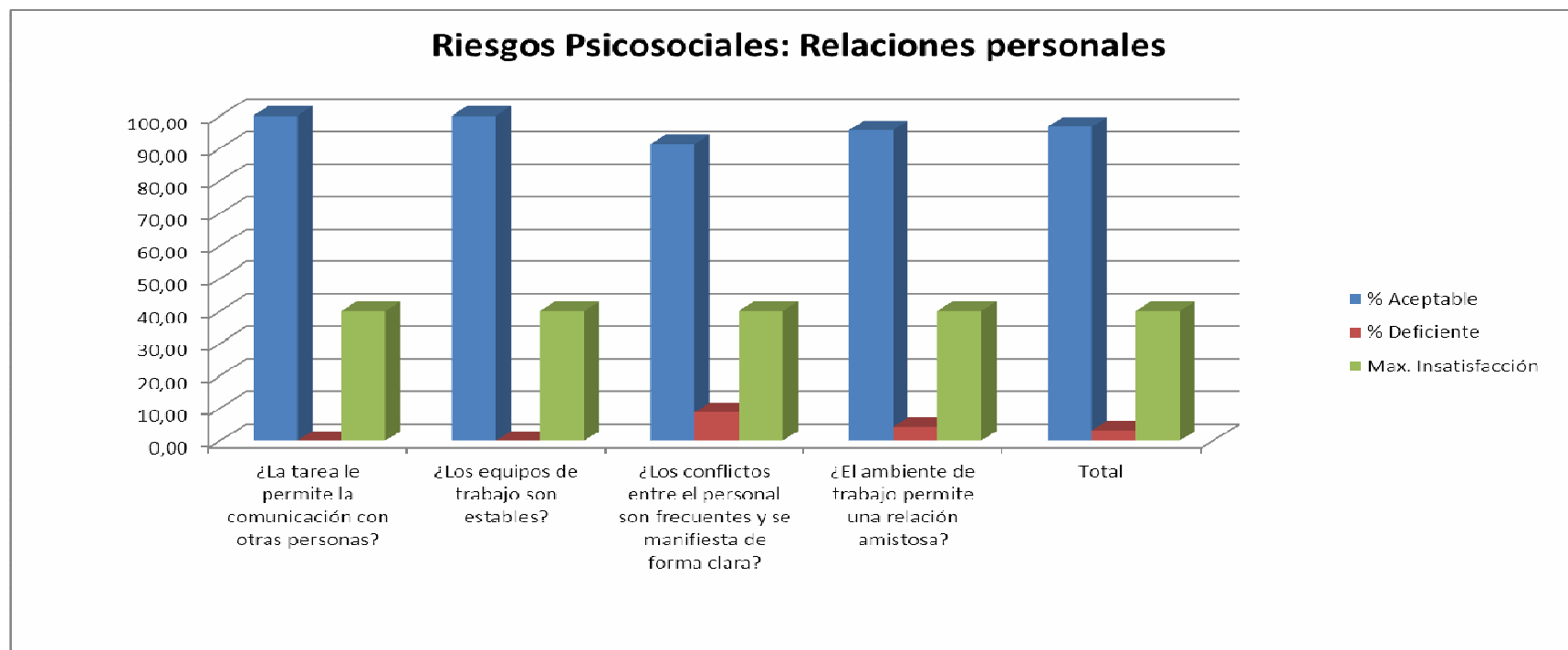
### MEJORA E INNOVACION

- **Diseño de los contenidos** para el desarrollo de una tesis doctoral específica para la aplicación de la herramienta HEREP con registros mediante equipos en movilidad y/o elementos electrónicos, en el sector de la construcción.
- **Desarrollo de tesis doctoral** que permita validar los resultados científicos mediante modelización de los resultados, verificación de su eficacia y la difusión de sus aplicaciones.

### ADECUACION A LA ESTRATEGIA Y PROGRAMAS DE LA UE

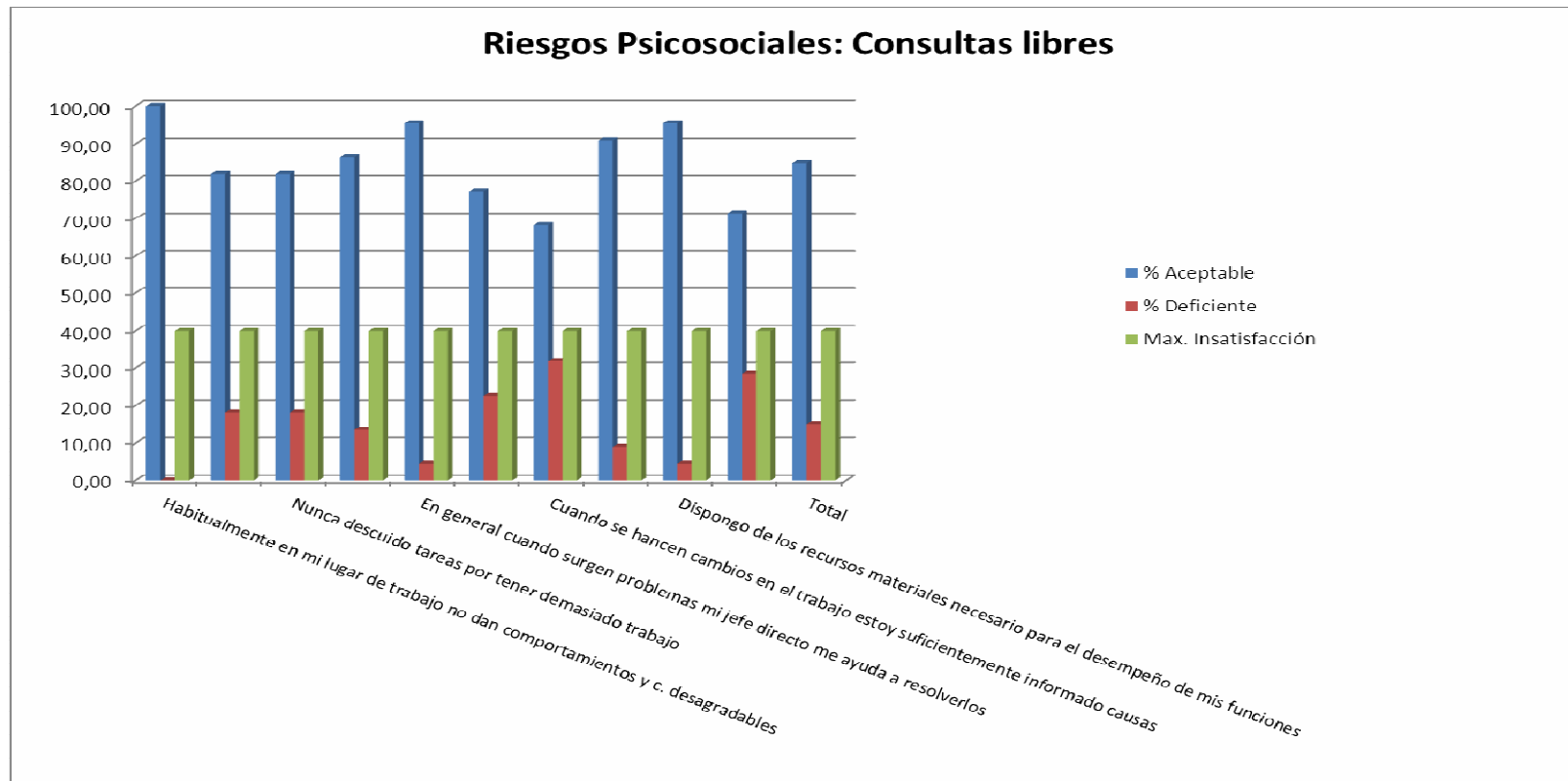
- **Converger sus estrategias, políticas y objetivos** con los de la Estrategia Europea 2013-2020, y las prioridades para la integración recogidas en la misma.
- **Analizar y valorar los posibles aportes de la organización** con las actuaciones en el intercambio de buenas prácticas, dentro de la campaña 2014-2015 de la Agencia Europea y/o sus acciones formativas/informativas.

## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Relaciones personales



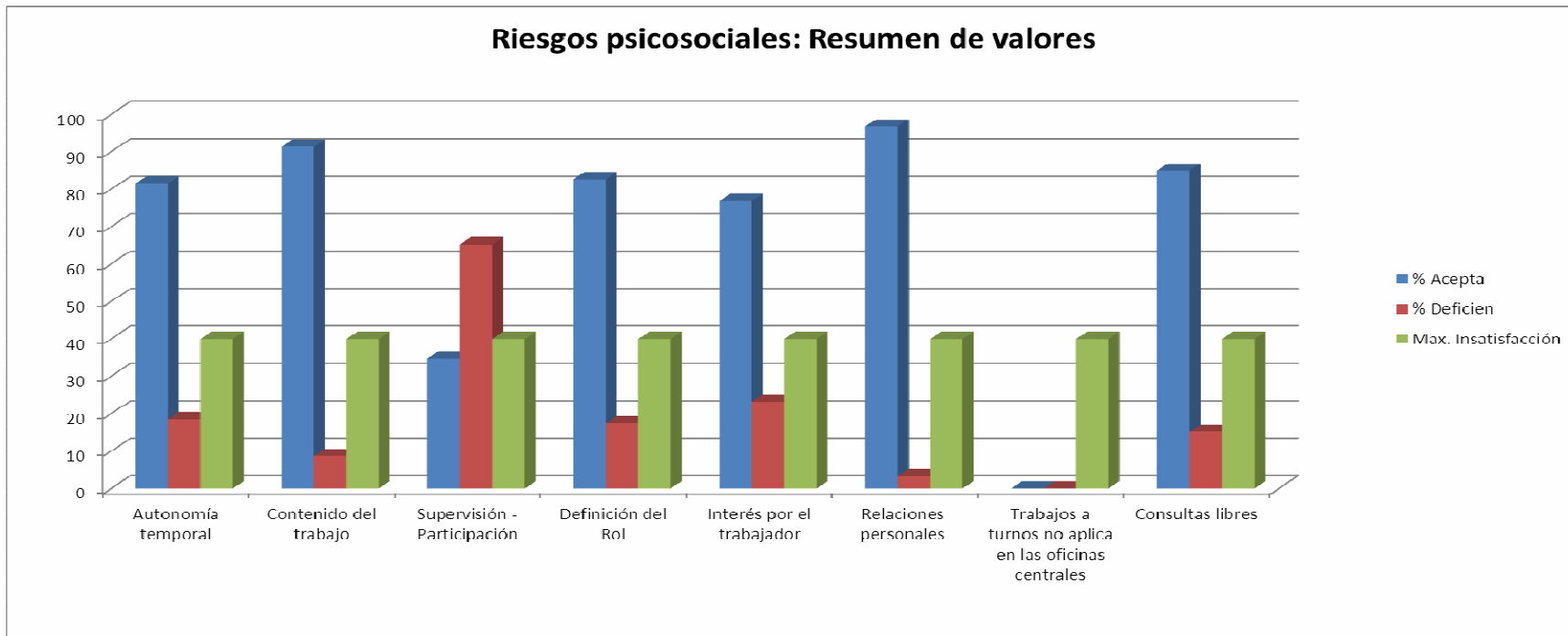


## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Consultas libres



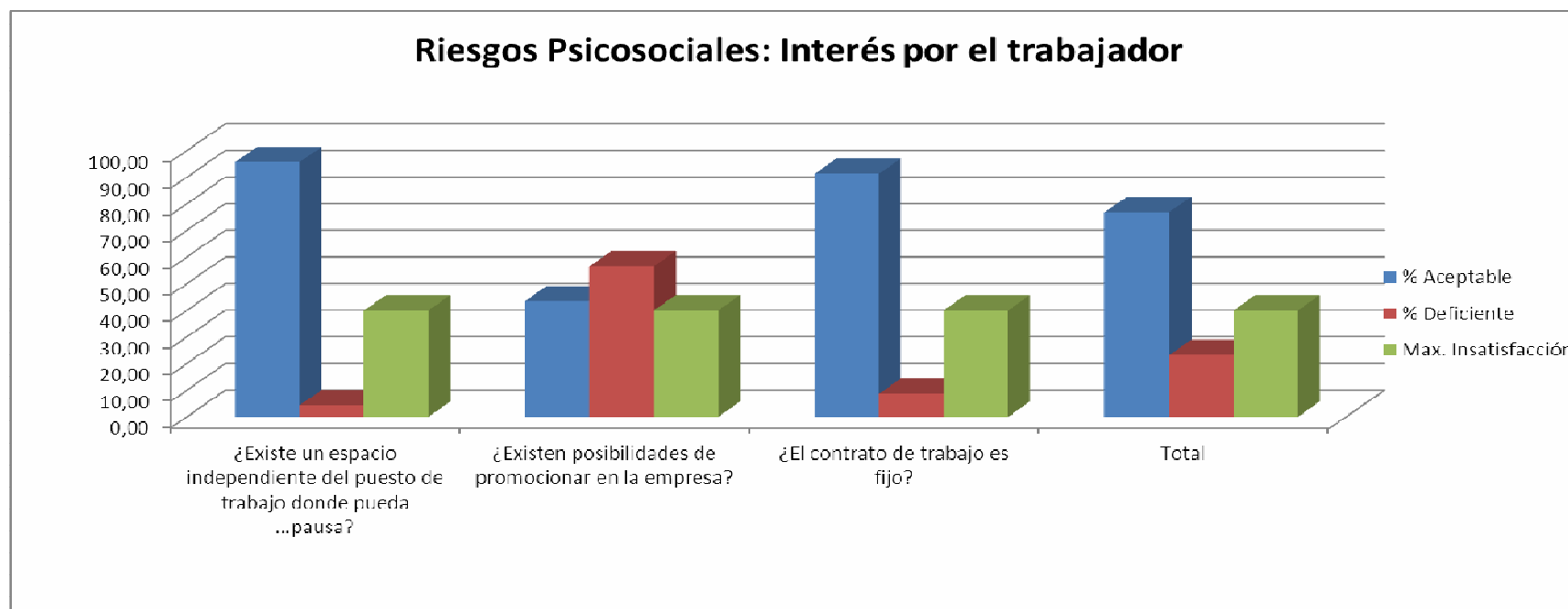
A destacar que la cuestión 10, de "mi trabajo influye positivamente en mi salud" se responde positivamente por 79 de las 88 personas consultadas.

## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Resumen de valores

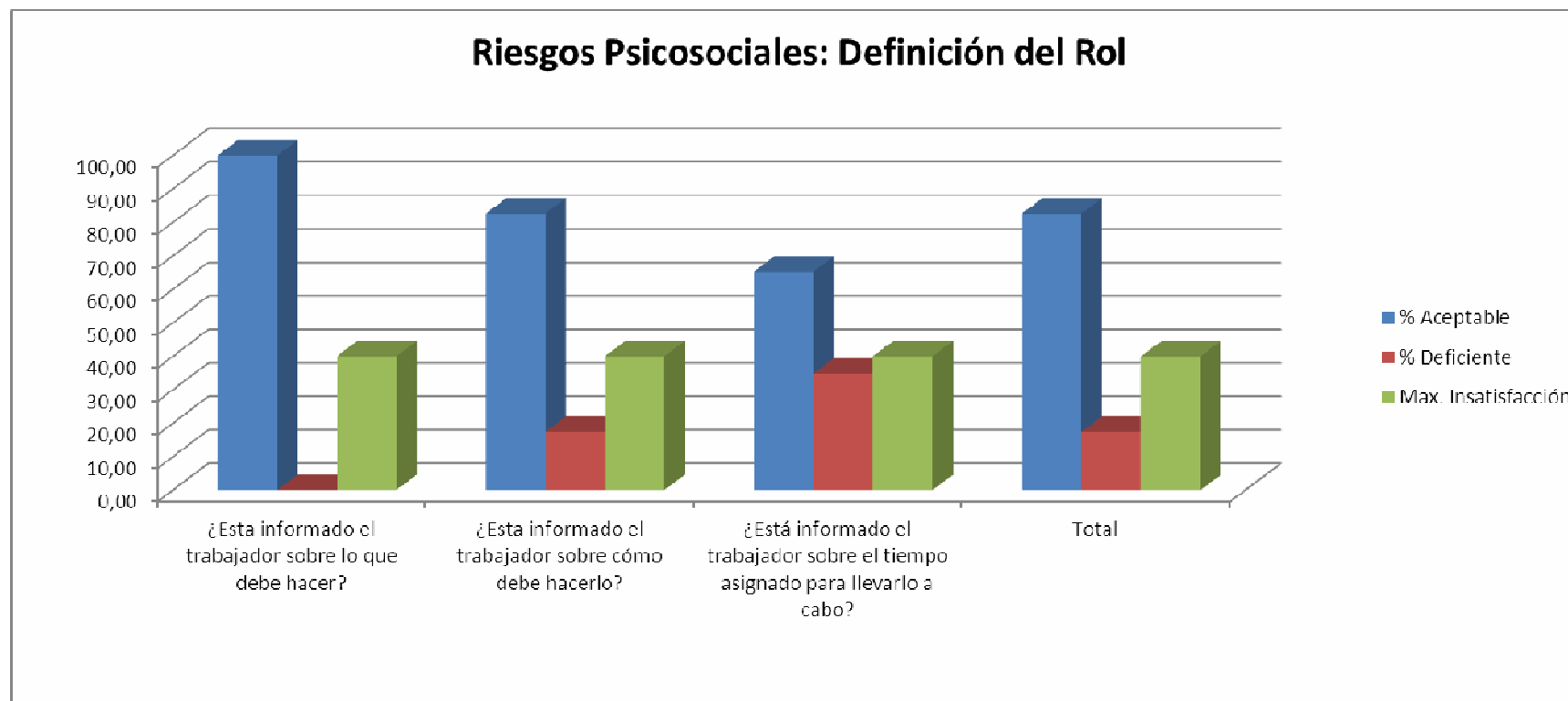


Como se ve en el gráfico, los valores relativos a la supervisión y participación no lograron el objetivo estratégico de que el índice de satisfacción supere el 60% de las personas de la organización que han respondido.

## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Interés por el trabajador



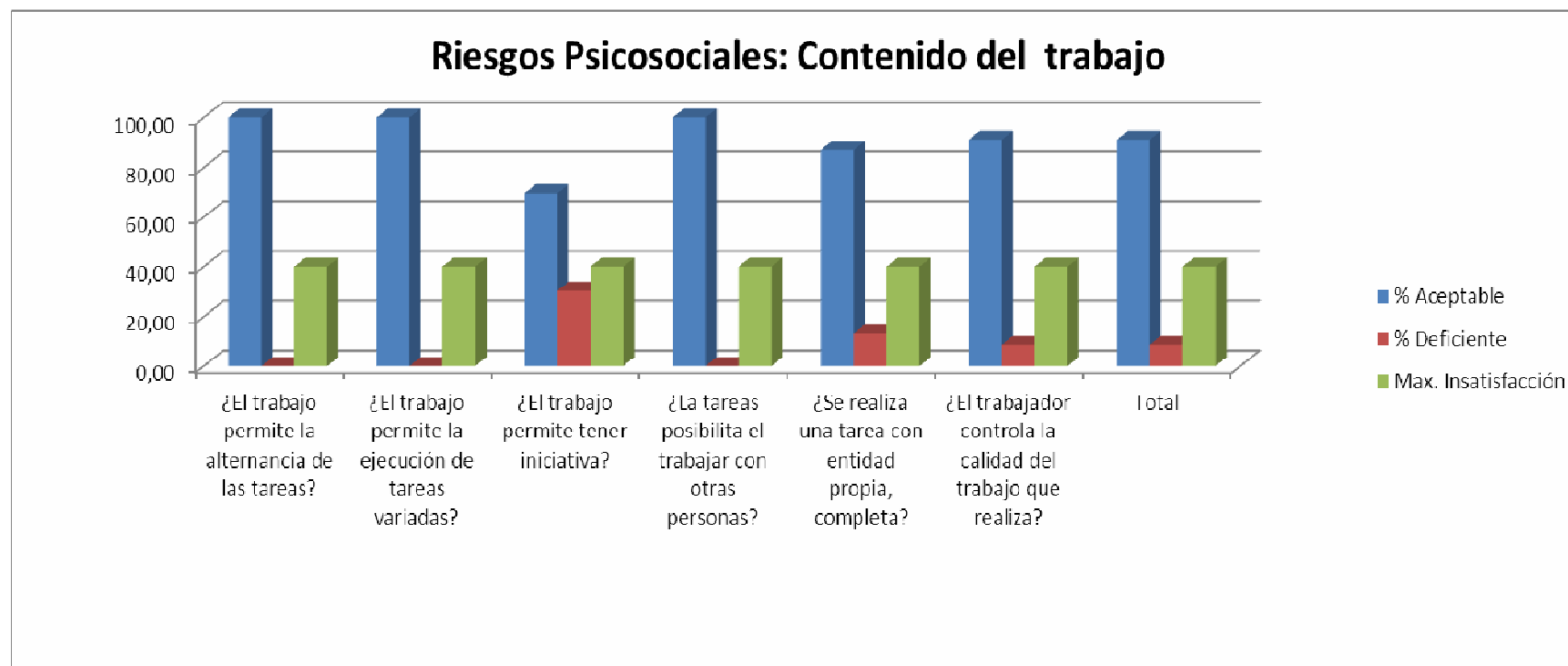
## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Definición del rol



BILBAO, 25.11.11

Segundas Jornadas de Riesgos psicosociales y organización del Trabajo de OSALAN

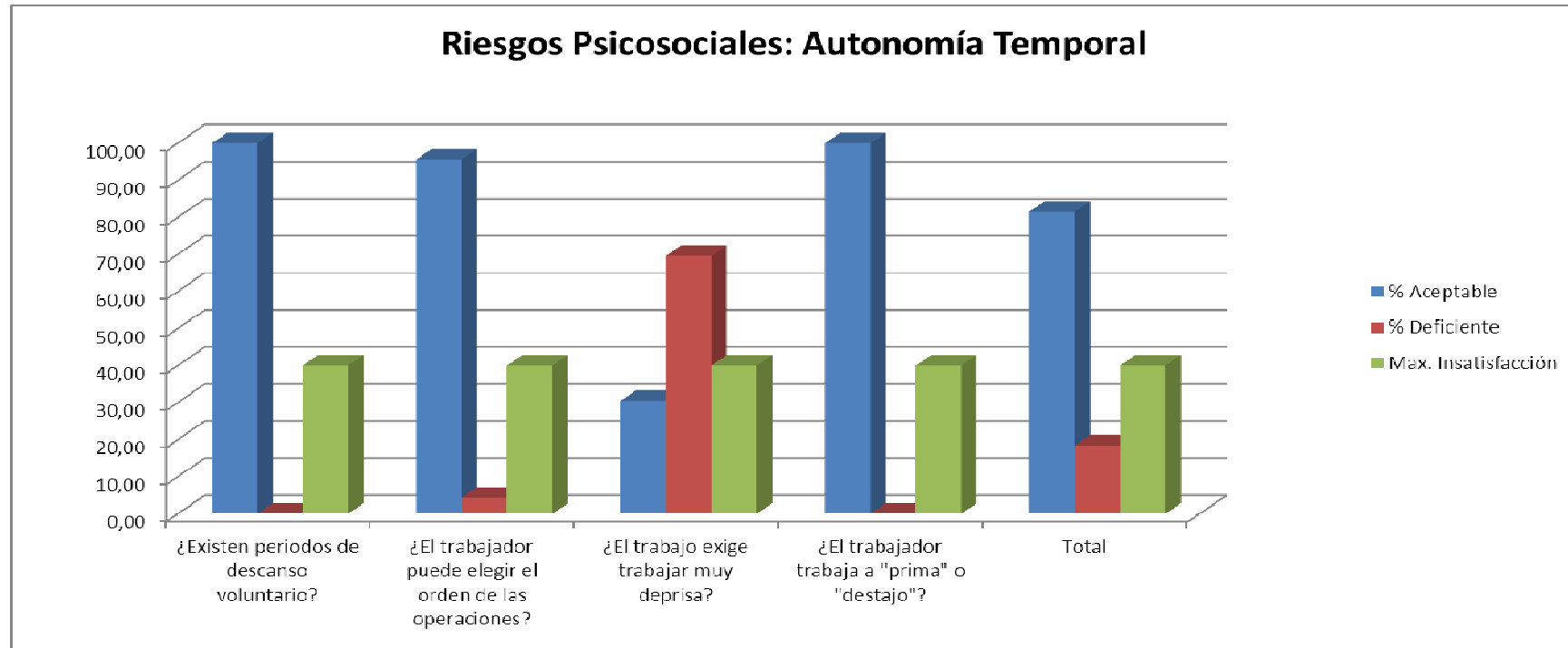
## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Contenido del trabajo



BILBAO, 25.11.11

Segundas Jornadas de Riesgos psicosociales y organización del Trabajo de OSALAN

## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Autonomía temporal.

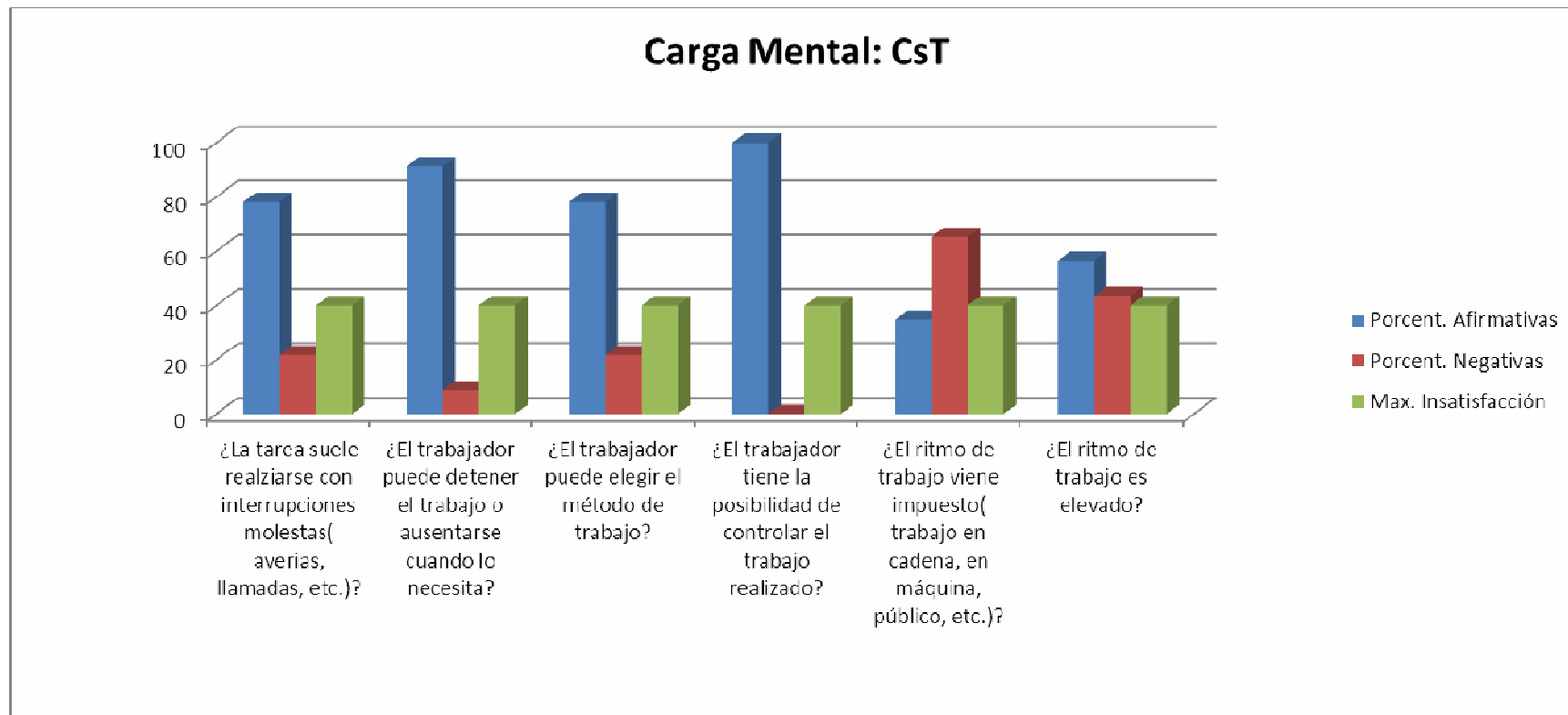


Destacar que la “prisa” en el 45% de las personas encuestadas, deriva de factores externos, y recogidos los intervalos, en que administraciones ferroviarias establecen los cortes de vía

BILBAO, 25.11.11

Segundas Jornadas de Riesgos psicosociales y organización del Trabajo de OSALAN

## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Carga mental control sobre el trabajo

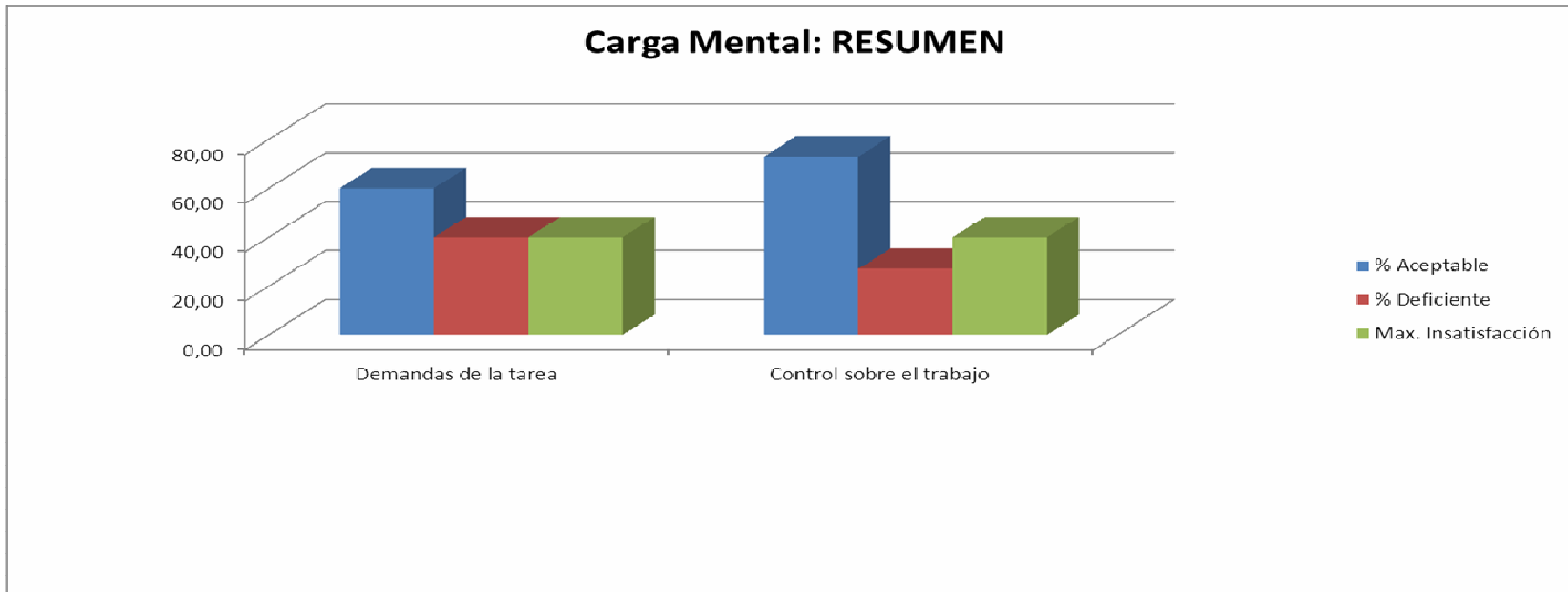


Los ritmos de trabajo , vienen impuestos en el 45% de la población consultada, por factores externos, y derivados de las circulaciones ferroviarias. Se están desarrollando varias acciones para disminuir el efecto de las mismas: GEM, GIP y otros.

BILBAO, 25.11.11

Segundas Jornadas de Riesgos psicosociales y organización del Trabajo de OSALAN

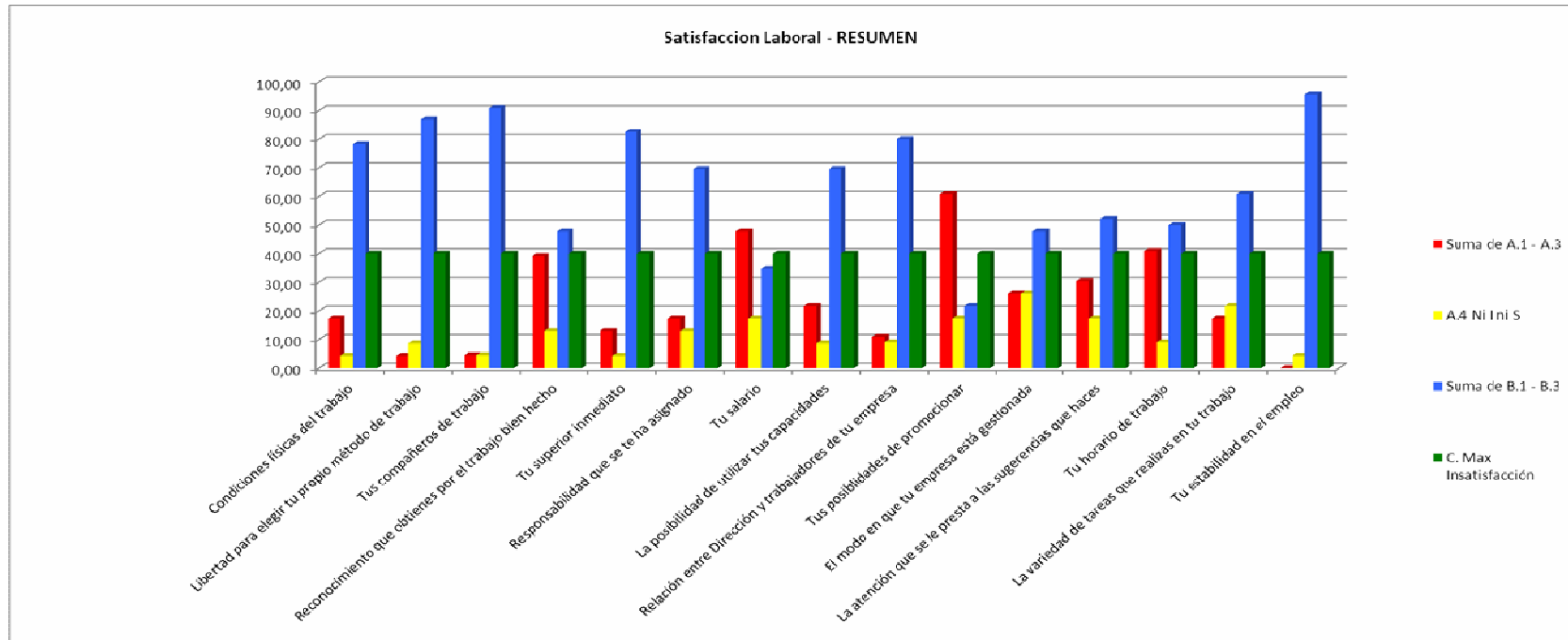
## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Carga mental. Resumen



Los valores de demanda de tarea, cercanos a la máxima insatisfacción tolerable se han dado por buenos, dado que estos derivan del número de personas del departamento de obras ferroviarias de la muestra (45%) y las características de los trabajos en el mismo, donde las circulaciones de los trenes marcan los plazos de inicio y fin de los procesos, actividades y las tareas. Se están desarrollando varias acciones para disminuir el efecto de las mismas: GEM, GIP y otros.



## Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales mediante la herramienta HEREP / Riesgos psicosociales. Satisfacción laboral. Resumen



- Los valores que superan el máximo de insatisfacción tolerada por la organización se refieren al **reconocimiento que obtienen por el trabajo bien hecho, el salario, el horario de trabajo**, para lo que se han identificado, establecido y comunicado las competencias generales y específicas, se han desarrollado los procedimientos para su implantación, de modo de disponer de criterios comunes para el trabajo bien hecho, el salario y su relación con el desempeño. En referencia al horario, se ha establecido un margen de entrada y salida de las oficinas, segmento en el que se daban los valores de insatisfacción.

Agur eta mila esker

# Milla Esker