

Organiza



Claves de la Gestión de los Riesgos Psicosociales en la empresa

Jueves 25 enero
a las 10:00h

WEMINAR/CANAL AEC



Patrocinadores AEC:



“Claves en la Gestión de Riesgos Psicosociales”

Juan Carlos Tena Minguillán

EHS Senior Consultant, PrevenControl



JCarlosTena

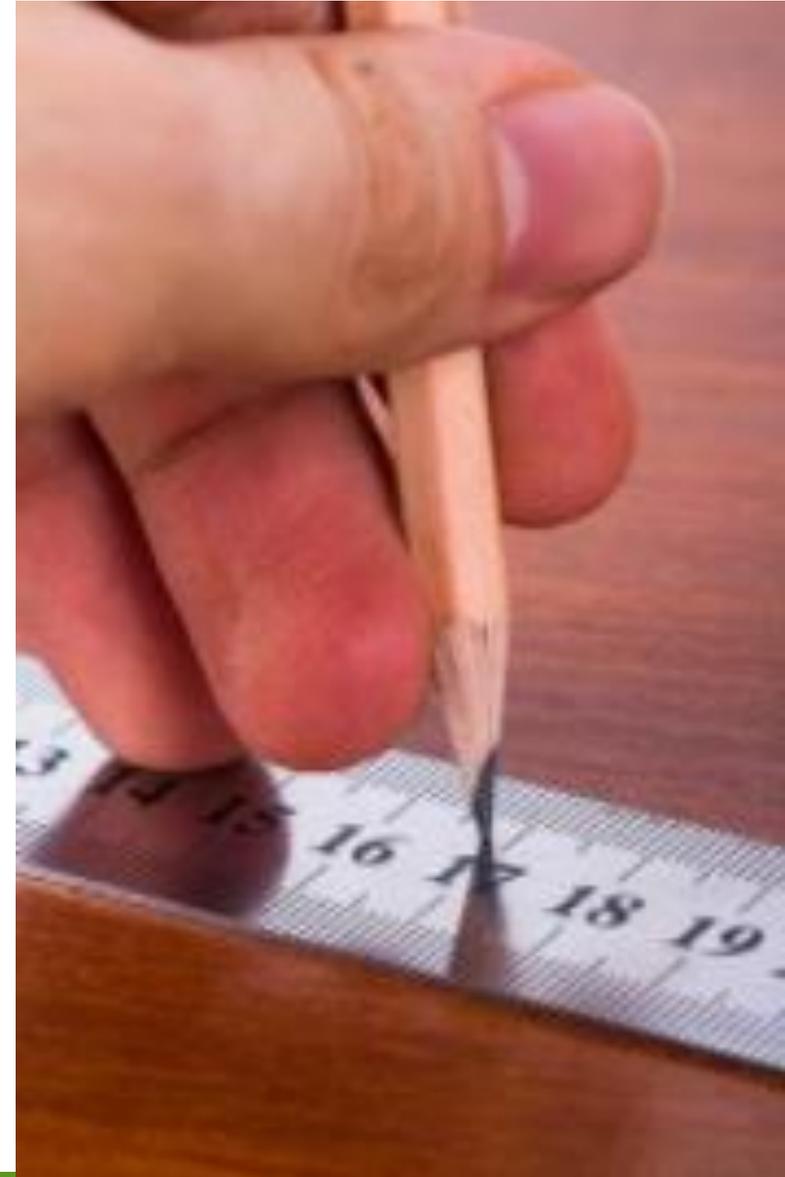


jctena@prevencontrol.net

Intervención a medida

“...no existe el vademécum de la intervención psicosocial que describa el tipo de programas indicados en cada situación...
Existen unas pautas de intervención, provenientes de los principales modelos teóricos, y las recomendaciones que pueden extraerse del análisis riguroso de las experiencias y buenas prácticas en empresas reales. Pero a partir de esas líneas generales cada situación, cada contexto, requiere una intervención a medida, con soluciones específicas que se construyen entre todos los agentes implicados.”

NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)



Compromiso

- ✓ **Confianza y madurez**
- ✓ **Liderazgo**
- ✓ **Comunicación y Transparencia**
- ✓ **Consenso**



Grupo de trabajo





DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

CRITERIO TÉCNICO 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS PSICOSOCIALES



DIRECTRICES BÁSICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



Ya en la Comunicación de la CE se hacía frente a una realidad contrastada:

- ✓ Más de la mitad de los trabajadores de la UE señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo.
- ✓ La mitad de los días de trabajo perdidos son consecuencia del efecto nocivo del estrés en la salud de los trabajadores.
- ✓ Que existe aumento de siniestralidad laboral motivada por el estrés.
- ✓ Una quinta parte de las rotaciones del personal guarda relación con el estrés en el trabajo.

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosociales?



Contenido de trabajo

Monotonía, **tareas sin sentido**, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables por las que se siente rechazo



Carga y ritmo de trabajo

Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos



Tiempo de trabajo

Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.



Participación y control

Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo (por ejemplo sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno).



Cultura organizacional

Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.



Relaciones Personales

Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros de trabajo, conflictos, **conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso)**.



Rol

Ambigüedad o **conflicto de rol**, responsabilidad sobre personas



Desarrollo personal

Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional



Interacción casa-trabajo

Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobrecarga de rol (laboral, personal y familiar)



Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA-EF)

“...los factores de riesgo psicosocial... pueden estar presentes en todo tipo de trabajo sin ninguna excepción,...”



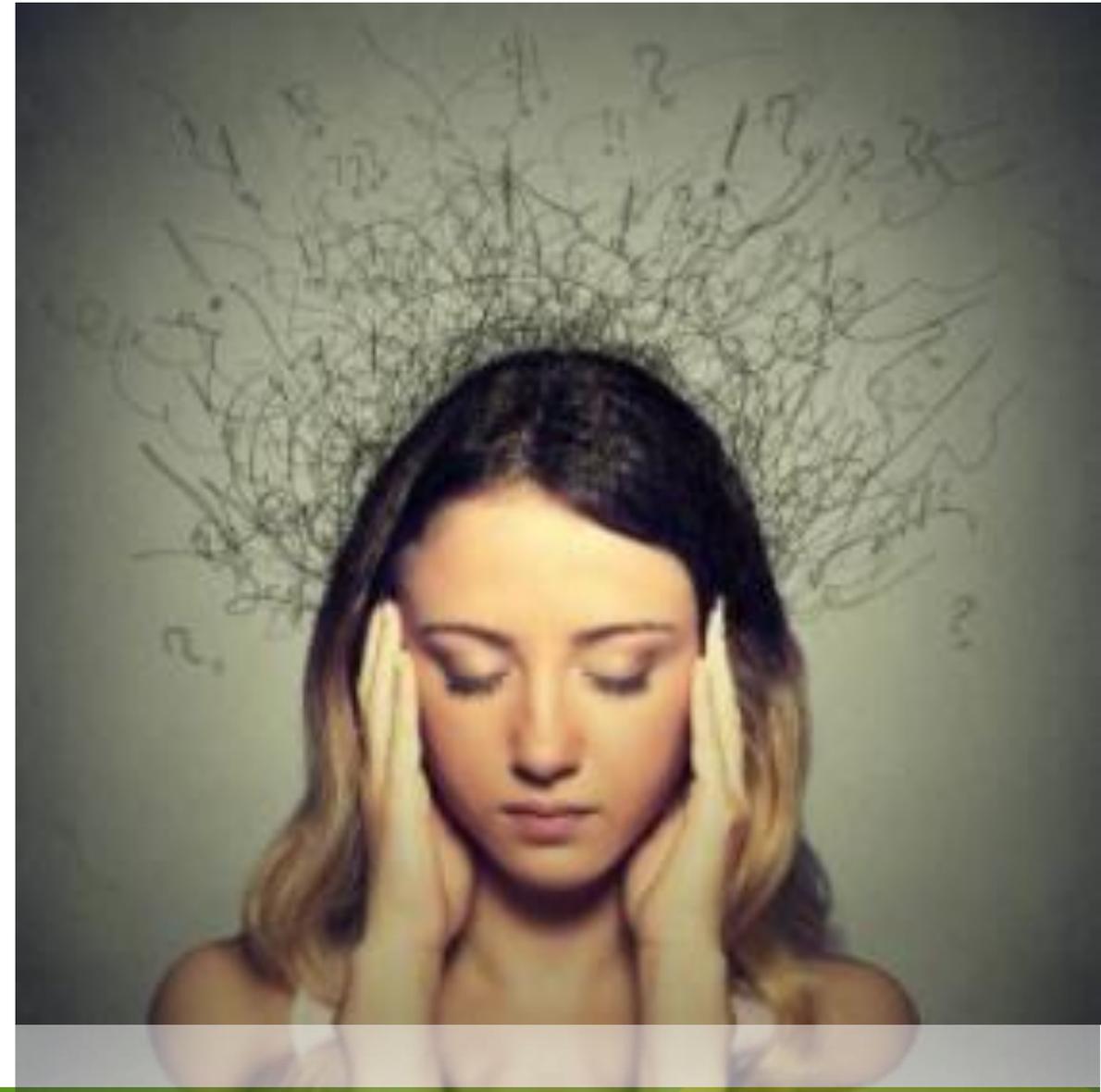
Tienen un origen multicausal.



¿Cuáles son estos riesgos?

- **Estrés laboral**
- **Violencia en el trabajo**
- **Fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo**

Senior Labour Inspectors Committee (SLIC, 2012)



Mismas Reglas:

- ✓ **La dirección de la empresa debe estar implicada.**
- ✓ **Debe cubrir la totalidad de los puestos de trabajo incluyendo los ocupados por personal de ETT.**
- ✓ **La capacitación de los técnicos será la misma que para el resto de disciplinas.**



Particularidades presentes en la gestión de los riesgos psicosociales que deberemos tener en cuenta a la hora de diseñar nuestra estrategia de intervención:



a Identificación y valoración de los riesgos.



“La importancia de lo que no se ve”

¿Cómo?

ANÁLISIS

Psicosociología Aplicada

“En cualquier caso, es frecuente, en una misma evaluación de factores psicosociales, la utilización de varios “métodos”, técnicas y / o instrumentos, siendo, en muchos casos, la combinación de información de tipo tanto cuantitativo como cualitativo la elección más adecuada“ (**Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2021; Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022**).



Garantía de anonimato

**Protección de la intimidad y
confidencialidad de los datos.**

Confidencialidad \Rightarrow Sigilo

Anonimato \rightarrow $\begin{matrix} \text{Participación} \\ + \\ \text{Sinceridad} \end{matrix}$



Después del ¿Quiénes somos?
¿De dónde venimos? ¿A dónde vamos?
Las Grandes Preguntas de la Historia de la Humanidad presenta...

¿Evaluación de riesgos psicosociales, para qué, eh?



¡La respuesta, próximamente en vuestras pantallas!

CAMPAÑA DE PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

¿QUÉ SON?

Los riesgos psicosociales son aquellos que afectan a la salud física y mental de los trabajadores. Pueden ser causados por factores organizativos, laborales, ambientales, familiares, etc. y pueden tener consecuencias graves para la salud.

¿CUÁL ES SU CAUSA?

- Carga de trabajo excesiva
- Horarios irregulares y largos
- Falta de autonomía y participación en la toma de decisiones
- Queda excluido de la comunicación
- Mala organización del trabajo de equipo
- Comunicación deficiente
- Exposición a ruidos, vibraciones, iluminación, etc.
- Accidentes laborales y enfermedades profesionales

¿CÓMO SE PUEDEN PREVENIR?

- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales
- Reducir los riesgos psicosociales
- Mejorar el clima laboral
- Mejorar la comunicación
- Mejorar la organización del trabajo
- Mejorar la formación de los trabajadores
- Mejorar la salud física y mental de los trabajadores
- Mejorar la salud física y mental de los trabajadores
- Mejorar la salud física y mental de los trabajadores
- Mejorar la salud física y mental de los trabajadores

ATA

PREGUNTA 7

¿Qué piensas que vamos a hacer el próximo 18 de Mayo?

- A. una gimcana
- B. Lanzaremos el cuestionario para la evaluación de los riesgos psicosociales en nuestra empresa, te necesitamos y contamos contigo
- C. nos visitará el alcalde de Mollet del Vallès
- D. todas las anteriores

Si quieres participar debes escanear



¿O QUE SIEMPRE HAS QUERIDO SABER SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES? PINCHA EN ESTE LINK Y RESPONDE

Saber y ganar Especial Psicosocial

PREGUNTA 1

LOS FACTORES PSICOSOCIALES SON...

- A. Las causas que provocan que te sientas feliz o triste.
- B. Las condiciones laborales relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y realización de la tarea y que pueden afectar bienestar psíquico y físico.
- C. Una serie de Netflix.
- D. Un estudio de la población.

Escanea el QR y responde la pregunta

JOHN DEERE

Saber y ganar Especial Psicosocial

PREGUNTA 2

EL ESTRÉS ES UN RIESGO PSICOSOCIAL QUE INFLUYE EN...

- A. La salud física y mental de los trabajadores.
- B. Tu santa paciencia.
- C. En la concentración y productividad.
- D. ¡ESTRÉS!, ¡QUÉ ES ESTRÉS!

Escanea el QR y responde la pregunta

JOHN DEERE

Una encuesta que te aumenta tu **motivación** es algo más que un **formulario** en una web.

¡Encuéstate ya con la EVRP!

¿Quieres saber más sobre las encuestas de Evaluaciones de Riesgos Psicosociales? **Pincha aquí.**

SIEMENS energy

¿Ya te has encuestado?

Recuerda, tienes hasta el 28 de abril para mejorar tu bienestar y salud.

Puedes acceder a la encuesta aquí

SIEMENS energy



Plazos

Participación

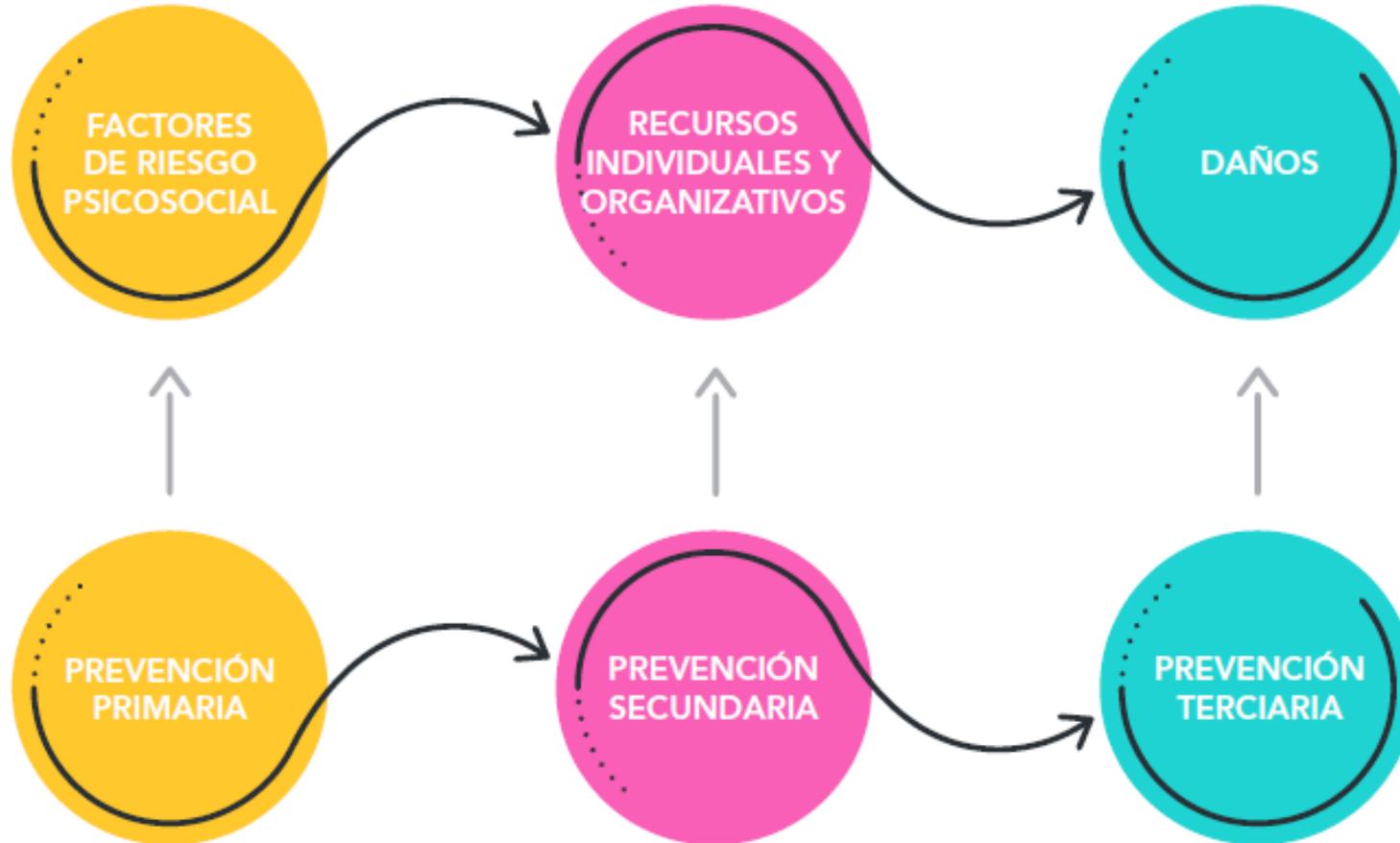
La participación de los trabajadores es fundamental para el resultado y representatividad de los datos obtenidos y la evaluación de los factores de riesgo.



PREVENCIÓN

PROTECCIÓN

REPARACIÓN



Conclusiones



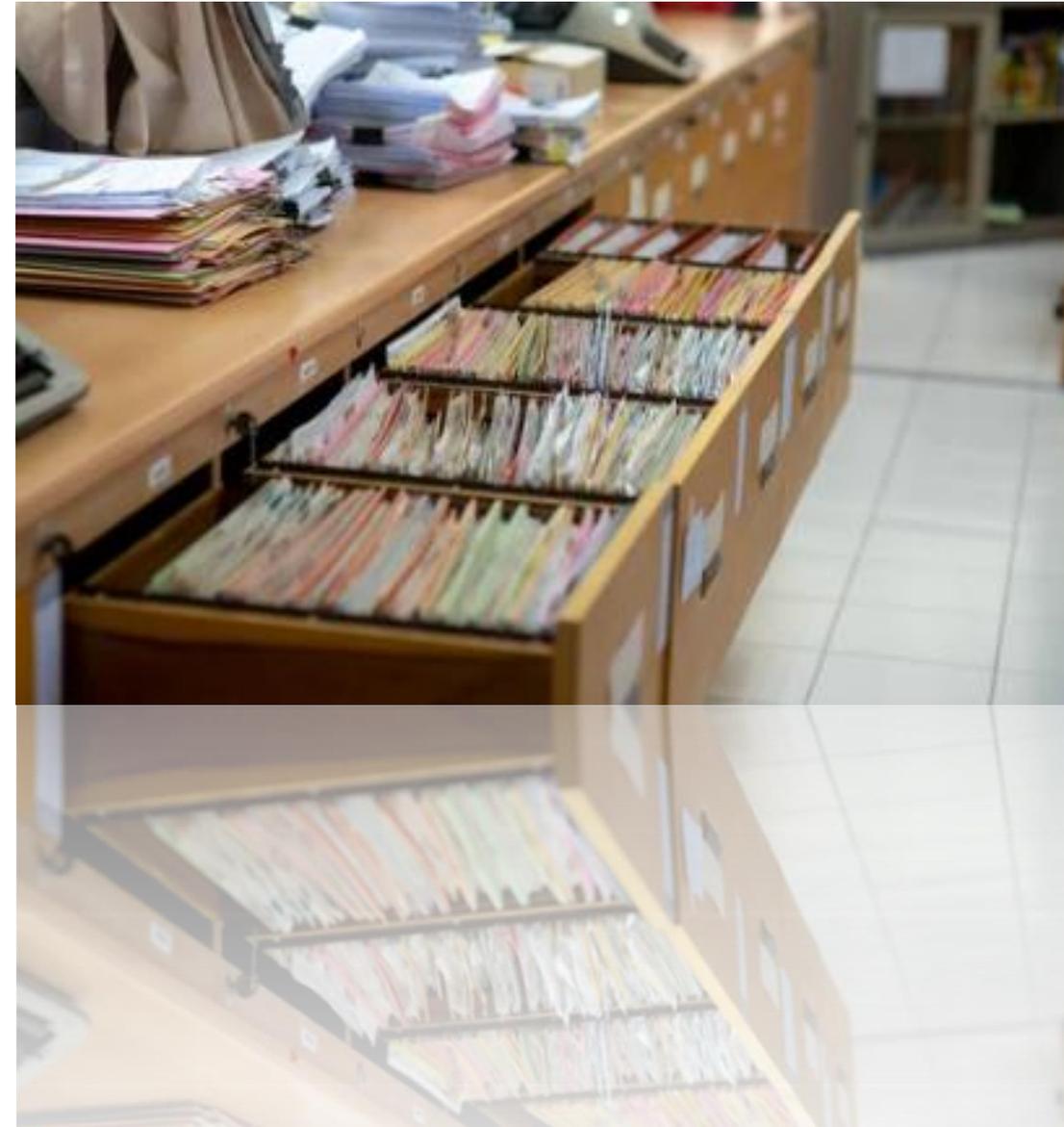
Lo más importante es “La estrategia”
en la gestión psicosocial.

.... O no!

Estrategia Vs Cultura

La cultura se
come a la
estrategia para
desayunar.

Peter Drucker



¿Y ahora
qué?



Poniendo en valor la cultura de Seguridad y Salud en las organizaciones

Gracias por su atención.



**Juan Carlos Tena
Minguillán**
EHS Senior Consultant

✉ jctena@prevencontrol.net
in [JCarlosTena](#)



prevencontrol.com



Para afrontar la evaluación la podemos hacer de manera conjunta para todos los puestos o escalonada por secciones o centros de trabajo debiendo justificar esta elección.



Unidades de análisis:

- ✔ Puestos de trabajo o agrupaciones **potencialmente expuestos a los mismos factores de riesgo.**

No se pueden mezclar:

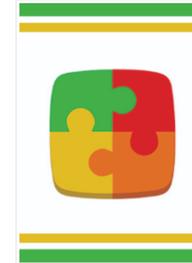
- Mandos y subordinados.
- Secciones o centros salvo en el caso que no podamos preservar el principio de confidencialidad y protección de datos por la poca ocupación del puesto
- Debe cubrir la totalidad de los puestos de trabajo incluyendo los ocupados por personal de ETT.

Adicionalmente se pueden establecer otras variables demográficas representativas en la empresa para diferenciar condiciones de trabajo entre colectivos (genero, edad, origen cultural, discapacidad,...).

Elección del procedimiento y el método de evaluación:

- ✓ El **Técnico evaluador es el que debe tomar la decisión** sobre el procedimiento previa consulta a DP.
- ✓ El procedimiento de evaluación que utilicemos debe **proporcionar confianza sobre su resultado**, tal y como refieren los Art. 5.2 y 5.3 del RSP, al igual que las técnicas cuantitativas.

✓ **CoPsoQ
istas21**



- ✓ Si el método empleado no abarca todos los factores se deben utilizar herramientas complementarias.



Questionarios no creados con el fin de evaluar los factores psicosociales.

(Encuestas de clima, satisfacción laboral, etc.)