

La importancia de la estrategia en la intervención psicosocial.



Juan Carlos Tena Minguillán
EHS Consultant
Especialista en Psicología Aplicada

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





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



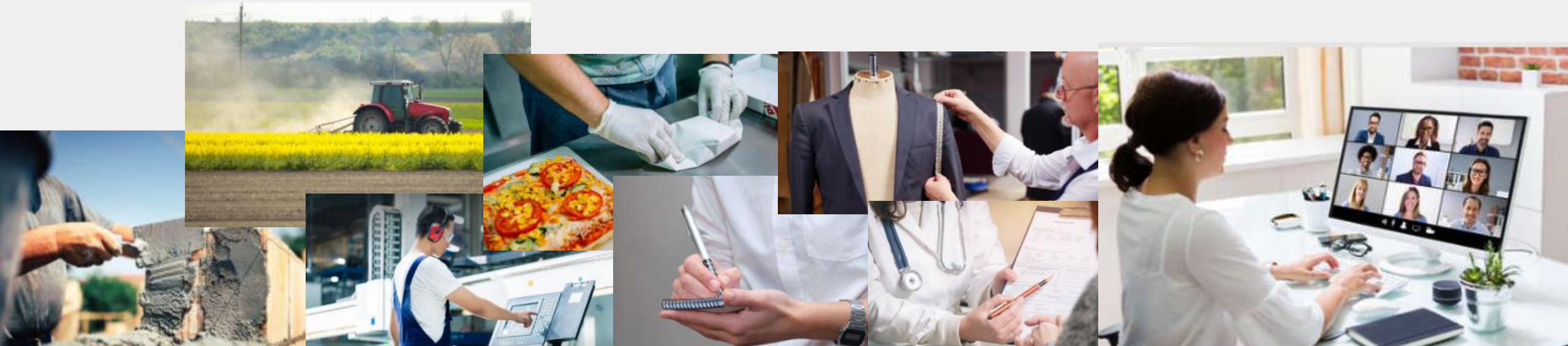
DIRECCIÓN DEL ORGANISMO ESTATAL
INSPECCIÓN DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

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



Tienen un origen multicausal.



¿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)

¿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 “**Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015**)”.

“Es deseable que se combinen varias fuentes de información para dar consistencia al diagnóstico obtenido, aplicando lo que se conoce como triangulación de datos. (**Inspección de Trabajo y Seguridad Social, CT 104/2021**)”



Garantía de anonimato

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

Confidencialidad \Rightarrow Sigilo

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



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.





Plazos

La importancia de la estrategia en la intervención psicosocial.

.... O no!

Estrategia Vs Cultura

La cultura se
come a la
estrategia para
desayunar.

Peter Drucker



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



**Información
organizacional**

¿De dónde
partimos?

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:

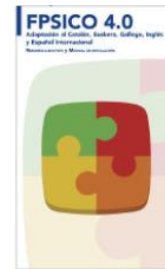
- Mandos y subordinados.
- Secciones o centros salvo en el caso que no podamos preservar el principio de confidencialidad y protección de datos por la poca ocupación del puesto
- Debe cubrir la totalidad de los puestos de trabajo incluyendo los ocupados por personal de ETT.

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.)

