

JORNADA PROFESIONAL

DE LOS RESULTADOS A LA ACCIÓN: CLAVES PARA UNA IMPLANTACIÓN EFICAZ



INTRODUCCIÓN





MARCO DE REFERENCIA: CT

104/2021

El CT 104/2021 nos marca la línea de trabajo en los tres niveles de medidas de prevención:

MEDIDAS DE PREVENCIÓN PRIMARIA

MEDIDAS DE PREVENCIÓN SECUNDARIA

MEDIDAS DE PREVENCIÓN TERCIARIA

PREVENCIÓN PRIMARIA

- Eliminar o reducir los factores de riesgo en origen
- Modificar las condiciones organizativas que generan exposición
- Evitar la aparición del daño psicosocial.

Por ello, se considera el nivel preventivo más eficaz y prioritario desde el punto de vista técnico y legal.





la cultura
empresarial



la estructura
organizativa



los sistemas de gestión
y toma de decisiones



los modelos de
liderazgo



la comunicación
interna



la carga y distribución
del trabajo



la autonomía y
participación



la planificación

¿LA METODOLOGÍA ES LA
ADECUADA PARA GENERAR EL
CAMBIO?

CAMBIO?

ADECUADA PARA GENERAR EL



PREVENCIÓN SECUNDARIA

En la prevención secundaria, el riesgo, ya existe

- Identificar señales tempranas de malestar o sobrecarga
 -  Evitar que los problemas evolucionen
 - Mejorar la capacidad de respuesta de la organización
 -  Reforzar recursos de afrontamiento individuales y colectivos
- 

¿DÓNDE ESTÁ EL FOCO DE LAS ACCIONES CORRECTORAS?

ACCIONES CORRECTORAS?



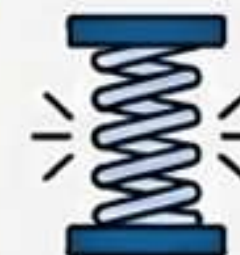
dificultades
de liderazgo



problemas de
comunicación



conflictos
interpersonales



tensión
organizativa



desgaste
emocional



estrés laboral



exposición
emocional
prolongada.



PREVENCIÓN Terciaria

- Reparar o minimizar el daño producido
- Apoyar a las personas afectadas
- Facilitar la recuperación física, psicológica y social
- Adaptar las condiciones de trabajo cuando sea necesario
- Evitar recaídas o nuevas situaciones de daño

La prevención terciaria trabaja principalmente sobre las consecuencias del riesgo





Estrés laboral
consolidado



Agotamiento
emocional



Ansiedad o
desgaste



Conflictos
graves



Situaciones
de violencia o
acoso



Bajas
relacionadas
con psico



Accidente
laboral

¿LA ORGANIZACIÓN CUIDA DE
LAS PERSONAS DE FORMA
SISTEMÁTICA?

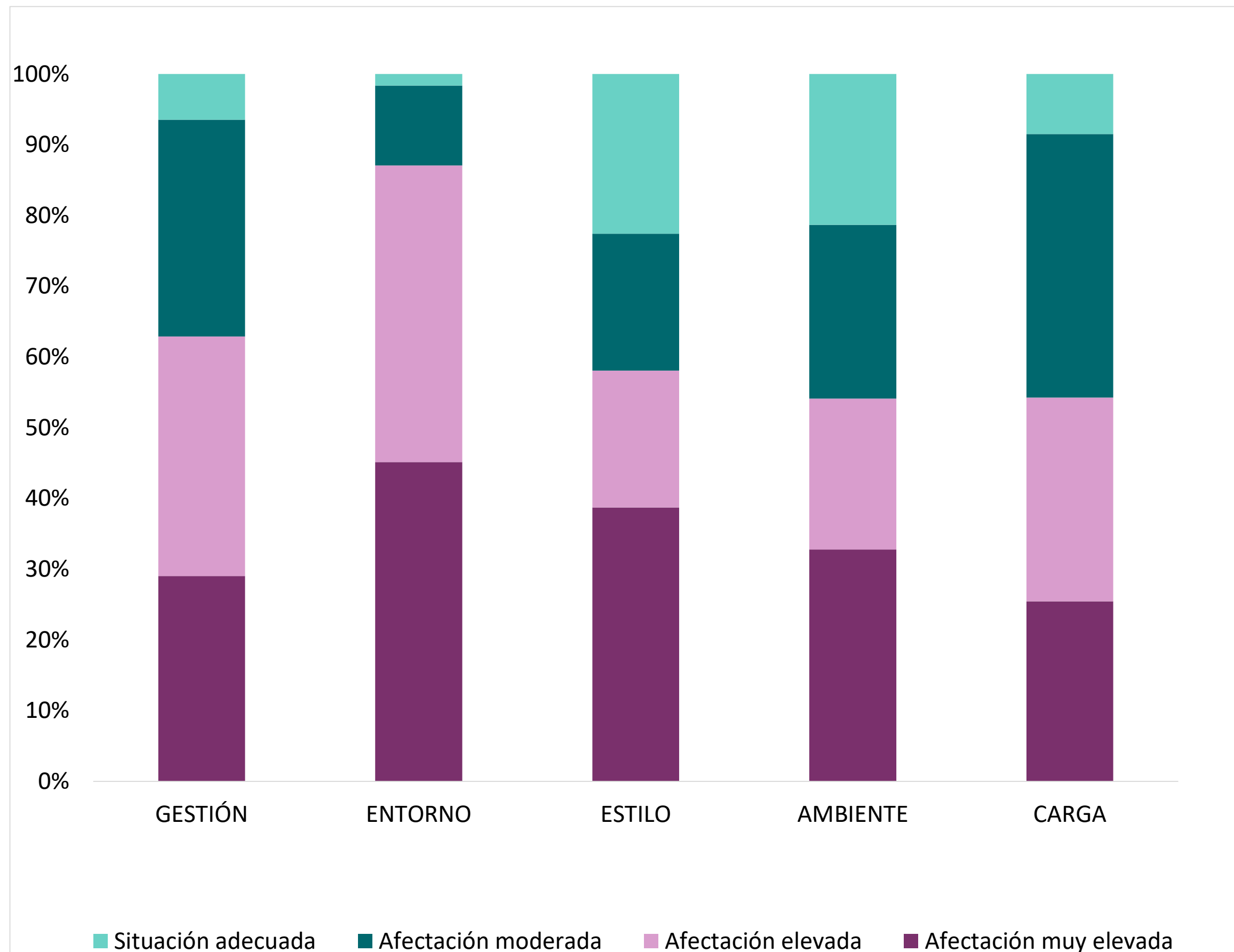
¿SISTEMÁTICA?

¿LAS PERSONAS DE FORMA

DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

CONTEXTO DE LA EMPRESA ANALIZADA





DESARROLLO DEL PLAN DE ACCIÓN

PRIMER PASO:

RESULTADO DE LA FASE CUANTITATIVA CON ICMA37

PREGUNTAS DE SEGMENTACIÓN



Sexo



Edad



Departamento



Centro de
trabajo



Antigüedad



Tipo de
contrato



Trabajo a
turnos



Gestión de
personas

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS



grupo de trabajo

El grupo de trabajo analiza los resultados de la fase cuantitativa

Establece las prioridades a analizar en la fase cualitativa

Prepara el trabajo de campo y la campaña informativa.

¿CÓMO SE LLEVAN A CABO LOS CÍRCULOS DE PREVENCIÓN?



**Participación
voluntaria**



Confidencialidad



**Separación entre
personas trabajadoras
y mandos (para
facilitar sinceridad)**



**Clima de confianza
para obtener
información cualitativa
real, no condicionada**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN PRIMARIA

GESTIÓN

Reforzar el **modelo de liderazgo y gestión de personas**; formación, seguimiento y evaluación del desempeño

Realizar un **diagnóstico de la comunicación interna** y desplegar un plan de mejora

Revisar y ampliar el **protocolo de gestión de conflictos**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN PRIMARIA

GESTIÓN

Revisar **los criterios de promoción interna**

Implantar **Planes individuales de capacitación y de formación**

Desarrollar políticas de **bienestar organizativo**

Mejorar la **transversalidad entre áreas y la colaboración organizativa**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN PRIMARIA

CARGA DE TRABAJO

Realizar un **estudio de distribución de cargas**

Implantar **herramientas y sistemáticas de trabajo**

Incorporar en la planificación el **tiempo de trabajo no productivo**

Mejorar la **planificación visible y compartida**

Mejorar el proceso de contratación para cubrir ausencias, bajas y salidas con suficiente antelación.

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN PRIMARIA

ENTORNO DE TRABAJO

Clarificar y concretar **funciones, tareas y objetivos** de cada puesto

Revisar el sistema de **asignación de roles, responsabilidades y cargas.**

Mejorar la **información y las directrices operativas**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN PRIMARIA

ESTILO DE AFRONTAMIENTO

Implantar una **estrategia organizativa de gestión de tensiones**

AMBIENTE DE TRABAJO

Promover medidas para reducir la **desigualdad en el trato, favoritismos y favoritismos percibidos.**

Impulsar acciones de **cohesión, convivencia y trabajo en equipo.**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN SECUNDARIA

GESTIÓN

Implantar un sistema de **detección y tratamiento sistemático de disconformidades, reclamaciones y señales de conflicto.**

Reforzar la **gestión de conflictos por parte de mandos y responsables.**

Establecer mecanismos de **seguimiento periódico del liderazgo** y del cumplimiento del modelo de gestión de personas.

Vigilar específicamente los indicadores de **promoción, reconocimiento y desarrollo profesional.**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN SECUNDARIA

CARGA DE TRABAJO

Implantar un sistema de **monitorización continua de cargas**.

Formación práctica en gestión del tiempo, priorización y organización del trabajo para responsables y equipos.

Reforzar el uso de **herramientas de planificación operativa** y compartida.

ESTILO DE AFRONTAMIENTO

Establecer un sistema de **intervención temprana ante conflictos**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN SECUNDARIA

ENTORNO DE TRABAJO

Corregir las situaciones de **indefinición de tareas, ambigüedad de objetivos o falta de información.**

Reforzar la **comunicación operativa entre niveles jerárquicos y entre áreas**

AMBIENTE DE TRABAJO

Seguimiento de los colectivos donde se detecta **desmotivación, desgaste emocional o sensación de favoritismo.**

Activar medidas de **apoyo y seguimiento a equipos con exceso de presión o conflicto.**

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN Terciaria

GESTIÓN

Desarrollar **políticas de bienestar con apoyo psicológico**.

Establecer **protocolos de apoyo ante cambios organizativos**.

Ofrecer **apoyo y asesoramiento a responsables** que gestionan equipos.

Realizar seguimiento de los **casos con mayor afectación psicológica**.

PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN TERCIARIA

CARGA DE TRABAJO

Aplicar medidas de **recuperación y alivio** cuando ya se ha producido daño.

Intervenir en los equipos con **sobrecarga mantenida, desgaste emocional o agotamiento**.

AMBIENTE DE TRABAJO

Actuar sobre los equipos donde ya existe **desgaste emocional, baja motivación o percepción de injusticia**.

Seguimiento específico de **bajas, rotación o afectación psicológica**.

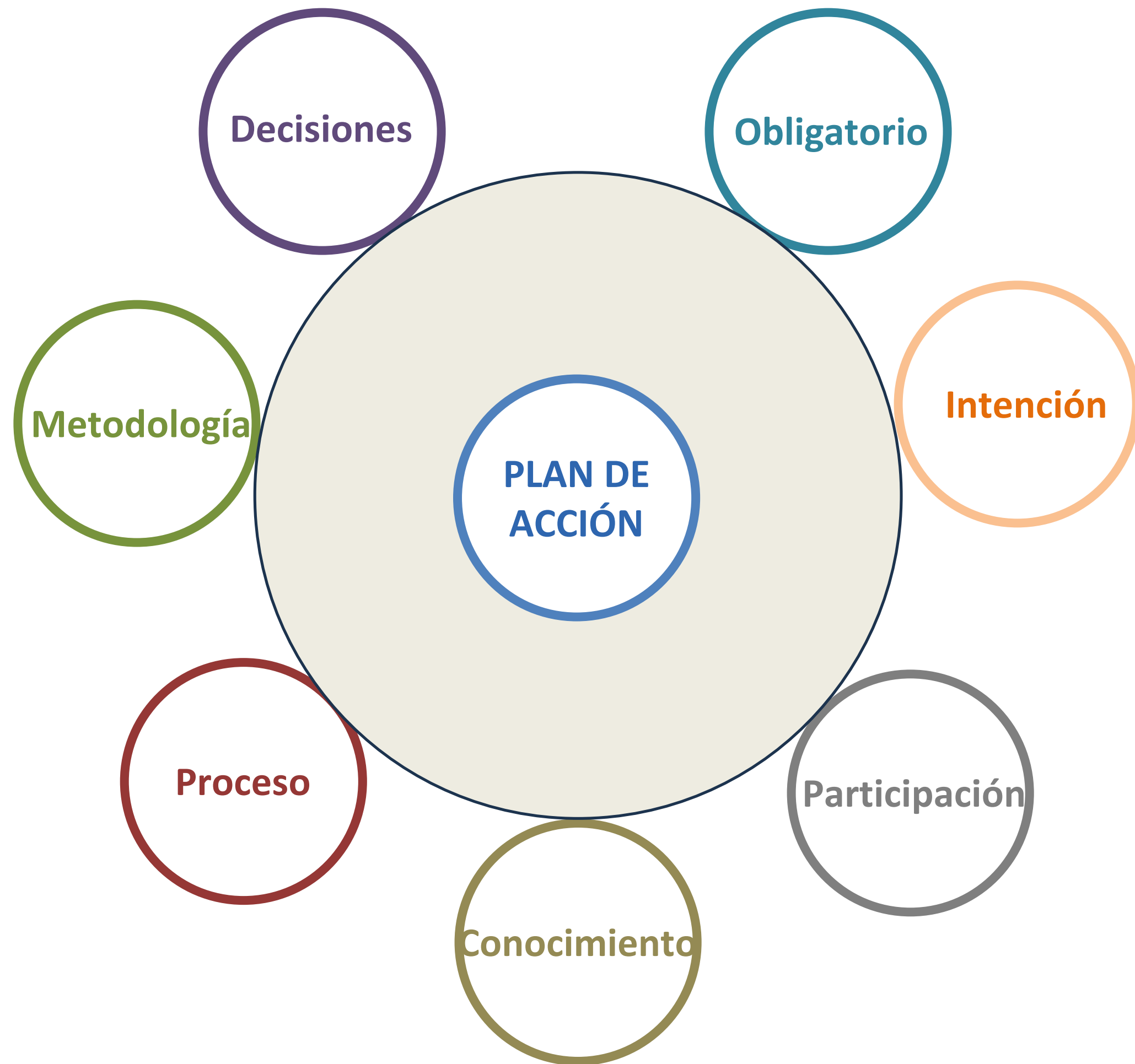
PLAN DE ACCIÓN: PREVENCIÓN Terciaria

Estilo de
enfrentamiento

Proporcionar **acompañamiento psicológico** o canales de apoyo a personas que ya han sufrido situaciones de tensión, conflicto mal gestionado o trato inadecuado

Entorno de
trabajo

Intervenir en los casos de **indefinición prolongada, conflictos de rol o falta de apoyo directo.**



JORNADA PROFESIONAL

Psicosociología aplicada

Del diagnóstico
a la acción

MILA ESKER!!

