



# Plan Preventivo Riesgos Psicosociales Oficinas Corporativas

NOVIEMBRE 2020



# Contenidos

<b>1. Antecedentes</b>	<b>03</b>
<b>2. Metodología</b>	<b>06</b>
<b>3. Resultados</b>	<b>10</b>
<b>4. Acciones realizadas</b>	<b>14</b>
<b>5. Preguntas</b>	<b>20</b>

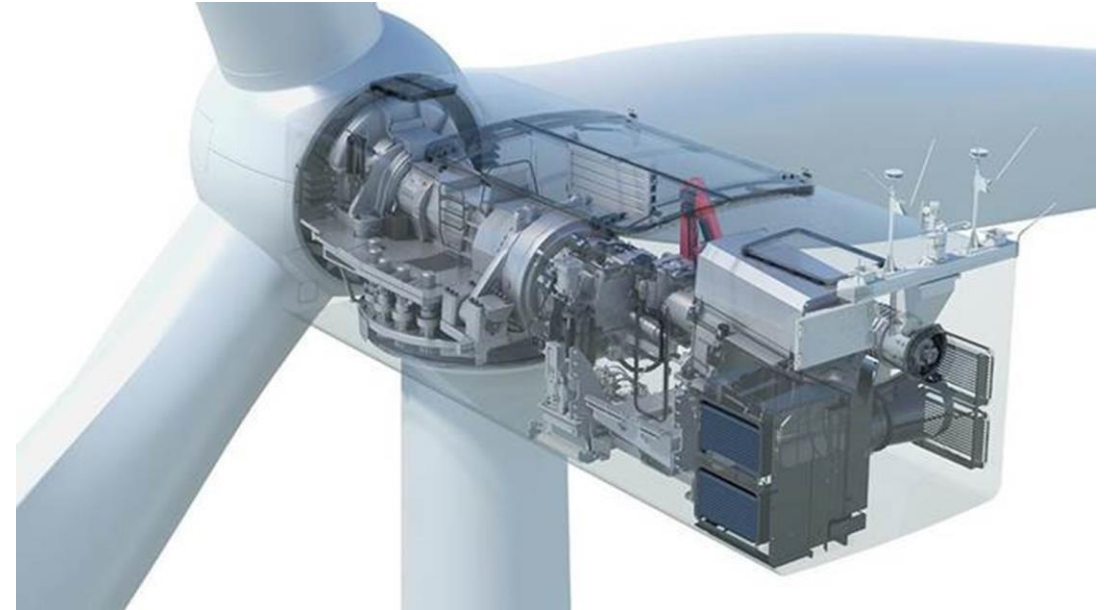
# Antecedentes.

## Antecedentes 1

En **SIEMENS**Gamesa nos dedicamos al **diseño, fabricación, montaje y mantenimiento** de **areogeneradores**.

Complejidad:

- **Empresa multisociedad**
- **Doble estructura organizativa**
- **Tres bloques de actividad diferenciados**
- **20 centros de trabajo** a nivel de España en distintas Comunidades Autónomas.



2018 **Proceso fusión** Siemens + Gamesa → **SIEMENS**Gamesa

## Antecedentes 2

### 2010- Acuerdo del primer proceso de evaluación de riesgos psicosociales:

- **Política de Excelencia de Gamesa**
- **Requisito legal**
- **Demanda sindical**

**Enfoque participativo** desde el primer paso: **constitución grupo de trabajo** mixto dirección/ sindicatos con el objetivo de buscar consensos y sin contemplar criterios de representatividad, se incluyen asesores sindicales expertos en PRL.

En este grupo de trabajo se acuerda:

- o Tres ámbitos de actuación separados: Oficinas, fábricas y parques
- o Primera fase: Oficinas (edificios corporativos + pequeñas oficinas). Plantilla afectada: 2.000 personas
- o Metodología a utilizar
- o Diseño de la encuesta y definición de las unidades de análisis

# Metodología

# Metodología 1

- Los diferentes aspectos que se tuvieron en cuenta para este proceso fueron en todo momento la **participación** del mayor número de trabajadores, la **privacidad y confidencialidad** de la información y el enfoque desde los **aspectos cuantitativo y cualitativo**.
- La metodología seguida para la **evaluación cuantitativa** de riesgos psicosociales fue la del **INSHT**, denominada **F-PSICO**, metodología desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo. Esta metodología cuenta con un **cuestionario** para realizar un diagnóstico de la situación psicosocial de la organización en el contexto de PRL. El cuestionario consta de 44 preguntas y se tarda en responder alrededor de 20 minutos. El cuestionario es la base para poder realizar la evaluación de riesgos psicosociales. La **participación** es **VOLUNTARIA**.
- **Campaña conjunta de formación y sensibilización.**
- Nivel de fiabilidad óptimo del estudio de campo, con un **nivel de participación** en la encuesta, en valor promedio entre los centros estudiados, de un **70%** sobre el colectivo objetivo

## Metodología 2

- El desarrollo del **análisis cualitativo** se realizó por medio de **grupos de trabajo** y enfocados sobre los riesgos detectados en la parte cuantitativa, estuvieron liderados por el equipo de PRL y con la participación de la representación social para asegurar la transparencia en la elección aleatoria (dentro de los criterios de representación de colectivos) de las personas invitadas a participar.
- De este proceso se generó un informe en el cual se evitaba cualquier tipo de resultado individualizado o personalizado, reflejando las tendencias (tanto en sentidos negativos como positivos) que aparecieron en las distintas unidades organizativas del estudio (centro de trabajo, departamentos...), permitiendo detectar los posibles riesgos a los que estaban sometidas las personas incluidas en dichas unidades.
- Elaboración del **informe final** por parte del **equipo de PRL** con **aportaciones de la RS.**



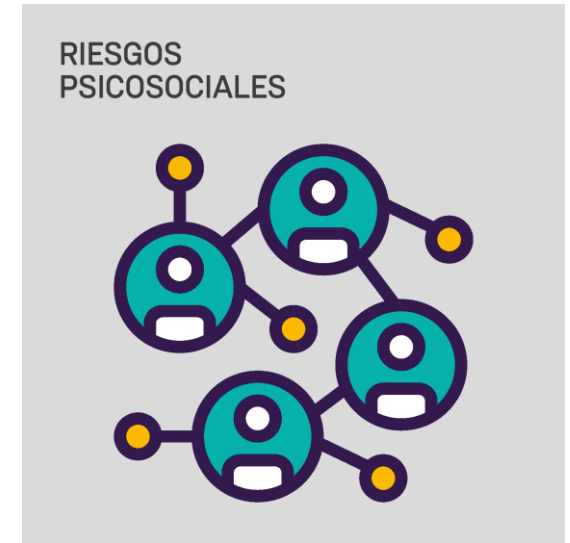
## Metodología 3

### PROCESO ACTUAL

AÑO 2019: **Acuerdo de la mesa de trabajo** sobre la necesidad de un **nuevo proceso** de evaluación de riesgos psicosociales.

Este nuevo proceso supone:

- o **Alcance global** con un **calendario único**.
- o **Método único e internacional**, el **método COPSOQ en su versión 3**
- o **Cuestionario estándar** para toda la compañía
- o **Mayor participación**
- o **Enfoque Internacional**. Disponer de información global, a través de una herramienta centralizada y comparar resultados entre los diferentes países
- o Desarrollar una **estrategia global de Salud y Bienestar** (Health & Wellbeing)



**¡PARTICIPA!**

Tu opinión  
es importante

GRUPO DE TRABAJO DE PSICOSOCIALES

**SIEMENS Gamesa**  
RENEWABLE ENERGY

# Resultados

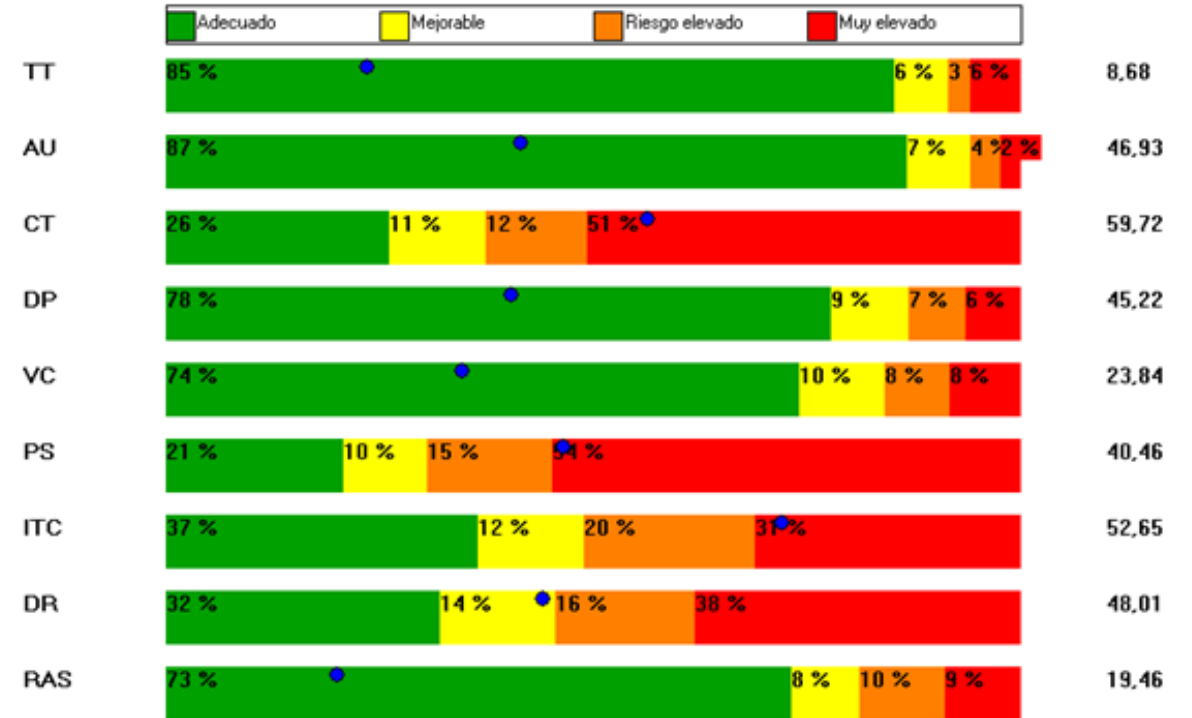


De la Evaluación de Riesgos Psicosociales realizada podemos CONCLUIR:

- El proceso ha sido un ejemplo de participación e integración entre **Recursos Humanos, Seguridad y Salud, la Representación Social y los trabajadores.**
- El proceso seguido ha sido desarrollado de manera conjunta en el grupo de trabajo **MESA RIESGOS PSICOSOCIALES.**
- Los principales aspectos que se han trabajado a la hora de realizar la encuesta han sido intentar la **participación** del mayor numero de trabajadores, cuidar ante todo la **privacidad y confidencialidad** de los datos personales.

# Resultados

- Los resultados obtenidos para el conjunto de las oficinas corporativas muestran cinco áreas con riesgos y aspectos de mejora bajos o mínimos: **tiempo de trabajo; autonomía; demandas psicológicas; variedad/contenido del trabajo; y relaciones y apoyo social.**
- Mientras que aparecen cuatro áreas de mejora claras, dos de ellas con riesgos más elevados: **cantidad de trabajo y participación/supervisión**, y otras dos con riesgos algo menores: **desempeño de rol e interés por el trabajador/compensación.**
- Hay que destacar que el patrón de resultados se repite tanto desde un punto de vista geográfico como por sociedad.



- **Carga de trabajo:** Aparecieron cuestiones como la necesidad de trabajar con rapidez, altas exigencias de atención, multitarea, nivel alto de interrupciones y cantidad de trabajo irregular e imprevisible.
- **Participación y Supervisión:** Se ve que la introducción de cambios en los procedimientos genera una sensación heterogénea (unos piensan que se les tiene en cuenta y otros no). La supervisión, por ejemplo no se considera excesiva en cuanto al método, planificación, ritmo y calidad del trabajo.
- Los resultados han reforzado algunas cuestiones que fallaban, como es la falta de herramientas adecuadas, mala gestión de la información, malas prácticas con respecto a las reuniones y correos electrónicos. Se ha criticado la falta de información sobre la organización de las personas, su promoción y se reclama una evaluación del desempeño con sentido.

# Acciones realizadas

## Acciones

- Mejora continua de los procesos de la empresa orientado a las personas.
- Mejora en las herramientas y en la planificación.
- Reducción de ineficiencias.
- Nuevos canales de comunicación, utilización **Sharepoint, Yammer...**
- Desarrollo de manuales, links y videos para fomentar reuniones eficaces y la gestión de mails.
- **DIALOGO SOCIAL** con la creación de “Mesas” o grupos de trabajo (Formación, Igualdad, Prevención, Psicosociales....).
- **Encuesta de clima** para mejorar el sentido de pertenencia.
- Formación adecuada al puesto.
- Reforzar la difusión y conocimiento del canal de denuncia existente en la compañía.

**Incluir a la Representación Social.**

## Proyectos realizados

- **Activación Programa de ayuda al empleado.** Recurso telefónico de apoyo psicológico atendido por expertos y puesto a disposición de todos los empleados.
- Formación online para el desarrollo del conocimiento de riesgos psicosociales.
- Formación presencial de mandos intermedios. El mando como modulador de los factores que pueden prevenir los riesgos psicosociales.
- Realización de talleres. Como por ejemplo: Gestión de estrés y resolución de conflictos.



# Presentación **PAE (PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO)**

**#pae** Programa de Ayuda al Empleado



**Tu empresa pone a tu disposición este servicio de asesoramiento psicológico** para ayudarte a gestionar aquellas situaciones complicadas que estén afectándote emocionalmente en tu día a día, ya sean de ámbito personal o profesional.

**¿Para qué me sirve el #pae?**  
Gracias a este servicio, que te ofrece tu empresa de forma gratuita, tendrás siempre un psicólogo o psicóloga disponible para ti en tiempo real las 24 horas del día durante los 7 días de la semana y serás atendido/a de forma automática, sin esperas y sin cita previa.

**¿Cuándo puedo usarlo?**  
Es ilimitado. Úsalo tantas veces como quieras, cuándo y dónde lo necesites.

**¿Es anónimo y confidencial?**  
Tanto la identidad como el contenido de las llamadas son totalmente **ANÓNIMOS Y CONFIDENCIALES**. Tu privacidad está en manos de profesionales sanitarios.

**¿Quién atiende mi consulta?**  
El #pae es atendido por un equipo de **psicólogos sanitarios especialistas**, colegiados y con experiencia de la empresa externa **affor**.

**¿Cómo puedo hacer uso del #pae?**

 **911 59 59 19**  
\*Coste de la llamada: fijo nacional

 **app mypsico**  
CÓD.: SIEMENSGAMESA  
\*Disponible en Google Play y App Store.

 **pae@affor.es**

**affor** | Prevención Psicosocial



Ejercicio físico supervisado para la mejora de la salud y la productividad de los empleados.  
**MOVE HEALTHY, GLOBAL VIRGIN PULSE....**



# WORK FROM HOME



STOP COVID-19



# Preguntas....



# Gracias.

