

---

---

# **REALIZACIÓN DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES. PROBLEMAS CONCRETOS PARA SU APLICACIÓN Y ALTERNATIVAS.**

---

---



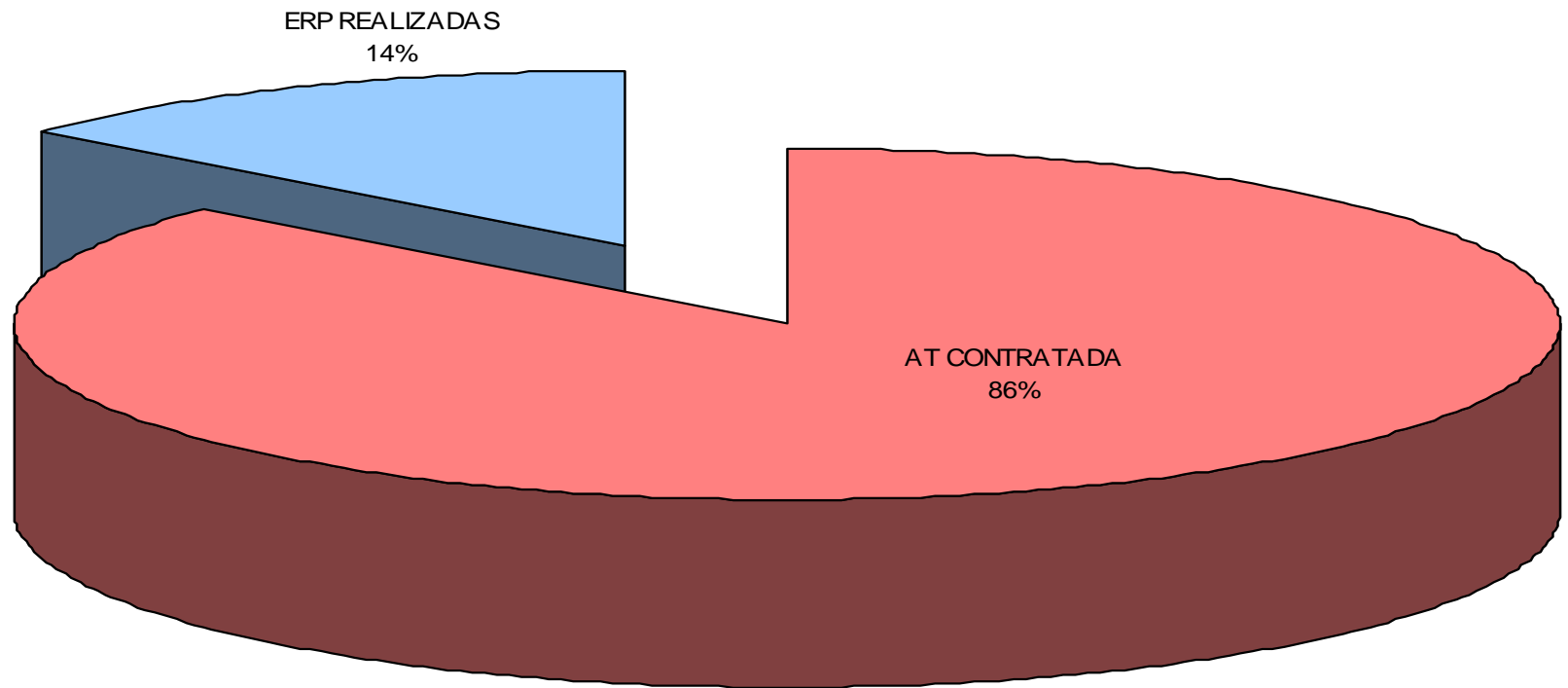
# ACTUALIDAD

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

LA PSICOSOCIOLOGÍA SIGUE  
SIENDO LA ASIGNATURA PENDIENTE



# NÚMERO DE EMPRESAS CON ERP REALIZADAS O EN CAMINO

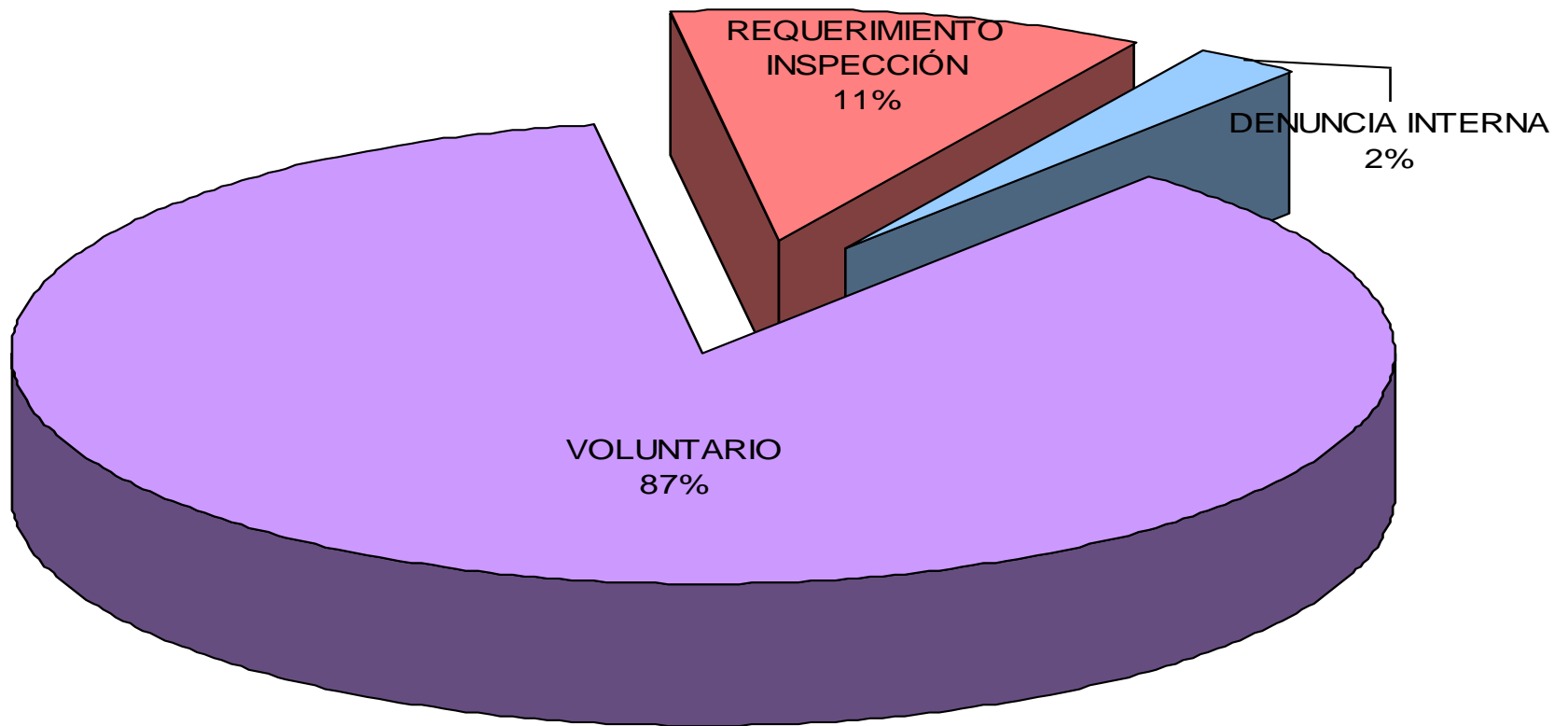


# DIFICULTADES DE LA EMPRESA POR REALIZAR LA EVALUACIÓN

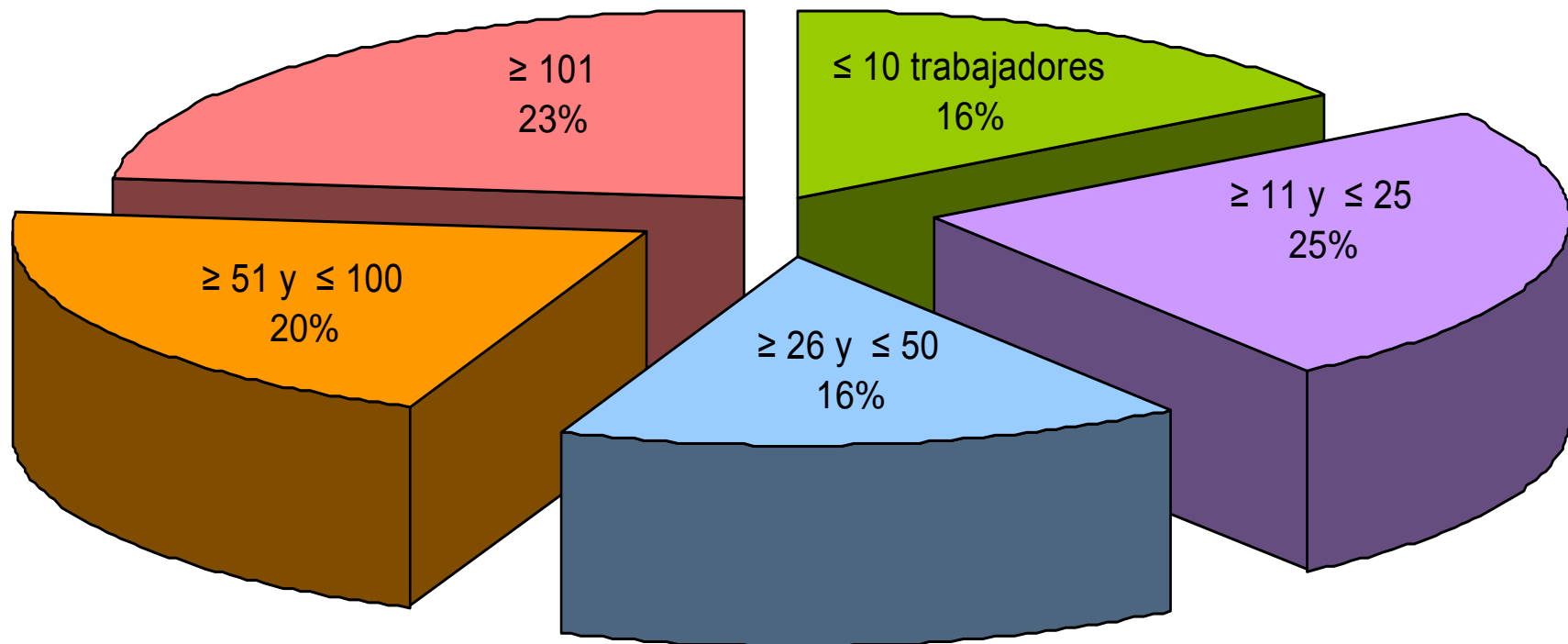
- ⇒ La Empresa todavía desconoce que sea un requisito legal.
- ⇒ Se desconoce realmente qué son los riesgos psicosociales y cual es el objetivo de la ERP; se tiende a relacionar con situaciones de acoso moral, conflictos personales,... No se ve como una oportunidad de mejora, como una vía para prevenir accidentes, enfermedades, conflictos,...
- ⇒ Acuden a realizar la ERP cuando tienen una dificultad (posible situación de acoso, conflicto manifiesto entre trabajadores,... tanto las empresas como IT y Osalan lo requieren).
- ⇒ Desconocimiento sobre el tipo de acciones correctoras a implementar y escepticismo de la eficacia de las mismas.



# ORIGEN DE LA ACCION

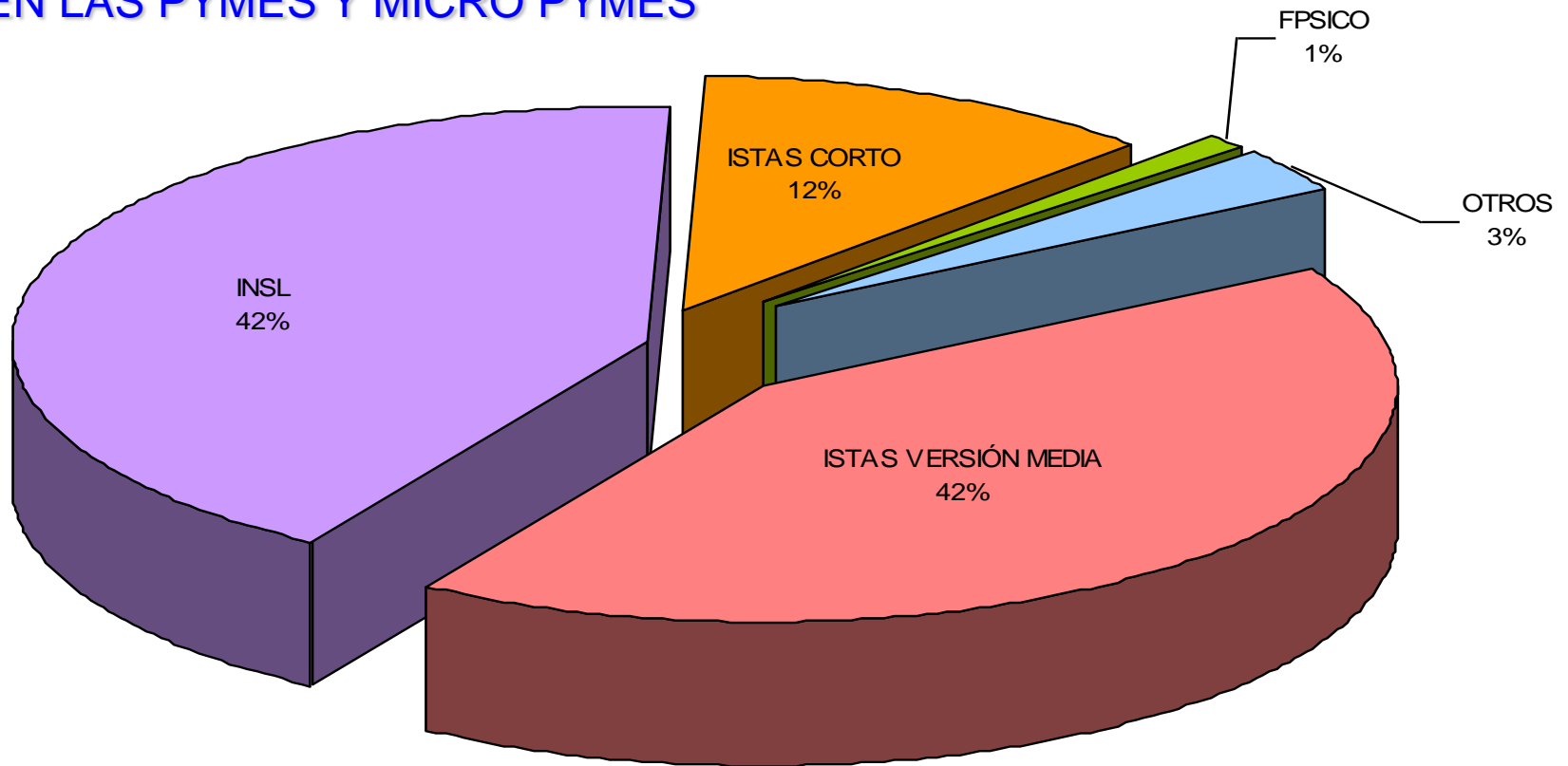


# NÚMERO DE TRABAJADORES



# MÉTODOS UTILIZADOS

TODOS ELLOS MÉTODOS MUY CERRADOS Y DIFÍCILES DE APLICAR EN LAS PYMES Y MICRO PYMES



# PROBLEMÁTICA CONCRETA EN PYMES Y MICROPYMES

- La falta de métodos de evaluación psicosocial que se adecuen a sus características.
- En empresas de menos de 25 trabajadores resulta difícil garantizar la confidencialidad del personal y por otro lado la obtención de resultados generales dificulta la puesta en marcha de acciones correctoras concretas.
- En empresas de menos de 10 trabajadores no se pueden realizar unidades de análisis y garantizar la confidencialidad se complica aún más, teniendo en cuenta que la participación es voluntaria.
- Son medios estadísticos cuantitativos, por lo que ante una baja participación la validez de los resultados pueden verse desvirtuados.
- El Procedimiento de Resolución de Conflictos es difícil implantarlo.





# ACTUACIÓN AGENTES INTERVINIENTES:

- Considerar la psicología como una disciplina en si misma.
- Posibilitar la realización de ERP mediante métodos flexibles, adaptados a las características de la empresa; no exclusivamente métodos cuantitativos también cualitativos, entrevistas personales,...
- Campañas de divulgación y de concienciación sobre la importancia de los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones.



# ACTUACIÓN AGENTES INTERVINIENTES:

## EMPRESA:

- Realización de la evaluación de riesgos psicosociales con el compromiso de llevar a cabo el análisis y posterior determinación e implantación de acciones correctoras periódicas.
- Implantación de Procedimientos de Resolución de Conflictos adecuados a la característica de se empresa.
- Actuación frente a situaciones de conflictos (manifiestos o no). Actuación interna o mediante colaboración con el Servicio de Prevención o asesores externos.



# ACTUACIÓN AGENTES INTERVINIENTES:

## ACTUACIÓN SERVICIOS DE PREVENCIÓN:

- Considerar la psicología como una disciplina en si misma.
- Labor de concienciación sobre la importancia de los riesgos psicosociales (oportunidad de mejora de la organización)
- Formación a la plantilla y Dirección sobre los riesgos psicosociales para detectar y prevenir.
- Evaluación de riesgos psicosociales
- Implantación de procedimientos de resolución de conflictos adaptados a cada organización (número de trabajadores, sector,...)
- Abordaje de los conflictos: Diagnostico previo e intervención concreta



# ACTUACIÓN AGENTES INTERVINIENTES:

- **Colaborar con la empresa en el asesoramiento de acciones correctoras concretas a implantar:**
  - ⇒ Optimizar los recursos personales de la empresa, formando a las personas en el trabajo diario, equipos de trabajo, programas informáticos, idiomas,...
  - ⇒ Dinámicas de grupo, reuniones grupales periódicas de información sobre cuestiones de la empresa, del grupo, ... transparencia sobre datos de la misma.
  - ⇒ Análisis de cargas de los puestos de trabajo, posibilidades de rotación de los puestos,...
  - ⇒ Formación a los líderes o facilitadores como “Gestores de personas”. Dotar de habilidades para gestionar personas
  - ⇒ Formación para gestionar los conflictos y sistemas para su resolución. Diseño de sistemas para resolver conflictos. Dotar de herramientas para la gestión positiva de los conflictos.



# ACTUACIÓN AGENTES INTERVINIENTES:

- ⇒ Diseño de sistemas para resolver conflictos. Dotar de herramientas para la gestión positiva de los conflictos
- ⇒ Intervenciones para el diagnóstico de conflictos para mejorar el clima laboral y la cohesión grupal
- ⇒ Mediación externa
- ⇒ Supervisión equipos y coaching en gestión de conflictos
- ⇒ Gestión y reducción del absentismo laboral
- ⇒ Psicoterapias individuales



# PROPUESTA DE COORDINACIÓN DE LOS INTERVINIENTES DIRIGIDA A PYMES MICROPYMES

- ⇒ Informar y formar a todos los agentes sobre los riesgos psicosociales
- ⇒ Flexibilizar los requisitos para la evaluación de riesgos psicosociales para amoldarlos a todas las empresas (principalmente pequeñas y microempresas) ICMA
- ⇒ Los SPA deben asesorar para que la realicen
- ⇒ Osalan e IT campañas informativas
- ⇒ Sindicatos informar a sus DP para que ellos asesoren a las empresas.

