
EXPERIENCIA DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO EN PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA



ANTECEDENTES

INICIOS : 2002

⌘ EMPRESA MULTINACIONAL SANCIONADA

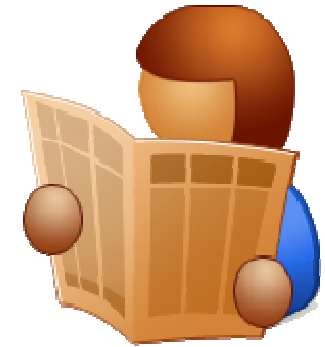
⌘ DENUNCIA POR UN SUPUESTO CASO DE ACOSO LABORAL

⌘ PUBLICADO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

⌘ LA DIRECCION ATEMORIZADA, DESCONOCE COMO ABORDAR ESTA SITUACION

⌘ INSPECCION DE TRABAJO DEMANDA REALIZAR LA EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES

⌘ METODOLOGIA



ACTUALIDAD

LA PSICOSOCIOLOGIA SIGUE SIENDO LA ASIGNATURA PENDIENTE

AUNQUE EXISTEN CIERTOS FACTORES
IMPULSORES Y OBSTACULOS QUE MOTIVAN EL
INTERES O DESINTERES DE LAS EMPRESAS EN
LA GESTION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



ACTUALIDAD

FACTORES IMPULSORES

- 👍 **COMPROMISO DE LA DIRECCION**
- 👍 **PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES**
- 👍 **GESTION DEL ABSENTISMO**
- 👍 **RENTABILIDAD**

OBSTACULOS

- 👎 **FALTA DE RECURSOS (TIEMPO - PERSONAS)**
- 👎 **TEMOR/MIEDO A URGAR EN LAS ENTRAÑAS/GESTION DE LA ORGANIZACIÓN**
- 👎 **FALTA DE COMPETENCIAS. FALTA DE FORMACION**
- 👎 **FALTA DE SENSIBILIZACION. CULTURA DE LA EMPRESA**



sociedad de prevención de
mutualia

HISTORICO DE ACTUACIONES

TRES VIAS DE DEMANDA :

- ❑ REQUERIMIENTO LEGAL (INSPECCION DE TRABAJO)
- ❑ RECLAMACION DE LOS TRABAJADORES O DE SUS REPRESENTANTES
- ❑ CUMPLIMIENTO LEGAL (REQUISITO OHSAS,...)



OBJETIVO

**ESTABLECER EL PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN PARA LA REALIZACION DE LA
EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES;
TRADUCIENDO ESTA PRACTICA EN UNA
OPORTUNIDAD DE MEJORA**



PROCESO DE EVALUACIÓN

Fase 1 Información a la empresa sobre la metodología

Fase 2 Creación del Grupo de Trabajo

Fase 3 Proceso de información-sensibilización

Fase 4 Trabajo de campo

Fase 5 Análisis de datos e interpretación de resultados

Fase 6 Implementación de las acciones de mejora



Fase 1

INFORMACIÓN A LA EMPRESA SOBRE LA METODOLOGÍA

❖ COMPROMISO DE LA DIRECCION

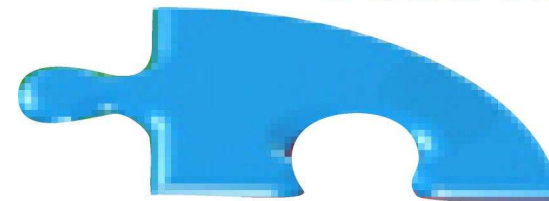
❖ Establecer el *OBJETIVO* y *ALCANCE* teniendo en cuenta la preservación del anonimato

❖ Definición y elección del método por la **DIRECCIÓN** de la empresa y **REPRESENTANTES** de los trabajadores/as de **FORMA CONSENSUADA**

❖ Establecer las condiciones de aplicación:

- Recursos propios/ajenos
(personas – económicos)

COMPROMISO



Fase 2

CREACION DEL GRUPO DE TRABAJO

Equipo de personas en el cual se encuentren representados todos los actores de la prevención en la empresa, es decir, representantes de la dirección y de los trabajadores, delegados de prevención.

ORGANO GESTOR de *planificar el proceso de evaluación y las acciones de mejora* que se deriven de la misma.



CONSENSO



sociedad de prevención de
mutualia

Fase 3

PROCESO DE INFORMACIÓN-SENSIBILIZACIÓN

- ✓ Preparación proceso de información-sensibilización:
circulares, reuniones informativas etc..
- ✓ Diseños mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato:



PARTICIPACIÓN



sociedad de prevención de
mutualia

Fase 4

TRABAJO DE CAMPO

© Introducción explicativa del objetivo de la evaluación psicosocial a la población encuestada

© Distribución, cumplimentación y recogida

© Preservar el anonimato

CONFIDENCIALIDAD



sociedad de prevención de
mutualia

ANÁLISIS DE DATOS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

INFORMATIZACIÓN DE LOS DATOS:



APLICACIÓN INFORMÁTICA ESTABLECIDA



APLICACIÓN INFORMÁTICA PROPIA



~~ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS~~



~~PRESENTACIÓN Y FEED BACK. DIRECCIÓN DE LA
EMPRESA Y REPRESENTANTES DE
TRABAJADORES/AS (GRUPO DE TRABAJO)~~



EXPOSICIONES MAS DESFAVORABLES Y REPRESENTATIVAS:

- ☞ **CONTENIDO Y PUESTO DE TRABAJO**
- ☞ **ORGANIZACIÓN**
- ☞ **RELACIONALES**



ESTRESORES DEL PUESTO Y CONTENIDO DE TRABAJO

Trabajo repetitivo: El trabajador se convierte en autómatas y le provoca fatiga y monotonía en el trabajo.

Ritmo de trabajo: El tiempo de realización del trabajo con poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo

Ambigüedad del Rol: Falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo

Identificación del producto: Falta de claridad en la importancia de su trabajo para el producto final o en las actividades de la empresa



ESTRESORES DEL PUESTO Y CONTENIDO DE TRABAJO

Innovación tecnológica: Percibida como amenazante debido a la falta de control por los trabajadores que delata una falta de apoyo para su aprendizaje

Sobrecarga y falta de trabajo: Lo ideal es el equilibrio entre las exigencias de la organización y la capacidad de los integrantes.

Promoción y desarrollo profesional: Las aspiraciones no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos

Horas extras: Realizar una jornada más larga que la establecida



ESTRESORES DE LA ORGANIZACIÓN

Cambios en la organización: Cambios que supongan por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa

Formación: Falta de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea

Conflicto de rol: Resistencia a hacer algo que se le pide, porque difiere de sus valores o considera que no es tarea suya

Políticas de ascensos y desarrollo: Falta de estrategias que garanticen la promoción profesional dentro de la empresa



ESTRESORES DE LA ORGANIZACIÓN

Estabilidad laboral: Las garantías de permanencia en la empresa

Clima de la organización: Atmósfera particular propia condicionada por su esquema productivo, puede ser tensa, relajada, cordial o no, etc.

Estilos de mando: Estructuras de mando rígidas e impersonales, con alta supervisión que imposibilitan participar en las decisiones

Falta de participación: Se restringe o no se facilita la iniciativa, la toma de decisiones o la consulta a los trabajadores.

Metas no racionales: Metas inalcanzables en los tiempos prefijados para ello.



ESTRESORES RELACIONALES

Las relaciones basadas en conductas de hostigamiento o acoso moral: Implican una comunicación hostil y amoral, de manera sistemática

Sentimiento de pertenencia: Falta de pertenencia que se traduce en una falta de interés en el trabajo y una mera identificación con la organización

Sentimiento de cohesión y conflicto grupal: Falta de apoyo por parte de los compañeros o la directiva y círculos de poder de la empresa



Fase 6

IMPLEMENTACIÓN DE LAS ACCIONES DE MEJORA

Concretar la **exposición**, su **origen** y
acciones de mejora

El CSS ratificará las medidas preventivas que el
GRUPO DE TRABAJO acuerde poner en
marcha



VIAS DE ACTUACIÓN

FORMACION

↳ OPTIMIZACIÓN DE LOS
RECURSOS / HABILIDADES
PERSONALES

↳ GESTIONAR LA
ORGANIZACIÓN CENTRANDOSE
EN EL POTENCIAL DE LA
PERSONA

↳ GESTORES DE PERSONAS

=

FACILITADORES

INTERVENCIÓN

↳ MEJORAR EL CLIMA LABORAL
Y LA COHESIÓN GRUPAL

↳ DOTAR DE HERRAMIENTAS
PARA LA GESTIÓN POSITIVA DE
LOS CONFLICTOS

↳ PROPORCIONAR A LOS/AS
RESPONSABLES DE LOS
EQUIPOS ; CLAVES DE APOYO Y
DE ABORDAJE DE LAS
DIFERENTES SITUACIONES



sociedad de prevención de

mutualia

TALLER DE **FORMACION**

- ★ **GESTIÓN DE CONFLICTOS Y SISTEMAS PARA SU RESOLUCIÓN**
- ★ **HABILIDADES PARA GESTIONAR PERSONAS**
- ★ **LIDERAZGO**
- ★ **DINAMICAS DE GRUPO**
- ★ **ATENCIÓN A PERSONAS**



TALLER DE **INTERVENCION**

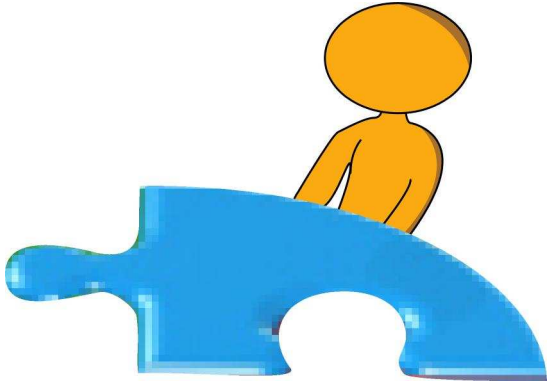
- ★ **DIAGNÓSTICO DE CONFLICTOS**
- ★ **DISEÑO DE SISTEMAS PARA RESOLVER CONFLICTOS**
- ★ **MEDIACIÓN EXTERNA**
- ★ **SUPERVISIÓN EQUIPOS Y COACHING EN GESTIÓN DE CONFLICTOS**
- ★ **GESTIÓN Y REDUCCIÓN DEL ABSENTISMO LABORAL**
- ★ **PSICOTERAPIAS INDIVIDUALES**



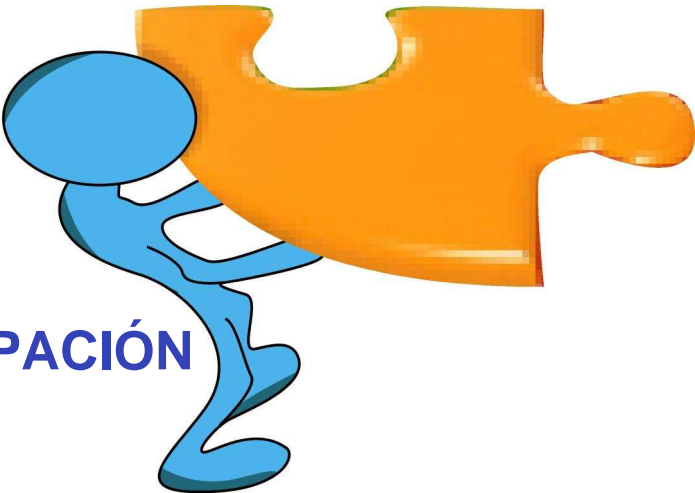
CONFIDENCIALIDAD



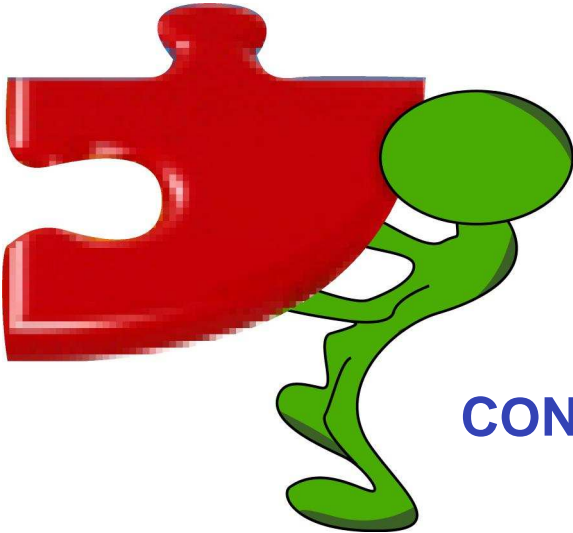
COMPROMISO



PARTICIPACIÓN



CONSENSO



ORGANIZACIÓN



SALUDABLE



sociedad de prevención de
mutualia