



IIASA
Instituto Internacional de Investigación
Social, Ambiental y de Salud Ocupacional



1 de marzo de 2013

Guadalajara, México

Universidad de Guadalajara

“ Factores Psicosociales y Organizaciones Saludables en tiempos de crisis ”

Dra. M. Àngels Carrión

ORGANIZACIONES SALUDABLES

- Cooper & Williams, 1994, señalaban: *“Necesitamos manejar la salud de nuestras trabajadoras y trabajadores con tanto cuidado como manejamos nuestras organizaciones y la manera más efectiva de mejorar el bienestar de nuestro personal pasa por la implementación de un programa planificado de iniciativas de salud.”*
- Russ Newman, Director Ejecutivo de Práctica Profesional de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2006): *“Muchos patronos ahora reconocen que el factor clave del éxito está en su propia fuerza trabajadora y entienden que la salud, el bienestar y el desempeño organizacional están ligados inseparablemente”*

Aspectos que contemplan las Empresas, Centros y Puestos de Trabajo Saludables

AMBIENTAL

Se observan completamente las normas de salud y seguridad

Se controlan los peligros en el lugar de trabajo

El personal sigue conductas de buena praxis a nivel ambiental y ergonómico

Se llevan a cabo programas de investigación de la salud

Se facilita la posibilidad de hacer ejercicio

Se anima al personal a comer de forma sana

MENTAL

Los empleados pueden discutir con confianza sus problemas en el trabajo

La comunicación es abierta y frecuente, y los directivos practican la escucha activa

La moral del personal es alta

Existe respeto mutuo entre directivos y trabajadores

La organización mantiene un sistema de trabajo flexible

Se promueve el equilibrio familia/trabajo

FÍSICO

SOCIAL

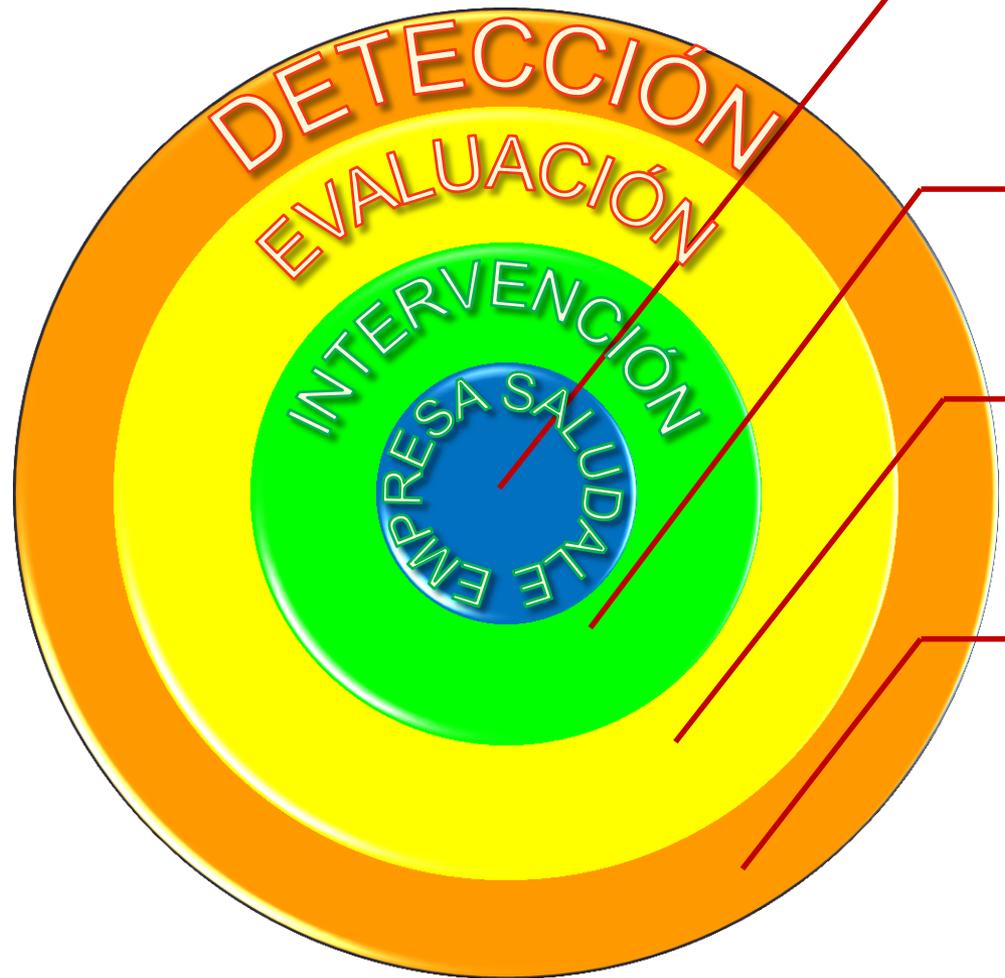
METODOLOGÍA

- Implementación de una metodología cualitativa y cuantitativa de:
 - Evaluación de riesgos,
 - Necesidades de salud,
 - Utilización de recursos existentes,
 - Identificación de nuevos recursos,
 - Diseñar actuaciones concretas dirigidas a la eliminación de las situaciones o factores de riesgo que se detecten,
 - Desarrollo de políticas de promoción de la salud y del bienestar biopsicosocial

INTERVENCIÓN

- MODELO AEPA
 - ⊙ De la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (Carrión, 2003, Carrión y López, 2008), contempla el análisis de las situaciones de riesgo y las necesidades de salud que pueden estar presentes en la realidad laboral, así como la identificación de los recursos existentes que ayudan a conseguir bienestar.
 - ⊙ Se fundamenta en un sistema de información para implantar los cambios en la cultura preventiva psicosocial en la organización, manteniendo una **visión proactiva** frente a los posibles problemas.

MODELO AEPa



**EMPRESA SALUDABLE Y SOSTENIBLE
CLIMA ORGANIZACIONAL ÓPTIMO**

**CULTURA DE SALUD
POLÍTICAS EMPRESARIALES
SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO
FACTORES AMBIENTALES, FÍSICOS,
PSICOLÓGICOS Y SOCIALES
DESARROLLO-IMPLEMENTACIÓN DE BUENAS
PRÁCTICAS EN LA ORGANIZACIÓN**

**CONDICIONES DE TRABAJO (Situación
organizacional. Evaluación de necesidades)
FACTOR HUMANO (Diferencias individuales.
Percepción de riesgos/oportunidades)
FACTORES QUE PREDISPONEN, FACILITAN Y
REFUERZAN LA CONDUCTA**

**PARTICIPACIÓN
ANTICIPACIÓN A LA RESISTENCIA AL CAMBIO
INFORMACIÓN
COMUNICACIÓN
FORMACIÓN
CONCEPTO DE SALUD
LEGISLACIÓN Y NORMATIVA**

DETECCIÓN

- En el modelo de intervención AEPA para la evaluación de factores psicosociales, se utiliza la metodología de círculos de calidad desarrollada en el año 1960 por Ishikawa (1985, 1989), estos círculos se crearon con los siguientes objetivos:
 - Contribuir al desarrollo y mejora de la empresa
 - Fomentar el respeto mutuo y construir un ambiente de trabajo satisfactorio
 - Desarrollar y aplicar al máximo las capacidades de las personas.

MODELO PARA LA EVALUACIÓN



MÉTODOS DE EVALUACIÓN

- ❑ **El ICT-CPSICO-MAC** (Carrión, 2006), Inventario de Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial-MAC, actualizado al **ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER PSICOSOCIAL “CTCPS-MAC”** (Carrión, 2011) que nos permite analizar el contexto, contenido del trabajo, factores individuales y desgaste psíquico.
- ❑ **El IVAPT-E-R** (Carrión, López y Pando, 2007), es un inventario de 22 ítems con tres factores que representan los tipos de conductas de violencia en el trabajo: manipulación para inducir al castigo (*MIC*), daños a la imagen pública (*DIP*) y obstáculos al desempeño laboral (*ODL*). Y que nos determina si el trabajador está percibiendo Conflicto, Violencia o Mobbing.
- ❑ **La CDP** (Carrión, 2007), un protocolo para la Clasificación Diagnóstica Psicosocial, que permite la valoración del daño psicosocial.

INTERVENCIÓN

- La calidad según expresó Juran (1990) no tiene uno, sino **múltiples** significados. Como Calidad de Vida del Trabajador debemos dar a los trabajadores de todos los niveles de la organización, un **clima organizacional óptimo**, ya que de eso depende el buen desempeño de los trabajadores.
- Crear entornos de trabajo saludables donde sea fácil **escoger** comportamientos saludables

PRÁCTICAS ORGANIZACIONALES SALUDABLES

APRENDIZAJE DE DESTREZAS Y
DESARROLLO DE LIDERAZGO

DISMINUIR EL ABSENTISMO, LA
INSATISFACCIÓN LABORAL, Y LA
ROTACIÓN DE PERSONAL

AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD
Y COMPETENCIA DE LAS
EMPRESAS

RECONOCIMIENTO

DISMINUIR LAS ENFERMEDADES Y
ACCIDENTES DE ORIGEN LABORAL

PREVENCIÓN Y
MANEJO DEL ESTRÉS

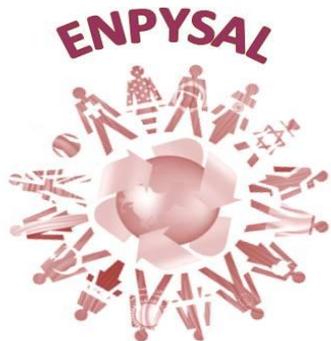
IMPLICACIÓN

PROMOCIÓN DE ESTILOS
DE VIDA Y CONDUCTAS
SALUDABLES

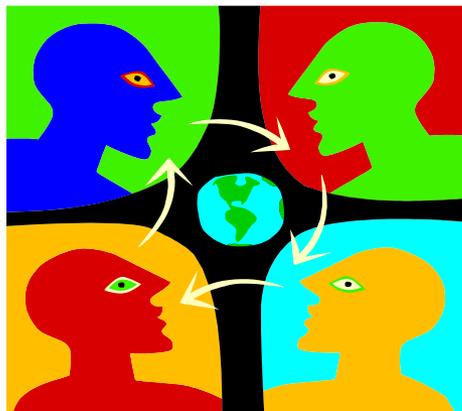
PARTICIPACIÓN DE LOS
EMPLEADOS EN LA TOMA
DE DECISIONES

MODELO DE EMPRESA SALUDABLE Y SOSTENIBLE[©]





**XIII ENCUENTRO INTERNACIONAL SOBRE
PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL
V SEMINARIO INTERNACIONAL SOBRE
FACTORES PSICOSOCIALES EN LA
PROFESIÓN MÉDICA**

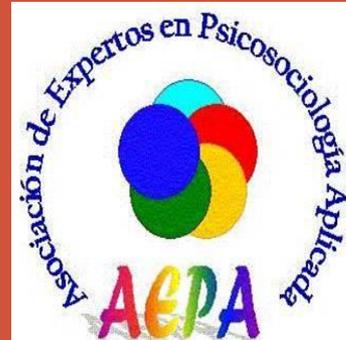


4-5-6-7 Junio 2013

Villahermosa, Tabasco (México)

LES INVITAMOS A PARTICIPAR

**<http://enpysal.wix.com/home>
direccion.enpysal@gmail.com**



<http://itpfmac.edu20.org>

<http://www.facebook.com/itpf.mac>

<http://www.aepaorg.wix.com/aepa>

<http://itpfmac.wix.com/home>

<http://enpysal.wix.com/home>

presidencia.aepa@gmail.com

MUCHAS GRACIAS