



institut sindical  
de treball, ambient i salut

# Círculos de prevención

## Resumen de lo aprendido de la experiencia



Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud





# PROCESO DE INTERVENCIÓN PARTICIPATIVO (no sólo cuestionario)

FASE DEL PROCESO DE INTERVENCIÓN	¿QUIEN LA REALIZA?
<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>	
<b>1) Acordar la utilización del método</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Presentar el método CoPsoQ-istas21</li><li>- Firmar el acuerdo para la implementación del método</li></ul>	Salud
<b>2) Preparar y realizar el trabajo de campo</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Adaptar el cuestionario</li><li>- Diseñar la distribución, respuesta y sensibilización de la plantilla</li><li>- Poner en marcha el trabajo de campo</li></ul>	Grupos de trabajadores y trabajadoras expuestos a la situación desfavorable para la salud que se quiere eliminar o reducir reunidos por el grupo de trabajo a efectos de la consulta
<b>3) Interpretar los resultados y acordar las medidas preventivas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Informatizar los datos y generalizarlos</li><li>- <b>Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas</b></li><li>- Informar a la plantilla</li></ul>	Grupo de trabajo <b>Círculos de Prevención (CP)</b> El Comité de Seguridad y Salud ratifica
<b>PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA</b>	
<b>4) Implementar las medidas preventivas:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ordenar, concretar y planificar las medidas preventivas</li><li>- Informar a la plantilla</li></ul>	Grupo de trabajo El Comité de Seguridad y Salud ratifica Círculos de Prevención
<b>.2 Implementar y evaluar las medidas preventivas</b>	



## CP: composición



- ✓ Trabajadores y trabajadoras expuestos a la situación desfavorable para la salud que se quiere eliminar o reducir

**Se trata de fomentar el habla sincera y crítica sobre las condiciones de trabajo :**

- ✓ Se participa de forma voluntaria
- ✗ Evitamos en el mismo círculo de prevención protagonistas que puedan coartar la opinión de otros
  - ✓ Habitualmente, separamos trabajadores y mandos y repartimos miembros del grupo de trabajo según grupo de pertenencia
- ✓ Moderador/a: persona que genere confianza a los miembros del CP
- ✓ Máximo grupos de 9 personas



## CP: Objetivos



Según el momento del proceso de intervención y las necesidades del grupo de trabajo.

En UPV se **consulta** sobre:

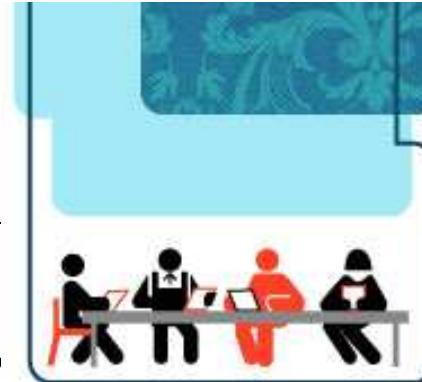
- **medidas preventivas:** cambios en las condiciones de trabajo para reducir la doble presencia, exigencias cuantitativas, inseguridad, falta de calidad de liderazgo y falta de previsibilidad

**X** se ha de evitar que en estos círculos se vuelva a plantear la exposición, esta ya ha sido identificada y valorada, este es el punto de partida

**✓** Son muy importantes las circulares previas a cada círculo, para situar cual va a ser su propósito y basándose en los resultados de la evaluación



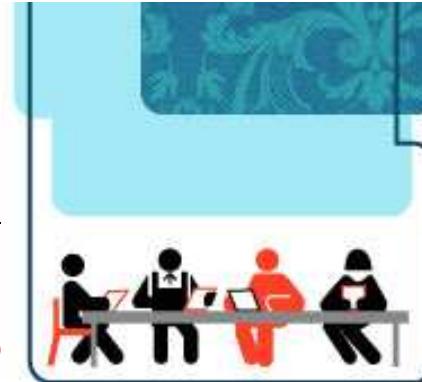
## CP: dinámica



- ✓ Es como una mesa redonda, se trata de aportar ideas, discutirlas, profundizar sobre ellas, afirmarlas, negarlas, matizarlas, abrir otros temas relacionados...
- ✓ El/la moderador/a es muy importante, no da su opinión, escucha, pero interviene para ordenar las intervenciones, fomentar que todo el mundo pueda hablar, que no se vayan mucho de tema, puede hacer preguntas si no entiende algo, puede pedir que se completen argumentos...
- ✓ Finaliza cuando la moderadora decide que han sido suficientemente tratados los temas
- ✓ En tiempo de trabajo



## CP: dinámica



- ✓ Las sesiones han de tener una duración máxima de **2 h**
  - ✓ El número de sesiones es variable, según tema
  - ✓ Se graba para no perder la riqueza de lo explicado.
- 
- ✓ El resultado público del círculo es el **informe-resumen**  
Es un resumen de los planteamientos mantenidos por los componentes del círculo de forma anónima , ordenados por temas.
  - ✓ Todos los componentes del círculo deben **guardar secreto sobre el *quién* de lo hablado**, lo importante es el qué, recogido en el informe-resumen
- 
- ✓ El informe estará a disposición de los miembros del CP y del GT, entre 1 semana y 15 días después de su realización



# Calidad de liderazgo en Vestir

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>Calidad de liderazgo:</b> 79% trabajadoras en el puesto de operaria de producción directa en situación de exposición más desfavorable para la salud	Los superiores no se comunican bien (59%), no planifican bien trabajo(53%), no resuelven bien los problemas (73%), no se aseguran de que tengan oportunidades de desarrollo profesional (71%)	Política empresarial de gestión de la mano de obra y habilidades superiores	<b>Concretadas en círculo de prevención:</b> <b>Procedimientos para mejorar el apoyo de encargadas:</b> Que entre las tareas de las encargadas esté: <ul style="list-style-type: none"><li>- distribuir el material</li><li>-distribuir accesorios</li><li>- vigilar el buen estado de las herramientas</li><li>- agilizar el mantenimiento de la maquinaria</li><li>- en casos de acumulación de trabajo: mover carros, clasificar el material por colores, dificultad. etc.</li></ul>



## Calidad de liderazgo en Vestir (2)

EXPOSICIÓN Y LOCALIZACIÓN	CONCRETAR LA EXPOSICIÓN	ORIGEN	MEDIDAS PREVENTIVAS
<b>Calidad de liderazgo:</b> 79% trabajadoras en el puesto de operaria de producción directa en situación de exposición más desfavorable para la salud	Los superiores no se comunican bien (59%), no planifican bien trabajo(53%), no resuelven bien los problemas (73%), no se aseguran de que tengan oportunidades de desarrollo profesional (71%)	Política empresarial de gestión de la mano de obra y habilidades superiores	<b>Concretadas en círculo de prevención:</b> <b>Procedimientos para mejorar el trato como profesionales y personas por parte de los superiores y encargadas:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Que las encargadas informen de los cambios y consultas en el día a día para evitar fallos, para trabajar mejor ante imprevistos, etc.</li><li>- Que los superiores antes de cambiar un método les consulten y cómo mínimo lo justifiquen.</li><li>- Que las traten con respeto, es decir, que no les chillen, humillen y comparen con otras trabajadoras.</li></ul>



# influencia y posibilidades de desarrollo Beber

## Exposición

90,2% operarios de producción en situación de exposición más desfavorable para la salud

no hay margen de autonomía (respecto al método, asignación y orden realización de tareas, cantidad de trabajo)

imposible aplicar y mejorar habilidades y conocimientos  
imposible aprender cosas nuevas, monotonía

## Origen

Parcelación, estandarización, división radical entre tareas de ejecución y diseño, control piramidal contenido tarea y condiciones trabajo

## Propuestas medidas preventivas

Establecer mecanismos de participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con la propia tarea y las de la sección en la que se trabaja  
Realizar tareas de mayor complejidad

Medidas acompañamiento:

- Plan de formación para mandos intermedios y trabajadores/as
- Revisar estructura salarial



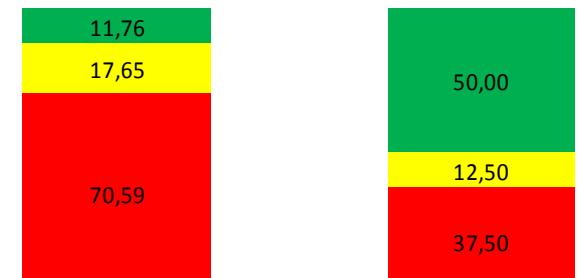
# Propuestas de los Círculos de Prevención de Beber

- Objetivo: concretar las medidas propuestas por GT
- 9 CP realizados (2 sesiones de 2h por CP). Propuestas Stocks:
  - Reuniones semanales para la discusión y acuerdo de la forma de realización de la producción semanal (asignación y orden de tareas, métodos utilizados)
  - Realización por los trabajadores de tareas de mantenimiento y pequeñas reparaciones (ahora externalizadas), previa formación.
  - Participación puntual en el estudio de la adquisición de maquinaria y materiales (compras)

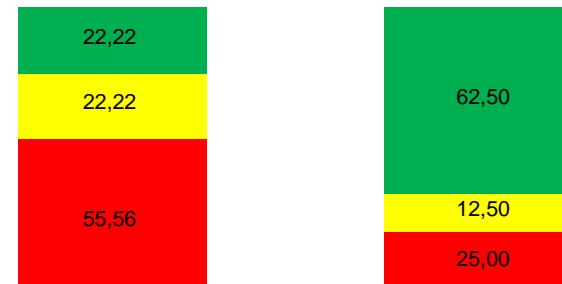


## Resultados pre-post intervención: influencia, apoyo, estima

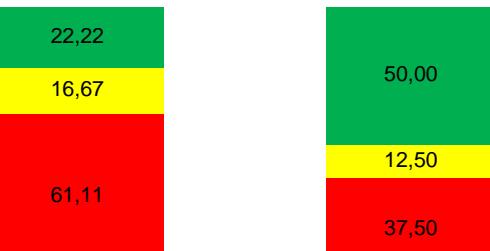
### Influencia



### Apoyo Social



### Estima





**Cambiar las condiciones de trabajo para  
reducir los riesgos psicosociales y lograr  
una organización del trabajo más  
saludable **es posible!!!.****



**Gracias!!!**