

VII JORNADAS DE OSALAN SOBRE PSICOSOCIOLOGIA LABORAL: “VIOLENCIA EN EL MUNDO LABORAL”

24-Noviembre-2016

Bilbao

RAFAEL CALVO DEL RIO
RESPONSABLE OSALAN ARABA
MAITE GOMEZ ETXEBARRIA
TÉCNICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

EVOLUCIÓN Y DESARROLLO DE LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA CAPV

Unidad de Psicología Laboral

INVESTIGACIÓN





Resultados, conclusiones y propuestas 2012-2016

- **FALTA DE INFORMACIÓN/FORMACIÓN**
- **CONCEPTO ERRÓNEO**
- **NO SENSIBILIZACIÓN /CONCIENCIACIÓN**
- **GASTO NO INVERSIÓN**
- **MIEDO A PÉRDIDA EMPLEO**
- **ACTUACIÓN NO PROACTIVA**
- **TRABAJA DE MANERA AISLADA Y RECURSOS LIMITADOS**

- **EL PORCENTAJE DE ERP EN LA CAPV ERA BAJO 5,01%**
- **LA MAYOR PARTE - SECTOR SERVICIOS**
- **EN CENTROS DE TAMAÑO DE 100-499 T**
- **SPP > SPA**
- **CUMPLIMIENTO LEGAL, REQUERIMIENTO**
- **METODOLOGIA CUANTITATIVA**
- **ESCASA PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS**
- **0,1 % P. PREVENCIÓN Y GESTIÓN CONFLICTOS**
- **Los SP NO CONOCEDORES CONFLICTOS**

ACCIONES PROPUESTAS

FORMACIÓN/INFORMACIÓN

SENSIBILIZACIÓN/CONCIENCIACIÓN

ACTUACIÓN PROACTIVA

COORDINACIÓN



INFORMACIÓN/FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN



Elaboración de Documentación:

- **Guía de Introducción a los Riesgos Psicosociales/Organizativos.**
- **Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales dirigida al Delegado y Delegada de Prevención**
- **Trípticos “Los riesgos psicosociales se pueden prevenir”.**
- **Colaboración en la elaboración de la Guía del Observatorio Vasco de Acoso para la elaboración de un Protocolo sobre Conductas de Acoso Laboral.**
- **Colaboración en la elaboración de Guía para la implantación de un Plan de Prevención de las Adicciones en las empresas.**

INFORMACIÓN/FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN

Elaboración y divulgación de diversos
carteles.

Participación en diferentes eventos

Elaboración de video informativo

<https://www.youtube.com/watch?v=f3tDtGB8V1o>

Creación web. Psikopreben

CULTURA PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EUSKADI

Solamente en el 0% de los centros estudiados han instalado la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

La Ley de Información/Formación de los agentes implicados.

La gestión de estos riesgos es considerada por el 94% imprescindible, como un gasto, no como inversión.

Temor del trabajador a que el empresario pueda ser un agente implicado de trabajo.

Temor del empresario a la aparición de problemas sociales y dificultad de identificación.

CONCLUSIONES
Especializar Recursos Humanos
Formar/Informar a todos los agentes implicados

Formar/Informar a todos los agentes implicados.

Se trata de mejorar la Organización, no de evaluar patología mental.

Implicación de la Administración.

El Congreso Internacional OIP 2012, Bilbao: 22-24 de mayo de 2012.
Lugar: Suroeste a. Bilbao
Bilbao, 22/23 de mayo de 2012.

LAS VENTAJAS DE EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

LAS REPERCUSIONES DE UNA SITUACIÓN PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO SON IMPORTANTES, TANTO POR LAS CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD DE LAS PERSONAS COMO POR LAS REPERCUSIONES SOBRE LA EMPRESA.

EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

DEPRESIÓN, AMEBIDAD Y NUMEROSAS PATOLOGIAS SON EL ORIGEN DE ALGUNOS ACCIDENTES LABORALES Y LA CAUSA DE MÚLTIPLES BAJAS.

Mejora la salud, mejora la productividad y reduce los accidentes laborales.

MEJORA LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA CALIDAD LABORAL.

- REDUCE EL ABSENTISMO
- REDUCE LOS ACCIDENTES LABORALES
- MEJORA LA PRODUCTIVIDAD
- MEJORA LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS
- INCREMENTA EL SENTIDO DE PERTENENCIA Y COMPROMISO
- EVITA PROBLEMAS LEGALES

El Congreso Internacional OIP 2012, Bilbao: 22-24 de mayo de 2012.
Lugar: Suroeste a. Bilbao
Bilbao, 22/23 de mayo de 2012.

¿CONOCEN LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN LOS CONFLICTOS EXISTENTES EN SUS EMPRESAS?

Los Servicios de Prevención apenas conocen los conflictos existentes en las empresas.

Es el sector servicios el que ha comunicado la mayor parte de los conflictos.

67 Servicios Prevención han participado en el estudio. En los últimos 10 años, únicamente han actuado en 82 casos de problemática psicosocial, el trabajador sigue otros cauces: juzgados, inspección...

HERRAMIENTAS PREVENTIVAS
Solamente en un 0.4% de los centros estudiados tenían implantado un procedimiento de prevención y resolución de conflictos.

El Congreso Internacional OIP 2012, Bilbao: 22-24 de mayo de 2012.
Lugar: Suroeste a. Bilbao
Bilbao, 22/23 de mayo de 2012.

Por fin: Una **RECETA MÁGICA** contra los Riesgos Psicosociales:

MENOS FÚTBOL Y MÁS REFLEXIÓN

MENOS COMER Y COMER ...

MÁS ocio

MENOS COMPRAS ...

MÁS lectura*

MÁS ejercicio

* Qué premios más sabios:
1. La mano derecha de la izquierda. Para saber de cómo venimos y por qué a consecuencia.
2. Controlar los jugamos y sentir. Para saber de cómo nos sentimos.
3. Controlar los jugamos y sentir. Para saber de cómo nos sentimos.
4. El día de la independencia y más. De Nuevo Sur. Para saber de cómo nos sentimos.
5. No. AL. Para saber de cómo nos sentimos.
6. No. AL. Para saber de cómo nos sentimos.
7. Canción. La gente que se va. Para saber de cómo nos sentimos.

INFORMACIÓN/FORMACIÓN/SENSIBILIZACIÓN



- **Talleres de trabajo**
 - **Técnicas y técnicos de prevención**
 - **Delegados y Delegadas de Prevención**
- **Charlas informativas a empresas, servicio vasco de salud, mutuas, inspección de trabajo, etc.**
- **Información en medios de comunicación**
- **Reconocimiento buenas prácticas empresariales**
- **Atención a consultas de los diferentes protagonistas**
- **Campañas de prevención en empresas de diferentes sectores**
- **Integración de prevención RP en actividad diaria del técnico de Osalan. Prevención Integral**



FOMENTAR UNA ACTUACIÓN PROACTIVA

Campañas en empresas
Reconocimiento buenas prácticas
Integración prevención riesgos
psicosociales en las visitas
rutinarias
Colaboraciones internas y externas
Asesoramiento y Atención a
consultas
Concienciación y sensibilización
Información/formación

ACTUACIÓN
REACTIVA

Denuncias

COORDINACIÓN
Actuación conjunta actores
intervinientes





REVISIÓN 2016



OBJETIVO
“actualizar la realidad de los
riesgos psicosociales en la
CAPV”





POBLACIÓN A LA QUE VA DIRIGIDA EL ESTUDIO:

1. Centros de trabajo que tienen como modalidad preventiva: SPA, SPP, SPM
2. Agentes Empresariales y Centrales Sindicales



PROCESO

- **CARTA INFORMATIVA A LOS DIFERENTES SERVICIOS DE PREVENCIÓN**
 - **REUNIÓN CON RESPONSABLES EN MATERIA DE PSICOSOCIOLOGIA DE LOS SP**
- **REUNIÓN CON MIEMBROS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD DE EMPRESAS (SPP)**
 - **CUMPLIMENTACIÓN DE FICHA DE PREGUNTAS**
 - **-ENTREVISTA OS PSIKO-**
- **DISTRIBUCIÓN DE CUESTIONARIO OS PSIKO PARA SU CUMPLIMENTACIÓN**
 - **INTRODUCCIÓN DATOS EN APLICACIÓN**
 - **ANÁLISIS Y ESTUDIO DE DATOS RECOGIDOS**
 - **CONCLUSIONES**



MARCO TEORICO

• *EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES*

“El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos los psicosociales o relativos a la organización del trabajo” (LPRL art. 14.2)

Identificación de factores de riesgos psicosociales
Elección de metodología
Planificación y realización del trabajo de campo
Análisis de los resultados
Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
Seguimiento y control de las medidas adoptadas

FINALIDAD PREVENTIVA
PERMITIR ESTIMAR LA MAGNITUD DE LOS RIESGOS
DAR INFORMACIÓN SOBRE LA EXPOSICIÓN POR
PUESTO DE TRABAJO
EVALUAR CONDICIONES DE TRABAJO
DAR CABIDA A LA INFORMACIÓN RECIBIDA POR LOS
TRABAJADORES
EL PROCEDIMIENTO DEBERÁ PROPORCIONAR
CONFIANZA SOBRE SU RESULTADO

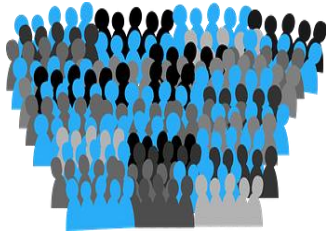


PARTICIPACIÓN

MUESTRA ELEGIDA 42 SPA

- 32 dan datos en plazo
 - 3 imposible contactar con el
 - 3 no aportan datos en plazo
 - 4 no aportan datos
- 73,19% participación a fecha de análisis de datos

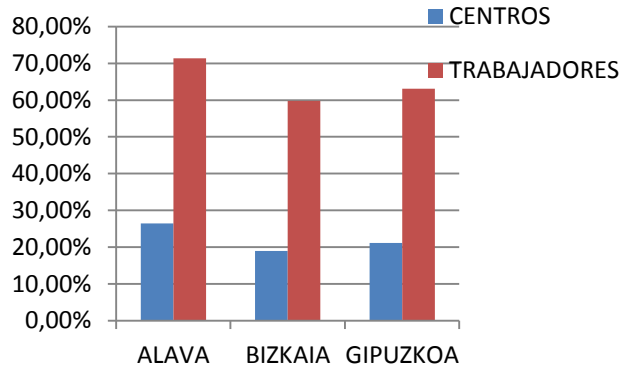
Álava 22
Gipuzkoa 23
Bizkaia 25



Álava 35
Gipuzkoa 33
Bizkaia 35

MUESTRA ELEGIDA 65 SPP y SPM

- 58 datos en plazo
 - 1 error recogida datos
 - 3 asumen vigilancia salud
 - 3 no aportan datos
- 89,23% participación a fecha análisis de datos



COBERTURA

ALAVA :
CENTROS:6550-26,41%
TRABAJADORES: 99017-71,40%

GIPUZKOA:
CENTROS: 12737 -21,13%
TRABAJADORES: 177662 – 63,06%

BIZKAIA:
CENTROS: 17344-18,98%
TRABAJADORES: 253373 – 59,83%

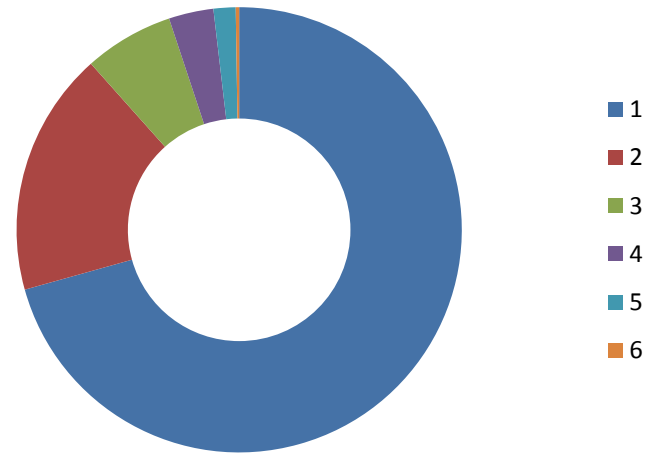
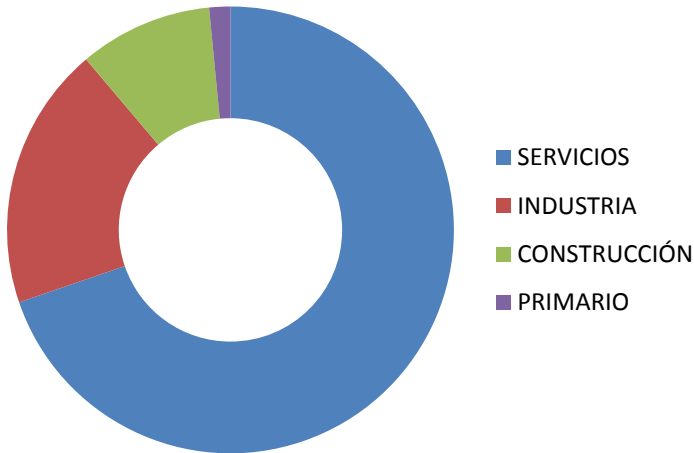
CENTROS: 36631
TRABAJADORES:
530052

REFERENCIA
CENTROS: 176384- 21%
TRABAJADORES: 843816 – 62,81%

DISTRIBUCIÓN SECTORES Y NÚMERO DE TRABAJADORES

SERVICIOS: 25 319 (69,12%)
INDUSTRIA: 6923 (18,90%)
CONSTRUCCIÓN: 3505 (9,57%)
PRIMARIO: 884 (2,41%)

1-9 T : 25886
10-24 T: 6496
24-49 T: 2381
50-99 T: 1190
100-499: 587
>500 T: 91





www.shutterstock.com - 377119480

**TOTAL DE EMPRESAS DEL
ESTUDIO QUE TIENEN REALIZADA
LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES**

10,08%

**LA MAYOR PARTE
PERTENECEN AL
SECTOR SERVICIOS Y
EN SEGUNDO LUGAR AL
SECTOR INDUSTRIA**

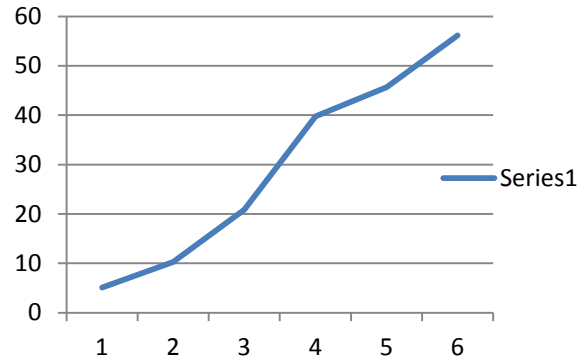
SERVICIOS: 10,38% de los
centros estudiados
INDUSTRIA: 7,90% de los
centros estudiados
CONSTRUCCIÓN: 0,33% de
los centros estudiados
PRIMARIO: 0,19%
de los centros estudiados

ANÁLISIS DATOS: Tramos y sectores

TRAMO 1:
5,07%
 89,1% servicios
 8,3 % industria
 2,36%
 construcción
 0,24% primario

TRAMO2:
10,26%
 78,71% servicios
 16,34 % industria
 4,79% construcción
 0,16% primario

TRAMO 3:
20,83%
 76 % servicios
 20,76 % industria
 2,73%
 construcción
 0,51% primario



TRAMO6:
56,14%
 74,50% servicios
 25,50 % industria

TRAMO 5:
45,66%
 70,52 % servicios
 28 % industria
 1,48 %
 construcción
 0 primario

TRAMO 4:
39,74%
 70,20% servicios
 28,96 % industria
 0,84%
 construcción
 0 primario

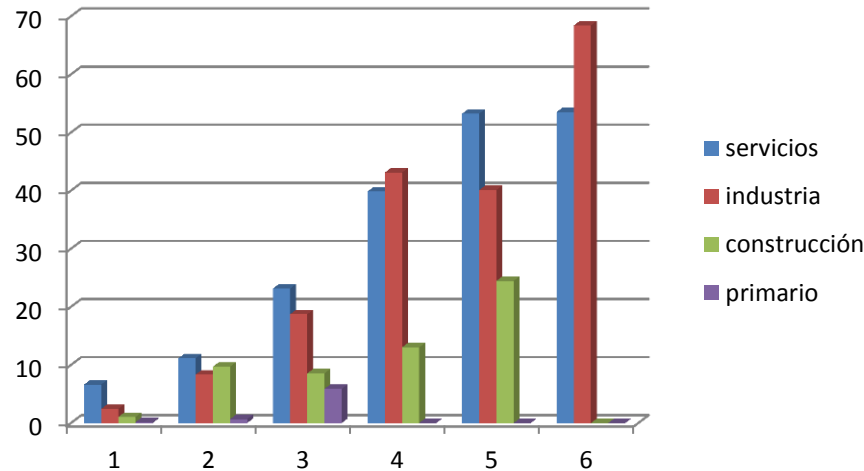
ANÁLISIS DATOS. Tramos y sectores. Centros estudiados

Centros estudio 1
 6,60 % servicios
 2,42 % industria
 1,04% construcción
 0,15% primario

Centros estudio 2
 11,14 % servicios
 8,33 % industria
 9,69% construcción
 0,66% primario

Centros estudio 3
 23,15 % servicios
 18,72 % industria
 8,55% construcción
 5,88% primario

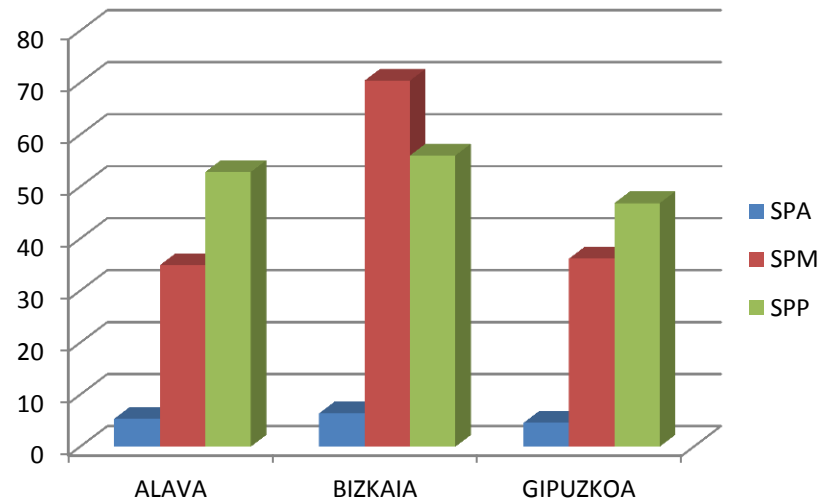
Centros estudio 6
 53,52% servicios
 68,42% industria
 0 construcción
 0 primario



Centros estudio 5
 53,23% servicios
 40,10% industria
 24,45% construcción
 0 primario

Centros estudio 4
 39,85 % servicios
 43,08 % industria
 13% construcción
 0 primario

ANÁLISIS DATOS. Diferenciación entre SPA y SPP



ALAVA
SPA: 5,38% centros
estudiados
SPM: 34,90 %
SPP: 52,84%

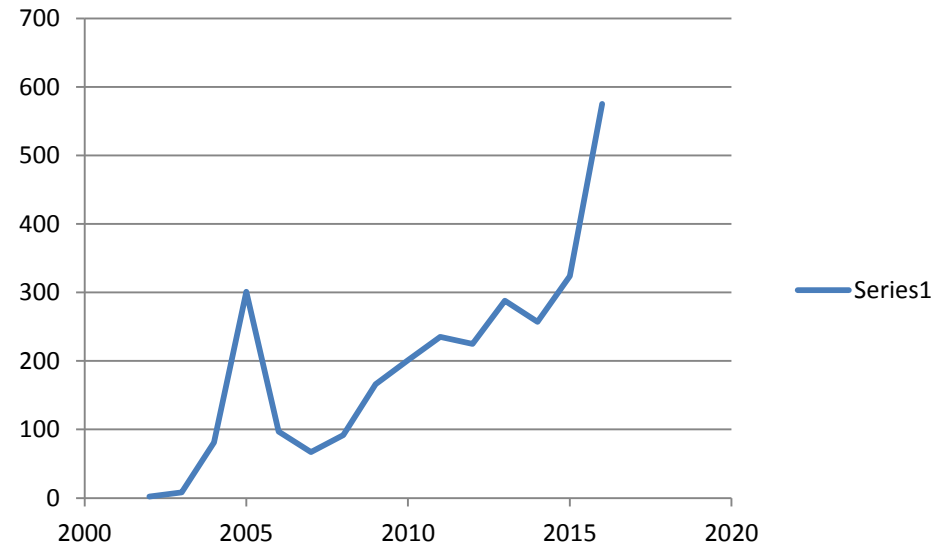
BIZKAIA
SPA: 6,41% centros
estudiados
SPM: 70,42 %
SPP: 56,02%

GIPUZKOA
SPA: 4,58% centros
estudiados
SPM: 36,16%
SPP: 46,83%

Año	ERP
2002	2
2003	8
2004	81
2005	301
2006	97
2007	67
2008	92
2009	166
2010	201
2011	235
2012	225
2013	288
2014	257
2015	324
2016	575

AÑO REALIZACIÓN

De los centros que han ERP y han enviado información



REVISIÓN: En 294 centros se han realizado revisiones de ERP, correspondiendo en su mayoría a los años 2015 y 2016

MOTIVO

MOTIVO

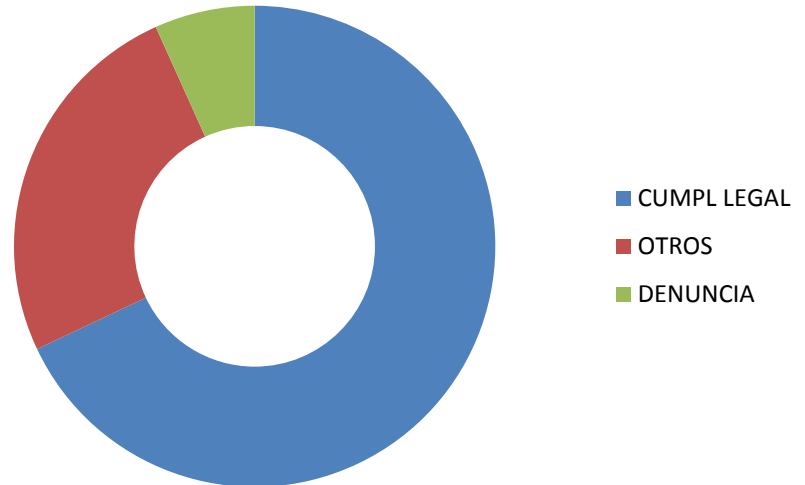
Cumplimiento
Legal: 67,98%

Denuncia: 6,74%

Otros: 25,28%

- Programación SP
- Petición Delegados
- Solicitud Empresario
- Actuación Osalan
- Se desconoce

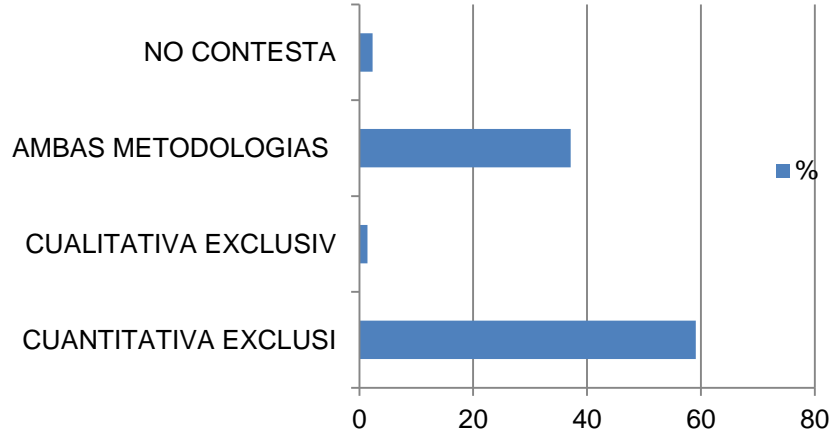
De los centros que han ERP y han enviado información



MÉTODO

METODOLOGÍA	%
CUANTITATIVA EXCLUSIV.	59,13
CUALITATIVA EXCLUSIV.	1,42
AMBAS METODOLOGIAS	37,13
NO CONTESTADA	2,32

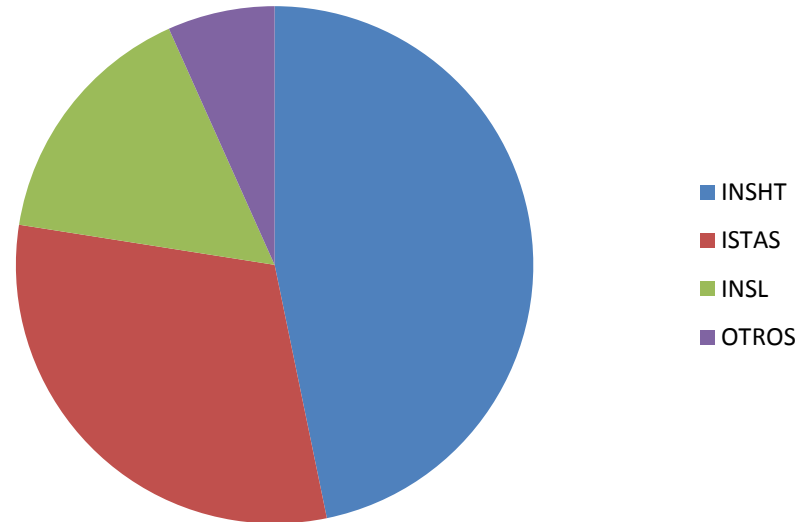
De los centros que han ERP y han enviado información



MÉTODOLOGÍA CUANTITATIVA

De los centros que han ERP y han enviado información

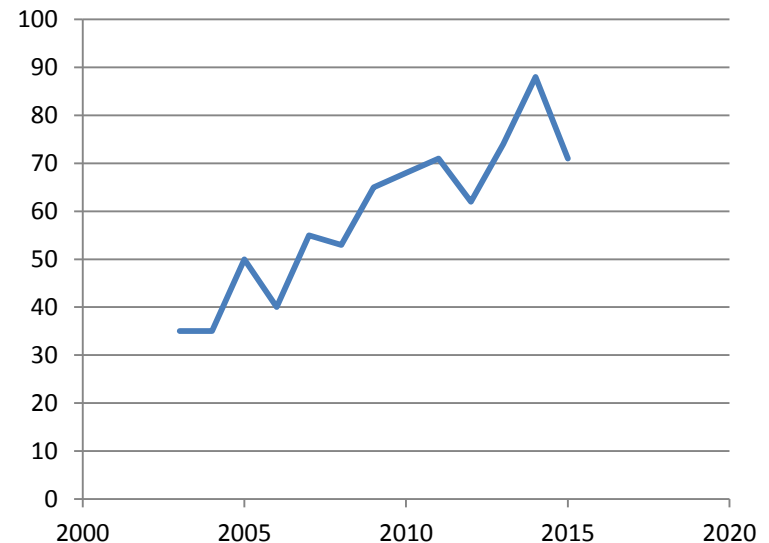
MÉTODO
INSHT 46,76%
ISTAS 30,72%
INSL 15,82%
OTROS 6,7%



PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

DESDE EL AÑO 2009 SE ESTA INCREMENTANDO EL NÚMERO DE ERP QUE POSEEN PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS

2009 - 65%
2010- 68%
2011 - 71%
2012 - 62%
2013 - 74%
2014 - 88%
2015 - 71%
2016 en proceso



PROCEDIMIENTO DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

**8,13% de los centros estudiados
posee algún tipo de
procedimiento**



www.shutterstock.com · 226243561

**En su mayor parte en aquellos
centros del sector servicios 92,98%,
seguidos, con una diferencia
considerable, del sector industria,
4,69%**

CASOS



www.shutterstock.com · 213159433

**LOS SP HAN SIDO CONOCEDORES DE 317
CASOS DE VIOLENCIA PSÍQUICA EN
ESTOS 4 ÚLTIMOS AÑOS, EN SU MAYORÍA
SON IDENTIFICADOS COMO ACOSO
MORAL**

**ACTUACIÓN POR
REQUERIMIENTO Y
DENUNCIAS EN SU
MAYORA PARTE**

**El trabajador
sigue otras
vías**

CASOS

EN LOS CASOS DE VIOLENCIA FÍSICA, LOS DATOS CAMBIAN. EN ESTOS ULTIMOS 3 AÑOS, LOS SP REFIEREN SER CONOCEDORES DE 1350 AGRESIONES FÍSICAS Y VERBALES

NO QUIERE DECIR QUE HAYAN AUMENTADO SINO QUE EN LA ACTUALIDAD HAY UNA MAYOR DECLARACIÓN

PROCEDIMIENTO DE VIOLENCIA EXTERNA

SI QUE ESTA AUMENTANDO LOS CASOS DE VIOLENCIA EXTERNA



www.shutterstock.com · 262554248



REVISIÓN 2016

SITUACIÓN ACTUAL

EMPRESARIO

**POBLACIÓN TRABAJADORA Y SUS
REPRESENTANTES**

PLANTILLA TÉCNICA

**CONCLUSIONES Y ASPECTOS DE
MEJORA**



EMPRESARIO

**Falta de compromiso serio de
Dirección**

**Gasto añadido, al no ser visibles unos
resultados inmediatos. Se ve más como una
obligación que como una necesidad y mejora
en la organización**

Escasa Cultura Preventiva

Otras prioridades, económicas

**Conocimiento difuso.
Necesidad de
formación/información**

**Confusión entre
riesgos
organizacionales y
problemas personales**

**Miedo a lo que puedan arrojar los
resultados y su abordaje**

**Elección del SPA en función
del coste y no calidad**



TRABAJADORAS, TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

Escasa Cultura
Preventiva

No integración en la
gestión preventiva

Mayor conocimiento
por parte de los
Delegados y
Delegadas

Reticencia de la plantilla por
miedo a la pérdida
confidencialidad y anonimato,
sobre todo en las empresas
pequeñas

MOTIVO: En empresas de un
tamaño considerable:
Presión sindical

Escasa participación de
los Delegados y
Delegadas.
Traslado de información



TRABAJADORAS, TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES

**Diagnóstico
si, pero
medidas
generales o
inexistentes**

**Aunque una gran parte de
Delegados y Delegadas
manifiestan estar informados y
formados, en algunos centros se
nos ha transmitido una necesidad
de continuar con la actividad
formativa**

**Necesidades diferentes de
formación**

**Información no
llega a los
trabajadores**

TÉCNICAS Y TÉCNICOS

**Escasos recursos humanos y formación
deficitaria de los técnicos y técnicas.
Polivalencia**



**Dificultad de evaluación en pequeñas
empresas con metodologías cuantitativas**

**Elección de metodología ¿Cuál es
la mejor?**

Procesos muy largos

Escasa Cultura Preventiva

Metodologías cualitativas. Dificultad por la propia formación del técnico o técnica. Alargan los proceso. Si no existe compromiso de la Dirección no interesa

Problemas para conseguir una participación aceptable. Falta expectativas y falta de credibilidad en los SP



Dificultad intervención psicosocial

¿Cuándo reevaluamos?

Mayor nº de empresas con procedimientos de prevención y resolución de conflictos. En algunas de ellas no adaptables a la realidad de la empresa. En varias de ellas refieren que la mayoría de los conflictos se resuelven de manera informal



Los SP no son concededores de los casos de conflicto. Los trabajadores y trabajadoras buscan otras vías legales

**Actuación
REACTIVA**



CONCLUSIONES

Se ha progresado en esta área de prevención, pero queda camino por recorrer.

Interés de la Administración en promover mayor cultura preventiva

Mayor sensibilización y concienciación, pero no tanta acción

Mayor conocimiento, las necesidades formativas se centran más en la intervención psicosocial

Efecto positivo de las campañas realizadas

Existe un núcleo considerable de personas con conocimientos y experiencia, base de los avances de la prevención

Mayor nº de empresas que están empleando herramientas preventivas. Experiencias interesantes



ASPECTOS DE MEJORA

Mayor recursos humanos y mayor especialización

Equipo de asesoramiento multidisciplinar para una intervención exitosa

Abordaje a pequeñas empresas



Métodos mas ágiles y sencillos

Implicación de la Administración , unificar metodologías

Abordaje a sectores como construcción y primario

ASPECTOS DE MEJORA

**Continuar con la
formación, incidir en la
parte empresarial**

**Continuar con las campañas
para una mayor sensibilización
y concienciación**

**Estudios que demuestren el
beneficio de hacer
prevención en esta área**

**Mayor presencia en los
medios de
comunicación**



**MILA ESKER ZUEN
ARRETAGATIK**