FASE CUALITATIVA
EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CÍRCULOS DE PREVENCIÓN

IMQ Prevención

ETAPAS EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Identificación de factores de riesgo

Elección metodología y técnicas de investigación

FASE 1 METODOLOGIA CUANTITATIVA

FASE 2 METODOLOGIA CUALITATIVA

CoPsoQ istas21

FPSICO

Método ICMA

Otras metodologías

ANALISIS DE RESULTADOS

ELABORACION Y PUESTA EN MARCHA PROGRAMA DE INTERVENCION

SEGUIMIENTO Y CONTROL MEDIDAS ADOPTADAS

CIRCULOS DE PREVENCION

IMQ Prevención

RESULTADOS GLOBALES DE LA EMPRESA

La FASE 2 - CUALITATIVA depende necesariamente del resultado de la FASE 1 para que sea un trabajo en el que la empresa se sienta identificada.

Se obtiene información limitada.

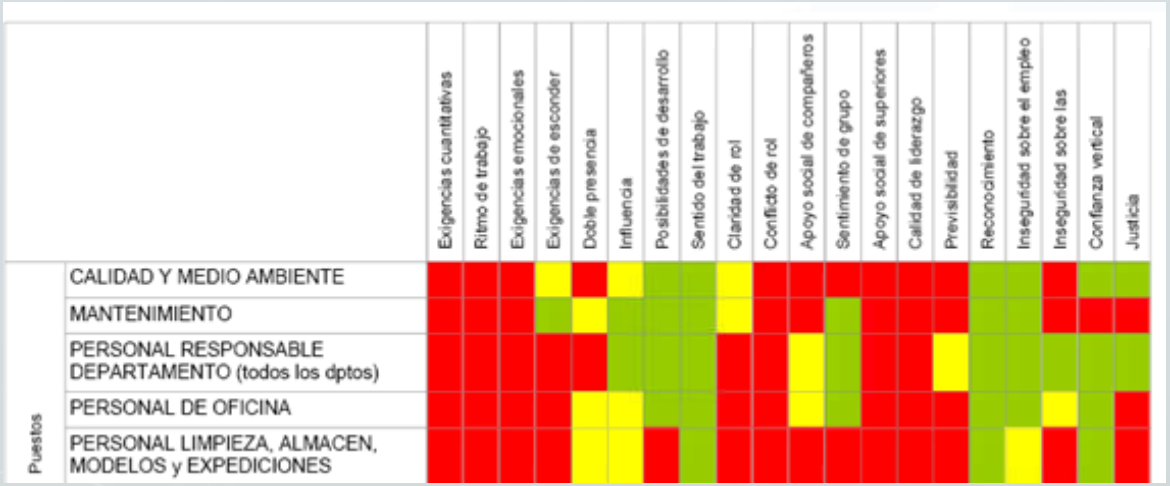
Dimensión	Situación Adecuada	Riesgo Moderado	Riesgo Elevado	Riesgo muy Elevado
Tiempo de trabajo (TT)	94.4	5.6	0	0
Autonomía (AU)	88.9	0	11.1	0
Carga de trabajo (CT)	55.6	11.1	11.1	22.2
Demanda psicológicas (DP)	16.7	38.9	22.2	22.2
Variedad / contenido (VC)	72.2	5.6	16.7	5.5
Participación / supervisión (PS)	33.3	0	16.7	50
Interés por el/la trabajador/a Compensación (ITC)	50	5.6	44.4	0
Desempeño de rol (DR)	38.9	22.2	11.1	27.8
Relaciones y apoyo social (RAS)	72.2	0	0	27.8

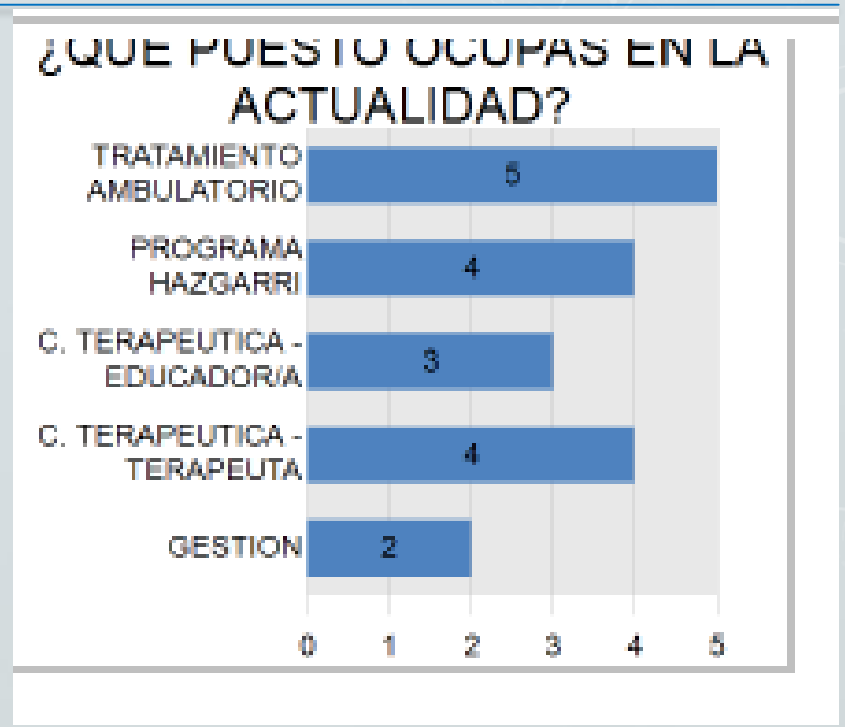
Dimensión	S. desfavorable	S. intermedia	S. favorable
Previsibilidad	65.8	18.4	15.8
Apoyo social de compañeros	64.1	23.1	12.8
Claridad de rol	62.2	10.0	27
Ritmo de trabajo	59.5	24.3	16.2
Conflicto de rol	55.6	25	19.4
Calidad de liderazgo	54.1	18.9	27
Sentimiento de grupo	51.3	25.6	23.1
Apoyo social de superiores	51.3	15.4	33.3
Inseguridad condiciones trabajo	47.4	39.5	13.2
Exigencias emocionales	45.9	21.6	32.4
Doble presencia	44.4	30.6	25
Posibilidades de desarrollo	40.5	24.3	35.1
Influencia	32.4	40.5	27
Justicia	33.3	27.8	38.9
Sentido del trabajo	32.4	21.6	45.9
Exigencias esconder emociones	27.8	27.8	44.4
Exigencias cuantitativas	26.5	41.2	32.4
Inseguridad sobre el empleo	24.3	21.6	54.1
Reconocimiento	21.6	8.1	70.3
Confianza vertical	16.7	16.7	66.7

PRIORIZACIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Por puestos de trabajo se observa:

- Personal limpieza, almacén, modelos y expediciones - 14 dimensiones en SDS.
- Calidad y medio ambiente – 11 dimensiones en SDS.
- Mantenimiento – 11 dimensiones en SDS. .
- Personal responsable departamento - 9 dimensiones en SDS.
- Personal de oficina - 10 dimensiones en SDS. .





Presentación de resultados al grupo de trabajo.
Priorización y paso a fase 2.

IMQ Prevención

CÍRCULOS DE PREVENCIÓN

ORÍGENES

¿QUÉ OBJETIVO TIENEN?

¿QUÉ SON?

ERRORES

DINÁMICA

¿ CÓMO SE FORMAN E INFORMA?

IMQ Prevención

¿Qué son?

Los Círculos de Prevención son grupos de personas trabajadoras reunidas por el Grupo de Trabajo

a efectos de consulta y debate de medidas preventivas

sobre cuestiones relativas a las condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones desfavorables para la salud

con el fin de reducirlas o eliminarlas en origen

IMQ Prevención

Orígenes

No es una técnica nueva, si no que se ha venido utilizando en Alemania bajo el nombre de CÍRCULOS DE SALUD.

Más conocidos en el sector médico.

El enfoque participativo de los mismos ha llamado la atención a médicos y ha demostrado su eficacia para prevenir el estrés.

¿Qué objetivo tienen?

PRINCIPALES

•Hacer más visible el liderazgo en Seguridad y Salud.

•Conocer la percepción de las personas , así como los aspectos que pudieran incidir y afectar tanto a la calidad del trabajo, como al bienestar de las mismas

•Implicar al personal en la resolución de problemas.

•Aportar feedback a las personas que desarrollan tareas.

•Mejorar la percepción del riesgo de las personas.

•Incrementar el conocimiento acerca de las actividades desarrolladas.

•Concienciar y sensibilizar sobre los comportamientos inseguros.

TRANSVERSALES

•Fomentar la participación de forma estructurada.

•Aumentar la transparencia.

•Desarrollar entornos colaborativos.

•Producir una mejora en el análisis de los procesos y actividades, así como en la información.

IMQ Prevención

Beneficios de su utilización

- Pone el foco en las personas trabajadoras.
- Responsabiliza a las personas en el proceso de cambio.
- Aumenta el compromiso del personal con el equipo/área, con la empresa.
- Fomenta la capacidad de escucha entre el personal.
- Facilita una vía de comunicación entre la empresa y el personal trabajador.
- Sensibiliza acerca del concepto de riesgo psicosocial y salud mental.
- Fomenta la creación de un lugar de trabajo saludable.

IMQ Prevención

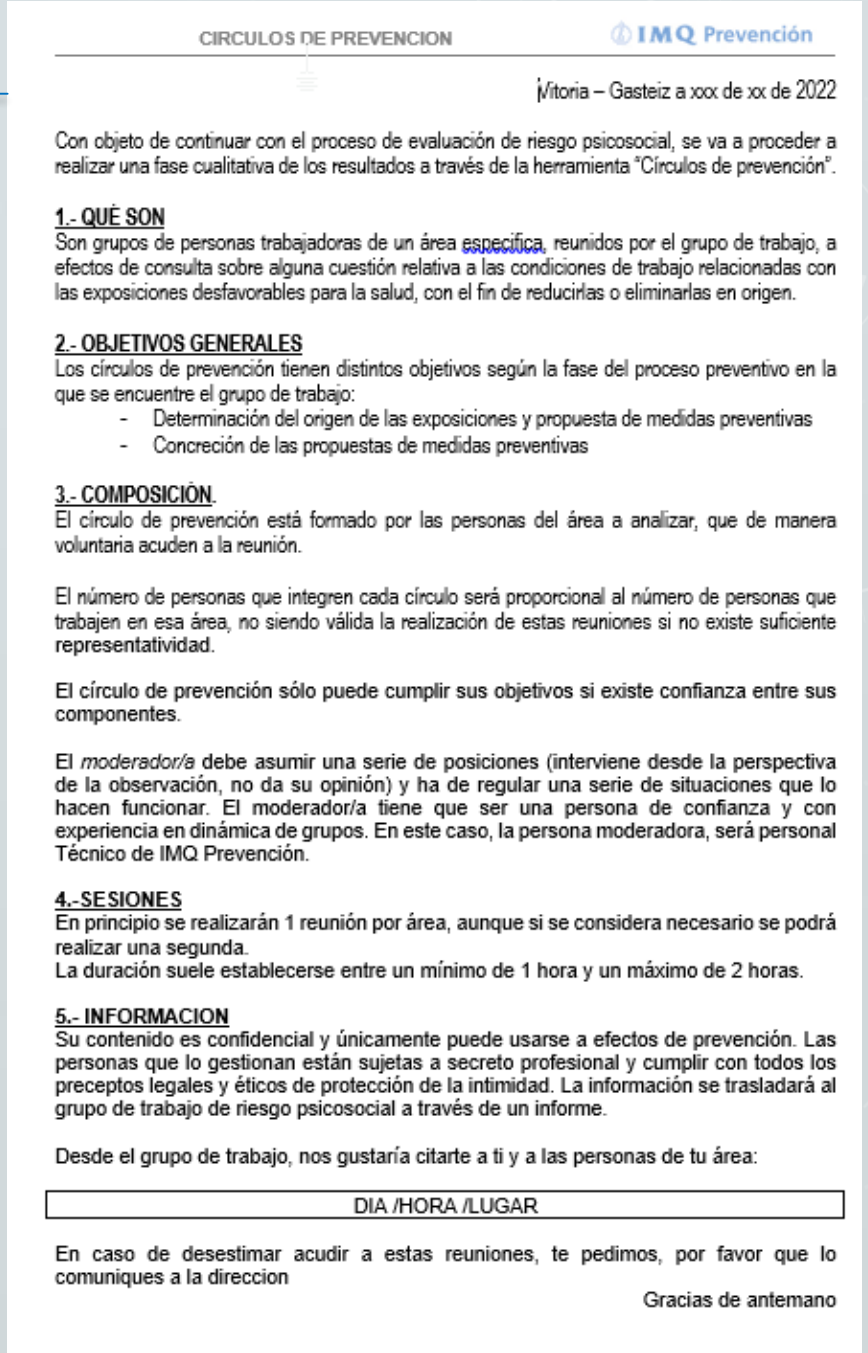
Errores en su utilización

- No comunicar de forma adecuada el objetivo y funciones del grupo.
- No dotar de tiempo para que el círculo pueda desarrollar actuaciones.
- Citar al personal fuera de su horario de trabajo.

- Crear expectativas.
- No potenciar los puntos fuertes, así como los aprendizajes detectados.
- Confundir las medidas psicosociales con mejoras del convenio.
- No reportar al personal la planificación de las medidas correctoras

Cómo se forman y se informa al personal

- Invitación desde el grupo de trabajo a todas las personas del área identificada.
- Participación de forma voluntaria.
- Separación de personal trabajador de sus mandos intermedios. Círculos diferentes.
- Persona moderadora que genere confianza al grupo.
- Tasa de participación significativa según el número de personas que compongan el área.
- Se realiza en tiempo de trabajo



CIRCULOS DE PREVENCION — IMQ Prevención

Vitoria – Gasteiz a xxx de xx de 2022

Con objeto de continuar con el proceso de evaluación de riesgo psicosocial, se va a proceder a realizar una fase cualitativa de los resultados a través de la herramienta "Círculos de prevención".

1.- QUÉ SON

Son grupos de personas trabajadoras de un área especifica, reunidos por el grupo de trabajo, a efectos de consulta sobre alguna cuestión relativa a las condiciones de trabajo relacionadas con las exposiciones desfavorables para la salud, con el fin de reducirlas o eliminarlas en origen.

2.- OBJETIVOS GENERALES

Los círculos de prevención tienen distintos objetivos según la fase del proceso preventivo en la que se encuentre el grupo de trabajo:

- Determinación del origen de las exposiciones y propuesta de medidas preventivas
- Concreción de las propuestas de medidas preventivas

3.- COMPOSICIÓN.

El círculo de prevención está formado por las personas del área a analizar, que de manera voluntaria acuden a la reunión.

El número de personas que integren cada círculo será proporcional al número de personas que trabajen en esa área, no siendo válida la realización de estas reuniones si no existe suficiente representatividad.

El círculo de prevención sólo puede cumplir sus objetivos si existe confianza entre sus componentes.

El *moderador/a* debe asumir una serie de posiciones (interviene desde la perspectiva de la observación, no da su opinión) y ha de regular una serie de situaciones que lo hacen funcionar. El moderador/a tiene que ser una persona de confianza y con experiencia en dinámica de grupos. En este caso, la persona moderadora, será personal Técnico de IMQ Prevención.

4.-SESIONES

En principio se realizarán 1 reunión por área, aunque si se considera necesario se podrá realizar una segunda.
La duración suele establecerse entre un mínimo de 1 hora y un máximo de 2 horas.

5.- INFORMACION

Su contenido es confidencial y únicamente puede usarse a efectos de prevención. Las personas que lo gestionan están sujetas a secreto profesional y cumplir con todos los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad. La información se trasladará al grupo de trabajo de riesgo psicosocial a través de un informe.

Desde el grupo de trabajo, nos gustaría citarte a ti y a las personas de tu área:

DIA /HORA /LUGAR

En caso de desestimar acudir a estas reuniones, te pedimos, por favor que lo comuniques a la direccion

Gracias de antemano

IMQ Prevención

DINAMICA

Para implementar esta herramienta se utiliza la METODOLOGÍA APRECIATIVA

ESCENARIO IDENTIFICADO	En esta primera fase se traslada al personal un resumen de los resultados obtenidos en la evaluación psicosocial.
SUEÑOS / OBJETIVOS IMPEDIMENTOS	❖ Análisis de los objetivos a largo plazo de las personas y cuales son los impedimentos que, a día de hoy, impiden que se alcancen. DETERMINACION DE ORIGENES. ❖ Visualizar los resultados que te impulsan a avanzar, los objetivos hacia los que caminar. PROPUESTAS DE MEDIDAS CORRECTORAS
PROYECTOS CLAVES	❖ **Entrega y exposición de orígenes y medidas propuesta a la empresa.** ❖ **Determinación de las medidas correctoras a implantar.** ❖ **Planificación de las medidas correctoras acordadas.**

DINÁMICA

- Es como una mesa redonda, se trata de aportar ideas, discutirlas, profundizar sobre ellas, afirmarlas, negarlas, matizarlas, abrir otros temas relacionados...

- El/la moderador/a es muy importante. No da su opinión, escucha, pero interviene para ordenar las intervenciones. Fomenta que todo el mundo pueda hablar, que no se vayan mucho del tema, puede hacer preguntas si no entiende algo, puede pedir que se completen argumentos...

- Finaliza cuando la persona moderadora decide que han sido suficientemente tratados los temas

DINAMICA

Teniendo clara toda la problemática detectada y recién expuesta, se buscan soluciones que parten de la creatividad y experiencia de cada uno de los participantes al Círculo. Entre otras se pueden utilizar las típicas técnicas como el brainstorming.

Lo importante es que son los participantes los que proponen las soluciones.

Las sesiones han de tener una duración máxima de 2 horas.

El número de sesiones es variable, según tema.

Es posible grabar las sesiones para no perder la riqueza de lo explicado.

DINÁMICA

El resultado del círculo es el informe-resumen de los planteamientos mantenidos por las personas que componen el círculo de forma **anónima y confidencial**, ordenados por temas.

Las personas participantes del círculo deben guardar secreto sobre el quién de lo hablado, lo importante es el qué, recogido en el informe-resumen.

El informe estará a disposición de los miembros del grupo de trabajo.

INFORME CIRCULO PREVENCION

AREA IDENTIFICADA

El personal **ARE IDENTIFICADA** tiene **7** dimensiones en situación desfavorable para la salud:

Exigencias cuantitativas, ritmo de trabajo, Ex. Esconder emociones, doble presencia, claridad de rol, apoyo social de los/as compañeros/as y calidad liderazgo.

RITMO DE TRABAJO / EXIGENCIAS CUANTITATIVAS / ROL

OBSERVACIONES:

- Las personas conocen las tareas globales que se desarrollan en cada puesto, pero hay tareas residuales que se desconocen en general quien las debe ejecutar.
- Cada persona se auto planifica sus tareas, pero esta planificación se ve alterada por las urgencias que surgen en el día a día y que no permiten que se cumpla la planificación.
- El personal no está acostumbro a decir que no, y esto hace que nos carguemos de trabajo adicional no planificado y que, en algunos casos, no corresponde.
- Desconocimiento de donde empiezan y acaban las responsabilidades de los puestos de trabajo.
- Procesos de trabajo no claros y con lagunas.

PROPUESTAS:

- Identificar las tareas propias y residuales que hace cada persona y organizarlas adecuadamente.
- Analizar y coordinar las tareas que son recurrentes para evitar que se dupliquen esfuerzos.
- Formar al personal en gestión del tiempo, asertividad.

APOYO SOCIAL SUPERIORES

OBSERVACIONES:

- Las personas que lideran, desconocen todas las tareas diversas que puede desarrollar este equipo de personas.
- Los dos centros no tienen la misma dinámica de trabajo, existen diferentes maneras de proceder, que van en función de las personas que lideran.

PROPUESTAS

- Definir criterios similares de trabajo.

APOYO SOCIAL DE LOS/AS COMPAÑEROS/AS

OBSERVACIONES:

- Puesto de trabajo muy visible, con tareas en cantidad y contenido desconocido por el resto de la organización lo que supone que en algunas ocasiones los/las compañeros/as tengan una opinión desfavorable.
- El personal tiene la opinión de lentitud por el desconocimiento de los trámites que conllevan sus solicitudes.
- En ocasiones se pierde la visión de que es lo que esperan de ti.

PROPUESTAS

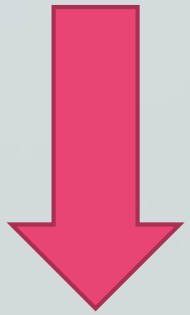
- Supervisar y coordinar las tareas de las personas de cada área para que desde esa visión, se pueda estructurar mejor el trabajo, y se pueda conocer de primera mano la carga de cada persona.
- Crear sinergias entre las diferentes áreas.
- Definir un plan de carrera para cada persona.

PLANIFICACION Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

Con una importante batería de soluciones, o lo que son lo mismo, las medidas preventivas más adecuadas para los puestos de trabajo, se introducen en una matriz de planificación, que relaciona los niveles de coste e impacto, las distintas soluciones.

PLANIFICACION REAL

Medidas primarias, secundarias, terciarias



INFORMACION AL PERSONAL DEL AREA ACERCA DE LA PLANIFICACION

IMQ Prevención

PLANIFICACION Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS - FUNDICION

MOTIVO(S) DEL PLAN DE ACCIÓN *Resumen del problema inicial o de las líneas de mejora*	FECHA FIN *planificada*	Ahorro estimado en kl	Inversiones estimadas en kl	SEGUIMIENTO DEL PLAN *% acciones terminadas vs planificadas*	ESTADO PDCA DEL PLAN *Etapa actual del plan*	
A completar	28/02/2023	A completar	A completar	87%	PLAN	◔
DENOMINACIÓN DEL PLAN *El archivo se guardará concatenando "Denominación Plan" + "Fecha de creación"*	**RESPONSABLE DEL PLAN** *Persona responsable del avance del plan*			Ultima fecha de actualización *Actualización automática al cierre del archivo*	Acciones en curso	12
ASUNTOS PSICOSOCIALES - 13032021	XXXXXXXXXXXX			28/10/22 15:54	Acciones terminadas	29

RETORNO DE EXPERIENCIA DEL PLAN *Resumen a rellenar al finalizar el plan*	Ahorros realizados en kl	Inversiones reales en kl	OBJETIVO *Qué objetivo numérico, del indicador de rendimiento seleccionado, para confirmar la conveniencia del plan*	INDICADOR DE RENDIMIENTO *Indicador para medir la eficiencia del plan*	REALIZADO *valor real del indicador a finalizar el plan*
A completar	A completar	A completar	A completar	A completar	A completar

POR QUÉ *Origen de la acción o del sub-plan (auditoría, ritual, etc...)*	QUÉ *acción o enlace a sub-plan de acciones* +Añadir acción - Suprimir acción	QUIÉN *realiza o supervisa la acción*	CUÁNDO *fecha de finalización planificada*	Adelanto / retraso *Indicador automático seguimiento*	CÓMO *recursos, métodos, etc...*	% DESARROLLO DE LAS ACCIONES *Opcional - para acciones importantes 100% por cerrar la acción*	COMENTARIOS SOBRE EL DESARROLLO *Opcional si existe seguimiento en un informe específico* *Enlace: ver el documento de referencia*
0.Requerimiento Osalan e Inspección de Trabajo: Evaluación Psico	Creación de Comisión de Trabajo	IMQ PREVENCIÓN	01/12/2018	●	Establecimiento de Comisión de Trabajo formada por los delegados de prevención el Comité de Seguridad y Salud y Laura Alcazar de IMQ Prevención.	100%	Diversas reuniones para definir criterios, organización, cronograma.
0.Requerimiento Osalan e Inspección de Trabajo: Evaluación Psico	Cronograma de trabajo temática psicosocial	IMQ PREVENCIÓN	01/02/2019	●	Organización de agenda, fases de las encuestas y formaciones	100%	
0.Requerimiento Osalan e Inspección de Trabajo: Evaluación Psico	Realización de 1ª Fase: OFICINAS, MANTENIMIENTO, SERVICIOS GENERALES	IMQ PREVENCIÓN	01/02/2019	●	Encuesta y formación en aula	93%	93,1% de la plantilla ha contestado a las encuestas.
0.Requerimiento Osalan e Inspección de Trabajo: Evaluación Psico	Realización de 2ª Fase: TALLER MECÁNICO	IMQ PREVENCIÓN	01/10/2019	●	Encuesta y formación en aula	88%	88,1% de la plantilla del Taller Mecánico ha contestado a las encuestas.
0.Requerimiento Osalan e Inspección de Trabajo: Evaluación Psico	Realización de 3ª Fase: FUNDICIÓN-ACABADO	IMQ PREVENCIÓN	01/01/2020	●	Encuesta y formación en aula	93%	92,50% de la plantilla del Taller Mecánico ha contestado a las encuestas.
0.Requerimiento Osalan e Inspección de Trabajo: Evaluación Psico	Entrega de resultados a Inspección de Trabajo	IMQ PREVENCIÓN	01/09/2019	●	Entrega de resultados parciales y cronograma	100%	Acude Laura Alcazar a entregar a la Inspectora los resultados y evolución del proyecto.
1. DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: Apoyo social y calidad de liderazgo	Cambio de estrategia y liderazgo	MMANDARD	01/02/2020	●	Análisis de resultados de las encuestas de 2020. Propuesta de plan de acción: NUEVA GESTIÓN EN MATERIA GLOBAL. Se establecen diferentes reuniones para enfocar el tema con IMQ Prevención, con Juantxo Gutiérrez de Conducta Segura	100%	Establecimiento de prioridades una vez analizados los indicadores de seguridad, así como estudiadas las encuestas realizadas por parte del total de la plantilla. Se decide plantear una profunda revolución en mejora de cultura preventiva y abordar dicha sensibilización con un asesor externo experto en materia

IMQ Prevención

PLANIFICACION Y SEGUIMIENTO DE MEDIDAS - FUNDICION

4. DIMENSIÓN PSICOSOCIAL: Apoyo social superiores	Reunión anual de seguimiento con el inmediato superior. Appraisal	TODOS	31/12/2021		Reuniones anuales del 100% de la plantilla con su inmediato superior para marcar objetivos, revisar cumplimientos, reconocimientos, salario,	100%	
5. DIMENSIONES PSICOSOCIALES: Ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas y emocionales. Inseguridad de las condiciones	Negociación nuevo convenio e impacto de la nueva organización	MMANDARD	15/09/2020		Inicio de nuevas reuniones con Comité de Empresa para las negociaciones del nuevo convenio	75%	
6. IMPLANTACIÓN PROCEDIMIENTO PSICO-HERRAMIENTAS DE GESTION PSICO	Redacción de procedimiento de resolución de conflictos	IMQ PREVENCIÓN	15/03/2021		Procedimiento de Resolución en estudio gracias a diversas reuniones con Laura Alcazar de IMQ Prevención	100%	Se ha recibido por parte de Osalan la nueva campaña de sensibilización en materia psicosocial para empresas siderometalúrgicas fechada el 25 de febrero de 2021. Puesta en contacto el 1 de marzo de 2021 de nuevo con IMQ Prevención y recepción del modelo de Procedimiento. Estudio por parte de dirección para presentación al CSS.
6. IMPLANTACIÓN PROCEDIMIENTO PSICO-HERRAMIENTAS DE GESTION PSICO	Modelo de carta de declaración de principios en materia psicosocial	MMANDARD	31/03/2021		Divulgar a toda la empresa la nueva estrategia y declaración de principios en materia psicosocial	100%	Divulgar al Comité de Seguridad y Salud el 26/03/2021 y posterior al resto de plantilla. En Desde octubre 2021 y durante todo el 2022 se ha publicado en las pantallas de comunicación.
6. IMPLANTACIÓN PROCEDIMIENTO PSICO-HERRAMIENTAS DE GESTION PSICO	Creación de Comisíon e implantación de procedimiento	DRUPEREZ	30/04/2021		Creacion de comision	100%	Comisión de trabajo
6. IMPLANTACIÓN PROCEDIMIENTO PSICO-HERRAMIENTAS DE GESTION PSICO	Sensibilización a toda la plantilla sobre materia psicosocial	DRUPEREZ	30/05/2021		Pildoras informativas a entregar por parte de IMQ Prevención	75%	A través de la welcome meeting, safety room, top 5, reuniones Nivel 1, Nivel 2, pantallas de comunicación y envio de mails con las pildoras de sensibilización en materia psicosocial.
7. NUEVAS ENCUESTAS PSICOSOCIALES	Programa 2021-2022 a revisar en abril 2021	DRUPEREZ	15/09/2021		Encuestas de nuevo para 30 trabajadores.	100%	Planteamos realizar de nuevo las encuestas para la fase más desfavorable de la inicial: Fase Taller Mecánico.
7. NUEVAS ENCUESTAS PSICOSOCIALES: EVALUACIÓN CUANTITATIVA	Revisión de evaluación de riesgos psicosocial Taller Mecánico	IMQ PREVENCIÓN	15/05/2022		Realizadas por parte de IMQ. Informe recibido.	100%	100% de la plantilla del TM ha realizado las encuestas durante el mes de febrero de 2022.
8. CIRCULOS DE PREVENCIÓN: EVALUACIÓN CUALITATIVA	Realización de círculos de prevención con la plantilla del Taller Mecánico	IMQ PREVENCIÓN	15/07/2022		Realizadas por parte de IMQ. Informe recibido.	100%	100% de la plantilla del TM ha participado en las jornadas de información de los resultados y en las reuniones o círculos de prevenición moderadas por IMQ Prevención (Laura Alcázar) durante los meses de abril y mayo de 2022.

IMQ Prevención

RE-EVALUACION - FUNDICION

Mejoría tanto en el descenso del número de dimensiones en situación desfavorables así como en el descenso de las personas en situación desfavorable para cada una de las dimensiones.

Este descenso se aprecia de manera más clara en la dimensión RITMO DE TRABAJO, que ha pasado de un 89.2% a un 59.5% y en la PREVISIBILIDAD de un 83.5% a un 65,8%.

La única dimensión que ha sufrido un leve aumento es la del APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS, que ha pasado de un 60% aun 64%.

AÑO 2022				AÑO 2019			
Dimensión	S. desfavorable	S. intermedia	S. favorable	Dimensión	S. desfavorable	S. intermedia	S. favorable
Previsibilidad	65.8	18.4	15.8	Ritmo de trabajo	89.2	5.4	5.4
Apoyo social de compañeros	64.1	23.1	12.8	Previsibilidad	83.5	5.4	10.8
Claridad de rol	62.2	10.0	27	Claridad de rol	70.6	20.6	8.8
Ritmo de trabajo	59.5	24.3	16.2	Calidad de liderazgo	62.2	18.2	18.9
Conflicto de rol	55.6	25	19.4	Conflicto de rol	60.6	27.3	12.1
Calidad de liderazgo	54.1	18.9	27	Apoyo social de compañeros	60	31.4	8.6
Sentimiento de grupo	51.3	25.6	23.1	Doble presencia	51.4	29.7	18.9
Apoyo social de superiores	51.3	15.4	33.3	Inseguridad condiciones trabajo	50	36.1	13.9
Inseguridad condiciones trabajo	47.4	39.5	13.2	Exigencias emocionales	48.6	32.4	18.9
Exigencias emocionales	45.9	21.6	32.4	Apoyo social de superiores	48.6	27	24.3
Doble presencia	44.4	30.6	25	Justicia	45.9	27	27
Posibilidades de desarrollo	40.5	24.3	35.1	Sentimiento de grupo	44.4	25	30.6
Influencia	32.4	40.5	27	Exigencias cuantitativas	40.5	43.2	16.2
Justicia	33.3	27.8	38.9	Posibilidades de desarrollo	40	37.1	22.9
Sentido del trabajo	32.4	21.6	45.9	Influencia	36.1	38.9	25
Exigencias esconder emociones	27.8	27.8	44.4	Inseguridad sobre el empleo	32.4	26.5	41.2
Exigencias cuantitativas	26.5	41.2	32.4	Exigencias esconder emociones	26.5	26.5	47.1
Inseguridad sobre el empleo	24.3	21.6	54.1	Confianza vertical	25	25	50
Reconocimiento	21.6	8.1	70.3	Reconocimiento	22.9	25.7	51.4
Confianza vertical	16.7	16.7	66.7	Sentido del trabajo	17.1	22.9	60

IMQ Prevención

CLAVES DEL ÉXITO DE LA EXPERIENCIA EN CASTMETAL VITORIA (200-210 trab)

1. **Reconocimiento hace 4 años de la necesidad de abordar este asunto por problemas importantes en materia psicosocial. Impulsados por IMQ Prevención, Osalan, Inspección de trabajo y el propio grupo industrial Grupo Safe.**
2. **Éxito de participación de plantilla en el >90% en las primeras encuestas psicosociales.**
3. **Establecer prioridades. Estructuración y análisis de las dimensiones y resultados. Incorporación de los ítems acordados y las necesidades prioritarias en el Ciclo de Mejora Continua.**
4. **Liderazgo ejemplar en la toma de decisiones por parte del grupo. Implantación de sistema de alerta en temática psicosocial en la multinacional y cambios organizativos claves.**
5. **Liderazgo en materia psicosocial por parte de la Dirección General. El se ha reunido con el 100% de la plantilla y compromiso de realización de acciones.**
6. **Máxima implicación del Comité de Dirección con el Animador de Seguridad y Medio Ambiente como punta de lanza y mediador de conflictos.**
7. **Confianza y admiración por el trabajo realizado por IMQ.**
8. **Comunicación a toda la plantilla de la declaración de principios, protocolo de acoso y comisión de resolución de conflictos y la figura del mediador interno y externo.**
9. **Ejemplaridad en la toma de decisiones en materia psicoemocional (respeto, educación, amabilidad) con apercibimientos, briefings, sanciones e incluso despidos al personal que ha faltado al respeto a compañeros, mandos, directores o colaboradores. Directores, mandos y empleados incluidos.**
10. **Reconocimiento empresa saludable 2022 otorgado por el SEA.**

IMQ Prevención

Laura Alcázar, Personal técnico de IMQ Prevención (Álava)
laura.alcazar@imqprevencion.es

David Ruperez, Técnico en Prevención de Castmetal Vitoria
david.ruperez@safe-metal.com