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



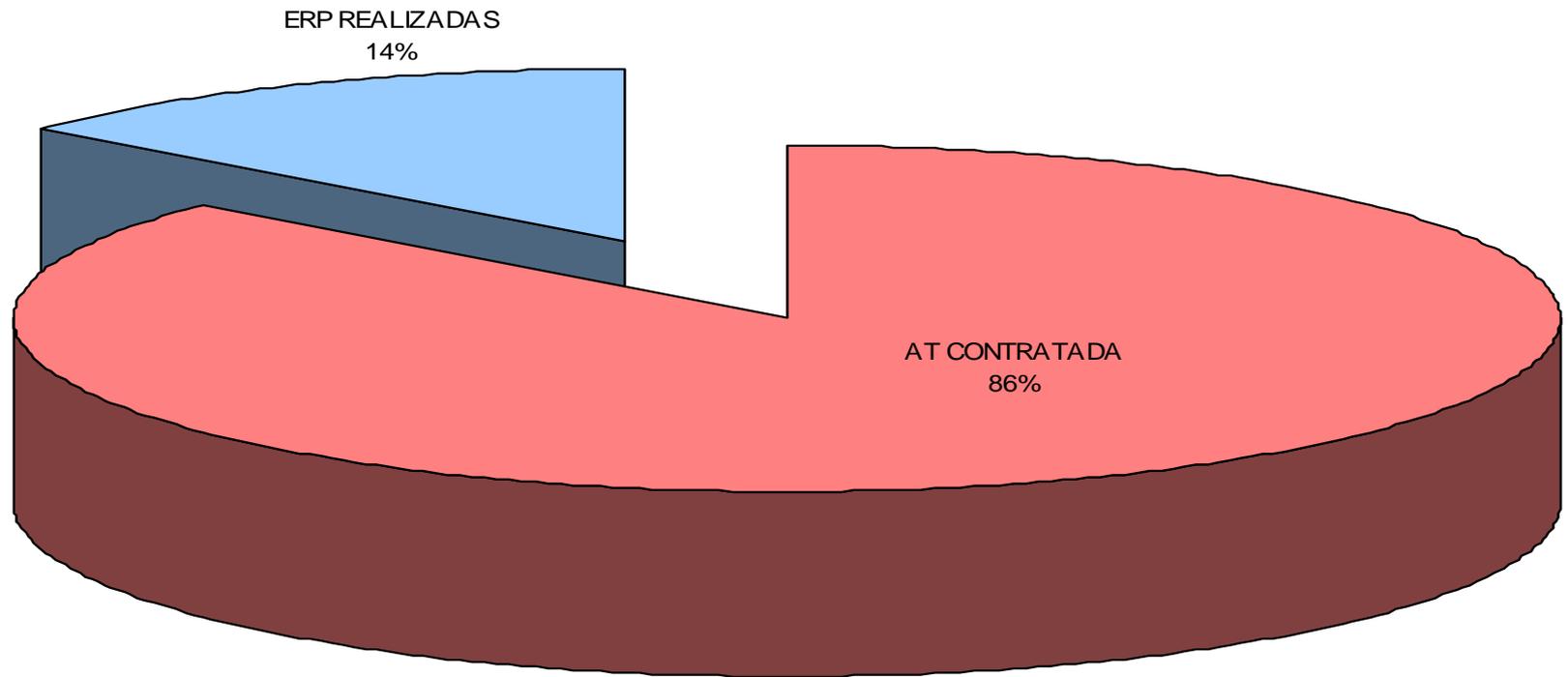
ACTUALIDAD

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

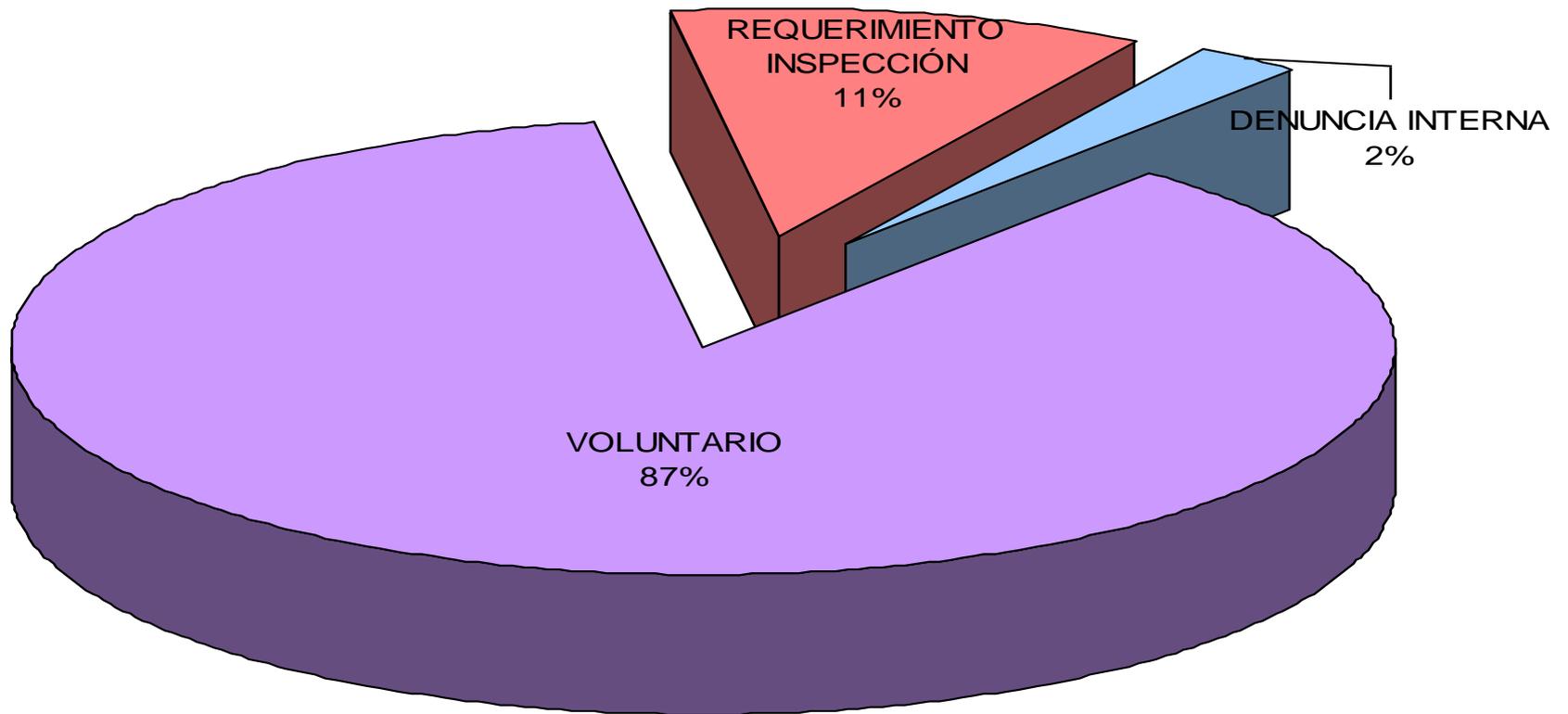


DIFICULTADES DE LA EMPRESA POR REALIZAR LA EVALUACIÓN

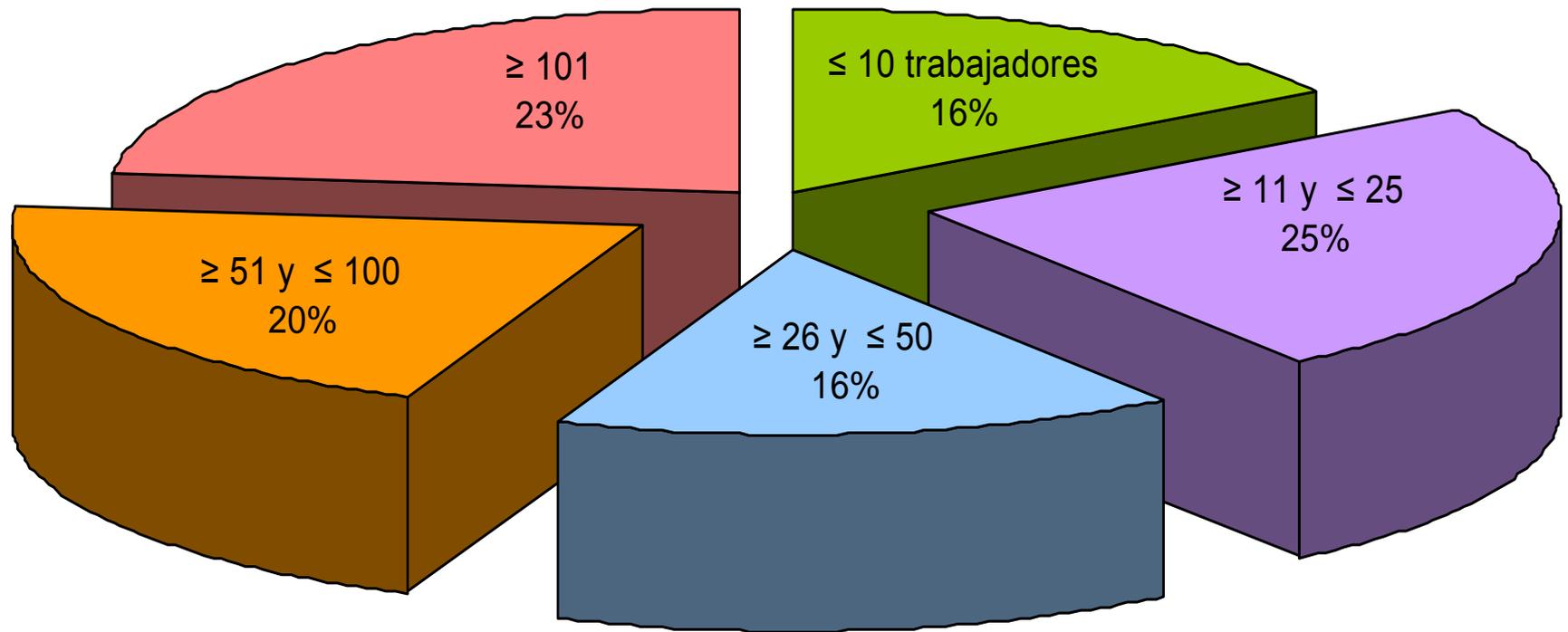
- ⇒ La Empresa todavía desconoce que sea un requisito legal.
- ⇒ Se desconoce realmente qué son los riesgos psicosociales y cual es el objetivo de la ERP; se tiende a relacionar con situaciones de acoso moral, conflictos personales,... No se ve como una oportunidad de mejora, como una vía para prevenir 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

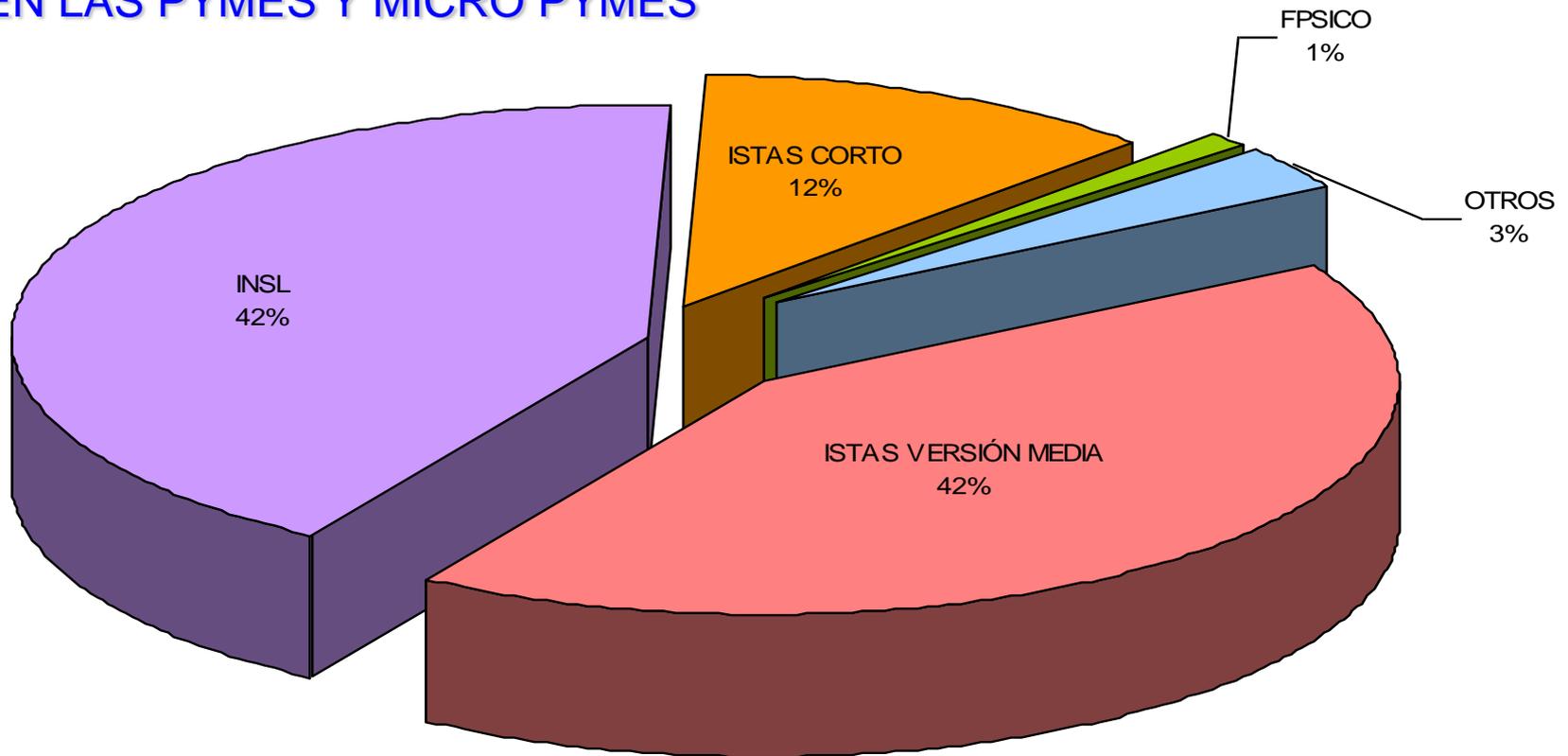


NÚMERO DE TRABAJADORES



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.

