

Contexto de la ER Psico en la empresa.
Otras fuentes de información a tener
en cuenta

Proyecto de Investigación

para la creación de un nuevo

Nuevo Instrumento de Evaluación Psicosocial

y Observatorio de Salud Mental en la Empresa

Félix Sanz Herrero





COPA DEL REY 

 FC Barcelona **68** **1:11** **75** Real Madrid 

●●●●● 23 49 ●●●●●

¿Hay estrés?

¿Está bien gestionado?

¿Todos los jugadores reaccionan de la misma manera? ¿son capaces de tirar el último tiro?

¿Tu podrías hacerlo?

Son capaces de hacerlo porque han pasado un proceso de selección, entrenan, están motivados, dirigidos, organizados ... como se hace en un equipo de "alto rendimiento"

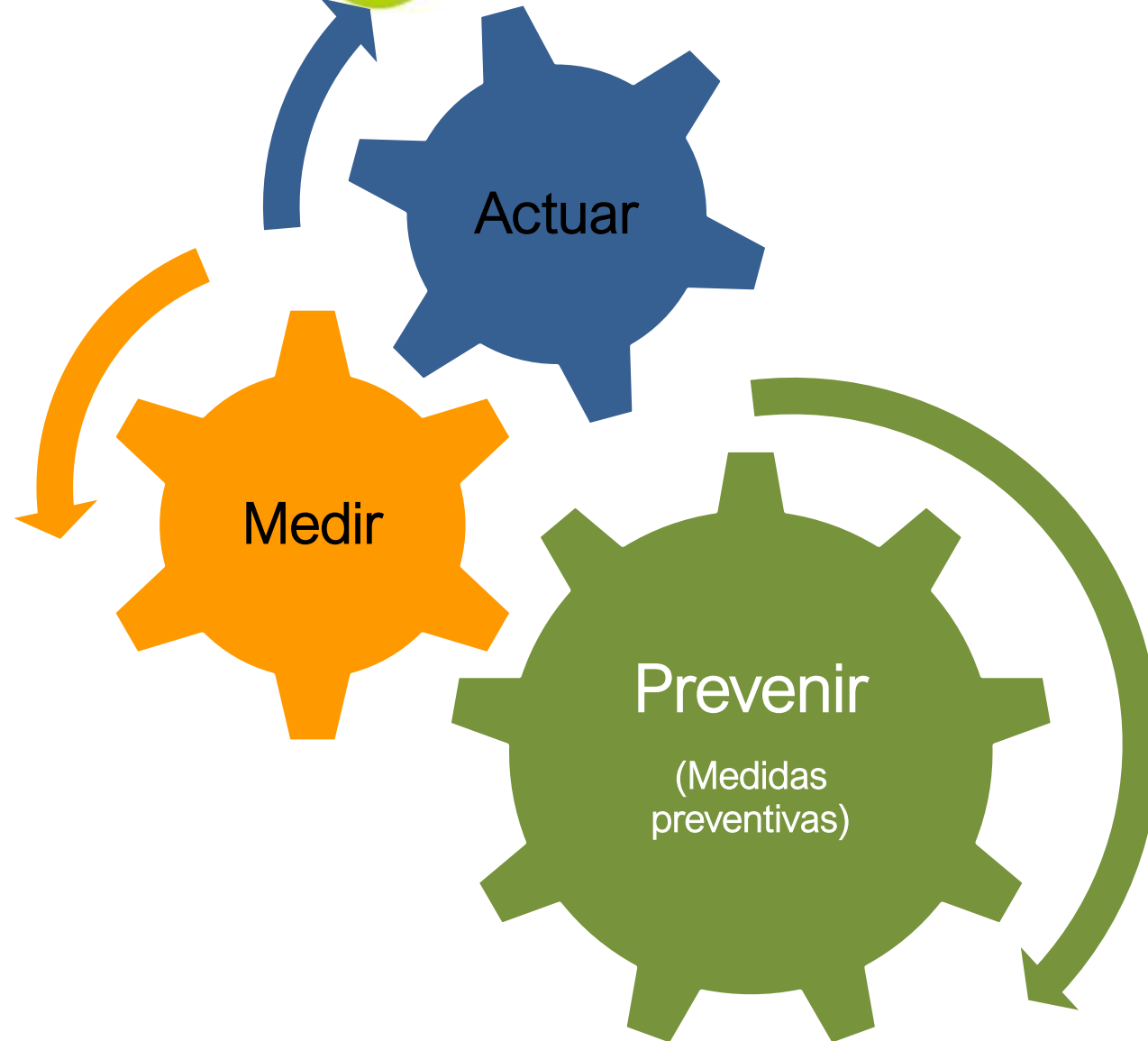
Objetivo

Aportar ideas sobre:

- Indicadores útiles para aumentar la “calidad” de la EVR
- Datos y sugerencias para implicar a otras áreas del negocio



Proceso



Prevenir. Palancas

Empezar por conocer la empresa,
para reconocer y poner en valor las
“medidas preventivas” que ya tiene
implantadas.

Ver CT 104/2021 de la ITSS. Anexo VI “Medidas preventivas más frecuentes”

Prevenir. Palancas



Prevenir: Cultura de compañía I

Flexibilidad y apoyo a la conciliación. Trabajo adaptado a la persona

- Horario de trabajo:
 - Flexibilidad horaria: No se ficha. Flexibilidad de entrada, salida y para comer, siempre que se puede.
 - Jornada intensiva; en la época de verano. Medidas alternativas si no aplica
 - Teletrabajo/Smartworking
 - Número de días Vacaciones. Que se puedan “comprar” más días.
 - Número limitado de días/horas para actividades de voluntariado
- Ampliación del permiso de MATERNIDAD y miso PATERNIDAD
- Ampliación periodo de LACTANCIA
- Ampliación de la excedencia por CUIDADO DE HIJOS
- AYUDAS A LA FAMILIA: Por familia numerosa, por hijos discapacitados, ...
- SERVICIOS EN LA OFICINA: Plazas de parking y comedor de empresa
- CLUB DEL EMPLEADO: gestiones de todo tipo, revisión del coches, ...

Prevenir: Cultura de compañía II

Flexibilidad y apoyo a la conciliación. Trabajo adaptado a la persona

Teletrabajo

- Un puesto de trabajo en casa
- Unos días y con horario similar al de la oficina
- Reglado



Smartworking

- Trabajas desde cualquier lugar a cualquier hora
- Flexibilidad. Solución adecuada a cada uno
- Facilita los medios



El mando lo gestiona su equipo. Confianza y compromiso

Prevenir: Cultura de compañía II

- Selección: considerar características del trabajo, entorno cambiante, competencia, ...
- Plan de formación/capacitación
- Aprender a "gestionar el cambio"
- Desarrollar los estilos de liderazgo: mando como "Gestor de Personas".
- Fijar objetivos y evaluar periódicamente el desempeño + Hábito de pedir y dar feedback.
- Canales de participación.
- Políticas de "equilibrio digital"
- Fomentar la colaboración. Win -win. Reconocer y celebrar los éxitos
- Potenciar la diversidad e inclusión.
- Implantar un Plan de igualdad que incluya "Protocolo de Acoso".
- Promover el compromiso y orgullo de pertenencia.
- Valores de la compañía: Código de conducta.
- Ofrecer un programa de ayuda al empleado (PAE)
- Diseñar planes de revitalización de compañía tras un ERE, ...

Prevenir. Palancas



MENU

BUSCAR

RRHHDigital

PORTADA SECCIONES EDITORIAL ENTREVISTA SE RUMOREA DIRECTORIO RRHH F

VOLVER

TAMAÑO DE LA LETRA **A+** **A-**

SECCIONES Salud y Empresa

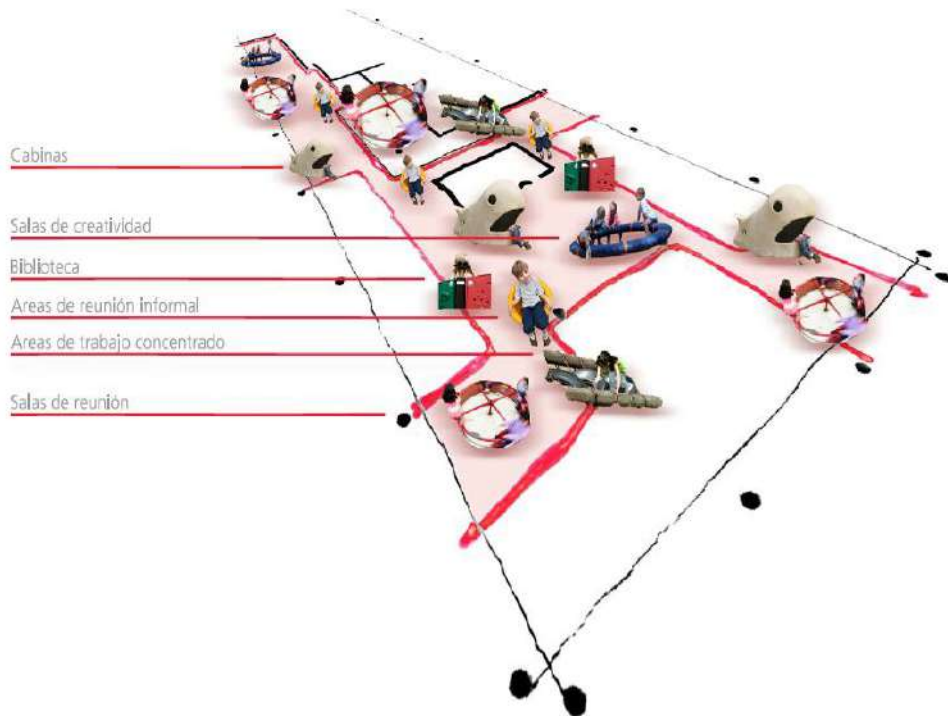
Un 93% de los trabajadores europeos creen que un entorno laboral saludable aumenta su productividad **en un 25%**

[Enlace a la noticia](#)

- El estudio fue realizado, el pasado verano, entre más de 6.000 trabajadores de España, Reino Unido, Francia, Alemania, Países Bajos y Polonia.

Prevención. Características del entorno de trabajo

La **dinámica** del espacio genera su tipología

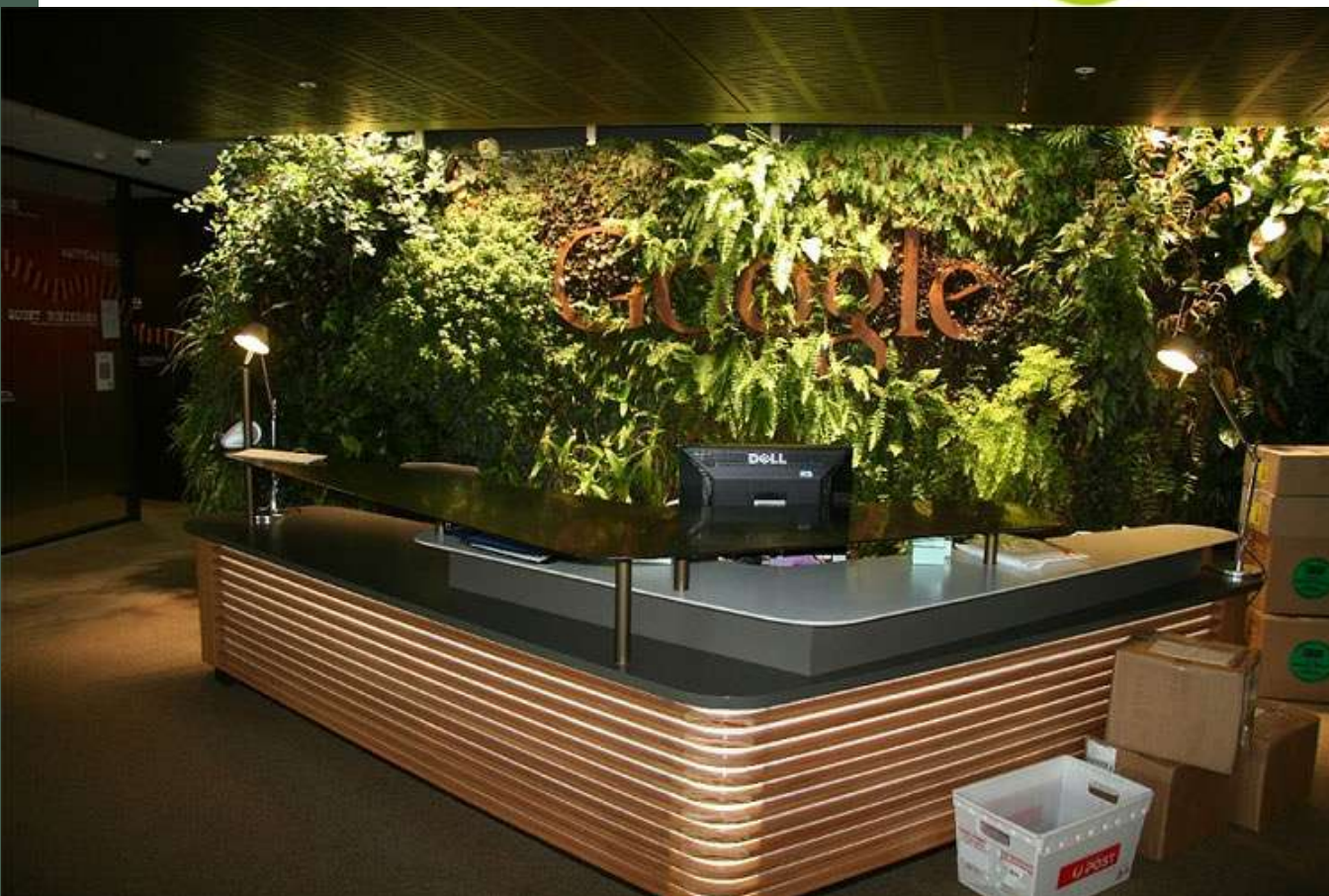


- Zonas comunes, puestos compartidos y divididos por vecindarios/barrios. No hay despachos.
- Apuesta por la movilidad y la flexibilidad (oficina wireless): preparados para trabajar desde cualquier lugar.
- “Menú de espacios”: trabajas en el lugar adecuado a tus tareas y necesidades (salas de reuniones, zonas creativas, cafetería, terraza, ...)
- Dotados de servicios: Vestuarios, tienda-gestiones, salas multiuso para actividades, Servicio Médico, ...
- Herramientas para trabajar en movilidad y facilitar la comunicación: portátil, móvil, Lync/Skype, salas con VC

Prevención. Beneficios por el entorno de trabajo

- ❑ Se rompen las tradicionales líneas jerárquicas
- ❑ **Elijes dónde sentarte**
- ❑ **Entornos que te hacen sentir “como en casa”.**
- ❑ Zonas para “desconectar”
- ❑ **Se facilita:**
 - la relación: las personas están más accesibles y se hace de una manera más informal
 - la comunicación es más cercana y fluida
 - La colaboración: te puedes sentar con los que vas a trabajar
 - La toma de decisiones

Prevención: Entorno de trabajo







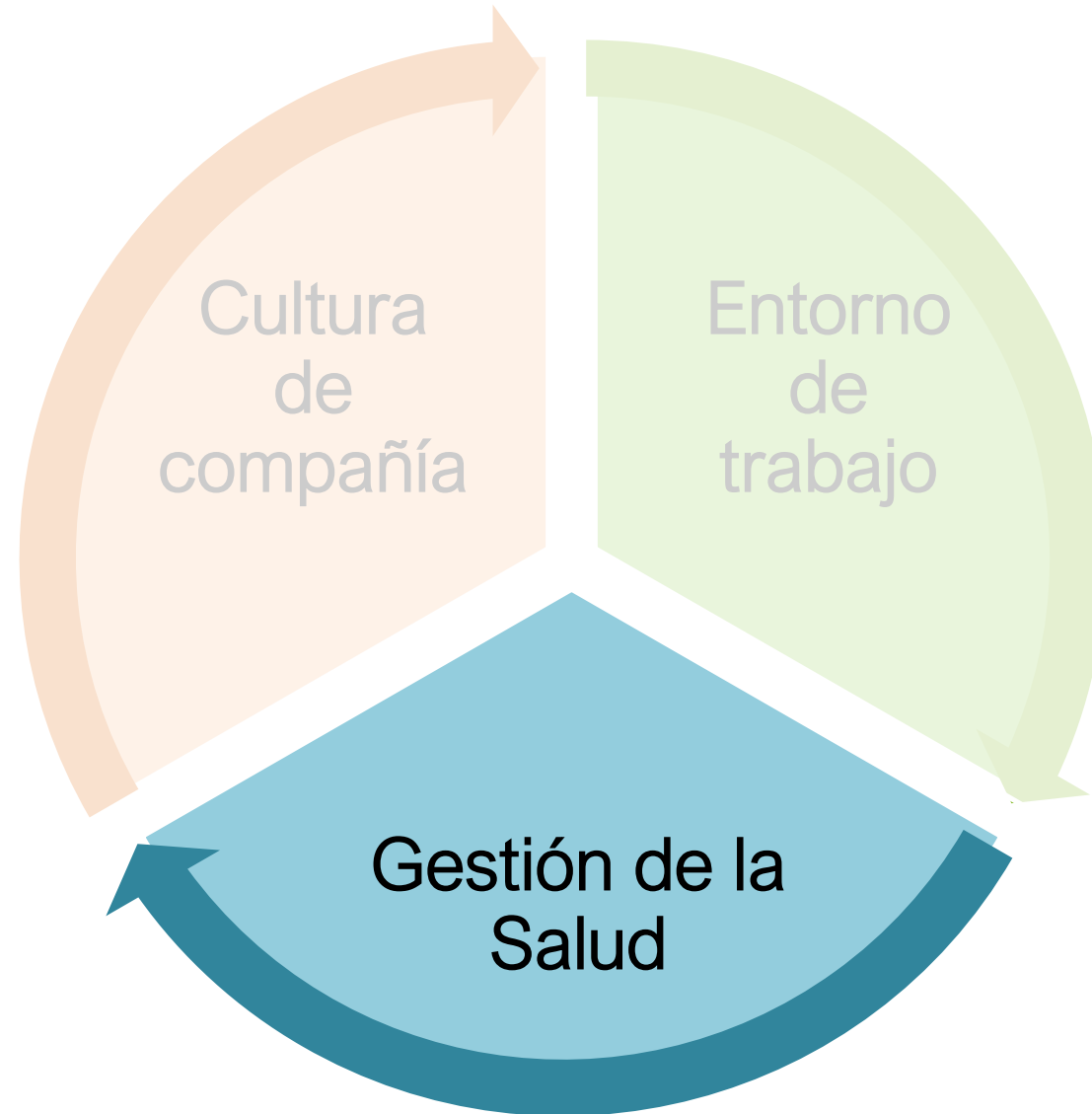








Prevenir. Palancas



Prevenir. Gestión de la Salud



APOYO AL EMPLEADO AUSENTE

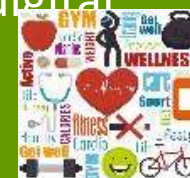
- Soporte médico
- Gestión del Absentismo (ayudas o persigues)

CUIDADO DE LA SALUD

Vigilancia de la salud

Promoción de hábitos saludables:

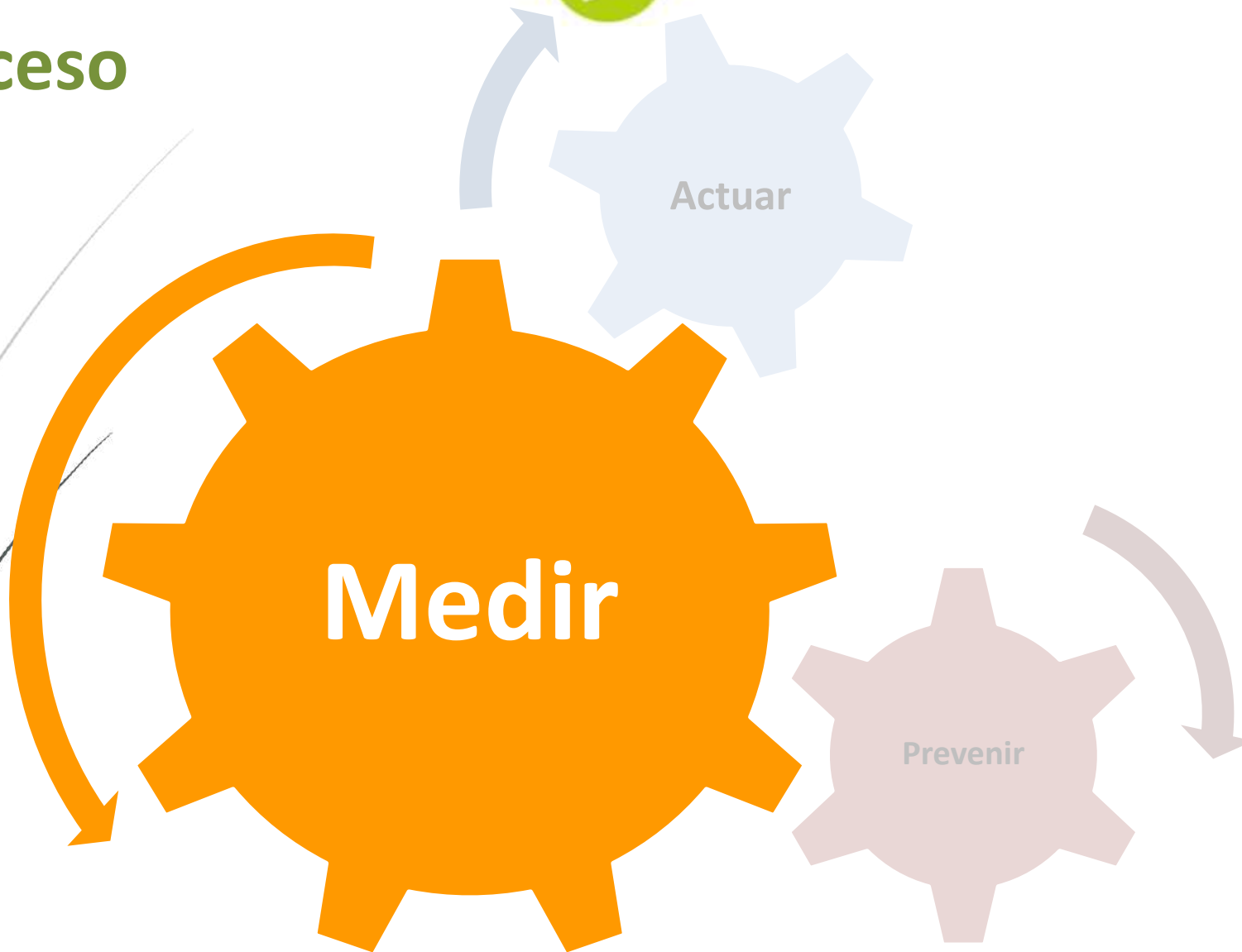
- Ejercicio
- Alimentación e Hidratación
- Equilibrio personal y digital
- Formas de trabajar



Otros SERVICIOS de SALUD



Proceso



Medir. Orientaciones del INSST



¿En qué consiste la triangulación de datos?

La triangulación es un procedimiento metodológico, introducido por Campbell y Fiske (1959), que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. Un riesgo psicosocial debe evaluarse mediante el cruce de datos de, al menos, tres tipos de técnicas diferentes (Cox et ál., 2005). Su concordancia puede utilizarse como indicador de la fiabilidad de los resultados y, en función de las escalas utilizadas, de su validez concurrente.

Las técnicas de recogida de información se pueden clasificar:

- *Datos preexistentes internos* (accidentalidad, índices de RH, procedimientos, denuncias, etc.) y *externos* (análisis de publicaciones del sector, bibliografía, etc.), que permiten conocer el estado de la organización en un momento dado.
- *Datos indirectos cuantitativos* (tests, cuestionarios, etc.), que posibilitan la obtención de estadísticas, y *cualitativos* (p.e. entrevistas, grupos de discusión, etc.), opiniones y propuestas de los interesados que matizan la información.
- *Datos directos* (listas de chequeo, observación de las condiciones de trabajo, etc.) que realiza el propio experto.



Algunas orientaciones
para evaluar los factores
de riesgo psicosocial
(edición ampliada 2015)



Medir. Orientaciones de la ITSS

1.2. Particularidades de la evaluación de riesgos psicosociales

CRITERIO TÉCNICO 104/2021, SOBRE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN RIESGOS PSICOSOCIALES

b) Fuentes de información que deben ser consideradas.

El evaluador debe considerar:

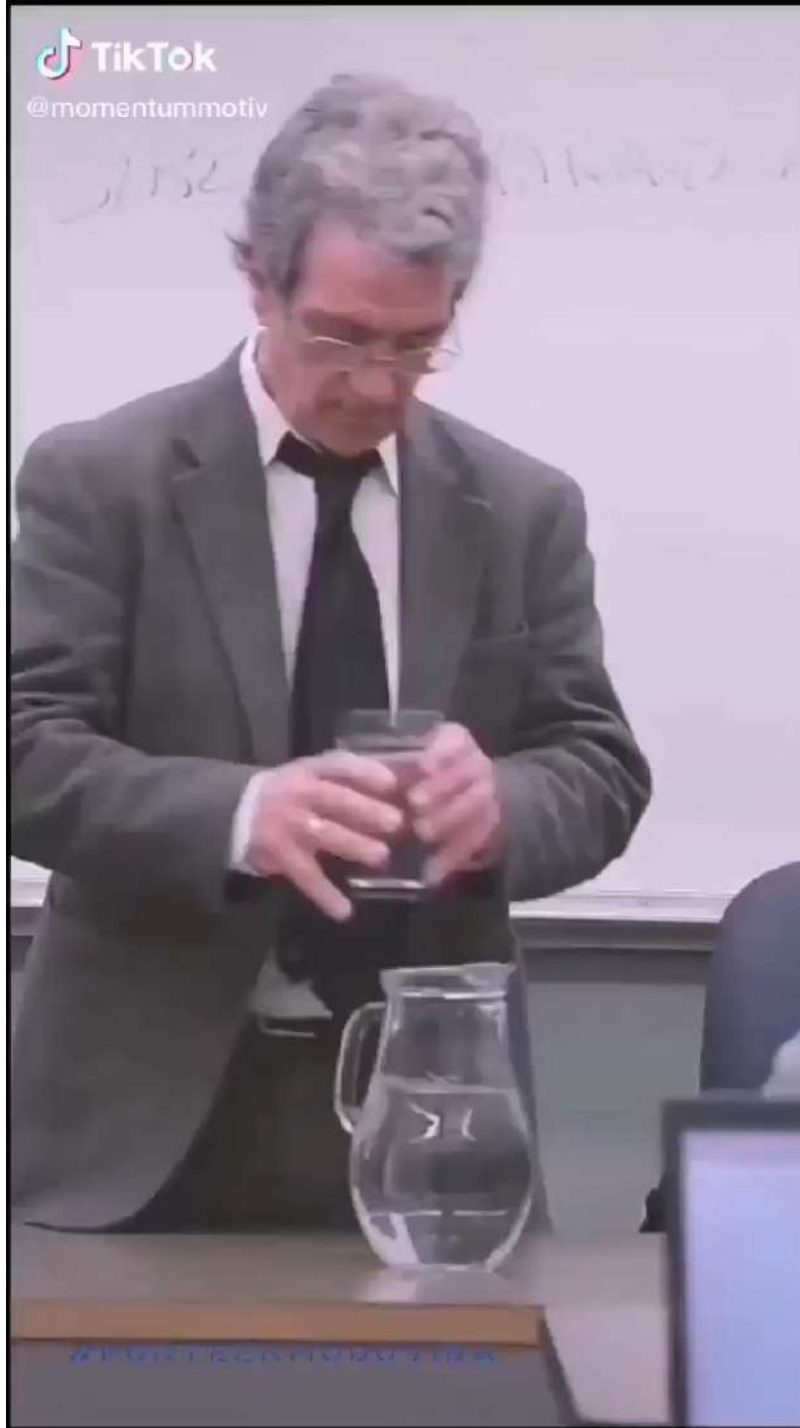
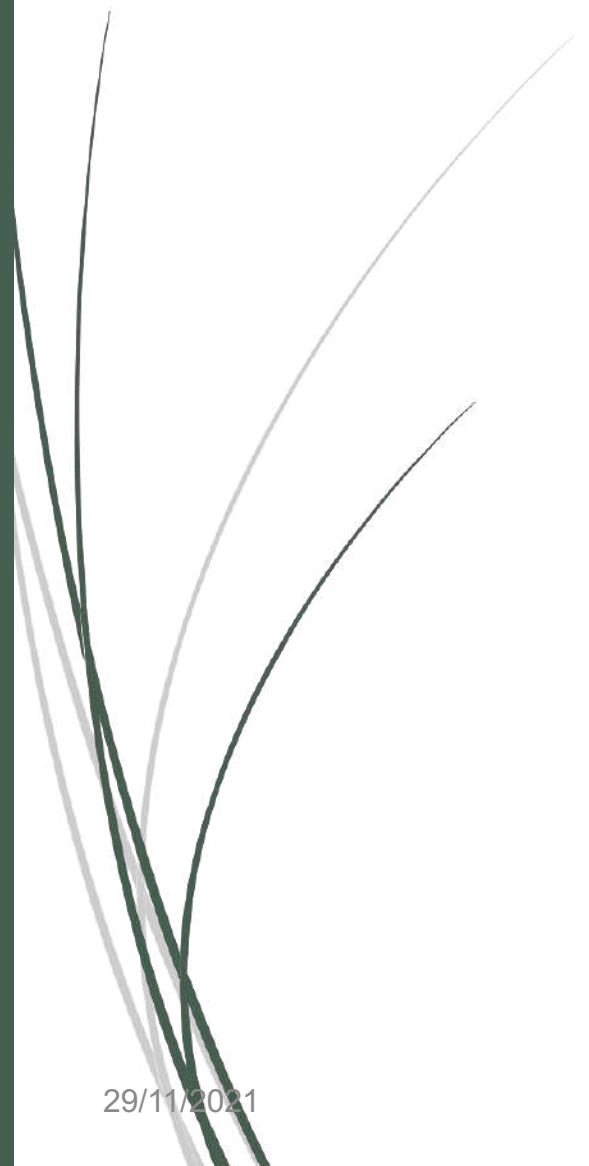
- Datos objetivos: observaciones del técnico o Info de la empresa sobre absentismo, abandono, rotación en los puestos, siniestralidad, ...
- Datos relacionados con la percepción de los trabajadores: cuestionarios, entrevistas, ... + la facilitada por los Delegados de Prevención o RLT

trabajadores. Es deseable que se combinen varias fuentes de información para dar consistencia al diagnóstico obtenido, aplicando lo que se conoce como triangulación de datos.

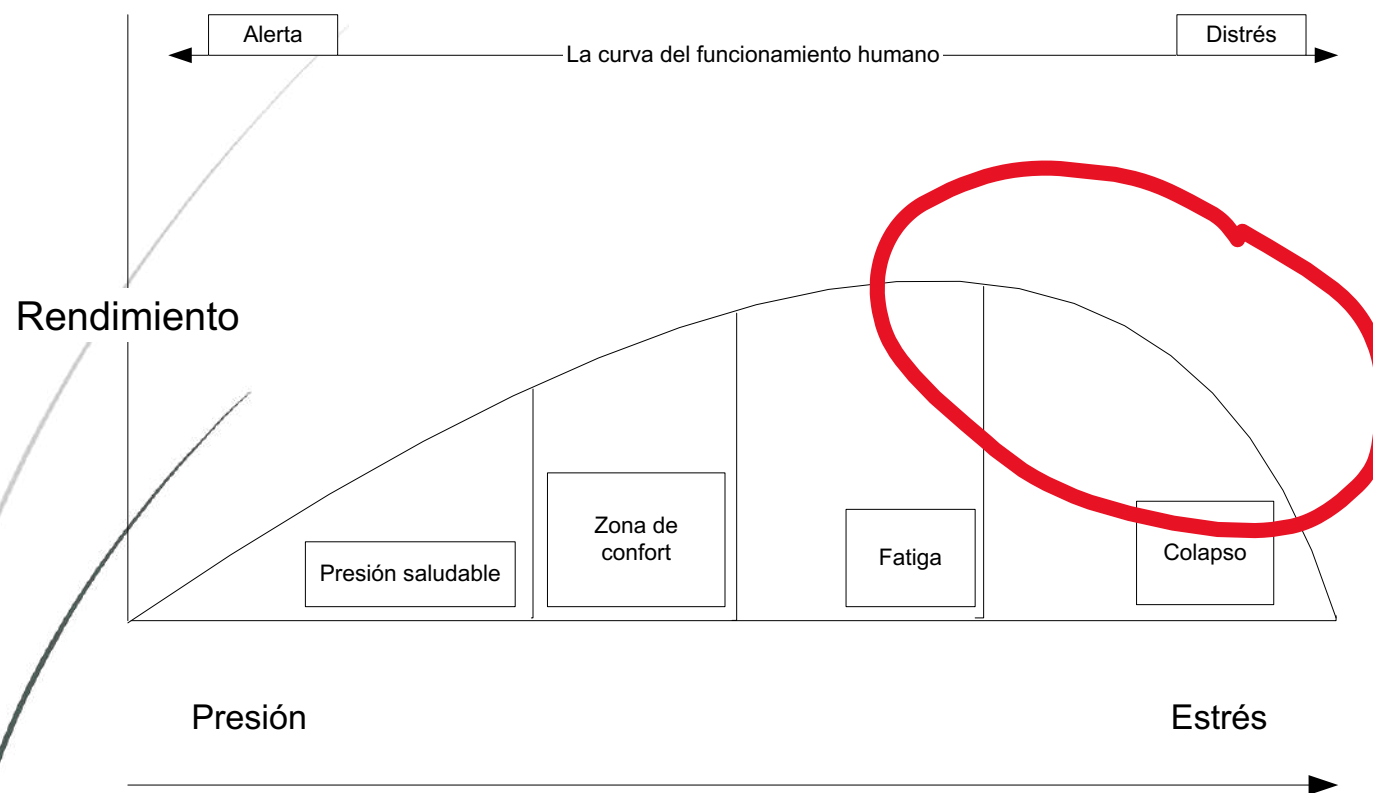
1.6 El desarrollo de las actuaciones inspectoras

b) Comprobar la efectiva realización de la evaluación y verificar su calidad.

Los resultados de la evaluación psicosocial se deben contrastar con otros datos que se dispongan en la empresa o en la propia Inspección sobre absentismo, encuestas de satisfacción, siniestralidad, conflictos laborales, denuncias, etc.



Curva del funcionamiento humano (Modelo de adaptación de Hans Selye)



La interacción trabajo-persona es positiva si la persona desarrolla sus capacidades.

Los problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador o cuando éste no recibe una adecuada compensación. (Guía de actuación Inspectora sobre los Riesgos Psicosociales)

Consecuencias (según la UE)

En las Personas

Trastornos para la salud derivados de la exposición a riesgos psicosociales se clasifican

Trastornos emocionales: ansiedad, depresión, sentimiento de desesperanza y desamparo y estrés postraumático como consecuencia de una vivencia abrumadora.

Trastornos cognitivos: Dificultad para concentrarse, sintetizar elementos, aprender, ser creativos o tomar decisiones

Trastornos fisiológicos: aumento de la tensión arterial, aumento o irregular de frecuencia cardiaca, tensión muscular, trastornos gastrointestinales, ...

Trastornos conductuales: recurso al tabaco, alcohol o drogas, bulimia o anorexia, conductas agresivas o violentas, adicción al trabajo, tecnoadiciones o tecnofobias, ...

En la Empresa

Indicadores organizativos

- Aumento del absentismo laboral.
- Aumento de accidentes laborales.
- Rotación y fuga de talento.
- Contagio emocional negativo: disminución del compromiso y motivación.
- Conflictos. Malas relaciones. Problemas disciplinarios
- Malos resultados y disminución de la calidad del trabajo.
- Sustitución de la creatividad e innovación por la rigidez y la falta de flexibilidad.
- Errores, malas decisiones.

Medir: Ejemplos

Datos objetivos



Datos cualitativos y médicos



Datos cuantitativos: percepción del empelado



Encuesta de Clima



Medir: Ejemplos

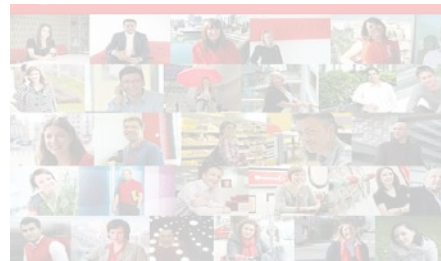
Datos objetivos



Datos cualitativos y médicos



Datos cuantitativos: percepción del empelado



Encuesta de Clima





Medir. Datos Objetivos (ejemplos)

- Indicador de Absentismo por enfermedad
- Indicador de accidentalidad
- Número de denuncias de la RLT
- Rotación y fuga de talento
- Consultas al servicio médico sobre cuestiones psico/uso de especialistas del SM
- ...

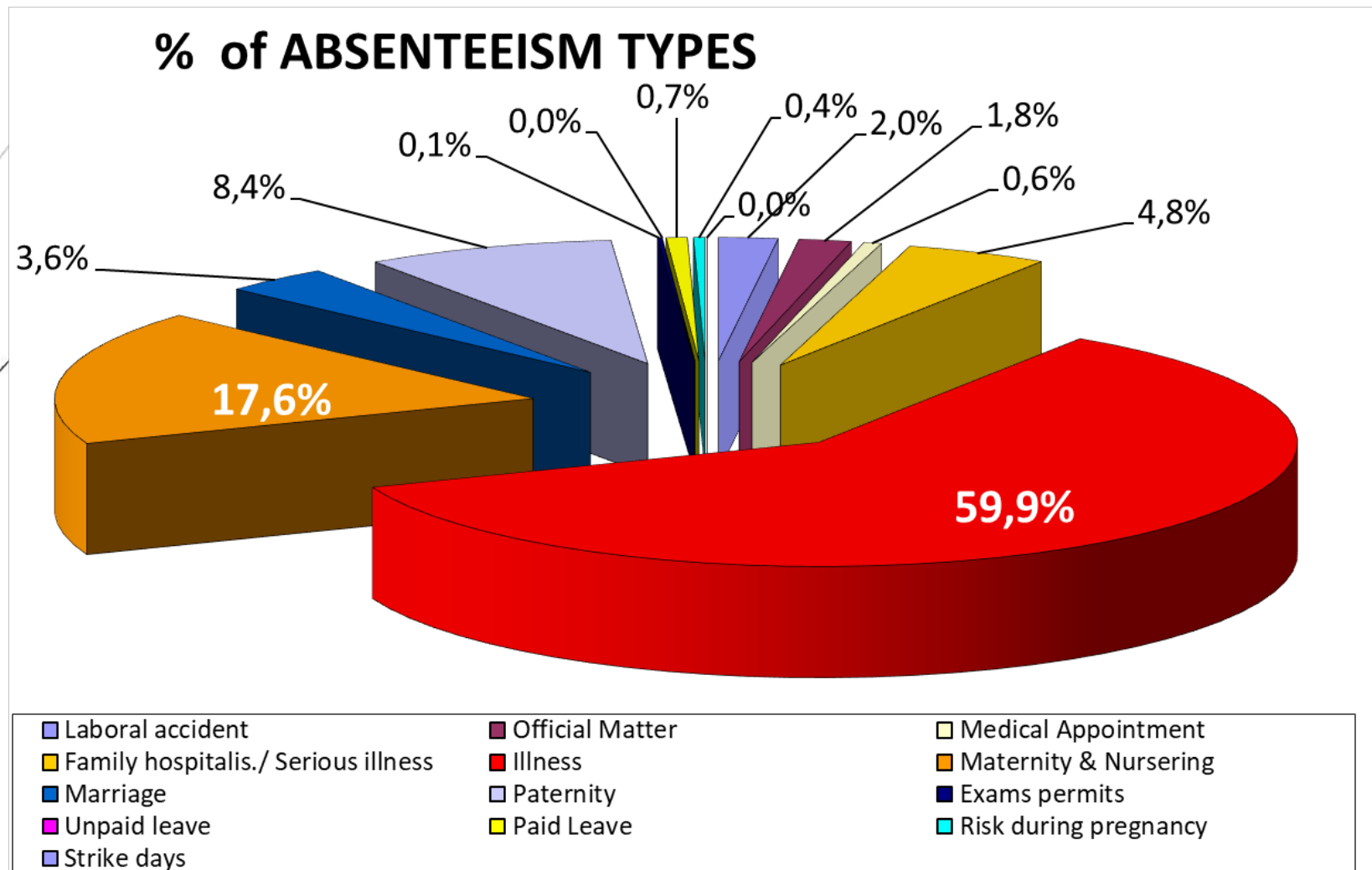
Absentismo por IT – Delimitarlo

ABSENTISMO: ausencia al puesto de trabajo, en horas que correspondan a la jornada legal de trabajo.

Tipos

- **PLANIFICADO:** Permisos por matrimonio/pareja de hecho, exámenes, maternidad, paternidad, adopción, lactancia, horas compensatorias, cita médica, etc.
- **IMPREVISTOS:** Accidentes, **Incapacidad Temporal (IT)**, Emergencias / responsabilidades familiares, Retrasos, etc.

Absentismo por IT – Delimitarlo



Absentismo por IT – Índice

Índice más usado por las Mutuas

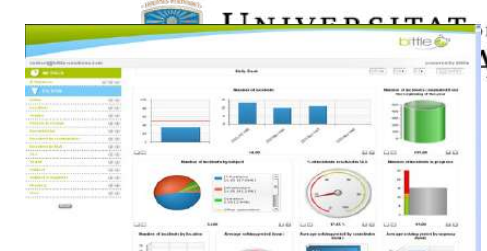
$$\text{Índice de Absentismo} = \frac{\text{Nº de jornadas perdidas por IT}}{\text{Nº de días cotizados}} * 100$$

Índice más útil para las Empresas

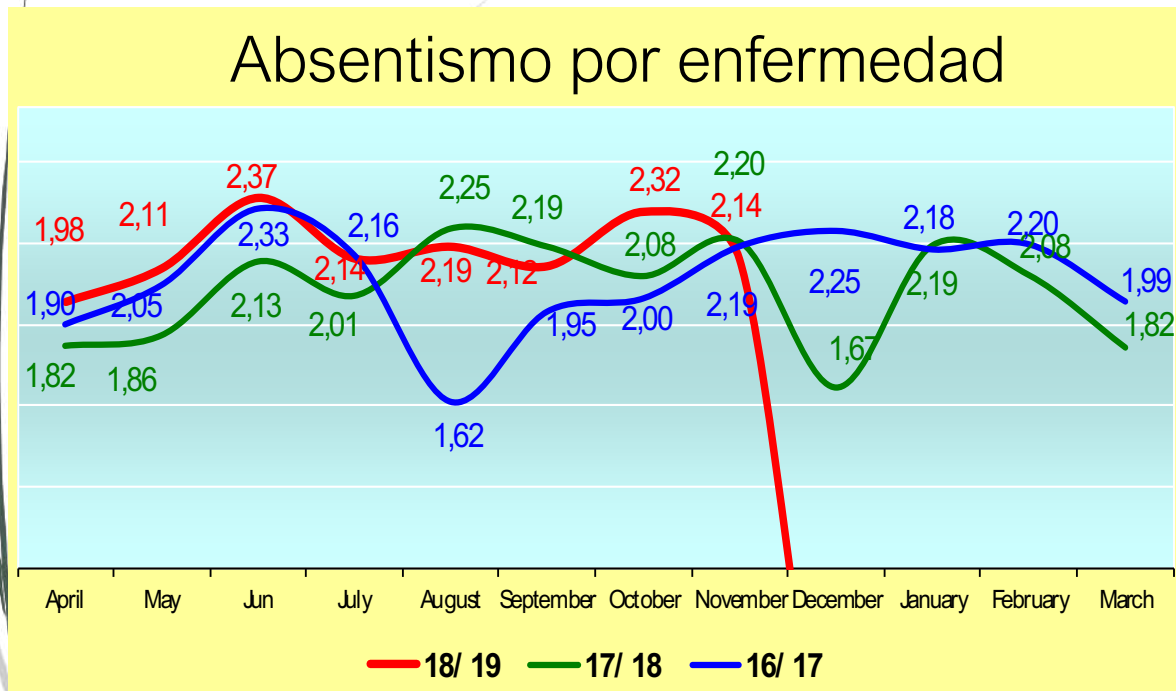
$$\text{Índice de Absentismo} = \frac{\text{Nº de jornadas perdidas por IT}}{\text{Nº de jornadas trabajadas reales}} * 100$$

$$\text{Nº Jornadas trabajadas reales} = (\text{Nº Trabajadores} * \text{Jornadas Teóricas}) - \text{Jornadas totales perdidas}$$

Es más realista,
pero más exigente
(denominador con menor valor)



Absentismo por IT – Cálculo y Comparativa



- Índice por jornadas perdidas: 2,13 en 2018/19 frente a 2,02 en 2017/18, 2,07 en 2016/17 y 2,13 en 2015/16.
- Índice por días cotizados (es el estándar facilitado por las Mutuas): 1,73 en 2018; 1,6 en 2017 y 1,64 en 2016
- La tasa de absentismo en España alcanza su máximo histórico: un 5%, según Adecco (Junio 2018). Crece un 21% desde 2014. En el sector servicios llega a 3,6% (por CC)



Absentismo por IT. Zoom por tipo de IT

Personas: prevalencia CC

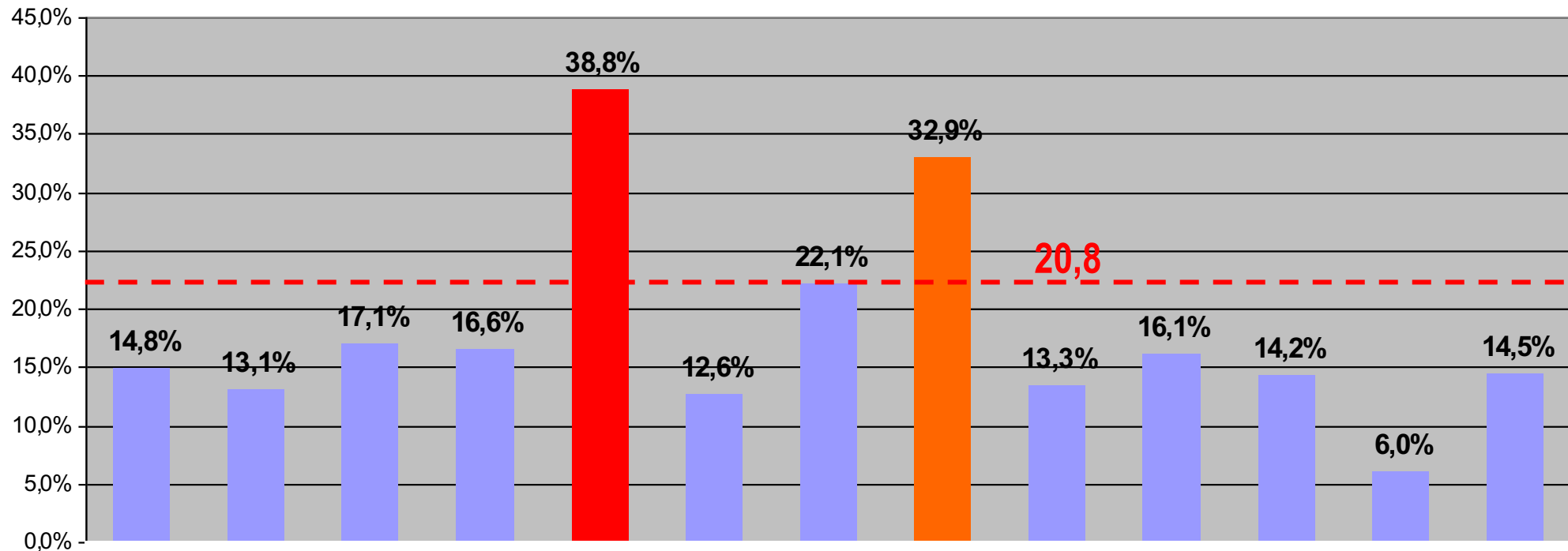
	FY 18	FY 17	FY 16
Gripe	7,8%	9 %	8,24 %
C.Lumbar	8,95 %	10,,74 %	5,43 %
A. Digestivo	8,85%	4,65 %	4,82 %
Infecciosas (no asociadas)	7,09 %	3,35 %	3,62 %
Patología Psiquiatrica	1,74 %		
Total Casos	400	360	520

Aparición de las patologías **psiquiátricas**
¿Cuánto duran?



Absentismo por IT – Zoom por Dpto/área, equipos

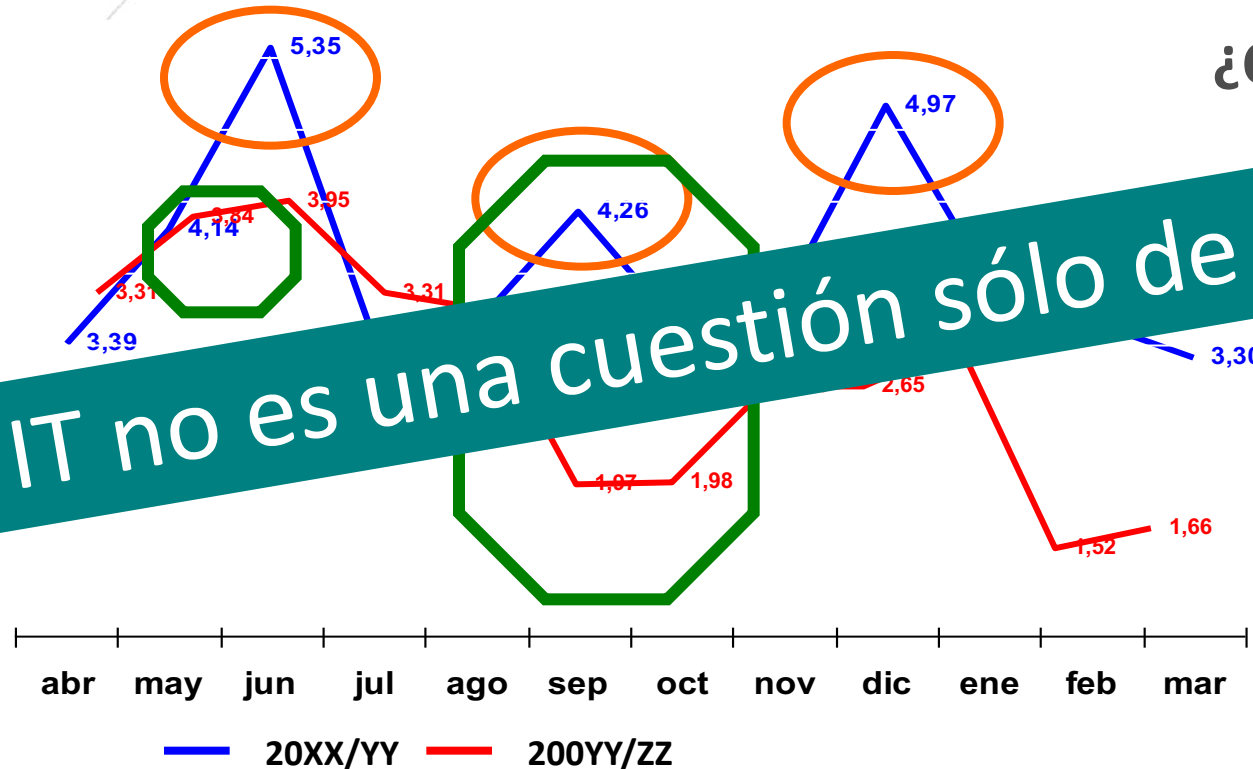
% Empleados con bajas por IT/Departamento



¿ Por qué varía el % de empleados de baja por IT entre departamentos/ equipos?

Absentismo por IT. Ejemplo para implicar a mandos I

Caso real

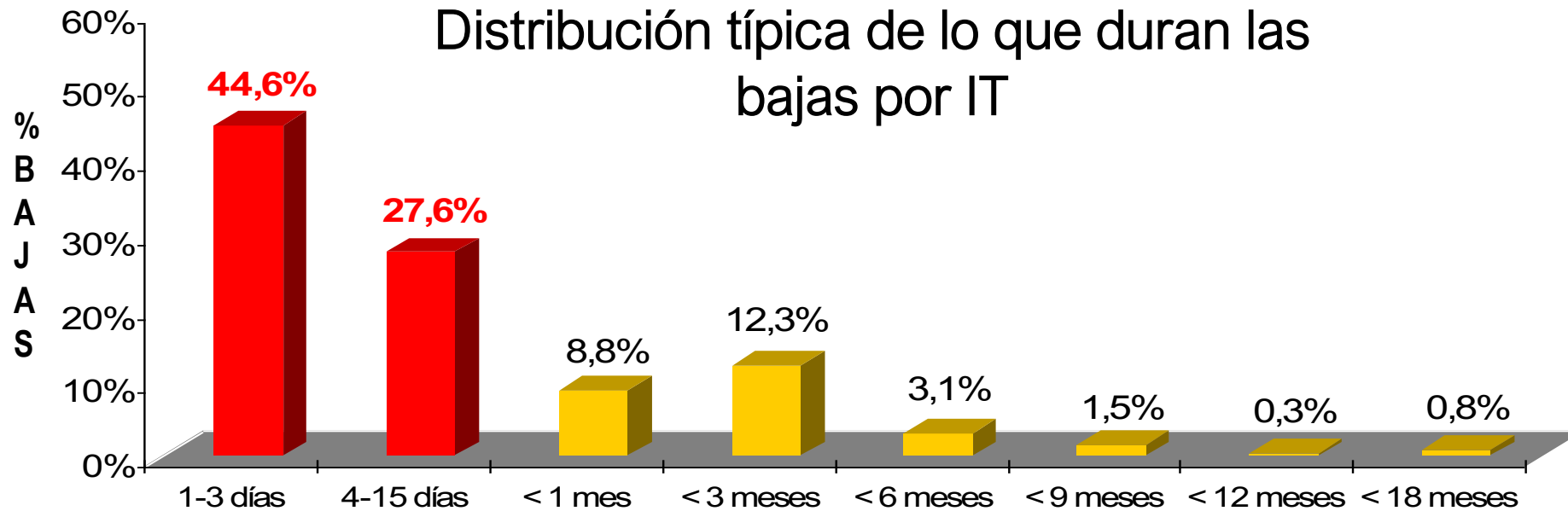


¿Cuál es la causa de estas bajas?

- ¿Enfermedad?
- ¿Carga de trabajo?
- ¿Gestión del equipo?
- ¿Tipo de tareas?
- ¿Conciliación familiar?
- ¿Motivación, satisfacción?
- ¿Efecto "llamada"?

Absentismo por IT. Ejemplo para implicar a mandos II

Agrupación por la duración de la baja por IT



Aprox. el 80% < 1 mes
Analizar repetitividad

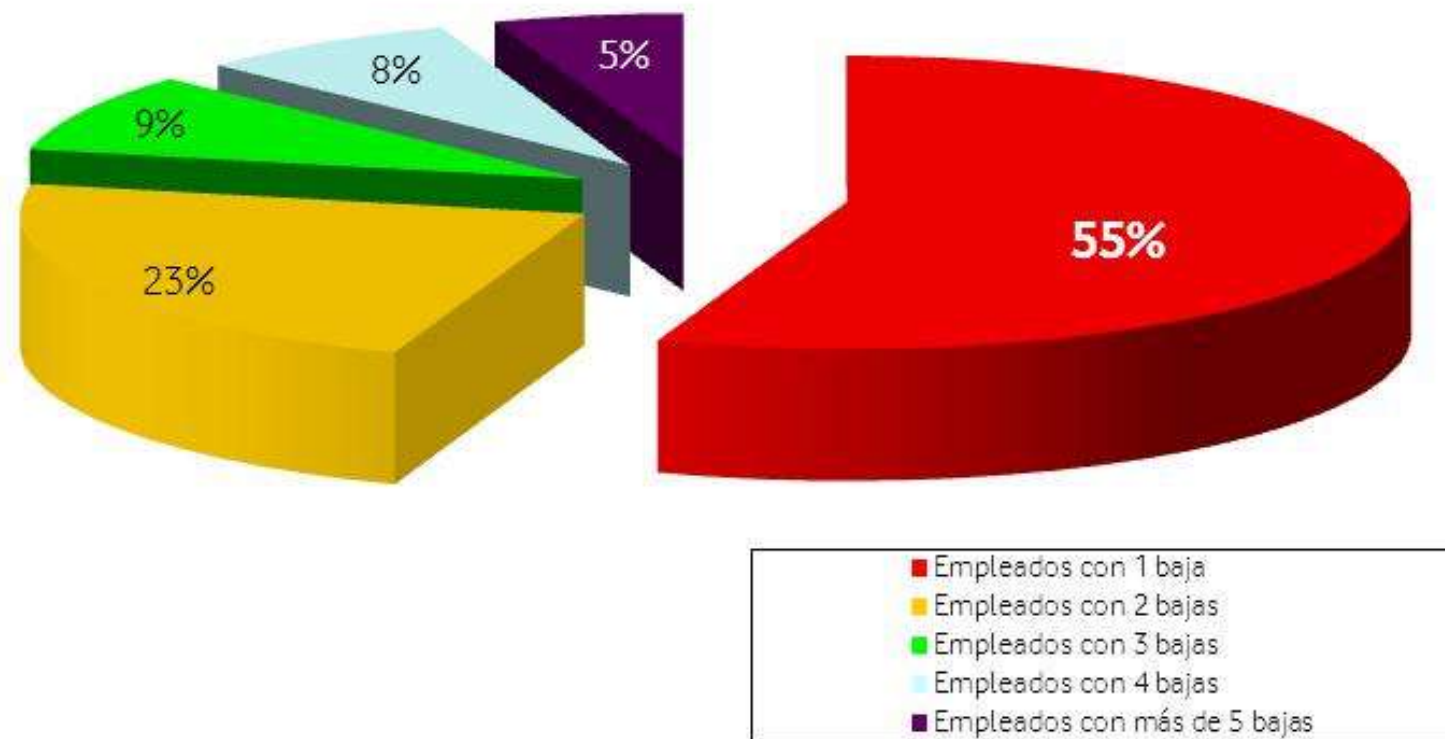
20% > de un mes
Seguimiento Médico

Impacta en la organización y el clima del equipo. Analizar repetitividad

Preocupa el efecto llamada y la carga administrativa

Absentismo por IT. Ejemplo para implicar a mandos III

Ejemplo de repetitividad de bajas por IT



Absentismo por IT. Ejemplo para implicar a mandos III

Caso real de un EMPLEADO

F.Inicio	F.Fin	D.Lab.	Motivo	<3 días
15/11/2010	15/11/2010	1	Cita Medica	
27/01/2011	27/01/2011	1	Cita Medica	
03/11/2010	03/11/2010	1	Días de Huelga	
12/04/2010	13/04/2010	2	Enfermedad	=< 3 días
04/06/2010	04/06/2010	1	Enfermedad	=< 3 días
23/07/2010	23/07/2010	1	Enfermedad	=< 3 días
05/08/2010	06/08/2010	2	Enfermedad	=< 3 días
08/10/2010	08/10/2010	1	Enfermedad	=< 3 días
17/01/2011	19/01/2011	3	Enfermedad	=< 3 días
28/01/2011	28/01/2011	1	Enfermedad	=< 3 días

Lunes

Jueves

Lunes y martes

Viernes

Viernes

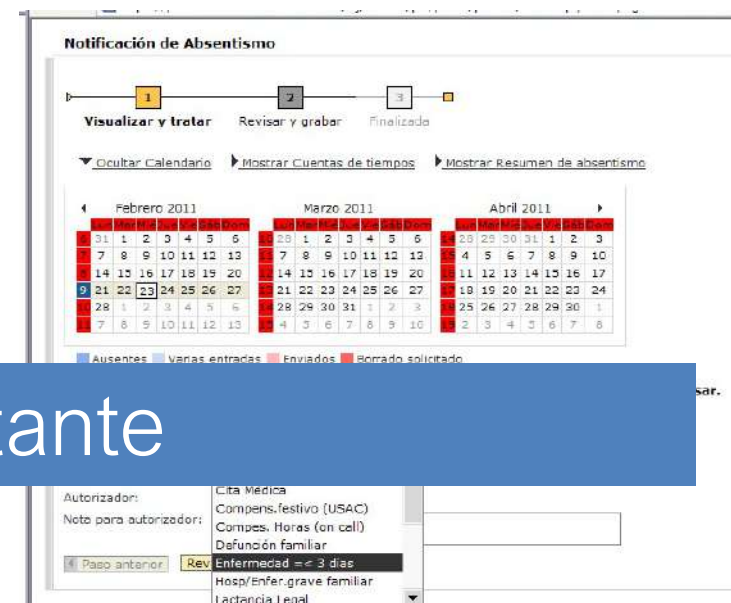
Jueves y viernes

Viernes

Lunes

Viernes

7 ausencias de hasta 3 días



El registro es importante

El absentismo laboral se dispara un 10% y cuesta a las empresas más de 85.000 millones

12/06/2019 15:06 | Actualizado 04/03/2020 14:17

TE PUEDE INTERESAR

TELENOTICIAS 2

Aranjuez, Collado Villalba y Fuenlabrada superan los 1.000 casos

El coste del **absentismo laboral** en España alcanzó los 85.140,42 millones de euros en 2018, lo que supone un 10% más que en 2017, según se desprende de la octava edición del **Informe Adecco** sobre absentismo laboral.



EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

SALUD Y PREVENCIÓN

TALENTO Y FORMACIÓN

Descárgate ya el IX Informe Adecco sobre Empresa saludable y gestión del Absentismo

En 2019 alcanzó el 5,6%
En 2020 **8,4%** en T1 y **23,7%** T2

Datos de absentismo en España

El pasado año 2019 la tasa de absentismo alcanzó al 5,6% en España, que era el dato más elevado de los últimos 20 años. Pero con la irrupción de la Covid-19, esta tasa se ha disparado hasta el 8,4% en el primer trimestre del año, **llegando hasta el 23,7%** en el segundo trimestre, más que **cuadruplicando la tasa del año anterior.**

Presentismo

PRESENTISMO: acudir al puesto de trabajo dedicando el tiempo a otros quehaceres no relacionados con el propio puesto de trabajo ni con la empresa.



Medir: Ejemplos

Datos objetivos



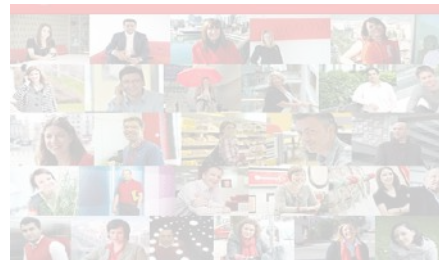
Datos cualitativos y médicos



NTP 421: "Test de salud total"



Datos cuantitativos: percepción del empelado



Encuesta de Clima



Medir. Metodologías Cualitativas y médicas

Características:

- Es un instrumento para “prevenir” los riesgos psicosociales. Detecta una posible existencia de desordenes psíquicos que no son revelados directamente.
- Permite la recogida sistemática y continua de datos sobre el impacto de los riesgos psico en la salud.
- Pone a disposición de los médicos del trabajo un instrumento para identificar y cuantificar la exposición a dichos factores de riesgo y su magnitud.
- Tiene un sistema de valoración que cuando la puntuación es elevada, le propone el Test de Goldberg que permite detectar ansiedad, depresión, ...
- De acuerdo al resultado final, le deriva al especialista.
- Mejorar la sensibilización de la empresa por la correlación entre FRS y efectos en la salud



NTP 421: "Test de salud total"



Medir. Metodologías Cualitativas y médicas

Beneficios para la PERSONA:

- Se le ofrece durante el reconocimiento médico. Es anual y voluntario.
- Activa un sistema de ayuda/intervención para la “PERSONA” que lo necesita.

Beneficios para la Empresa:

- Aporta indicadores del estado de salud de la plantilla.
- Permite comparar estados de salud en diferentes colectivos de la empresa.
- Permite comparar los resultados del estudio con una población normalizada e identificar una posible situación de riesgo psicosocial en la empresa.
- Facilita la puesta en marcha de las medidas necesarias para su prevención.

PSICOVS2012

Introducción

- Promovido por OSALAN y desarrollado por especialistas en Medicina del Trabajo y en Riesgos Psicosoc.
- Establece criterios y recomendaciones en vigilancia de la salud, para:
 - la detección precoz de daños en la salud emocional producidos por los FRS (identificar personas que necesitan cuidados). Tiene en cuenta los **FRS y las características de la persona**

PSICOVS2012 (Psicomet)

Nivel 1: cuestionario básico 10Q-FRP y preguntas del cuestionario SF36



Condiciones intralaborales

- Esfuerzo mental tareas
- Ambiente de trabajo
- Monotonía y motivación en el trabajo
- Promoción y desarrollo
- Conciliación vida familiar
- Conflictos
- Nivel de satisfacción general

Condiciones extralaborales

- Problemas importantes de salud familiar
- Conflictos familiares
- Cambios importantes de residencia
- Conflictos legales
- Accidentes
- Agresiones o amenazas relevantes
- Otras situaciones críticas personales

PSICOVS2012



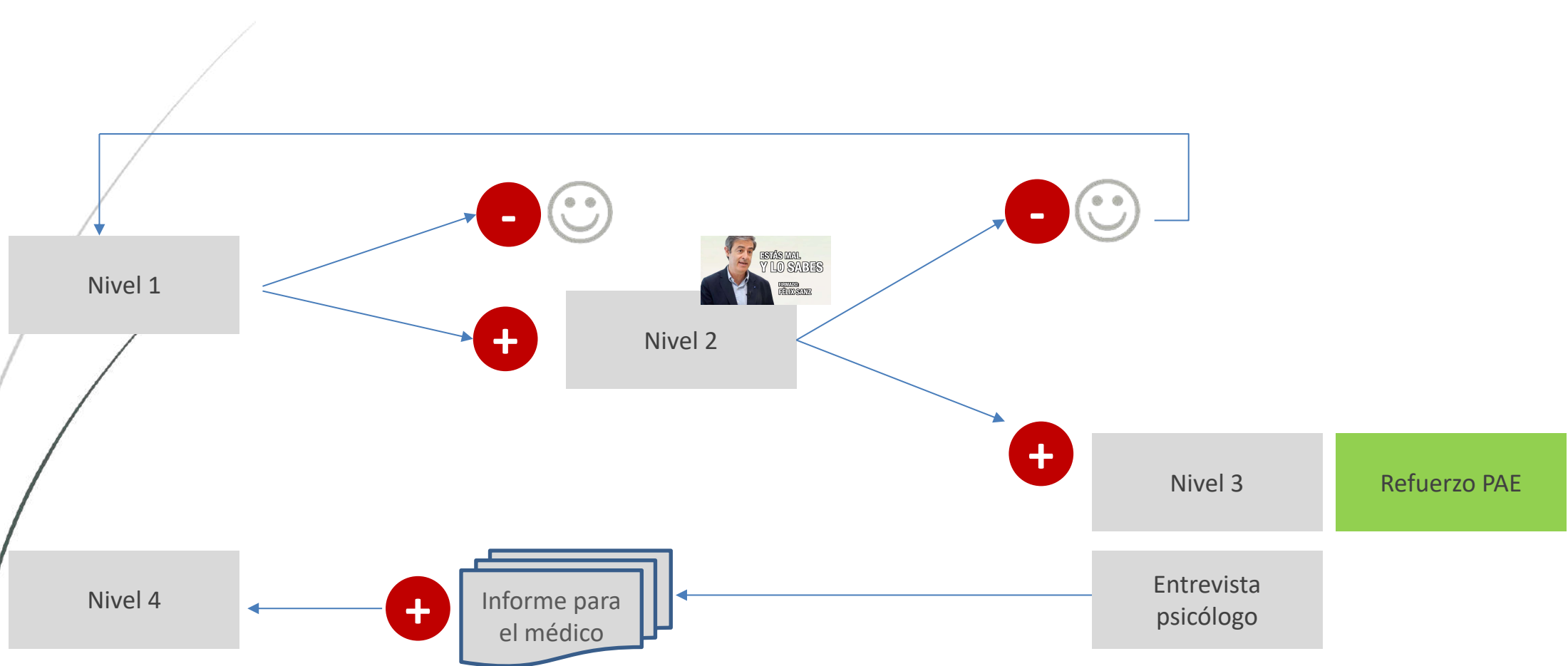
Nivel 2

- Estrés y Ansiedad (GHQ12 Goldberg)
- Indicadores de malestar general (2Q-IGM)
- Índice cribado factores de confusión
- Actitud ante el conflicto

Nivel 3

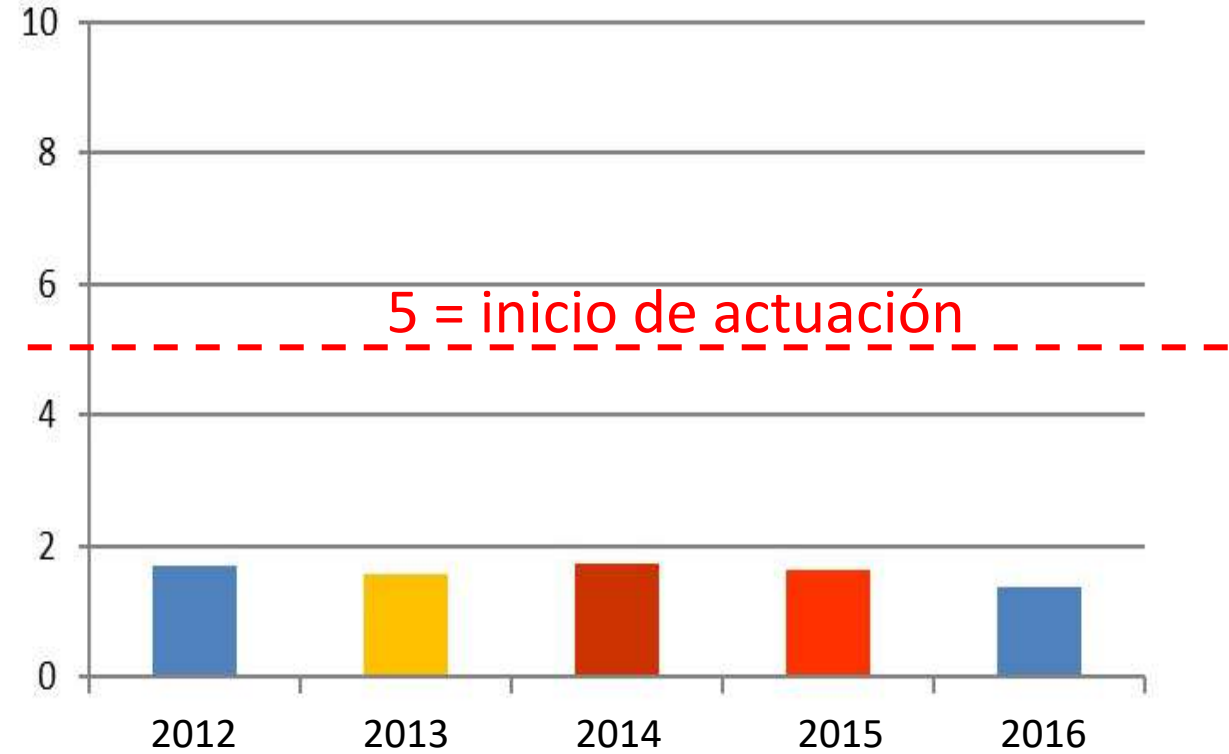
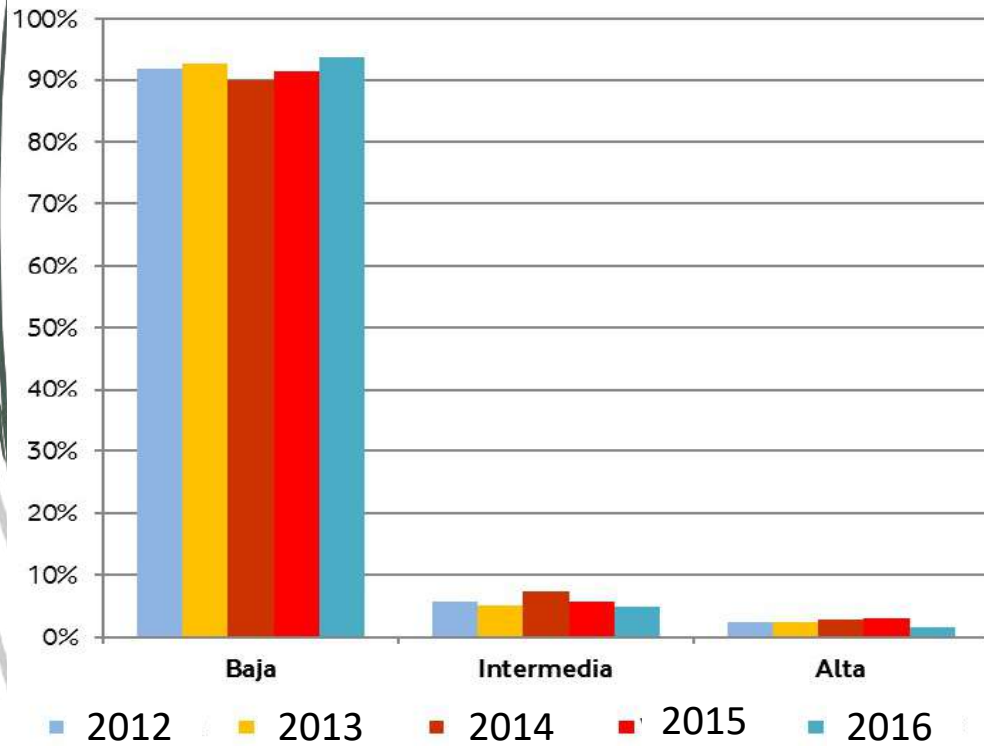
- SCL-90-R
- Entrevista personal + Informe

PSICOVS2012



Resultados

Puntuación media del Test de Salud Total (TST)



Media de reconocimientos médicos: 45% de la plantilla
 TST: de media, cumplimentado por 95%

Test de Salud Total

Características:

- Sistema validado por el INSHT (NTP 421: "Test de salud total")
- Consta de 22 preguntas que contempla el ámbito laboral y el extra-laboral.
- El Médico lo revisa con el empleado y concreta la puntuación.
- Se utiliza como "semáforo". Pueden diferenciarse tres grupos:
 - ✓ Puntuación baja: menor o igual que 4.
 - ✓ Puntuación intermedia: entre 5 y 7.
 - ✓ Puntuación elevada: mayor o igual a 8.
- La puntuación satisfactoria es la baja.

Test de Salud Total

Este documento se procesa mediante un sistema automatizado. Evite errores siguiendo estrictamente estas instrucciones

Para una lectura óptima escriba cuidadosamente, evitando tocar los bordes de las casillas.

Bien

Mal



Por favor, utilice bolígrafo negro o azul, ¡¡¡ nunca rojo !!!

El objetivo de este cuestionario es obtener indicadores de salud que puedan estar relacionados con las condiciones de trabajo y analizarlos de forma colectiva, con la finalidad de mejorar la prevención en su empresa.

A continuación encontrará una serie de situaciones que usted podría haber experimentado **ULTIMAMENTE**. Conteste con tranquilidad y tenga en cuenta que no hay respuestas buenas ni malas. En las zonas sombreadas marque con una X la opción que piense que se ajuste más a su situación actual. Si no entiende alguna pregunta diríjase al personal sanitario que le realice el examen de salud.

N.I.F / N.I.E.:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

1. Últimamente, en general, su apetito ha sido:

 Bueno

 Pasable

 Malo

2. En estos últimos tiempos, en su conjunto, ¿tiene buena memoria?

 SI

 NO

3. En estos últimos tiempos, en general, ¿está de buen humor?

 Si

 No

4. ¿Siente ardor de estómago varias veces por semana?

 SI

 No

5. ¿Tiene dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/> Con frecuencia	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Nunca
6. Últimamente ¿tiene problemas para conciliar o mantener el sueño?	<input type="checkbox"/> Con frecuencia	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Nunca
7. ¿Se siente molesto por padecer algún estado de nerviosismo, de irritabilidad o de tensión?	<input type="checkbox"/> Con frecuencia	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Nunca
8. ¿Es de temperamento inquieto, preocupado?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
9. ¿Le ocurre a veces verse invadido por una sensación de calor?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
10. En estos últimos tiempos, ¿se ha sentido molesto, sofocado, con una sensación de ahogo sin haber realizado esfuerzos físicos?	<input type="checkbox"/> Con frecuencia	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Nunca
11. Últimamente ¿ha tenido pesadez de cabeza o taponamiento de nariz?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
12. En estos últimos tiempos ¿ha tenido momentos de agitación hasta el punto de no poder permanecer quieto algún tiempo?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
13. En estos últimos tiempos ¿ha pasado días, semanas o meses sin poder ocuparse de nada porque no llegaba a empezarlo?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
14. En estos últimos tiempos ¿con frecuencia se ha sentido muy fatigado?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
15. Últimamente, ¿ha tenido palpitaciones?	<input type="checkbox"/> Con frecuencia	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Nunca
16. En estos últimos tiempos ¿ha llegado a desvanecerse?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
17. En estos últimos tiempos ¿se ha sentido invadido por sudores fríos?	<input type="checkbox"/> Con frecuencia	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Nunca
18. En estos últimos tiempos, ¿ha tenido temblor en las manos hasta el punto de preocuparle?	<input type="checkbox"/> Con frecuencia	<input type="checkbox"/> A veces	<input type="checkbox"/> Nunca
19. En estos últimos tiempos ¿ha estado tan intranquilo que ha llegado a sentirse por ello enfermo?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
20. ¿Se siente algo aislado, algo sólo, incluso entre amigos?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
21. ¿Tiene la sensación de que ahora las cosas le van mal?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
22. ¿Tiene la sensación de que nada merece la pena?	<input type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	

Medir: Ejemplos

Datos objetivos



Datos cualitativos y médicos



Datos cuantitativos: percepción del empelado



Encuesta de Clima





Encuesta de Clima

Introducción

- Su objetivo es recoger la opinión de los empleados, para identificar oportunidades mejora de la compañía y para el desarrollo de los mandos.
- Los planes de acción se elevan a nivel departamental y de compañía.
- Pueden participar todos los empleados de la empresa. En multinacionales, suelen participar todas las empresas del grupo.
- Impulsado por el ExCo. Hay un responsable local de la implementación, así como del diseño y seguimiento de los planes de acción.
- Los resultados se comparan con los del año anterior, con los de otras compañías similares, ...
- Gestión globalizada por una consultora externa. Garantiza la confidencialidad.

“Contestar a la encuesta es una obligación, contestar lo que quieras es tu derecho”

A. Coimbra (CEO Vodafone España)



Encuesta de Clima

Metodología y Aplicación

Número tasado de preguntas de todo tipo, puntuadas con respecto a una escala (ej: 1 al 5).

Se contestan a través de sistemas web, en plataformas externas y con accesos personalizados.
Confidencialidad.

Están relacionadas con:

- Grado de Compromiso con la empresa. Promotores / detractores internos.
- Gestión del Mando (Acumulado e individualizado).
- Valores de compañía (agilidad, coherencia, sencillez...)
- Gestión operativa
- Integración y diversidad.
- Seguridad, Salud y Bienestar
- ...

Encuesta de clima. Ejemplo de resultados



- Cada mando recibe su informe personalizado si se garantiza la confidencialidad de las respuestas. El informe incluye áreas de mejora y la plantilla para los planes de acción.
- Los planes de acción se elevan a nivel departamental y de compañía. Se desarrollan y se siguen durante todo el año, analizándose su viabilidad.

	2018	Versus 2017	Sector General 2018
Engagement Index	85	+16	77
Manager Index	86	+10	-
Diversity & Inclusion	91	+5	78
Desarrollo de los miembros	74	+12	54

Medir: Ejemplos

Datos objetivos



Datos cualitativos y médicos



Datos cuantitativos: percepción del empelado



Encuesta de Clima



Great Place to Work

Introducción

El Modelo GPTW *analiza, evalúa y certifica la excelencia de la empresa*. Desvela los mejores lugares para trabajar en España. Mundialmente reconocido.

Representa la visión del Empleado (*percepción*), sobre actuaciones clave realizadas para él.

Según el estudio realizado por GPTWk® en compañías que cotizan en bolsa y que disponen de certificación GPTW, estas reciben un impacto directo en su índice bursátil obteniendo un retorno de tres veces más que los competidores por la certificación. [enlace a la fuente](#)

La NTP 1008 “Lugares Excelentes para trabajar”, dice (I):

La *excelencia* está en cuidar los detalles para *sorprender favorablemente a empleados* y externos a la organización, procurando hacerlo de manera continua.

Una organización *es excelente cuando responde con creces* a las expectativas de sus clientes y a las de las personas y colectivos con los que interactúa. Va siempre y en todo más allá de lo normalmente esperado.

Great Place to Work

La NTP 1008 “Lugares Excelentes para trabajar”, dice (II):

La excelencia es una **condición imprescindible** para competir con éxito y asegurar la **sostenibilidad** de la empresa.

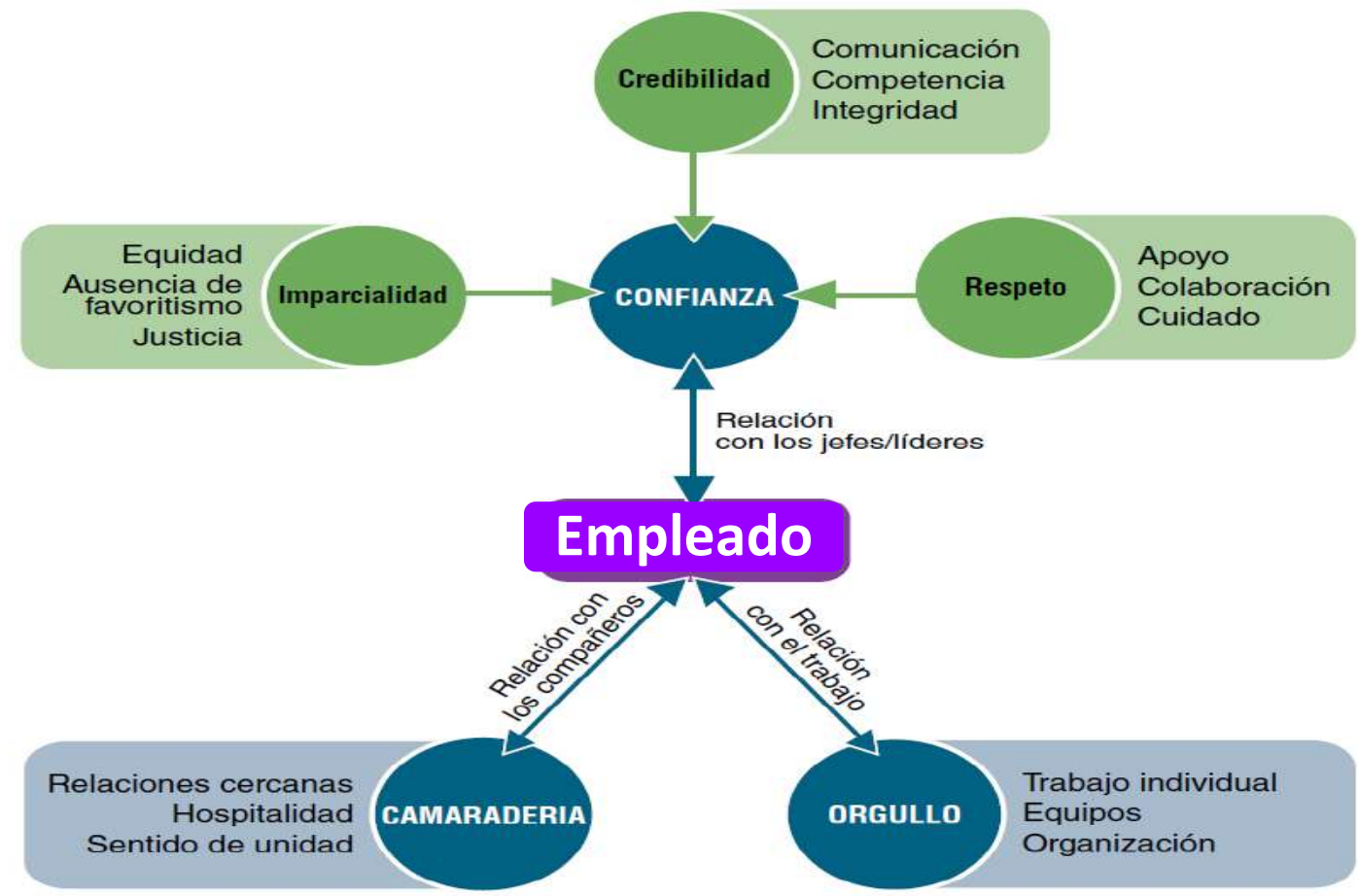
Ser excelente obliga a:

- un **esfuerzo permanente** con voluntad personal y colectiva de lograrlo,
- a que **todos tengan las competencias requeridas** para un desempeño eficaz
- a que **disponga de los recursos necesarios**, sobre todo organizativos y procedimentales,
- y que se mantenga una acción continuada y perseverante para **evitar la complacencia**, demostrándose claramente en todo momento que el camino elegido es el acertado.

La excelencia empresarial solo se puede alcanzar si **los empleados sienten que están en un lugar excelente** para trabajar. Todas las personas deben sentirlo.

Focalizado en la satisfacción de los trabajadores sobre su trabajo y la organización.

GPTW. Visión desde la perspectiva del empleado



Modelo de Robert Levering y Milton Moskowitz

GPTW. Visión desde la perspectiva del empleado



“alcanzar los objetivos de la empresa, con personas que entregan lo mejor de sí mismas, trabajando unidos como equipo/ familia en un ambiente de confianza”

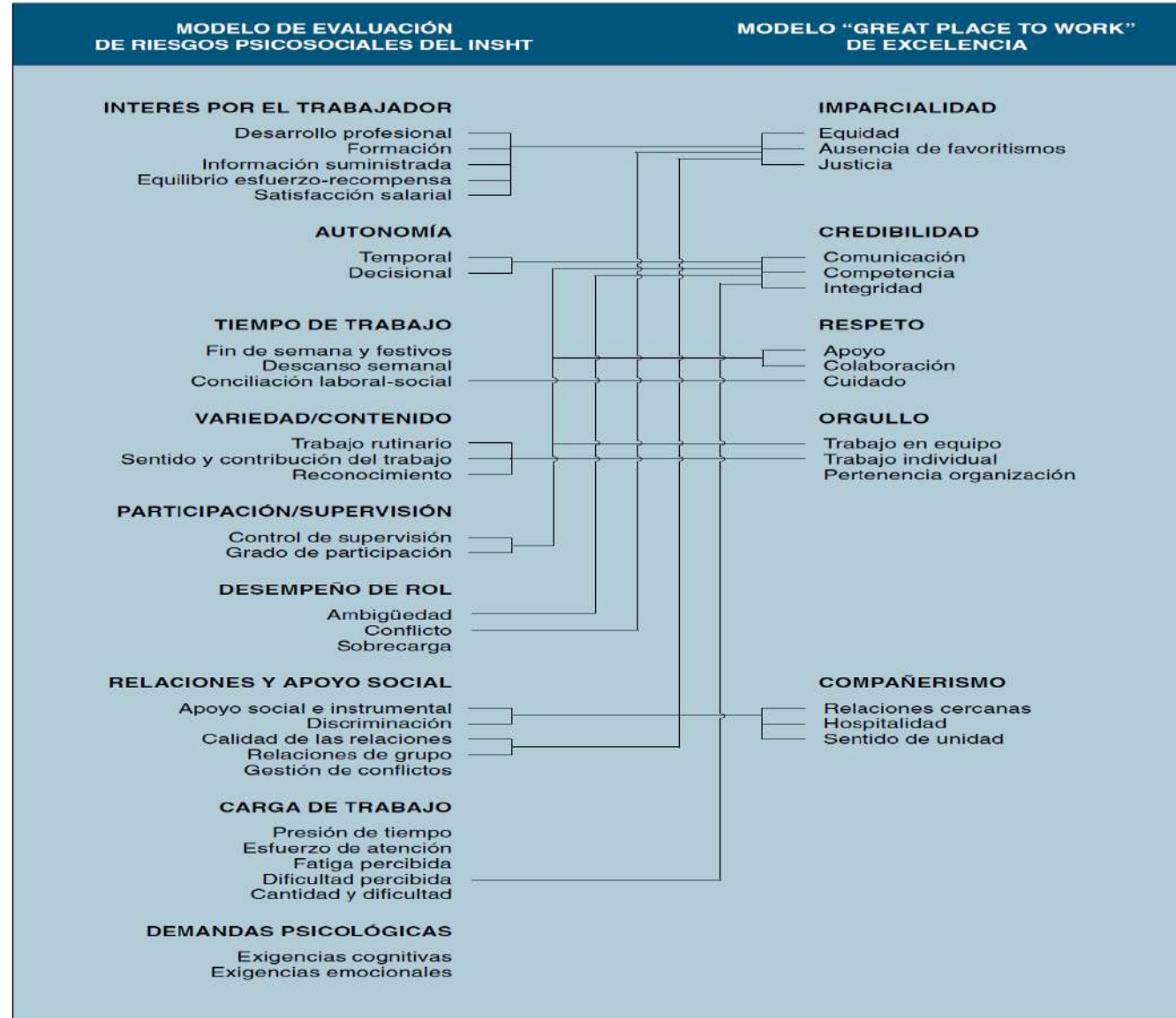
GPTW. Metodología

Consta de dos cuestionarios:

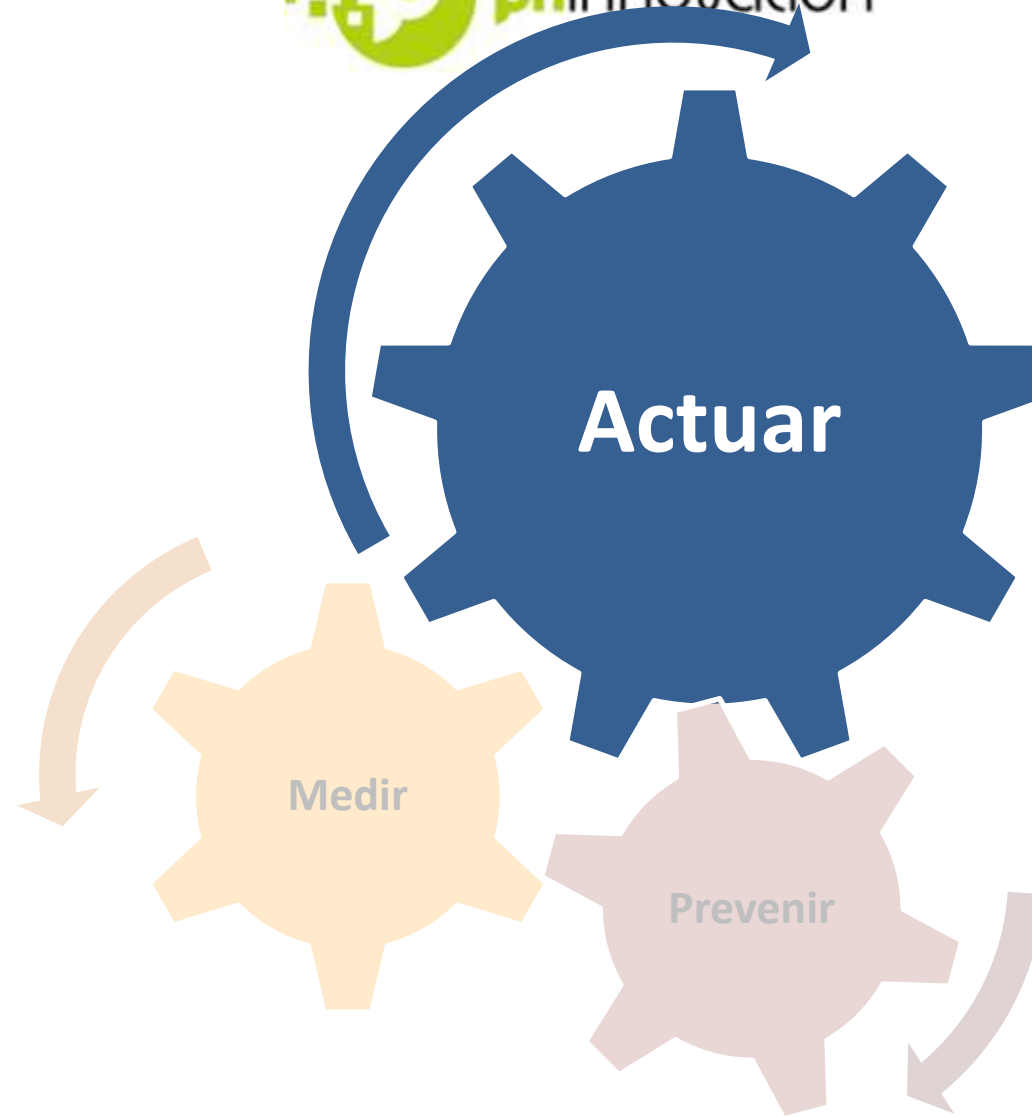
- *Culture Audit*
- Evaluación y encuesta a empleados *Trust Index*® (2/3 de la puntuación)

GPTW. Correlación entre el modelo GPTW y los Factores

Psico



Proceso



Actuar

- Canal de notificación/Sistema de alertas
- Equipo de gestión multidepartamental (SSyB, RRLL, RH, ...):
 - Quién hace qué: Lidera RH.
 - Implicar a los mandos del Dpto/equipo afectado
 - Dimensionar el problema (ej, pico de trabajo o alta carga sostenida en el tiempo)
 - Analizar las posibles soluciones. Decisión.
 - Gestión de la RLT.
- Aplicar la solución
- Evaluar el resultado

3

Conclusiones

Conclusiones

- La salud y el bienestar de las “persona” tiene que estar en el centro. No nos limitemos a evaluar riesgos.
- Utilicemos los indicadores complementarios adecuados a la cultura de la empresa y que nos ayuden a implicar a otros equipos.
- Integremos la GP en la empresa: equipos de trabajo mixtos, herramientas y planes de acción corporativos.
- Proactividad, no esperemos a que nos lo pidan.

Gana la empresa, si gana el empleado

Conclusiones

Somos lo que hacemos día a día, de modo que la excelencia no es un acto, es un hábito.

Aristóteles



¡ Gracias !

Félix Sanz Herrero

