

PANORAMA EUROPEO EN EL ABORDAJE DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL AMBITO LABORAL: DE LA EUROPA DE LOS PUEBLOS A LOS PUEBLOS DE EUROPA

6-julio-2016

Donostia

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

2011-2014

**Planificación
actividad
Unidad de
Psicosociología**

2015-2020

**PREVENCIÓN
INTEGRAL**
Programación:

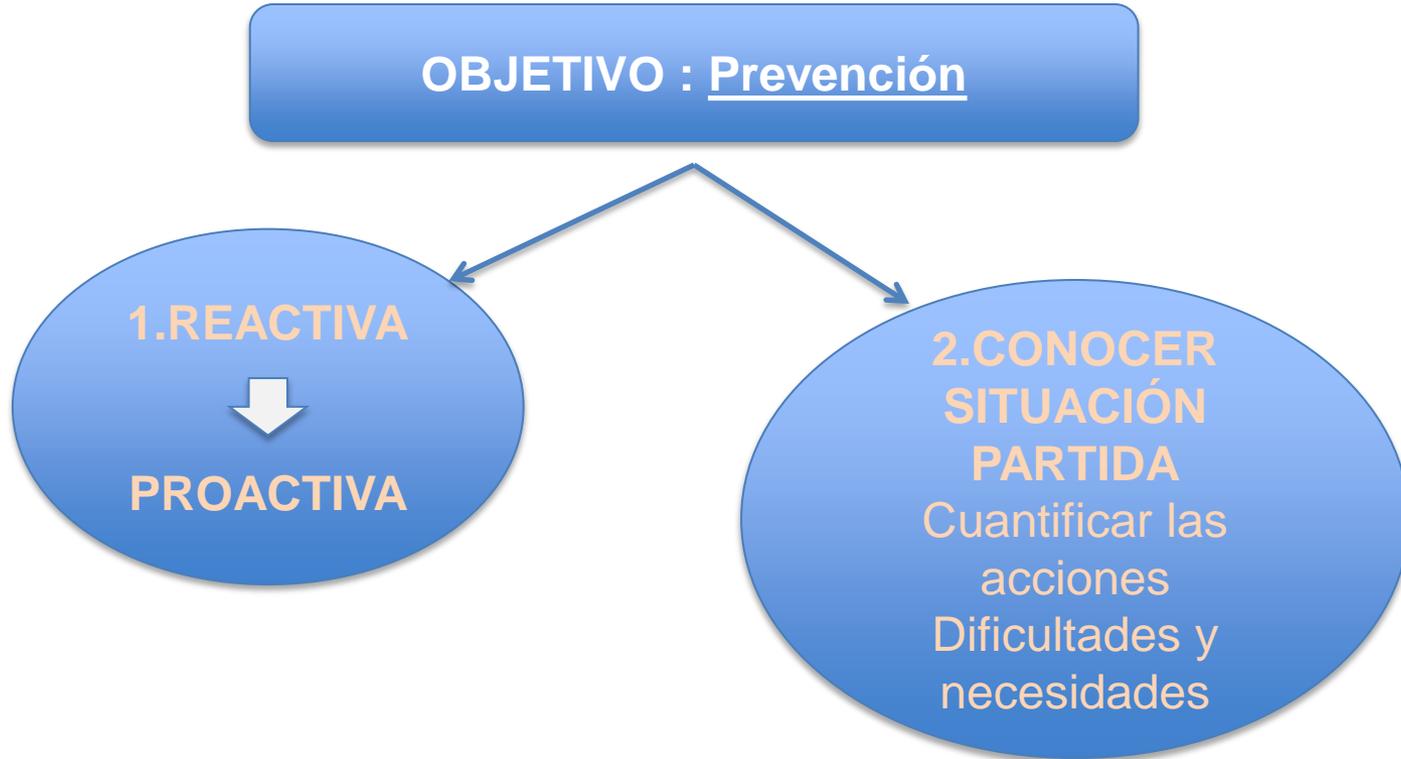
1. Eje Cultura de
Prevención
2. Eje Generación y
difusión del
conocimiento
3. Eje Gestión de la
prevención

INICIOS DE ACTIVIDAD

Análisis documentación y actuación OSALAN

1. Teoría suficiente.
Insuficiente
conocimiento de la
realidad de nuestra
Comunidad.
2. Abordaje Reactivo





AREAS DE COMPETENCIA

PREVENCIÓN

INVESTIGACIÓN

FORMACIÓN
INFORMACIÓN
SENSIBILIZACIÓN

ASESORAMIENTO
COORDINACIÓN



MAPA RIESGOS PSICOSOCIALES

Resultados, conclusiones y propuestas



- 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

MAPA RIESGOS PSICOSOCIALES

Resultados, conclusiones y propuestas



- 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
- PLANIFICACIÓN DEL SP Y CUMPLIMIENTO LEGAL
- METODOLOGIA CUANTITATIVA
- NO PLANIFICACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS
- 01 % P. PREVENCIÓN Y GESTIÓN CONFLICTOS
- Los SP NO CONOCEDORES

ACCIONES PROPUESTAS

FORMACIÓN

SENSIBILIZACIÓN/CONCIENCIACIÓN

ACTUACIÓN PROACTIVA

COORDINACIÓN



FORMACIÓN

TEMAS: 1- MAPA SITUACION. 2-HERRAMIENTAS :

- ✓ EVALUACIONES
- ✓ PROCEDIMIENTOS (PREVENCIÓN Y GESTIÓN CONFLICTOS)
- ✓ GUIAS GESTION CASOS (Delegados, Delegadas de Prevención y Población Trabajadora)
- ✓ SENSIBILIZACION (Sociedad en general)



GUIAS, TALLERES,
JORNADAS, PROYECTOS ,
MEDIOS COMUNICACIÓN ,
PAG. WEB ESPECÍFICA, ETC.

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.
- Artículos y publicaciones de interés

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. Psiko

CULTURA PREVENTIVA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EUSKADI

Solamente en el 2% de las empresas estudiadas han instalado la Evaluación de Riesgos Psicosociales.

La falta de información/formación de los agentes implicados.

La gestión de estos riesgos es considerada por el 89% de los empresarios como un gasto, no como inversión.

Temor de los trabajadores de perder su empleo, puesto o salario.

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

CONCLUSIONES

- Formar/Informar a todos los agentes implicados.
- Especializar Recursos Humanos.
- Si se trata de mejorar la Organización, no se evalúa patología mental.
- Implicación de la Administración.

Secar la Psicopatología laboral de su arraigamiento.

Demstrar que el coste de la prevención es inversión y valor real para la empresa.

El Congreso Internacional OIP 2012, Bilbao: 22-23 de mayo de 2012. IOP+1. Suscripción 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 ALCUNOS ACCIDENTES LABORALES Y LA CAUSA DE MÚLTIPLES BAJAS.

Mejora la vida laboral, reduce el absentismo y mejora la productividad en el momento.

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: 22-23 de mayo de 2012. IOP+1. Suscripción 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 88 casos de problemática psicosocial, el trabajador sigue otros cauces: juzgados, inspección...

HERRAMIENTAS PREVENTIVAS

Solamente en un 0.9% de los centros estudiados tenían implantado un procedimiento de prevención y resolución de conflictos.

El Congreso Internacional OIP 2012, Bilbao: 22-23 de mayo de 2012. IOP+1. Suscripción 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 prevenir más allá:
 1. La falta de información/formación. Para saber de cómo sentirse y pensar a conciencia.
 2. Cambiar de ambiente mental. Para salir de cómo pensar y sentirse.
 3. El día a día en el momento de ocio. Para la mente estar con e pensar, de los oficios procedo.
 4. No "AL" pensar en el momento de ocio, sino en el momento de ocio en el momento de ocio.
 5. Cambiar la gente que se encuentra en el momento de ocio, que nos ayuda a pensar.

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

SITUACIÓN ACTUAL

**Mayor sensibilización y
concienciación**

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

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

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



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**

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

Trabajadores y trabajadoras y sus representantes

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



**Escasa participación de los Delegados y Delegadas.
Traslado de información**

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

Técnicas

**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

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 proactiva

CONCLUSIONES

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



Interés de la Administración en promover mayor cultura preventiva

Grupo multidisciplinar impulsor de la prevención

Mayor sensibilización y concienciación , pero no tanta acción

Efecto positivo de las campañas realizadas

Mayor información/formación

Aspectos de mejora



**Mayor recursos humanos y
mayor especialización**

**Implicación de la
Administración , unificar
metodologías**

**Métodos mas ágiles y
sencillos**

**Métodos de evaluación
para empresas muy
pequeñas**

**Equipo de asesoramiento
multidisciplinar para una
intervención exitosa**

**Continuar con la
formación**

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

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

**Mayor presencia en los
medios de
comunicación**



**MILA ESKER ZUEN
ARRETAGATIK**