

Resultado de las actuaciones realizadas de acuerdo con la ORDEN de 20 de marzo de 2013, del Consejero de Economía y Empleo, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de las subvenciones destinadas a la financiación de actuaciones para la promoción de la prevención de riesgos laborales frente a los riesgos psicosociales en el trabajo.

Estas actuaciones están cofinanciadas al 50 % por el Fondo Social Europeo, en el Marco Operativo FSE 2007-2013.

ACCIÓN 5.

PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA RESPONSABLES MÁXIMOS DE LAS EMPRESAS ARAGONESAS.

Entidad beneficiaria: FUNDACIÓN
LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN (FLC)

**ACTUACIONES PARA LA CONCESIÓN DE LAS SUBVENCIONES
DESTINADAS A LA FINANCIACIÓN DE ACTUACIONES PARA LA
PROMOCIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.
INFORME DE RESULTADOS: PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA
RESPONSABLES MÁXIMOS DE LAS EMPRESAS ARAGONESAS**

A. 1. RESUMEN DE RESULTADOS Y OBJETIVOS

Con fecha 5 de abril de 2013 se publica la Orden 20 de marzo de 2013 del Consejero de Economía y Empleo, por la que se aprueba la Convocatoria para la concesión de las subvenciones destinadas a la financiación de actuaciones para la promoción de la prevención de riesgos laborales frente a los riesgos psicosociales en el trabajo.

La Fundación Laboral de la Construcción de Aragón, presentó el proyecto “Programa de Formación para responsables máximos de las empresas aragonesas”, resultando dicho programa seleccionado.

El programa es la continuación de las actuaciones desarrolladas por la Fundación Laboral de la Construcción durante el pasado año 2012 en relación a la misma temática. Por lo que podemos decir que formalmente el 3 de julio es la fecha de puesta en marcha de este proyecto, que cuenta ya con un año de recorrido.

Mostramos a continuación los resultados de cada una de las fases.

- 1) **Fase 1: Análisis de nuevas fuentes documentales. De 19 de Agosto a 4 de Septiembre.** Como se indica en la memoria de presentación de este proyecto partimos de la base desarrollada en el anterior programa llevado a cabo por esta entidad a lo largo del 2012 sobre formación de mandos intermedios en riesgos psicosociales. Esto hace que la recopilación de fuentes llevada a cabo a lo largo del anterior proyecto le añadamos nuevos documentos de análisis (NTP, VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo). Asimismo estudiamos el análisis de los resultados obtenidos y la adecuación de los indicadores para el desarrollo de los programas formativos llevados a cabo, con el objeto de readaptarlos a los nuevos objetivos y formato formativo, y también de priorizar los contenidos de

formación señalados en este proyecto. En base a esto se rediseña el programa formativo, que en el punto siguiente se describe y se establecen las bases para el desarrollo del material didáctico.

- 2) **Fase 2:** Desarrollo de material didáctico. Fecha Inicio: 9/09/2013 Fecha Final: 1/11/2013.
- 3) El 5 de Septiembre se mantiene una reunión en Villanueva de Gállego a la que asiste la totalidad del equipo que forma parte del proyecto. En dicha reunión se pone en conocimiento los nuevos materiales recopilados y en base a esto, a los objetivos y público diana de este proyecto, y a la experiencia del proyecto anterior, se determinan de nuevo los objetivos, programa y materiales de apoyo sobre los que se va a desarrollar la acción formativa prevista. De manera que los objetivos y programa quedan consensuados y determinados de la siguiente manera:

OBJETIVOS

- 1.- Conocer el ámbito y alcance de los riesgos psicosociales y su gestión en la pequeña y mediana empresa desde el punto de vista del directivo.
- 2.- Analizar los factores desencadenantes de riesgos sociales y conocer los diversos métodos para su análisis.
- 3.- Conocer la relación existente entre la mejora de resultados en materia de seguridad y salud en el trabajo, relacionados con este tipo de riesgos, y las capacidades gestoras de equipos de trabajo por parte de directivos y mandos intermedios.
- 4.- Desarrollar determinados aspectos referentes a habilidades directivas y gestión de recursos humanos vinculados a la incorporación estratégica de la prevención de riesgos psicosociales.

CONTENIDOS:

1.- INTRODUCCIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. 2 horas. Clase Presencial

2.- FACTORES QUE DETERMINAN LA APARICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

3.- LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

4.- CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

5.- MEDIDAS PREVENTIVAS.

6.- COMPETENCIAS DIRECTIVAS CLAVE. 2 horas. Clase Presencial

CIERRE: Evaluación de satisfacción y entrega de diplomas.

La evaluación de conocimientos del curso se llevará a cabo mediante el seguimiento de las actividades de cada uno de los módulos. El último día de curso no habrá examen final.

A los alumnos no se les entregará material didáctico escrito, sino que lo tendrá a su disposición en la plataforma.

Tema 1. INTRODUCCIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

(Clase presencial 2 horas)

1.1 Presentación del curso. Presentar brevemente el proyecto en el que está enmarcado el curso. Objetivos, programa y organización. Descripción de la plataforma, descripción de las actividades

1.2 ¿Qué es esto de los riesgos psicosociales?. La importancia del análisis de los riesgos psicosociales (los grandes olvidados). El triángulo organización-tarea-características individuales.

1.3 La organización de la prevención y los riesgos psicosociales.

1.4 Enfoque legislativo de los riesgos psicosociales.

1.5 Introducción a la evaluación de riesgos psicosociales. (Sólo introducción)

Tema 2. FACTORES QUE DETERMINAN LA APARICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1 Clasificación de los factores psicosociales que determinan la aparición de los riesgos psicosociales:

Externos: Organización del trabajo y características de la tarea

Internos: Características individuales

2.2 Análisis de ejemplos: El caso Medycsa y otros

NTP relacionadas:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

NTP 405: Factor humano y siniestralidad.

TEMA 3. LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1 Análisis y práctica sobre un modelo de evaluación de riesgos psicosociales. *(Ver un caso práctico y hacer práctica sobre algún plan ya elaborado. Ver distintos modelos para hacer evaluación de riesgos psicosociales).*

3.2 Analizar la Guía de Actuación de la Inspección de Trabajo

3.3 Analizar el método ISTAS del Instituto Nacional de Seguridad de Higiene en el Trabajo y también si da tiempo citar el método F-PSICO 3.0

Algunos materiales específicos:

Guía de la actuación de la Inspección de trabajo en lo referente a factores psicosociales

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/normativa_y_Documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/007/001/columna1/7.1_GUIA_DE_ACTUACION_Factores_Psicosociales.pdf

NTP relacionadas:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

NTP 703: El método COPSQ de evaluación de riesgos psicosociales

NTP 860: Intervención psicosocial: Guía INRS para agentes de prevención.

NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación

Tema 4. CONSECUENCIAS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

4.1 Salud: Estrés, tecnoestrés, depresión, tensión, irritación, dolores musculares.
(Dentro de estos se explicará con especial atención el Estrés y la depresión).

4.2 Vida social. Problemas sociales y problemas familiares.

4.3 Vida laboral: Insatisfacción laboral, absentismo, bajas laborales, disminución de rendimiento, accidentes.

Algunos materiales específicos:

NTP relacionadas:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout”

NTP 730: Tecnoestrés: Concepto, medida e intervención psicosocial.

NTP 780: El programa de ayuda al empleado (EAP): Intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales.

Tema 5. MEDIDAS PREVENTIVAS

5.1 El desarrollo de los protocolos de prevención y la elección y aplicación de métodos seguros de trabajo. *(Este tema enlazarlo simplemente con la evaluación de riesgos y las actuaciones a llevar a cabo en función de los resultados obtenidos en esta evaluación).*

5.2 Motivación

5.3 Comunicación

5.4 Resolución de conflictos

5.5 Cultura preventiva

5.6 Casos prácticos.

Algunos materiales específicos:

NTP relacionadas:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

NTP 665: La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales.

NTP 667: La conducta asertiva como habilidad social

NTP 685: La comunicación en las organizaciones

Tema 6. COMPETENCIAS DIRECTIVAS CLAVE

Los materiales de estas clases estarán colgados en la plataforma, y los alumnos deberán de leerlos puesto que la primera parte de la última clase presencial (2 horas) se dedicará a comentar los mismos y a hacer dos ejercicios.

6.1 El diseño estratégico de los recursos humanos y el diseño de tareas

6.2 El diseño de puestos de trabajo

6.3 La selección de personal

6.4 La evaluación de desempeño

Algunos materiales específicos:

Documentos sobre el estudio de los costes de la no prevención:

De la CEOE

http://www.prl.ceoe.es/acciones_prl-cat-367-estudio-sobre-los-costes-de-la-no-prevencion.html

Del Instituto Seguridad e Higiene de La Rioja

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=488963>

NTP relacionadas:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

NTP 961: Concienciación de directivos en PRL (I): Fundamentos.

NTP 962: Concienciación de directivos en PRL (II): Estrategias.

NTP 966: Eficacia preventiva y excelencia empresarial (I): Buenas prácticas en gestión empresarial.

NTP 967: Eficacia preventiva y excelencia empresarial (II): Buenas prácticas en gestión preventiva.

CIERRE

En la última hora de la clase se llevará a cabo la resolución de dudas, la entrega de diplomas y la evaluación de satisfacción.

OTRA DOCUMENTACIÓN DE APOYO Y OTROS MATERIALES

- 1) Contenidos generales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Hay documentos monográficos que pueden ayudar a plantear algún ejercicio práctico y aportar información de actualidad. Recomendable para clase 2, 4 y 5
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.3cf21cd4ca9db1e6f124b07db5d061ca/?vgnextoid=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tema=5b089f9b3b4e1110VgnVCM100000dc0ca8c0TAXC>
- 2) Psicosociología en el trabajo. Guía del monitor Manual de formación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Es el libro clásico del INSHT, está un poco anticuado pero contiene ejercicios prácticos interesantes.
<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=ebba4a5a8ea38110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnextchannel=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- 3) Observatorio estatal de condiciones de trabajo: Indicadores evolutivos relacionados con factores psicosociales y organizativos. Recoge un grupo de

estudios breves relacionados con este tema y muy actuales sobre alguno de los temas más emergentes en este ámbito. Recomendable para clase 2, 4, 5, 6 y 7

<http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.69bac7349ea96578c8830510060961ca/?vgnnextoid=6ff05c9847273110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&ti po=94a8fedcea83110VgnVCM100000dc0ca8c0TAXC>

- 4) Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT. Fichas de prevención de riesgos laborales. Se trata de fichas abreviadas y muy prácticas relacionadas con riesgos concretos y también con temas relacionados con los riesgos psicosociales. Interesante para clase 4 y 5

<http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/fichas/fichas.htm>

- 5) Últimas resoluciones normativas:

- a. Resolución de 5 de Mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (acoso laboral).
- b. Resolución de 28 de Julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (acoso sexual y acoso por razón de sexo).
- c. Resolución de 21 de Febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo (acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Se realiza la redacción de contenidos teóricos y prácticos básicos para la formación, su distribución por temas, cada uno de los cuales además deberá de conllevar un tutorial, índice, mapa de recursos, actividades obligatorias, actividades optativas, lecturas complementarias, glosario y determinación de los criterios de evaluación.

Se realiza la grabación de video/entrevistas para acompañar los contenidos de algunas de las Unidades Didácticas, estos videos facilitan el seguimiento de los contenidos y acercan el Equipo de profesores a los alumnos, permitiendo una conexión continua durante las semanas de teleformación.

Una vez analizados los contenidos y actividades, y como resultado de esta fase, surge el temario completo que seguirá el alumno en modalidad de teleformación, cada una de las unidades cuenta con una parte teórica y otra práctica, se trata de actividades obligatorias y complementarias, mapa de recursos bibliográficos y web, en la guía de alumno se muestra la temporalización,

criterios de evaluación parcial y criterios de evaluación final que dan lugar a la obtención de un diploma expedido por la Fundación Laboral de la Construcción. En esta Fase se determina también el contenido y materia a desarrollar durante las 4 horas de formación presencial.

Fase 3: Programación de la plataforma de teleformación Black Board y planificación de tareas de seguimiento. Fecha Inicio: 23/09/2013 Fecha Final: 8/11/2013.

En la medida que los materiales están elaborados, validados y corregidos se configura la Plataforma de teleformación con los contenidos, herramientas de interacción, videos, links a fuentes de documentación externas, actividades, configuración de foros, herramientas para el seguimiento y la evaluación de actividades. Esta tarea se lleva a cabo por parte de los programadores informáticos de FLC y es validada por el equipo de desarrollo de este proyecto.

En esta fase se configura la plataforma de teleformación. Este proceso se cierra con el diseño del curso, ubicación y maquetación de los contenidos, actividades y herramientas de uso, así como la asignación de técnicos a cada grupo de alumnos y previsión de los sistemas de comunicación correspondientes entre alumnos, tutores y técnicos.

Esta herramienta cuenta además con un perfil específico de usuario de control y seguimiento para facilitar el acceso al técnico correspondiente del ISSLA, y realizar así el seguimiento de estas acciones formativas

Fase 4: Difusión de la formación y captación de alumnos. Actividades: Fecha Inicio: 14/10/2013 Fecha Final: 8/11/2013. En esta Fase se realiza la difusión de la información sobre los cursos a llevar a cabo abriendo un período de matrícula e inscripción, informando sobre los objetivos y contenidos del curso, los servicios que acompaña, los destinatarios, la forma de inscripción e información, las fechas de desarrollo de cada curso y la entidad financiadora de la acción Esta información se distribuirá mediante correo electrónico a todas las empresas aragonesas y también se colgará en la página web de la Fundación Laboral de la Construcción, además mediante el Survey monkey

En total se han interesado por la acción formativa 65 empresas de diferentes sectores:

Acción social

Alimentación

Arqueología
Arquitectura
Asociaciones
Autoescuelas
Automoción
Comercio
Construcción
Educación
Electricidad
Energías renovables
Enseñanza
Escuelas taller
Deportes
Formación
Gestorías
Hostelería
Personas en situación de desempleo
Promotoras
Ministerio de defensa
Residencias de ancianos
Salud
Sector madera
Seguridad, medioambiente
Servicios de prevención
Taller mecánico
Topografía
Transporte

Fase 5: Desarrollo y Evaluación de la formación de 20 horas de duración en modalidad On-line. Fecha Inicio: 11/11/2013 Fecha Final: 26/11/2013.

A lo largo de esta fase se ha llevado a cabo la formación, se realizan dos grupos:

- Grupo 1º, fecha inicio 11/11/2013 y fin 25/1/2013
- Grupo 2º, fecha inicio 12/11/2013 y fin 26/11/2013

Ambos cursos se inician con una clase de dos horas presencial, siguiendo los contenidos determinados en la fase 2ª, durante dos semanas los alumnos trabajan

en la plataforma, desarrollando los contenidos teórico- prácticos para cada unidad didáctica y finaliza la formación con la última sesión presencial.

La plataforma se mantiene a disposición de los alumnos hasta el día 30/11/2013, permitiendo así la finalización de alguna de las actividades.

Los datos finales de participación son:

Primer curso.

Acción formativa 404- grupo 001

Inicio 11/11/2013 finalización 25/11/2013

Alumnos inscritos: 22

Alumnos finales: 17

Segundo curso.

Acción formativa 404- grupo 002

Inicio 12/11/2013 finalización 26/11/2013

Alumnos inscritos: 23

Alumnos finales: 18

A.2. BREVE INTRODUCCIÓN DESCRIBIENDO LA METODOLOGÍA

El proyecto que presentamos como hemos comentado en el punto anterior es continuación del trabajo desarrollado durante el año 2012 enmarcado en la Convocatoria para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de actuaciones para la promoción de la prevención de riesgos laborales frente a los riesgos psicosociales en el trabajo (Orden de 25 de Mayo de 2012, del Consejero de Economía y Empleo), “Programa de formación para directivos y mandos intermedios en las empresas”.

Este trabajo tiene su base en los resultados obtenidos en el proyecto pasado, donde quedo constatado:

- ✓ Que la formación es el ámbito para el desarrollo de la conciencia preventiva.
- ✓ Que los riesgos psicosociales, especialmente dentro del colectivo de los responsables máximos de las empresas, ocupa un lugar muy infravalorado,

- ✓ Que los riesgos Psicosociales tienen una implicación directa en el rendimiento de las empresas, absentismo, motivación, frecuencia de accidentes o connivencia de intereses con la empresa.
- ✓ Que las prestaciones profesionales de algunos servicios de prevención ajenos, necesita de una mayor implicación con el proyecto empresarial del cliente y sus trabajadores.

Por lo tanto partimos de la base importante del trabajo ya realizado tanto desde el punto de vista de la evaluación de necesidades de formación, la planificación, desarrollo y evaluación de la formación ejecutada, así como la elaboración de materiales didácticos y la valoración del impacto de la formación ejecutada.

Sin duda los resultados y conclusiones obtenidas, así como el segmento concreto al que va dirigido este proyecto que son los máximos responsables de las empresas aragonesas, requiere de una reorientación de la formación a desarrollar, la composición de los contenidos y la manera de interactuar con los alumnos. De manera que el proyecto que presentamos se articula en torno a tres ejes.

- 1.- Se han revisado nuevas fuentes de información a las ya manejadas desde el proyecto anterior¹. Elaboración de los contenidos, actividades y procedimiento de evaluación del curso a impartir. Programación y adecuación de la plataforma de teleformación.
- 2.- Difusión y captación de alumnos para el desarrollo de la formación. La formación se ha llevado a cabo en modalidad semi-presencial de manera que la duración ha sido 20 horas de las cuales, las 2 primeras horas (de presentación del curso e introducción de contenido), y las dos últimas (evaluación y cierre) han sido presenciales. Las otras 16 horas se han desarrollado mediante teleformación a través de la propia plataforma “Campus virtual de la Fundación Laboral de la Construcción” (tecnología Black Board²) de la Fundación Laboral de la Construcción.

¹ Es importante destacar como nuevas fuentes de información en primer lugar los resultados obtenidos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 del INSHT, publicados recientemente y que hacen especial mención como factores de riesgo psicosocial a las exigencias del trabajo que el trabajador debe hacer frente para el cumplimiento de su tarea; el grado de autonomía de que dispone para decidir cómo ejecutar la tarea; y las relaciones laborales en el trabajo. Asimismo añadiremos a las nuevas fuentes a estudiar las nuevas NTP 941, 942, 943, 944, 945, 947, 948, 949, 961, 962, 966 y 967. Finalmente completaremos este análisis con algunas de las conclusiones más relevantes aportadas en los distintos proyectos desarrollados en la anterior convocatoria de la Orden de 25 de Mayo de 2012.

² El Campus virtual de la Fundación Laboral de la Construcción es el entrono virtual de aprendizaje de la FLC desarrollado sobre tecnología BlackBoard. Esta implementación al servicio de FLC está dimensionada para dar servicio a 100.000 alumnos a través de cursos, seminarios y comunidades virtuales de aprendizaje. La plataforma cuenta con los siguientes componentes: BlackBoard Course delivery,

La difusión y captación de alumnos se ha realizado a través del programa Survey monkey enviando la información a un total de 6.000 empresas aragonesas. (Anexo I . Carta)

https://es.surveymonkey.com/sr.aspx?sm=VDmkVyNPtOZrxEpbpNX9tr9GAnVT7kH_2bBvo8qTnKI20_3d

La formación se ha planificado para un total de 75 alumnos, dividido en diferentes grupos de toda la Comunidad Autónoma de Aragón, finalmente ha habido 71 preinscripciones, de las cuales han iniciado el curso 45, finalizándolo 33.

La formación se ha desarrollado en dos grupos, ambos en Zaragoza, a los cuales se ha invitado a participar a aquellas empresas/alumnos interesado de las provincias de Huesca y Teruel, donde no se ha podido formar grupo.

Los contenidos se articulan en : Introducción y factores que determinan los riesgos psicosociales; la evaluación de los riesgos psicosociales; liderazgo, motivación, planificación y gestión estratégica de los recursos humanos.

3.- Uno de los elementos fundamentales sobre los que ha girado la formación se relaciona con la elaboración de la evaluación de riesgos psicosociales y su implantación en la propia empresa. Se ha trabajado para buscar elementos comunes con la estrategia de empresa, que sean favorecedores a la hora de incitar el cambio, basándonos en características organizacionales que acompañan la integración de la gestión de la prevención en la gestión de la empresa en general y de los recursos humanos en particular, desde el convencimiento y la implicación de todos los directivos.

En relación a la prevención específica sobre los riesgos psicosociales hemos tenido ocasión de comprobar, que ésta pasa por un cambio de valores en los directivos y responsables de la misma que acompañen elementos estratégicos de *management* que inciten ese cambio, y eso viene determinado por el establecimiento de unas características organizacionales que acompañen la integración de la gestión de la prevención en la gestión de la empresa en general y de los recursos humanos en particular; y también por la implicación directa de todos los directivos. Y para todo esto la formación aparece como un espacio imprescindible para el desarrollo de estas

BlackBoard Community Engagement y BlackBoard Mobile Learn; estos componentes forman parte del mismo entorno y no se consideran individualmente. El Campus dispone de toda la funcionalidad necesaria para la completa gestión de un entorno virtual de aprendizaje, incluyendo las actividades propias de gestión de la formación, tutores, administradores y alumnos. El entorno es accesible a través de cualquier navegador actual así como desde dispositivos móviles. La plataforma está personalizada con la imagen de la FLC como marca paraguas, y se adaptará al resto de marcas institucionales que este proyecto requiera.

actitudes gerenciales y de consideración del riesgo psicosocial en el plan de desarrollo de una empresa.

METODOLOGÍA

Partimos de un trabajo de investigación y análisis de necesidades de formación que se inició en el 2012 y que determinó la elaboración de un programa formativo y una primera experiencia en su puesta en marcha, en estos momentos, se reelaboración, permitiendo centrarnos, en el desarrollo cuantitativo de la formación, y en el seguimiento y acompañamiento de los directivos y sus empresas, en la puesta en marcha.

En segundo lugar hay que destacar el hecho de plantear la formación desde la teleformación, lo que nos permite en primera instancia llegar a muchos más alumnos de nuestra Comunidad Autónoma independientemente de la ubicación de su empresa, a la vez que va a permitir adaptarse a sus horarios de trabajo y disponibilidad, sin que ello suponga pérdida de calidad en la enseñanza ni tampoco de implicación por parte del equipo docente.

A lo dicho cabe añadir el importante componente de interrelación entre empresas que la plataforma de estudio supone y la posibilidad de seguir ampliando conocimiento y experiencias porque el alta de los alumnos en dicha plataforma se mantendrá durante los seis meses posteriores a la finalización del proyecto.

La participación en esta modalidad va a permitir que el alumno trabaje individualmente, deba de participar en los foros, colabore con otros compañeros a través de los grupos de aprendizaje y desarrollar contenidos mediante aulas virtuales. Así mismo queremos destacar que el hecho de elaborar una formación desde el ámbito de la semi-presencialidad y con apoyo de la teleformación supone que el producto (curso) que se va a diseñar puede tener un importante efecto multiplicador en el futuro, así como de verse complementado y mejorado en sucesivas ediciones.

En tercer lugar y como hecho más significativo queremos citar que uno de los elementos básicos sobre los que va a girar la formación está relacionado con la elaboración de la evaluación de riesgos particular de cada una de las empresas participantes por parte de los correspondientes alumnos. Esto, además del consiguiente acompañamiento y tutorización durante el desarrollo del curso se verá acompañado por la asesoría posterior e in situ que desde FLC se prestará a los alumnos para su implantación y verificación de

su validez, la cual además se verá acompañada por el correspondiente asesoramiento durante los seis meses siguientes a la finalización formal del proyecto mediante el foro particular de la plataforma de teleformación.

A.3. DESARROLLO DE LOS CURSOS

El curso se ha desarrollado a lo largo de dos semanas, dejando una tercera para dar la posibilidad a aquellos alumnos que no pudieron cumplimentar sus actividades en el plazo establecido.

La primera sesión de dos horas ha sido presencial, de esta manera hemos podido mostrar a los alumnos la plataforma y resolver alguna duda.

El anexo II, puede verse la guía del alumno donde quedan recogidas todo el proceso de desarrollo del tema.

A.4 . CONCLUSIONES OBTENIDAS, PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La valoración de la propuesta formativa ha sido altamente positiva y bien acogida y valorada, tanto por parte de los alumnos/as como por el profesorado y tutores que la han llevado a cabo. Dada la ocupacionalidad de los perfiles directivos que han participado en los cursos, la semipresencialidad aparece como un elemento de motivación de primer orden para llevar a cabo el curso.

Cabe destacar el alto grado de implicación del alumnado en la actividades propuestas, así como la interactividad que han generado a través de la plataforma on line en cada uno de los temas que han conformado el curso, especialmente, en los temas dedicados al análisis y conocimientos de la evaluación de riesgos psicosociales y también el referente a la gestión de recursos humanos.

El campo de los riesgos psicosociales aparece común uno de los ámbitos más desconocido dentro de los planes generales de prevención de las empresas aragonesas que han participado, pero, por otro lado, se observa como un elemento claramente a potenciar y a incorporar no solo al citado plan de prevención sino también a la estrategia de management de la empresa.

Por lo tanto, una vez finalizada la fase en la que se ha desarrollado la formación y evaluación académica de los dos cursos destacamos como conclusiones.

- ✓ El programa resulta de máximo interés. Se constata el desconocimiento del tema y el interés que despierta en los participantes, debido como se ha comentado al gran potencial que puede llegar a suponer para la empresa si se alinea con su estrategia de management.
- ✓ La formación sigue siendo el motor. Podemos afirmar que es el medio para motivar el cambio, lo que permitirá a las empresas desarrollar estrategias que no solo favorezcan la prevención de los Riesgos Psicosociales, sino que les facilite herramientas de desarrollo en otros ámbitos empresariales contribuyendo así a un mejor posicionamiento y un mayor crecimiento.

A.5. ASPECTOS PROPOSITIVOS, ORIENTACIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Partimos de la base de que ha quedado constatado el desconocimiento del tema y de que el cumplimiento de las empresas en esta área preventiva a pesar de la exigencia legislativa se encuentra en una fase de desarrollo orientada al mero cumplimiento documental, por lo que desde nuestra experiencia tras este segundo año desarrollando acciones en esta línea, las opciones y alternativas de solución pasan por seguir desarrollando algunas de las líneas de trabajo actuales, y abrir nuevas vías sobre las que actuar.

Los aspectos a destacar son:

- ✓ Seguir difundiendo el tema.

Entendemos que es importante continuar con la labor de difusión, se detecta una disposición más favorable hacia el tema, por lo que es interesante seguir investigando líneas que permitan que las empresas encuentren en este ámbito herramientas útiles que permitan la mejora de sus organizaciones no solo en los aspectos más directamente relacionados con la Prevención de Riesgos Psicosociales, sino en aquellos elementos comunes entre los distintos sistemas de gestión desde los que se perfilan sus estrategias.

- ✓ Continuar con la formación.

Es el elemento que permite actuar en aquellos niveles claves desde donde se puede ir generando una cultura en las organizaciones favorable hacia el cambio que permita relaciona y replantear aspectos hasta ahora lejanos a la Prevención de Riesgos psicosociales, sin los cuales no es posible avanzar, como son; la gestión de equipos, el diseño de puestos, o los procesos de selección.

- ✓ Ampliar la formación a trabajadores como estrategia de protección.

Han participado en el curso personas que en el momento actual y debido a la situación económica/laboral en la que nos encontramos no se corresponden con el perfil de Mandos Intermedios/ Directivos, lo que nos ha permitido constatar y reflexionar este hecho es la importancia de dirigir acciones formativas relacionadas con los riesgos psicosociales en el trabajo, al colectivo de trabajadores en general, la información y formación permite al trabajador generar estrategias de protección frente a los mismos, actualmente muchos trabajadores, no pueden actuar en su propia protección debido al desconocimiento. Además por otro lado esta formación a nivel de trabajadores, servirá como fuerza de empuje, ayudando a que las organizaciones sigan considerando estas nuevas cuestiones.

A.6. FUENTES DE INFORMACIÓN, GLOSARIO DE SIGLAS, BIBLIOGRAFIA, ETC

NTP:

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.a82abc159115c8090128ca10060961ca/?vgnextoid=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

NTP 405: Factor humano y siniestralidad.

NTP 703: El método COPSQ de evaluación de riesgos psicosociales

NTP 860: Intervención psicosocial: Guía INRS para agentes de prevención.

NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación

NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout”

NTP 730: Tecnoestrés: Concepto, medida e intervención psicosocial.

NTP 780: El programa de ayuda al empleado (EAP): Intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales.

NTP 665: La persuasión como técnica comunicativa en prevención de riesgos laborales.

NTP 667: La conducta asertiva como habilidad social

NTP 685: La comunicación en las organizaciones

NTP 961: Concienciación de directivos en PRL (I): Fundamentos.

NTP 962: Concienciación de directivos en PRL (II): Estrategias.

NTP 966: Eficacia preventiva y excelencia empresarial (I): Buenas prácticas en gestión empresarial.

NTP 967: Eficacia preventiva y excelencia empresarial (II): Buenas prácticas en gestión preventiva.

OTRAS DOCUMENTACIONES

- ✓ Guía de Actuación Inspectora en factores Psicosociales

http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/normativa_y_Documentacion/Documentacion_Riesgos_Laborales/007/001/columna1/7.1_GUIA_DE_ACTUACION_Factores_Psicosociales.pdf

- ✓ Documentos sobre el estudio de los costes de la no prevención:

De la CEOE: http://www.prl.ceoe.es/acciones_prl-cat-367-estudio-sobre-los-costes-de-la-no-prevencion.html

Del Instituto Seguridad e Higiene de La Rioja

<http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=488963>

- ✓ Contenidos generales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Hay documentos monográficos que pueden ayudar a plantear algún ejercicio práctico y aportar información de actualidad. Recomendable para clase 2, 4 y 5

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.3cf21cd4ca9db1e6f124b07db5d061ca/?vgnextoid=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tema=5b089f9b3b4e1110VgnVCM100000dc0ca8c0TAXC>

- ✓ Psicosociología en el trabajo. Guía del monitor Manual de formación del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Es el libro clásico del INSHT, está un poco anticuado pero contiene ejercicios prácticos interesantes.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=ebba4a5a8ea38110VgnVCM1000000705350aRCRD&vgnextchannel=a90aaf27aa652110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

- ✓ Observatorio estatal de condiciones de trabajo: Indicadores evolutivos relacionados con factores psicosociales y organizativos. Recoge un grupo de estudios breves relacionados con este tema y muy actuales sobre alguno de los temas más emergentes en este ámbito. Recomendable para clase 2, 4, 5, 6 y 7

<http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem.69bac7349ea96578c8830510060961ca/?vgnextoid=6ff05c9847273110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&tipopo=94a8fefdcea83110VgnVCM100000dc0ca8c0TAXC>

- ✓ Observatorio permanente de riesgos psicosociales de UGT. Fichas de prevención de riesgos laborales. Se trata de fichas abreviadas y muy prácticas relacionadas con riesgos concretos y también con temas relacionados con los riesgos psicosociales. Interesante para clase 4 y 5

<http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/fichas/fichas.htm>

- ✓ Últimas resoluciones normativas:
 - Resolución de 5 de Mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (acoso laboral).
 - Resolución de 28 de Julio de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública (acoso sexual y acoso por razón de sexo).
 - Resolución de 21 de Febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo (acoso, acoso sexual y acoso por razón de sexo).

A. INFORME DE INCIDENCIAS. DESCRIPCIÓN DE LAS INDICENCIAS DEL DESARROLLO DE LA ACTUACIÓN DESARROLLADA

Respecto a la planificación presentada en el proyecto original, se han realizado algunos ajustes con el fin de adaptar la formación a los usuarios.

La fase Nº4, difusión de la formación y captación de alumnos, se inició como estaba previsto el 2/09/2013 ,y la Fecha Final prevista para el 18/09/2013, se amplió hasta el 15 de noviembre, llegando así a un mayor número de empresas.

De las misma manera esto ha repercutido en la fechas del curso y la fase nº5, desarrollo de la formación se inició el 11 de noviembre.

Se ha constatado que los destinatarios de la Formación, Responsables máximos de las empresas han mostrado un gran interés por el proyecto y por la formación, pero sin duda no les resulta fácil compatibilizar su tiempo de dedicación a la formación, aun diseñando el curso en modalidad tele formación, esta última parte del año resulta complicado para adquirir un compromiso con esta formación, y muchos de los alumnos interesados finalmente no han podido iniciar y/o finalizar los cursos.

Hemos de destacar que en Huesca y Teruel, no se ha podido organizar grupos. Por lo que se ha dado la posibilidad de unirse a uno de los grupos de Zaragoza.