

Centro Niemeyer (Avilés) Asturias. España
9, 10 y 11 Noviembre de 2017

Ergonomía y Psicología Aplicada
Visión global de la prevención.
La Ergonomía del nuevo mundo.



Jorge López de Ávila

Servicio de Intermediación en Riesgos
Psicosociales

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el
Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7-5ª izda. 28008 Madrid

jorge.deavila@Madrid.org

Telf.: 91 580 30 29

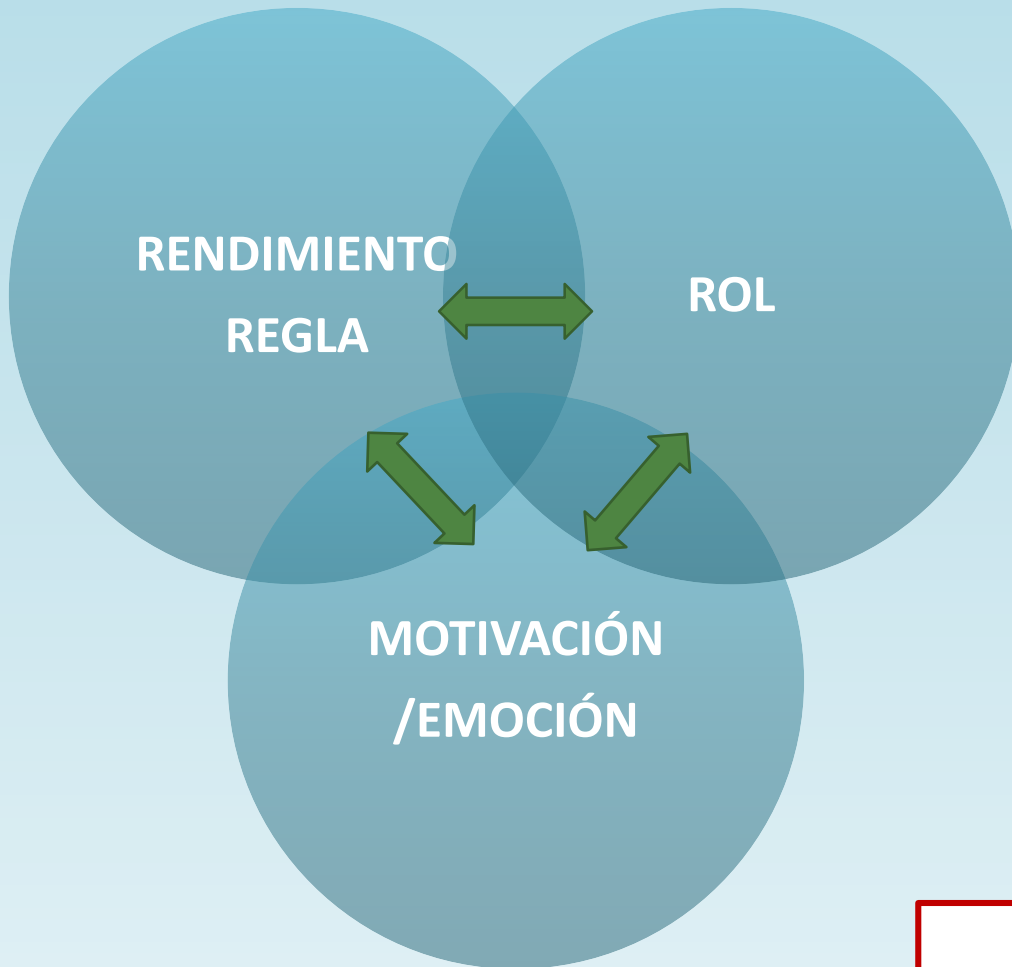
EL ACOSO LABORAL, VISIÓN DESDE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

- **SE NECESITA UNA ACTITUD TOTALMENTE NUEVA RESPECTO AL EMPLEO Y EL PROGRESO DE LAS PERSONAS.**
- **CUANTO MÁS AUMENTE LA EXIGENCIA DE INICIATIVA AL EMPLEADO, ESTAS PERSONAS MÁS EXIGIRÁN A SU ENTORNO.**
- **EL OBJETIVO EMPRESARIAL ES COORDINAR Y COMUNICAR EFICAZMENTE PARA CREAR UNA CULTURA DE COOPERACIÓN Y COHESIÓN.**

Espiral de percepción
y valoración negativa
de la situación

Impregnado por:
< Contexto Organizacional
> Ambiente Laboral





COMPETENCIA

En el tiempo



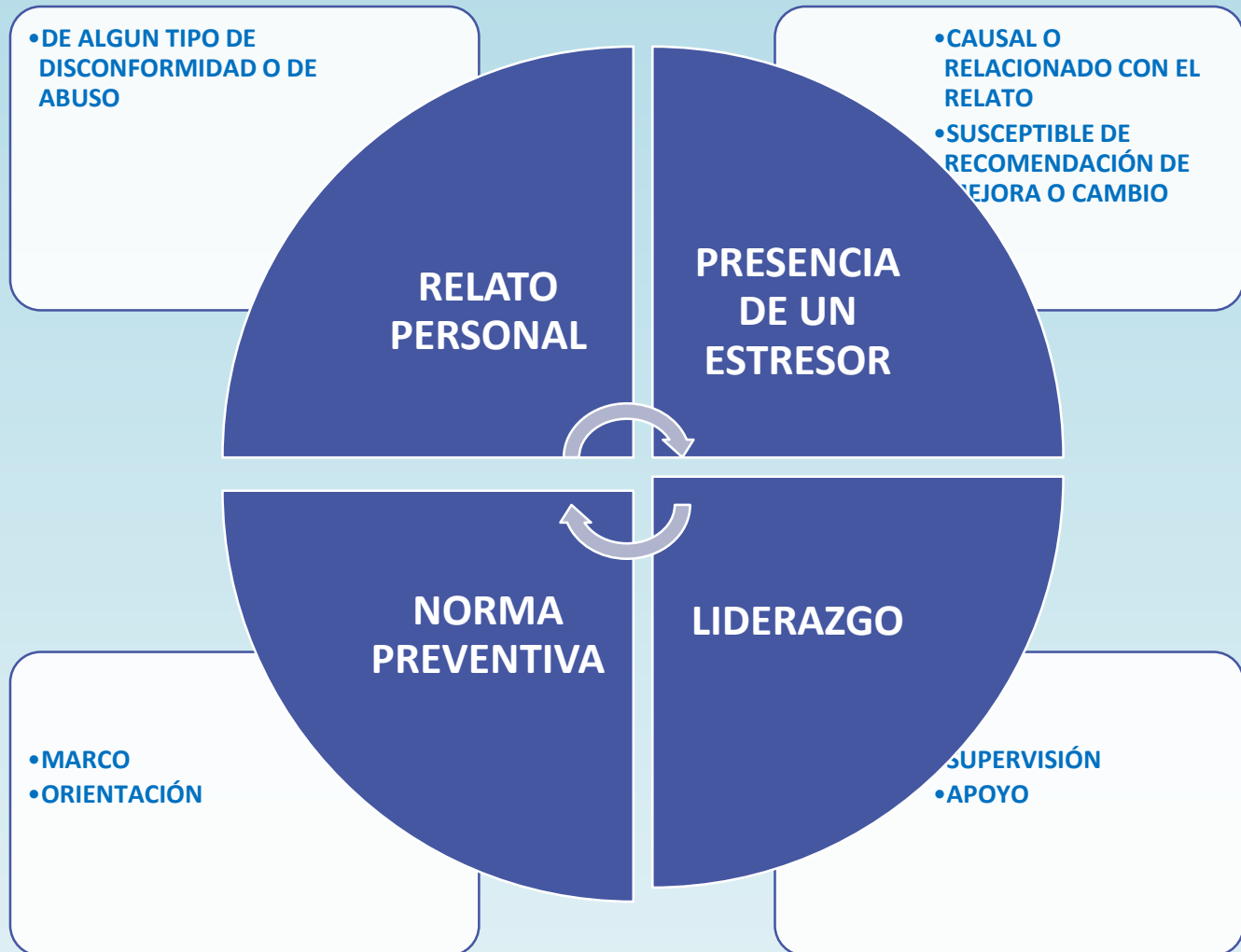
En el contexto



En la historia que vivimos



EQUILIBRIO



CARACTERÍSTICAS PRESENTES EN LOS CASOS DE APT/APL OBSERVADAS EN EL SIRP

Se necesita de actuaciones proactivas y de calado. Por tanto de cambio, de carácter innovador. Centradas en la PRL como motor de cambio

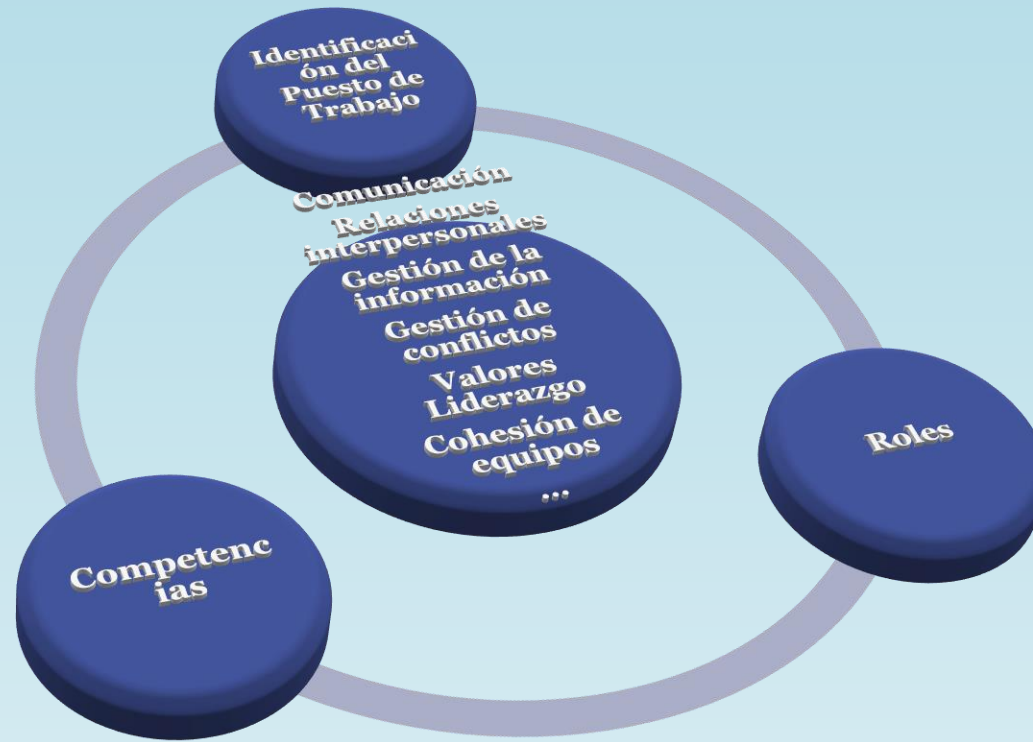
Que aúnen esfuerzos desde tres ejes:

- competencia,
- participación y
- rendimiento



Doble objeto de atención en los casos de APT/AL

**NO ES SUFICIENTE UNA INTERVENCIÓN DE CARÁCTER PRESCRIPTIVO
ES NECESARIO INTERVENIR DESDE EL RESPETO, LA PARTICIPACIÓN Y
LA RESPONSABILIDAD**



MEDIACIÓN

COLABORACIÓN	Reglas Negociadas PROCEDIMIENTOS y PROTOCOLOS frente la Acoso	Desarrollo personal y profesional	
CONVIVENCIA		expectativas	rendimiento

El acoso psicológico laboral/ acoso psicológico en el trabajo ¿a QUIÉN y en qué AFECTA?

- **AL CIRCULO INMEDIATO DE PERSONAS**
- **AL GRUPO DE TRABAJO**
- **A LOS LIDERES DEL GRUPO**

CLIMA DE TRABAJO

➤ CONVIVENCIA

TAREA

➤ COLABORACIÓN

◎ Objeto de Prev RRLL

◎ Objeto de Prev RRLL

PROPUESTA:

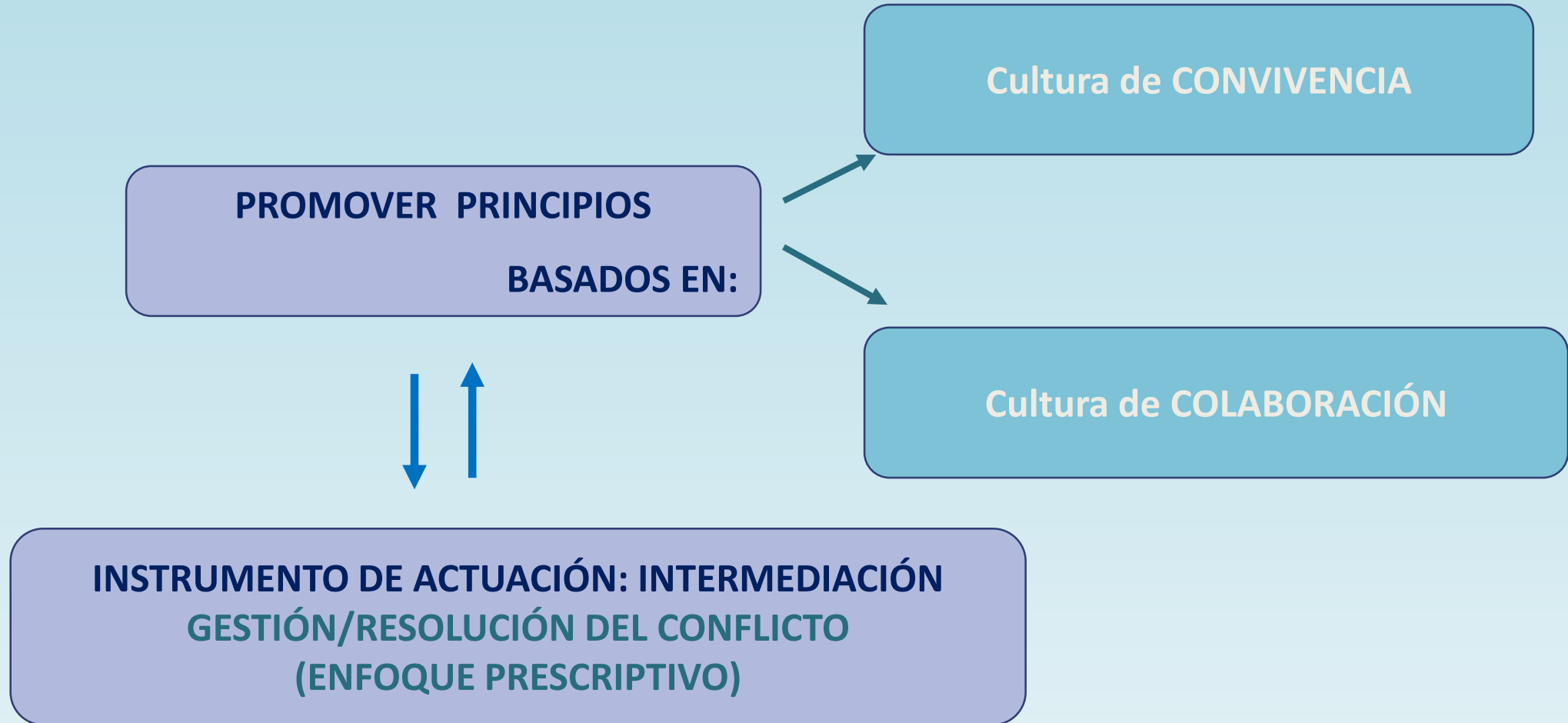


- INTERMEDIACIÓN
GESTIÓN/RESOLUCIÓN DEL
CONFLICTO

(ENFOQUE PRESCRIPTIVO)

- PROMOVER UNA CULTURA DE CONVIVENCIA
- PROMOVER UNA CULTURA DE COLABORACIÓN

PROPUESTA:



Actualmente los trabajadores se enfrentan a patrones de interacción conflictivos que tienen su origen no solo en problemas de interacción y sociabilidad y estrés, sino en las nuevas funciones, flexibilidad y empleabilidad, destrezas,... que se exigen actualmente a los trabajadores.

La Formación es necesaria en trabajadores, mandos, directivos.

La finalidad es no solo mejorar la relación/comunicación sino cambiar ACTITUDES

Objetivo que el clima de la organización sea seguro (**seguridad psicológica**)

**Principios orientadores
para un lugar de trabajo
psicológicamente
saludable**

**PROMOVER UNA
CULTURA DE
CONVIVENCIA**



**Principios orientadores
para un lugar de trabajo
psicológicamente seguro**

**ACTUAR DESDE UN MODELO
DE COLABORACIÓN**

- Valorar los intereses de las personas. Solo hay una manera: **RESPECTO**
- Aceptar que todos tenemos una experiencia personal diferente en cómo nos afectan los conflictos
- **Comunicar con empatía**
- Nunca querer cambiar el **ESTILO** de comportamiento del otro
- Los conflictos generan una gran energía que sirve para movilizar a las personas. En un contexto de “insatisfacción” el conflicto ayuda a explicitar lo oculto.
- **En cualquier grupo su fuerza es la suma de la expresión de las perspectivas individuales.** La diversidad es riqueza.
- El éxito del grupo esta en la gestión del todo

Jorge López de Ávila

Servicio de Intermediación en Riesgos Psicosociales

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7-5ª izda. 28008 Madrid

jorge.deavila@Madrid.org

Telf.: 91 580 30 29