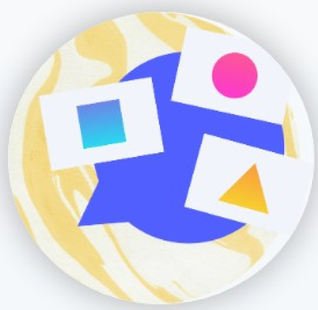
ARGUMENTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

1/3 EL CONTEXTO

¿Te resulta familiar esta escena?

Llega el momento de realizar la evaluación psicosocial en tu empresa y tienes que **plantearlo internamente**. ¿Cómo se va a recibir? ¿Con qué barreras o resistencias puedes encontrarte?



¿Has vivido alguna de estas situaciones?

"En esta empresa no hay riesgos psicosociales". "Ya evaluamos hace tiempo y **surgieron muchos problemas**". "Esto de 'lo psicosocial' es algo personal de cada trabajador".

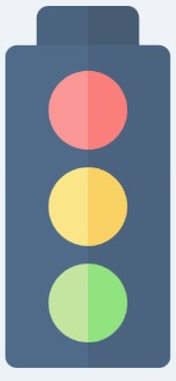
Si pensar en estas situaciones te hace soltar un suspiro.

Si quieres convertir a los recelosos en aliados.

Si quieres tener argumentos adecuados a cada situación...

¡Estás en el lugar indicado!

Este documento recoge posibles **respuestas para afrontar con éxito las barreras** que puedes encontrar, y conseguir que tu empresa realice una adecuada gestión de los factores psicosociales.



Un sistema de "semáforos"

Encontrarás diferentes respuestas para **diferentes situaciones**: elige las que mejores resultados te puedan dar, en función del punto en el que se encuentre tu empresa. ***¡Descúbrelas todas!***

"No nos atrevemos a muchas cosas porque son difíciles... pero son difíciles porque no nos atrevemos a hacerlas".

Lucio Anneo Séneca

ARGUMENTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS **FACTORES PSICOSOCIALES** EN EL TRABAJO

3 SALUD Y BIENESTAR

2/3 LAS BARRERAS

1. *"En este entorno no hay Riesgos Psicosociales".*
2. *"La ley no me obliga a realizar una Evaluación específica de Riesgos Psicosociales".*
3. *"En realidad, los Riesgos Psicosociales dependen de cada persona".*
4. *"Los Factores Psicosociales son temas personales a arreglar entre los empleados".*
5. *"Si no sabemos nada, no somos responsables de su estado".*
6. *"No queremos levantar falsas expectativas en la gente".*
7. *"Los mandos intermedios se van a sentir juzgados".*
8. *"Hacer la Evaluación va a alertar a la Inspección de Trabajo".*
9. *"¿Qué será lo próximo, un Comité de Acoso?".*
10. *"Cuando ha ocurrido 'algo', ya se ha encargado Recursos Humanos".*
11. *"No hace falta más, ya tratamos muy bien a nuestra gente".*
12. *"Es un tema de percepción y aguante individual. Aquí se viene llorado de casa".*
13. *"Evaluar los Riesgos Psicosociales en el trabajo es caro y complicado".*
14. *"Los sindicatos van a utilizar indebidamente los resultados de la Evaluación".*
15. *"Si el método que tenemos funciona, no lo tocamos".*
16. *"Preferimos pagar la multa por no hacer la Evaluación".*
17. *"¿Por qué una evaluación psicosocial si ya tenemos otras medidas como encuestas de clima?"*

ARGUMENTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

3/3 LAS RESPUESTAS

Primera respuesta	Foto intermedia	Situación óptima

1. "En este entorno no hay Riesgos Psicosociales".

¿Cómo lo sabes si no **medimos**?

Las relaciones interpersonales existen en todas las organizaciones, y los **datos** indican que todas las empresas tienen RP.

Incluir en **Vigilancia de la Salud** un protocolo tipo TST o PSICOMET.

Analizar absentismo, rotaciones, clima, denuncias por acoso, bajas voluntarias, productividad...

Implantar una **metodología**

de Evaluación de:

RPSICO + TST Test de Salud Total / PSICOMED

2. "La ley no me obliga a realizar una Evaluación específica de Riesgos Psicosociales".

Error de base: **SÍ lo hace**.

La **LPRL** menciona la "protección eficaz" y global al trabajador.

El **CT 104/2021** explica la necesidad de una Evaluación Psicosocial.

Ya que hay que hacerla... hagámosla bien.

Obtengamos **valor** de este esfuerzo.

Excelencia en metodología, profesionales e implantación.

Obtengamos beneficios **adicionales**: employer branding, imagen de marca…

3. "En realidad, los Riesgos Psicosociales dependen de cada persona".

Si la persona es adecuada para el puesto y está **capacitada** para realizar su función...

¿lo tenemos establecido de esta manera?

Revisar el modelo actual de **RRHH** para evaluar qué se tiene en cuenta en la selección de los candidatos.

¿La **formación** incluye aspectos de factores de Riesgo Psicosocial?

En la **selección**, incluir aspectos psicosociales para cada puesto.

Identificar y potenciar el **liderazgo**.

Diseñar programas formativos que incluyan con aspectos psicosociales

4. "Los Factores Psicosociales son temas personales a arreglar entre los empleados".

Jueces e inspectores discrepan. ¿Hemos venido a jugar?

Hay aspectos que van **más allá**: organización del trabajo, claridad de roles, *feedback*, desempeño…

La empresa es **responsable** de la salud laboral del empleado, incluyendo la psicosocial.

Los empleados **satisfechos** producen más y mejor.

Debemos intervenir por **ética** y por convencimiento.

Podemos retener el **talento** demostrando que cuidamos de su salud (incluida la mental).

ARGUMENTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

3 SALUD Y BIENESTAR

Primera respuesta | **Foto intermedia** | **Situación óptima**

5. "Si no sabemos nada, no somos responsables de su estado".

No es solo responsabilidad, si no **motivación** y **compromiso**.

Para mejorar resultados, mejoremos **condiciones**.

"El desconocimiento del **deber** no exime de su cumplimiento".

¿Qué imagen damos si no sabemos y nos **despreocupamos**?

Informémonos de forma temprana, para poder **intervenir** a tiempo:

- **prevención** antes que reacción.

6. "No queremos levantar falsas expectativas en la gente".

Al revés, sentirán que a la empresa le **importa** su bienestar.

El mero hecho de preguntarles y contar con su **opinión** tendrá buena acogida.

Busquemos aumentar la **participación** de la gente.

Hagamos que se sientan **parte** del proceso.

Convirtamos la Evaluación en un objetivo y un hito para que todo el mundo se sienta **valorado** y cuidado.

7. "Los mandos intermedios se van a sentir juzgados".

¿Nuestros mandos están dispuestos a mejorar la **gestión** de sus equipos?

Con la Evaluación, tendrán información y **herramientas**.

Sabrán cómo perciben su **liderazgo**.

La **información** es poder.

Saber cómo se valora su tipo de liderazgo le servirá para tomar medidas **concretas** a necesidades reales.

Se acabó el "ordeno y mando".

Con la ER, los mandos intermedios podrán **evolucionar** a una gestión más cercana y eficiente.

8. "Hacer la Evaluación va a alertar a la Inspección de Trabajo".

Por contra, si se realiza una inspección, más vale tener la Evaluación **realizada** de forma previa y poder presentarla.

En una inspección e incluso si se produce un caso de juicio, se valoraría **positivamente** contar con una Evaluación de calidad.

¡Hagamos una Evaluación con la gestión, resultados y medidas tan excelentes que la propia Inspección nos **felicite**!

ARGUMENTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

3 SALUD Y BIENESTAR

Primera respuesta | **Foto intermedia** | **Situación óptima**

9. "¿Qué será lo próximo, un Comité de Acoso?".

¿Y por qué no, si fuera necesario? Si perjudica a personas y equipos, ¿preferimos no hacer nada?

La ratificación del **Convenio 190** OIT obligará a tener una comisión.

Un Comité de Acoso nos aporta **seguridad jurídica**.

Es preferible gestionar los cosas **internamente** antes que por una denucia en juzgado.

Seamos un ejemplo de **ética**.

Concienciemos en contra del acoso y gestionemos los casos que puedan surgir.

10."Cuando ha ocurrido 'algo', ya se ha encargado Recursos Humanos".

¿Entonces sí hay **precedentes** delicados con la salud mental de los empleados?

Si los seguimos abordando igual, no mejorará la situación.

La Ley de PRL obliga a **integrar** la prevención *per se*.

No basta con recurrir solo a Recursos Humanos.

Todos somos parte activa y **responsables** del cuidado y la prevención.

Estamos en el mismo bando, **compartimos** intereses y objetivos.

11. "No hace falta más, ya tratamos muy bien a nuestra gente".

¿Podemos verificarlo? ¿Opinan los mismo los empleados?

¿Los datos son **suficientemente buenos** para atraer talento?

Las **encuestas de clima** ayudan a concocer el estado real.

Establezcamos una **periodicidad** para estar siempre atentos.

Con un ambiente óptimo y saludable de trabajo, podremos optar a **reconocimientos** y certificaciones

12. "Es un tema de percepción y aguante individual. Aquí se viene llorado de casa".

Todas las quejas merecen una primera **escucha**.

Si desconocemos el problema, también si el **origen** es personal o laboral. Una ER nos lo dirá.

La **formación** en liderazgo a Dirección, Subdirección, Gerencia... ayudará a la gestionar según su capacidad de actuación.

Debemos intervenir por **ética** y por convencimiento.

Podemos retener el **talento** demostrando que cuidamos de su salud (incluida la mental).

ARGUMENTARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Primera respuesta	Foto intermedia	Situación óptima

13. "Evaluar los Riesgos Psicosociales en el trabajo es caro y complicado".

Empecemos por lo sencillo. Los **resultados** dirán que merece la pena

El **absentismo** también resulta caro.

Proactividad = eficiencia.
Rapidez por requerimiento = +coste

→ Incluir en **Vigilancia de la Salud** un protocolo tipo TST o PSICOMET.

Analicemos los datos de absentismo por Incapacidad Temporal y sus causas.

→ Implantar en la Vigilancia de la Salud un protocolo tipo

TST
PSICOMET.

14. "Los sindicatos van a utilizar indebidamente los resultados de la Evaluación".

Si esperamos a que denuncien, será perjudicial para todos. Seamos **proactivos** y comunicativos.

Hacer la Evaluación eliminará **argumentos** en contra.

→ Creemos un **grupo** de trabajo conjunto.

Hagámosles **partícipes**.

→ Cambiemos las tornas y **unamos** fuerzas.

Tenemos un **objetivo** compartido: la salud de los trabajadores.

15. "Si el método que tenemos funciona, no lo tocamos".

La **realidad** social, laboral y personal cambia constantemente. Aprovechemos el **momento**.

→ ¿Y si pudiera funcionar **mejor**? ¿Estamos dejando pasar grandes **oportunidades**?

→ En nuestro entorno hay gran competitividad. **Retengamos talento** cuidando al trabajador.

16. "Preferimos pagar la multa por no hacer la Evaluación".

La sanción implica de todas formas hacer la Evaluación, con la ITSS en **contra,** Recargo de Prestaciones, y Responsabilidad Civil y Penal.

→ Las sanciones por no cuidar del trabajador dañan nuestra **imagen de marca** y la percepción que tiene la sociedad de nosotros.

→ Es un argumento contrario a una organización con una **Cultura Preventiva** como la nuestra.

17. "¿Por qué una evaluación psicosocial, si ya tenemos otras medidas como encuestas de clima?"

No son iguales, no cumplen los mismos requisitos legales, y no aportan la misma **información**.

→ Lo que ya hacemos, ¿es lo que **necesitamos**? ¿responde a nuestras necesidades psicosociales?

→ Una buena ev. psicosocial podría decirnos si esas medidas son eficaces y **prevenir** futuros riesgos.