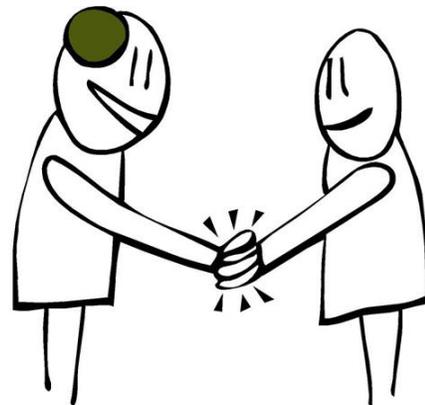




ESTUDIO CUALITATIVO: CONFLICTO EN EMPRESA DEL SECTOR QUÍMICO



RELEVANCIA DEL ESTUDIO



LARGA DATA



AMPLIA
AFECTACIÓN



ALTA IMPLICACIÓN
DE LA DIRECCIÓN

ANTECEDENTES DEL CONFLICTO

INCIDENTES PREVIOS

- Histórico de incidentes puntuales y algún conflicto de mayor entidad en un departamento asociado al proceso productivo de la empresa

AFECCIÓN

- En diferente medida el total de los integrantes del departamento (aprox. 40 personas)

EL DPTO.

- La gran mayoría trabaja a turnos
- Centro de trabajo alejado de la sede principal
- Trabajo con bastante autonomía
- Momentos de poca intensidad o contenido en el trabajo
- Jefatura del departamento presente
- Jefes de turno seleccionados entre los operarios del departamento en base a criterios diversos
- Últimos años: departamento en cambio generacional y con incorporación de las primeras mujeres

INTERVENCIÓN MEDIANTE TÉCNICAS CUALITATIVAS

QUIÉN

- ✓ Facilitador de IPSO
- ✓ Un miembro de la Alta Dirección de la empresa

PORQUÉ

- ✓ Acercamiento más profundo a la problemática y las soluciones. Ahondamiento

PARA QUÉ

- ✓ Recogida de datos a la par que intervención de contención terapéutica
- ✓ Conocer de 1ª mano el grado de afectación en la salud y bienestar psicosocial, las situaciones y vivencias concretas en torno al conflicto. Potenciar vínculo de confianza atendiendo también al control de expectativas.
- ✓ Necesidad de concienciar en lo relativo a los derechos y obligaciones en materia psicosocial. No permisividad de conductas inapropiadas
- ✓ Mostrar implicación en la resolución del conflicto
- ✓ La Dirección como figura de referencia que acompaña en la resolución pero también pone límites ("el padre")

CÓMO

- ✓ Convocatoria y comunicación
- ✓ Confidencialidad y anonimato. Informe de datos agrupados por indicadores
- ✓ Entrevista semiestructurada y semidirigida por facilitador de IPSO
- ✓ Técnica del Sociograma
- ✓ Presencia de la Dirección a la elección del participante
- ✓ Información respecto al proceso, el papel y postura de la Dirección en relación al conflicto y la no permisividad de conductas inapropiadas que propicien o alimenten los conflictos. Dedicar todo el tiempo necesario a la entrevista preservando el anonimato y la confidencialidad

OBJETIVOS ALCANZADOS

PARTICIPACIÓN

100% del
Departamento

Reticencias
iniciales
superadas con
el buen hacer y
el boca a boca

DEDICACIÓN POR ENTREVISTA

Todo lo
necesario con el
fin de que
además de un
método de
recogida,
suponga un
método de
intervención
terapéutica
(2 horas y 30
minutos de
media)

PRESENCIA ALTA DIRECCIÓN

A la elección
del participante

98% solicita la
presencia de la
Dirección

Colectivo muy
agradecido

DATOS

Recogida de
datos relativos a
los factores
psicosociales,
relaciones
interpersonales
en el trabajo y
todos aquellos
aspectos que
afecten al
bienestar
psicosocial de
los miembros
del dpto.

PROPUESTAS DE MEJORA

Recogida de
propuestas
específicas y
generales
aportadas por
los participantes

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Alta Influencia de determinados factores de riesgo psicosocial en la aparición y mantenimiento del conflicto

Amplia efectividad de los métodos cualitativos para la detección del origen de los conflictos

La presencia de la Dirección en el proceso, bien gestionado, supone un recurso de alto impacto y efecto

Amplia efectividad de los métodos cualitativos para la profundización en acciones de mejora específicas

Efectividad de proyectar la figura del líder como autoridad que les atiende y busca soluciones pero que también pone **límites**

Efectividad de las medidas de tipo organizacional y de optimización de recursos personales en la resolución del conflicto

**ESKERRIK ASKO ZUEN HARRETAGAITIK!
¡MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN!**



www.ipsiconsultora.es