

Carrión García, M.A., López Barón, F. Protocolo de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA. Comunicación presentada en el X Encuentro Internacional sobre Prevención y Salud Laboral. Vilanova i la Geltrú (Barcelona-España) 2010.

Protocolo de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA.

M^a Àngels Carrión García.

Presidenta de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA.

Doctora Excelente cum Laudem por unanimidad en Psicología.

Profesora de la Escuela Profesional de Medicina del Trabajo.

Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona.

presidencia.aepa@gmail.com

Francisco López Barón

Vicepresidente 1º de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA.

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en Seguridad, Higiene, Ergonomía y Psicología Aplicada.

Profesor Ergonomía y Psicología Aplicada.

Institut Universitari de Ciència i Tecnologia IUCT.

vicepresidencia.aepa@gmail.com

Objetivos

Se presenta la versión revisada y actualizada por los autores del protocolo de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada - AEPA, correspondiente al trabajo efectuado entre los años 2008 y 2009.

Introducción

La metodología de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada AEPA (en adelante, AEPA) es investigar e intervenir para promocionar y mejorar la salud y la calidad de vida en el ámbito social y laboral (Carrión García, López Barón y Tous Pallarés, 2008), y está basada en un concepto positivo y capacitador de salud laboral. El origen de dicha metodología procede de las propuestas y conclusiones a partir de un foro multidisciplinar de profesionales de la seguridad y salud ocupacional desde una perspectiva integradora (Carrión et al, 2004).

Dicha metodología se presenta con un grado de sofisticación de experticia, siendo mencionada por autores como Pando Moreno y Salazar Estrada (2007), Holten, Gensby y Nielsen (2008) e incluso por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene (en adelante, INSHT) (2008).

A continuación se presentan de forma esquemática, en primer lugar, los aspectos básicos de la metodología de intervención psicosocial de AEPA (Carrión, González, López, Molina y Tous, 2002) actualizados y, en segundo lugar, las etapas correspondientes al protocolo de intervención psicosocial de AEPA.

Aspectos básicos de la metodología de intervención psicosocial de AEPA

Aspectos básicos de la metodología de intervención psicosocial de AEPA
Información comunicativa y/o formativa (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008).
Comunicación (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008).
Formación (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008).
Diagnóstico psicosocial considerando percepción de riesgos / oportunidades, detección de necesidades / situación organizacional (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008, López Barón et al, 2008), así como las diferencias individuales desde una perspectiva grupal y aspectos organizacionales del trabajo (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008, López Barón et

al, 2008), a través de una configuración triangular (McGrath, 1976; McGrath y O'Connor, 1996; Cox, Griffiths y Rial-González, 2000; Carrión et al., 2004).
Diseño de intervención (acciones-actuaciones de intervención) (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008).
Anticipación al cambio (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008) incluyendo consideración anticipatoria y preventiva al estrés (Peiró, 2009)
Sistema de gestión integrado / Cultura de Salud (Carrión et al, 2004; Dolan, García y Diez Piñol, 2005; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008)
Todo ello dentro de un determinado entorno psicosocial , con una idiosincrasia particular (Carrión et al, 2004; López Barón y Carrión García, 2006; Carrión, López y Tous, 2008)

Protocolo de intervención psicosocial de AEPA.

PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL DE LA ASOCIACIÓN DE EXPERTOS EN PSICOSOCIOLOGIA APLICADA – AEPA (Carrión García y López Barón)(Versión 2008-2009)

FUNDAMENTOS DE INICIO	<p><i>Contactos previos con la empresa/organización.</i> <i>Acogida de las demandas de la organización / Reconocimiento de la importancia de los factores psicosociales.</i> <i>Presentación de la Metodología – AEPA por parte de los expertos a la Dirección de la empresa.</i> <i>Compromiso de la Dirección de la empresa para la intervención.</i> <i>Designación del Responsable del Proyecto con poder ejecutivo.</i> <i>Asignación de recursos para el proyecto.</i> <i>Incluir el proyecto en la estrategia de la empresa.</i> <i>Considerar en todo momento la anticipación al cambio / Preparación para el cambio.</i> <i>Asegurar durante la intervención en todos los niveles de la empresa/organización la difusión/divulgación del estado del proyecto.</i></p>
------------------------------	--

DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL

PROCESO HACIA EL DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL	<p><i>Constitución del Grupo de Trabajo de Factores Psicosociales (en adelante, GTFP)</i> <i>Presentación de la Metodología – AEPA por parte de los expertos al GTFP.</i></p>	
	ANAMNÉSIS PSICOSOCIO-LABORAL	<p><i>Recogida de información (documental, entrevistas, dinámicas grupales, reuniones, observaciones de trabajo, etc.)</i> <i>Análisis de la información. Definición, delimitación y priorización de los elementos de la investigación psicosocial / Identificación de los factores psicosociales.</i> <i>Elección de las herramientas e instrumentos a utilizar (combinando metodología cuantitativa y cualitativa).</i> <i>Confirmación de la “batería psicosocial” a aplicar.</i> <i>Comunicado elaborado por el GTFP.</i> <i>Programación para la cumplimentación de la batería.</i> <i>Presentación previa por parte de los expertos.</i> <i>Mantenimiento total del anonimato y confidencialidad.</i> <i>Administración de la batería psicosocial a todo el personal.</i> <i>Presencia y participación de la representación social.</i> <i>Verificación de la total cumplimentación de la batería.</i></p>
	PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	<p><i>Análisis de los datos e integración de la información recogida.</i> <i>El equipo de expertos y el de la organización (GTFP) identifican y consensúan las líneas de actuación de intervención así como las prioridades.</i></p>
	INFORME DEL “DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL”	<p><i>Elaboración por parte de los expertos del Informe del “Diagnóstico Psicosocial”.</i> <i>Devolución y entrega del informe a la Dirección de la empresa/organización junto con el GTFP.</i></p>
	COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS A TODO EL PERSONAL	<p><i>Organización y programación para la devolución de los resultados.</i> <i>Reuniones de presentación de los resultados más significativos y las propuestas de las líneas de intervención.</i></p>
<p><i>El diagnóstico no queda cerrado en el momento de la devolución de los resultados, sino que está abierto en un proceso permanente de investigación-actuación de intervención, dentro de un marco de mejora continua.</i></p>		

PROGRAMA DE ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN	
DISEÑO DE LA ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN DE INTERVENCIÓN, IMPLANTACIÓN E INTEGRACIÓN	<p>DISEÑO DE LA ESTRATEGIA DE ACTUACIÓN DE INTERVENCIÓN (Programa de actuaciones de intervención)</p> <p><i>Elaboración de un plan racional de actuación teniendo en cuenta la idiosincrasia sociolaboral, a través de estrategias eficaces.</i></p> <p><i>Definición y establecimiento de metas y objetivos claros, operativos y ordenados según priorización, que puedan ser evaluados por su grado de consecución.</i></p> <p><i>Establecimiento de acuerdos, ajuste de criterios, realización de una previsión temporal e implicación del personal.</i></p> <p><i>Acuerdos y apoyo de las personas y grupos representativos, plantear la extensión del proyecto y establecer las estructuras de funcionamiento.</i></p> <p><i>Se seleccionan entre las posibles actuaciones de intervención aquellas que modifiquen con precisión las necesidades concretas de la organización en materia de desempeño. Dichas necesidades pueden situarse en diferentes niveles:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Mega: sectorial, político, interinstitucional.</i> • <i>Macro: organizacional, estratégico, estructural.</i> • <i>Micro: individual.</i> <p><i>Estrategias y metodología: descripción detallada de las acciones que van a desarrollarse.</i></p> <p><i>Criterios y actuaciones para el seguimiento y evaluación del proyecto y de las acciones que en él se establezcan.</i></p>
	<p>IMPLANTACIÓN DEL PROGRAMA DE ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN</p> <p><i>Desarrollo y ejecución de las actuaciones de intervención fijadas.</i></p> <p><i>Reajuste de resultados y cambios a realizar, respecto al programa inicialmente previsto dando respuesta a posibles imprevistos y/o interferencias que no se hubieran tenido en cuenta durante el diseño. El equipo de expertos ayuda a interpretar los datos y cómo utilizar esta información para conseguir la mayor eficacia en las actuaciones a realizar.</i></p>
	<p>MANTENIMIENTO DEL PROGRAMA</p> <p><i>En determinados casos, asegurar su continuidad. En otros, puede que parte de las actuaciones finalicen.</i></p> <p><i>Integrarlo en la gestión de la empresa.</i></p> <p><i>Esta metodología de investigación-actuación de intervención considera la elaboración de un informe final cuando concluye la labor del equipo de expertos. Dependiendo de la duración del proyecto suele elaborarse un informe al final del primer año donde se reportan las actuaciones realizadas y los logros conseguidos así como el plan de actuaciones pendiente.</i></p>
	<p>SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN DE LAS ACTUACIONES DE INTERVENCIÓN.</p> <p><i>Con el fin de asegurar la efectiva ejecución de las actividades de intervención (corrección, prevención y tratamiento) y valorar su eficacia.</i></p> <p><i>Entre las formas que suelen emplearse, suele estar el volver a realizar un “diagnóstico psicosocial” de los puestos que han sido objeto de las actuaciones de intervención, comprobado el grado de consecución de los objetivos que se hayan establecido previamente.</i></p> <p><i>En esta etapa se trabaja particularmente con las personas interesadas en la organización ya que ellas aseguran la permanencia de las mejoras planificadas durante las etapas precedentes. Aquí se integran las actividades de planificación, de seguimiento y de evaluación durante las actuaciones de intervención.</i></p> <p><i>El equipo de expertos participa en todas las actividades de investigación-actuación cuyas conclusiones pueden igualmente conducir a nuevas propuestas de mejora.</i></p>

EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

	EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL Y EFICACIA DEL MISMO.	<p><i>Se evalúa la intervención psicosocial realizada así como su eficacia, y se planifica el mantenimiento de acciones futuras así como la responsabilidad de su funcionamiento.</i></p> <p><i>Conclusiones, destacando los obstáculos a las intervenciones, los elementos que facilitan la intervención, los alcances, límites de la investigación.</i></p>
	INFORME FINAL	<i>Que recoja los aspectos más significativos e importantes del proyecto de intervención.</i>

Bibliografía

Carrión García, M.A., González, M^a P., López Barón, F., Molina, C., y Tous, J (2004): El modelo AEPA. Un modelo integrado de intervención en factores psicosociales en la organización. "IV Encuentro Nacional y II Internacional sobre prevención y salud laboral". EUP. Vilanova i la Geltrú. Editado por ITPF-mac.

Carrión García, M.A., López Barón, F., y Tous Pallares, J (Dir.) (2007): Evaluación e intervención psicosocial. Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA. Mollet del Vallès. Barcelona.

Cox, T., Griffiths, A.J. y Rial-González, E (2000). *Research on work-related stress*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Consultado en <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/> (el 23.11.2006)

Dolan, S.L., García, S., y Díez Piñol, M. (2005): Autoestima, estrés y trabajo. McGraw-Hill / Interamericana de España S.A.U. Madrid.

Holten, A-L., Gensby, U., y Nielsen, K. (2008): Strategier for virksomheders forebyggende indsats til forbedring af det psykosociale arbejdsmiljø – eksempler fra Norge, Spanien og Polen. Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, København. Consultado en http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/upload/rapporter/rapport_nor-spa-pol.pdf (17.12.2008)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2008): Evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales. En ERGA-Noticias. N^o 105. p. 2.

López Barón, F., y Carrión García (2006): Perspectiva organizacional de los factores psicosociales. En Arellano, G (coord): Factores psicosociales en el trabajo, un enfoque multidisciplinario. Aguascalientes. México. Universidad Autónoma de Aguascalientes.

McGrath, J. E. (1976). Stress and behavior in organizations. Chap. 31 in Dunnette, M.(Ed.), *Handbook of Industrial Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally Co., Inc. pp. 1351-1395.

McGrath, J. E. y O'Connor, K. M. (1996). Temporal issues in work groups. En M. A. West (Ed.), *Handbook of Work Group Psychology* (pp. 25-52). Chichester: John Wiley & Sons.

Pando Moreno, M., y Salazar Estrada, J.G. (2007): Calidad de vida en el trabajo y la salud mental positiva. En Carrión, López y Tous (Dir.): Evaluación e intervención psicosocial. Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA. Mollet del Vallès. 81-109.