



Intervención Psicosocial en TITSA



27 de Abril de 2022



TITSA Transportes Interurbanos de Tenerife S.A.U.

Principal actividad: Prestación de servicios de transporte público colectivo de pasajeros en la isla de Tenerife

Plantilla de TITSA

Trabajadores:

Administración 106

Movimiento 1426

Personal de talleres 194

1726

Vehículos:

Flota de guaguas en activo 576

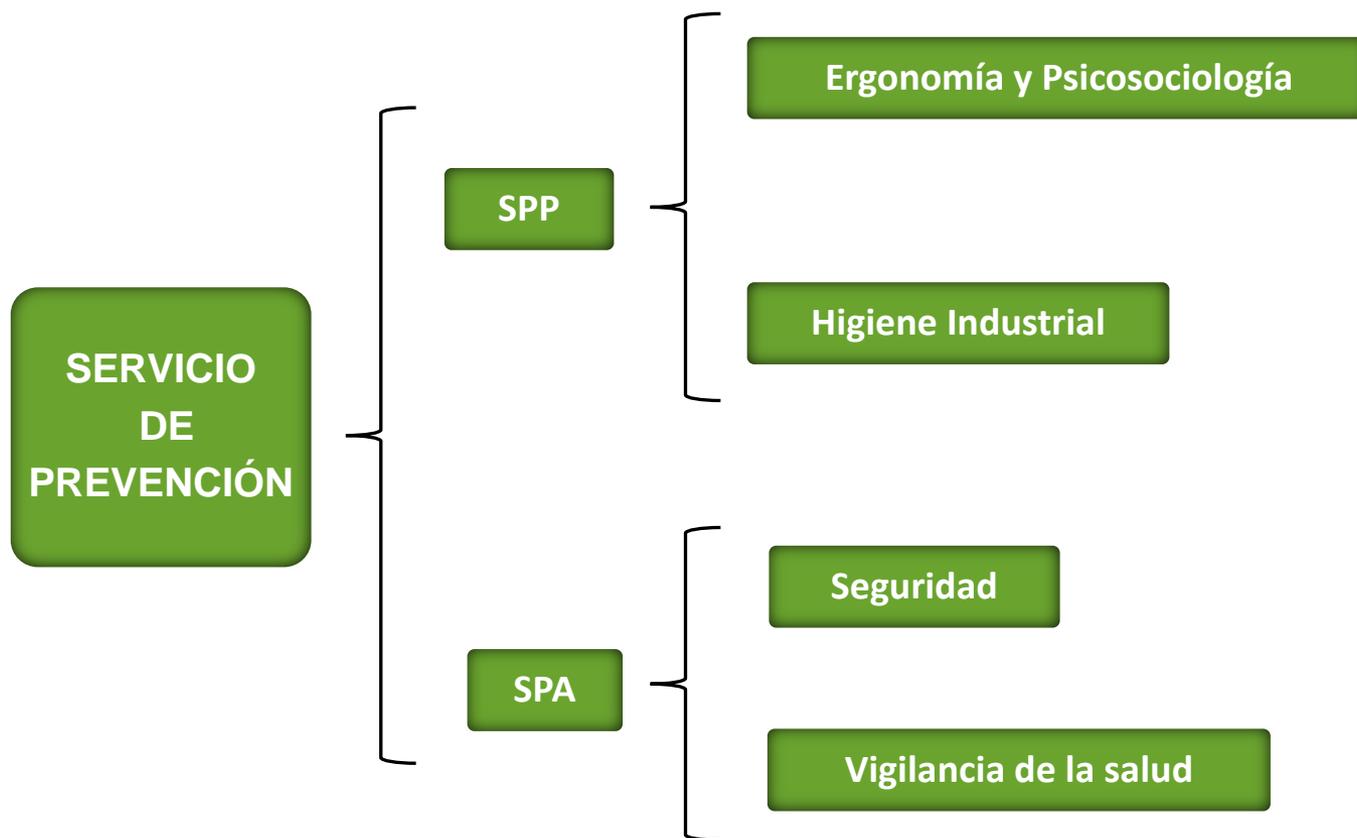
Centros:

13 centros





Intervención Psicosocial en TITSA





¿Qué son los riesgos psicosociales?

Condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con:

- La organización.
- El contenido del trabajo y realización del mismo.

RIESGOS PSICOSOCIALES



Tienen la capacidad para afectar tanto al **desarrollo del trabajo** como a la **salud** (física, psíquica y/o social) del trabajador/a.



¿Y cuáles son los riesgos psicosociales más relevantes?

- Estrés
- Violencia
- Fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo





UN PASO MÁS EN INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

NO ES FÁCIL

SALUD DE LAS PERSONAS NUESTRA **MAYOR PREOCUPACIÓN**

NORMATIVA

- Condiciones de trabajo
- Protección frente a los riesgos
- Principios de la acción preventiva
- Integración de la actividad preventiva
- Planificar

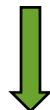
COSTES

- Absentismo (IT por salud mental...)
- Patologías
- Accidentes laborales

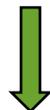


Intervención Psicosocial en TITSA

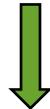
Detectamos exposición a factores de riesgo psicosocial



Consecuencias negativas para algunos trabajadores



Se adoptan medidas para evitar/reducir su intensidad

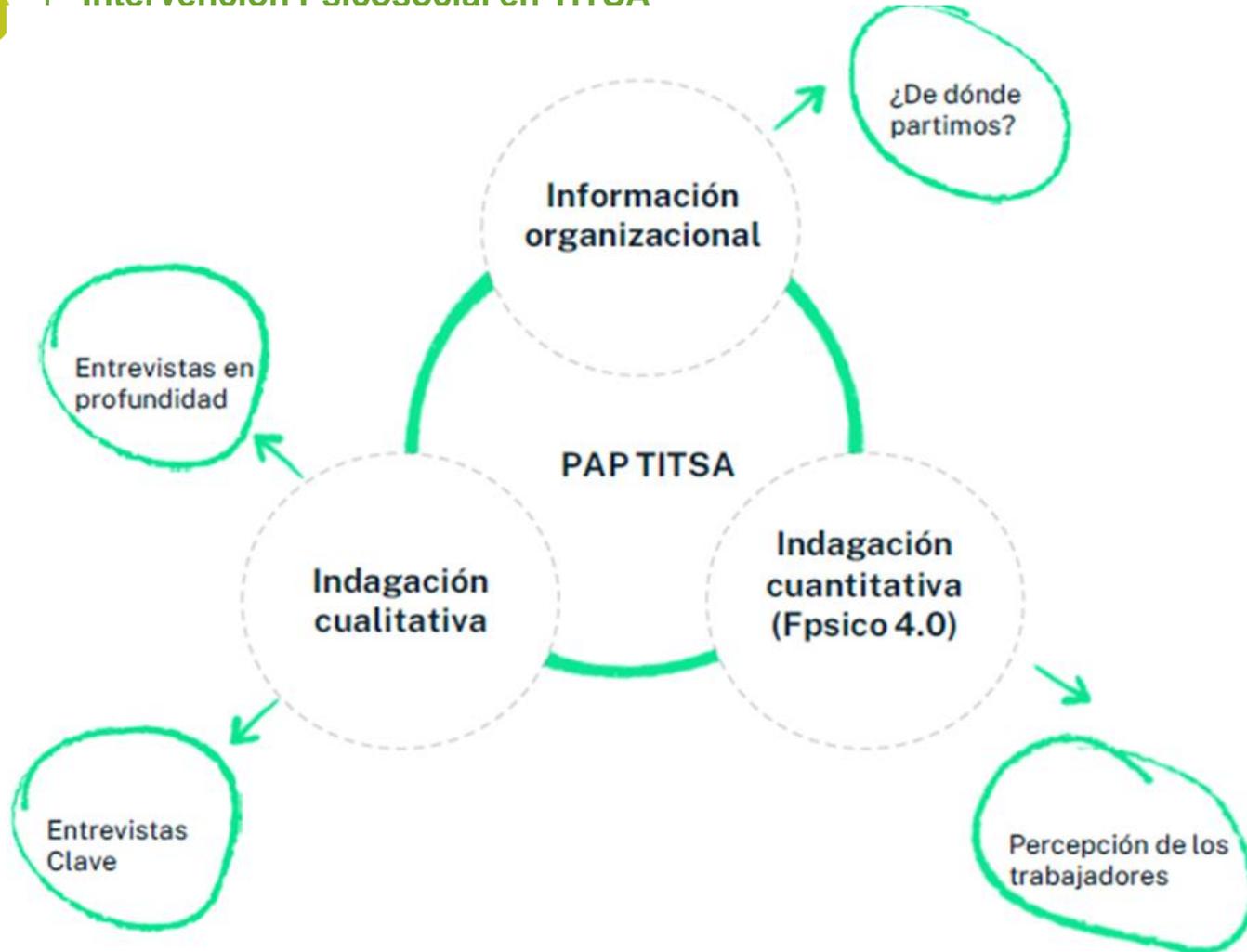


Triangulación

Nuestro objetivo desde hace años es continuar construyendo una empresa **más saludable.**



Intervención Psicosocial en TITSA





PUNTO DE PARTIDA DEPARTAMENTO

Detectar riesgos
psicosociales

Externalizar
SPA

Información
SPA

Consultar
delegados de
prevención

Plan
de
acción

Informar
a los
trabajadores

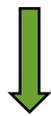


METODOLOGÍA

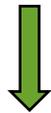




PLAN DE ACCIÓN



PROPUESTAS DE MEJORA

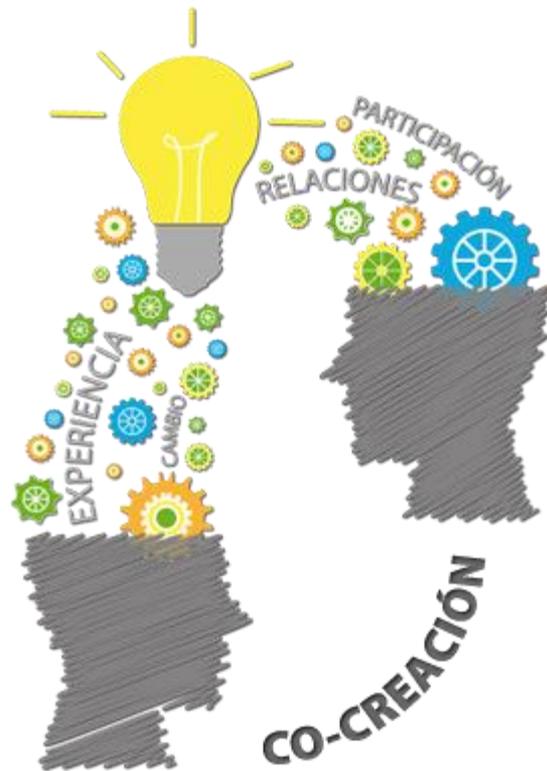


PLANIFICACIÓN ACTIVIDADES PRIORIDAD 1:

- Grupo de CoCreación
- Taller de habilidades interpersonales para mandos



Grupo de CoCreación





CICLO DE TRABAJO GRUPO DE COCREACIÓN

RETO (1 sesión)

En esta sesión se trabajará el **reto o retos psicosociales**. Se derivarán de las fases anteriormente trabajadas.

SOLUCIÓN (1 sesión)

En esta sesión se llevará a cabo una **búsqueda creativa de soluciones**, a partir de los retos derivados de la sesión 1.

ACCIÓN (1 sesión)

En esta sesión se trabajará en la **implementación de las soluciones** propuestas por el equipo a través de fichas de oportunidad.



INCUBACIÓN

Entre la sesión de reto y las sesiones de solución, puede llevarse a cabo una actividad, que les ayude a **comprender** de manera más detallada el reto a resolver.

INSPIRACIÓN

Entre cada una de las sesiones de la fase Solución, el equipo registrará sus **dudas, inquietudes y nuevas ideas** para la mejora continua.



CoCreación: Proceso de Innovación.

Un grupo crea, a través de la colaboración, algo **novedoso**.

Esto no se restringe a ideas completamente nuevas en el mundo sino a soluciones superiores en un contexto específico.

“INNOVACIÓN ABIERTA”

Se basa en la **INTELIGENCIA COLECTIVA** y facilita de forma creativa la combinación de conocimiento interno con el externo.



Equipos de CoCreación

Composición: Distintos perfiles dentro de una jefatura.

Objetivo: Analizar y mejorar determinados procesos y operaciones y generar un conocimiento en la organización que la haga **más resiliente**.

Metodología: El equipo trabaja sobre **un reto**, con el objetivo de buscar las mejores soluciones a un problema de nivel operativo que impacta directamente sobre factores de riesgo psicosocial.



Equipos de Creación

Sesión 1: Establecer **RETO**.

Sesión 2: Buscar soluciones al **RETO** propuesto.

Sesión 3: Acción. poner en común dificultades y búsqueda de **soluciones**.





Sesión 1: Establecer **RETO**

Reto a trabajar a partir de la medida preventiva propuesta.

Establecer dinámicas de trabajo que permitan fomentar la cohesión de equipos de manera intrínseca y mejorar la calidad de las relaciones entre departamentos a través del aprendizaje y conocimiento mutuo.





¿Cómo podemos conseguir aumentar la comunicación e información interdepartamental?





Sesión 2: Búsqueda de soluciones ante este reto planteado

- Listado de soluciones
- Organización del conocimiento en base a categorías
 - Formación
 - Gestión/Coordinación
 - Bienestar
 - Cultura
 - Operativa





Sesión 3: La acción

Espacios interdepartamentales para poner en común dificultades y búsqueda de soluciones.

Relaciones y apoyo social

Subgrupo 1: Espacios intradepartamentales para poner en común dificultades y búsqueda de soluciones.

Pasos a seguir:

1. Creación de un espacio "Común" nuevo en la intranet (T:/Común). Trabajarían informática y Biga Data.
2. Lanzamiento de un cuestionario que solicite información de cada departamento, para identificar las necesidades de éstos, y a partir de la información recabada pasar a la tarea 3.
3. Reunión para la creación de un calendario por departamento, que refleje de forma general los datos que se necesitan puntualmente de forma periódica visible para todos los departamentos. Gestionado por los jefes y jefas de área.
4. Reunión global con representantes de los departamentos (directivos), para coordinar las tareas reflejadas en el calendario y asignar los responsables de las tareas:
 - Listado de necesidades del departamento y las personas que las asumen
 - Periodicidad de las tareas
5. Llevar a cabo formación acerca del nuevo sistema implantado, en qué consiste, como acceder, etc.



Taller de Habilidades interpersonales para mandos





Habilidades interpersonales: Conjunto de habilidades o maneras de hacer, ser y estar, que nos permiten regularnos con nuestro entorno personal y laboral, desde un punto de vista psicológico, emocional y comportamental.

¿Qué vamos a trabajar?

- Introducción a las habilidades interpersonales
- Autoconocimiento
- Comunicación asertiva
- Gestión de conflictos





Programa de desarrollo



Taller de
introducción



Cuestionario
Bridge (on line)



Mi estilo de
enfrentamiento



Taller de introducción

Se llevó a cabo una sesión teórico práctica, donde se explicaron cuáles son las habilidades interpersonales **clave**, para una sana y estable relación con el entorno laboral y personal.

La comunicación asertiva, la gestión de conflictos, fueron algunos de los temas a trabajar.



Cuestionario Bridge (on line)

Se llevó a cabo una sesión **individual** con cada uno de los miembros, donde se entregó el informe obtenido del cuestionario de estilos relacionales.

Se explicó dicho informe, y se definieron pautas de acciones y retos, para la siguiente sesión.



Mi estilo de afrontamiento

La tercera y última sesión, se centró en la puesta en común de los retos individuales trabajados en la sesión anterior, y se puso en práctica, los contenidos teóricos trabajados anteriormente, para la puesta en marcha de retos en un futuro cercano.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

ALTO ÍNDICE DE PARTICIPACIÓN

SATISFACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CREACIÓN DE UN CLIMA DE CONFIANZA

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO A CORTO Y LARGO PLAZO



"La creatividad es contagiosa. Pásala"

Albert Einstein

Esther Armas Febles
estherarmas@titsa.com



transportes
interurbanos
de tenerife

