



# “Riesgos psicosociales en empresas hortofrutícolas de la provincia de Almería”

20 DE JUNIO DE 2025

M<sup>a</sup> ÁNGELES ÁLVAREZ VÁZQUEZ  
SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO DE  
COEXPHAL



# “Riesgos psicosociales en empresas hortofrutícolas de la provincia de Almería”

- 1 INTRODUCCIÓN AL SECTOR HORTOFRUTÍCOLA DE ALMERÍA
- 2 COEXPHAL
- 3 SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO (SPM)
- 4 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN EL SECTOR
- 5 ASPECTOS CLAVE PARA LLEVAR A CABO UNA BUENA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL
- 6 ¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?
- 7 PROYECTO COLABORACIÓN CON LA UAL-LASA
- 8 MEDIDAS PREVENTIVAS
- 9 CONCLUSIONES. TRABAJO 5.0 Y CONSEJOS ANTIESTRÉS



1

## INTRODUCCIÓN AL SECTOR HORTOFRUTÍCOLA DE ALMERÍA

2

3

4

5

6

7

8

9

**Almería**, provincia de Andalucía, conocida como la “**Huerta de Europa**” debido al gigantesco volumen de productos hortofrutícolas generados y a la enorme cantidad de exportaciones a Europa que se llevan a cabo desde esta región.

Según el Análisis de la **Campaña Hortofrutícola (2023/2024)** de **Cajamar**, el **número de personas afiliadas** en el sector agrícola almeriense aumentó el último año, siguiendo la **tendencia positiva** que lleva desde hace unos años.



# COEXPHAL

Asociación de Organizaciones de Productores de Frutas y Hortalizas de Almería

**COEXPHAL**  
unidos exportando futuro

1

## GRUPA A:

144 Empresas

2

## REPRESENTA:

- 70 % en exportación
- 65 % en producción hortofrutícola
- 75 % en producción ornamental

3

4

5

## EMPLEA A:

- 60.000 personas
- De más de 150 nacionalidades diferentes
- Incluyendo colectivos de difícil inserción laboral como:
  - Mujeres sin formación
  - Inmigrantes
  - Personas mayores de 45 años
  - Personas con discapacidad

6

7

8

9



**144 empresas**

Representamos el 65% de producción hortofrutícola y el 75% ornamental



**11,000 agricultores**

Generan 60.000 empleos directos



**33,200 hectáreas**

24.900 invernadas y 8.300 aire libre



**2,663,808 toneladas**

Destinadas 1.432.987 a exportación

# SERVICIO DE PREVENCIÓN MANCOMUNADO

- Creado en el año **1.999**
- **Primer Servicio de Prevención especializado en Agricultura**



**Pioneros**  
*en el sector*

- **Ventajas de pertenecer al SPM**

**1. Especialización** de los técnicos

**2. Conocimiento** del sector, de las necesidades y de las empresas del SPM

3. Aporte de **soluciones prácticas** adaptadas al proceso productivo

**4. Beneficio económico** (descuento de asociado + todas las actuaciones necesarias por ley incluidas la cuota)

**5. Confianza** (fidelidad) de las empresas en su SPM

**6. Dedicación:** atención personalizada y siempre que lo

1

2

3

4

5

6

7

8

9

# IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL EN EL SECTOR

1

Con todo esto, ¿creéis que está justificado prestar atención a este sector en concreto?

2

¿Realmente la evaluación psicosocial es necesaria en empresas que forman parte del sector?

3

4

## Ahora bien, aunque esté justificado...

Tendemos a pensar que una evaluación de riesgos psicosociales consiste en:

1. Pasar cuestionarios
2. Hacer un informe
3. Llevar a cabo la planificación de la actuación preventiva
4. Et voila!

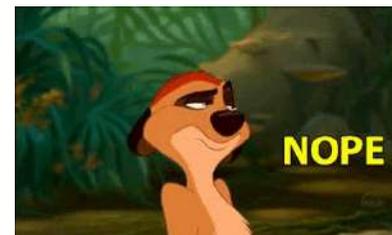
5

6

7

8

9



Ciertamente, una evaluación de riesgos psicosociales implica (a grosso modo) llevar a cabo lo mencionado anteriormente.

No obstante, esa serie de pasos que tenemos que dar, tienen que respetar unos principios si lo que se quiere llevar a cabo queremos que sea algo SERIO.

**DIFICULTAD**



**RETO**

1

2

3

4

5

6

7

8

9

# ASPECTOS CLAVE PARA LLEVAR A CABO UNA BUENA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL



## **GENERAR CONFIANZA. FOMENTAR LA COMUNICACIÓN.**

Desde el SPM, y tomando en cuenta la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, antes de iniciar cualquier procedimiento, se garantizará que las personas trabajadoras estén al tanto de lo que se va a hacer.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

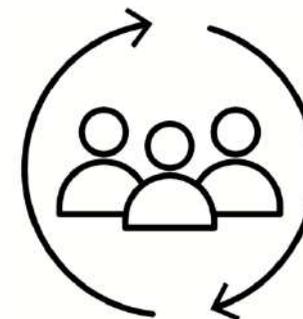
### **Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.**

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas en su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud.



## GARANTÍA DE CUMPLIMIENTO DEL MÉTODO FPSICO 4.0

En Almería, a XX de XXXXXXX de XXXX

### REUNIDOS

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud de XXXXXX y la Dirección de XXXXXXX

### MANIFIESTAN QUE:

- El procedimiento que se va a seguir para realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales en la empresa se hará mediante el método F-PSICO 4.0. Método de Evaluación de Factores P en el Trabajo (INSST).
- Como garantía de cumplimiento de las cláusulas relativas a la confidencialidad y no modificación de las cláusulas relativas a la Salud las cláusulas relativas al presente documento.
- Este documento **RATIFICA** y los representantes de proceso se ha realizado en el manual.

Todas las partes, en prueba de su conformidad, firman el presente documento en el lugar y fechas indicados ut supra.

Firmado:

REPRESENTANTES EMPRESA

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

### CLÁUSULAS

#### 1. Finalidad preventiva.

El F-PSICO 4.0 garantiza su finalidad preventiva, identificando y localizando los riesgos psicosociales y, facilitando el diseño e implementación de medidas preventivas.

Los resultados serán considerados como oportunidades para la identificación de aspectos a mejorar de la organización del trabajo.

#### 2. Participación.

La participación de la Dirección y de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, con el asesoramiento de técnicos de prevención, es de crucial importancia en la utilización del método F-PSICO 4.0.

Supone el acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores sobre la utilización del método F-PSICO 4.0;

**La representación de los trabajadores y trabajadoras y de la dirección de la empresa está presente en todas las fases del proceso de intervención mediante la creación de grupos de trabajo, cumpliendo así con la condición de utilización del método F-PSICO 4.0.**

Estos grupos lideran, concretan y acuerdan las diferentes fases del proceso con el asesoramiento técnico del servicio de prevención.

#### 3. Anonimato y confidencialidad.

La participación de los trabajadores y trabajadoras es anónima y garantiza la confidencialidad de los datos, y en los resultados de los círculos de prevención se ha garantizado el anonimato.

Todos los datos e informaciones serán tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que han asumido y cumplido rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

#### 4. No modificación.

Las preguntas relativas a cuestiones demográficas del cuestionario son revisadas y adaptadas a la realidad específica de la empresa en la que va a ser usada, teniendo en cuenta los objetivos de prevención y la garantía de anonimato.

Finalmente; NO podrá modificarse, añadirse o suprimirse cualquier otra pregunta no incluida en la tabla de preguntas durante el proceso de informatización y análisis de los datos ya que el mismo método, a través de su programa informático, incluye todas las necesarias para identificar y medir los riesgos psicosociales e impide que estos cuestionarios puedan ser modificados.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

# ASPECTOS CLAVE PARA LLEVAR A CABO UNA BUENA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5**
- 6
- 7
- 8
- 9



¿Conozco el sector?  
¿Conozco la empresa?

## ASPECTOS A CONSIDERAR

La labor de “comercial” que tiene que hacer el técnico/a.  
¿Cómo convengo a la empresa para llevar a cabo dicha evaluación?

Disponibilidad de las empresas para poder pasar los cuestionarios. ¿Qué día de la semana? ¿En qué horario? ¿Trabajan a turnos? ¿Jornada partida?

La disposición de espacios adecuados. ¿Dónde los vamos a pasar? ¿Qué capacidad hay? ¿Contamos con mesas y sillas? ¿Se van a pasar dichos cuestionarios en formato papel?

Colaboración delegados/as de prevención

Tiempo cumplimentar cuestionarios

# ASPECTOS CLAVE PARA LLEVAR A CABO UNA BUENA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

1

2

3

4

5

6

7

8

9

- **Es fundamental garantizar que el personal de la empresa comprenda correctamente las preguntas del cuestionario.**
- Algunos factores que pueden influir en la interpretación del cuestionario incluyen:
  - **Nivel cultural y educativo** de los trabajadores.
  - **Complejidad del cuestionario**, como su longitud o el uso de terminología técnica.
  - **Barreras idiomáticas**, que podrían dificultar la comprensión.
  - **Posible diversidad funcional**, que debe ser tomada en cuenta para asegurar la accesibilidad de las preguntas.
- **Si se desea enriquecer aún más la evaluación**, es recomendable **incorporar datos cualitativos**, como entrevistas, para obtener una visión más profunda y detallada.



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5**
- 6
- 7
- 8
- 9

# ENTREVISTA

<b>Tiempo de Trabajo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compatibilidad vida laboral/social</li> <li>- Tiempo de descanso semanal. Trabajo en sábados/domingos/festivos</li> </ul>
<b>Autonomía</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonomía temporal: asuntos personal, determinación del ritmo, etc.</li> <li>- Autonomía decisional: métodos, procedimientos y protocolos, cantidad y calidad del trabajo, resolución incidencias, distribución turnos, etc.</li> </ul>
<b>Carga de Trabajo</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Presión de tiempos: tiempo asignado a la tarea, de trabajo con rapidez, aceleración del ritmo.</li> <li>- Esfuerzo de atención: interrupciones, previsibilidad de la tarea, atención múltiples tareas.</li> </ul>
<b>Demandas Psicológicas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Requerimientos de aprendizajes, adaptación, iniciativa, memorización, creatividad, etc.</li> </ul>
<b>Variedad/Contenido</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajo rutinaria, sentido del trabajo, reconocimiento: superiores, compañeros, familia...</li> </ul>
<b>Participación/Supervisión</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participación: nuevos métodos de trabajo, nuevos productos, elaboración normas, cambios en equipos y materiales.</li> <li>- Supervisión sobre: métodos, planificación, ritmo, calidad.</li> </ul>
<b>Interés por el trabajador/Compensación</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Información sobre formación, promoción y requisitos, situación de la empresa, equilibrio entre esfuerzo y recompensas</li> </ul>
<b>Desempeño de Rol</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Especificaciones sobre cometidos, procedimientos, cantidad, calidad, tiempos. Instrucciones contradictorias, etc.</li> </ul>
<b>Relaciones Sociales</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo social instrumental de distintas fuentes, calidad de las relaciones, gestión de la empresa de situaciones en conflicto, etc.</li> </ul>



# ¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

1

2

3

4

5

6

7

8

9



## ¿QUÉ RELACIÓN EXISTE ENTRE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO?

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PUEDE SER UNA HERRAMIENTA DE TRABAJO, PARA OBTENER UNA PRIMERA RADIOGRAFÍA / SER UN PUNTO DE PARTIDA

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## ¿CÓMO TENER EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL?

- Recoger y analizar los datos de las evaluaciones de riesgos psicosociales desagregados por sexo
- Promover la participación específica de las mujeres para la evaluación de los riesgos psicosociales y de condiciones de trabajo
- Identificando y valorando factores de riesgo específicos de género como es la doble presencia.
- Trabajando la corresponsabilidad...



## ¿CÓMO TENER EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL?

1

2

3

4

5

6

7

8

9

- Llevar a cabo una evaluación PSICOSOCIAL, con perspectiva de género
  - Es conveniente.
  - Nos puede ayudar en el proceso de implantación de nuestro Plan de Igualdad.
    - **R.D. 902/2020**: es uno de los puntos que se tratan en el **ANEXO 2.V**

### *4. Datos relativos al diagnóstico de situación*

4.1 ¿Se han incorporado en el diagnóstico materias adicionales a las recogidas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres? (Sí/No).

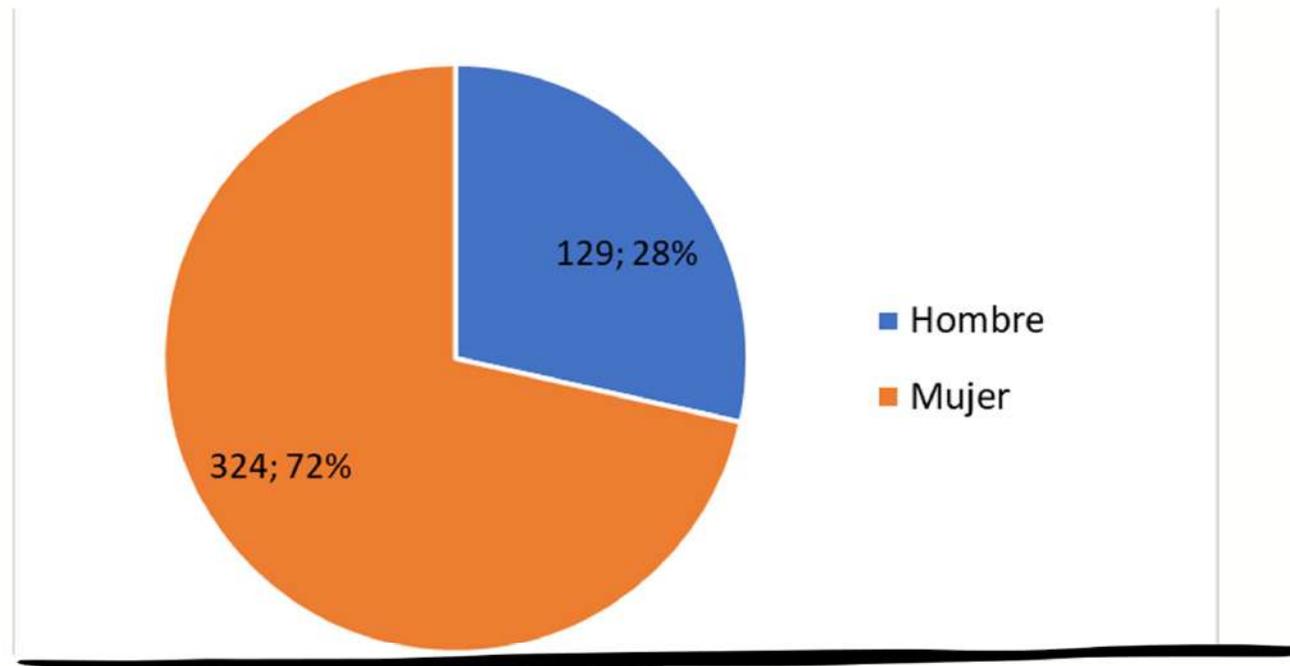
Si la respuesta es afirmativa, especificar cuáles:

1. Salud laboral desde una perspectiva de género.
2. Violencia de género.
3. Lenguaje y comunicación no sexista.
4. ....

## ¿CÓMO TENER EN CUENTA LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA EVALUACIÓN PSICOSOCIAL?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6**
- 7
- 8
- 9

EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL DESAGREGADA POR SEXO

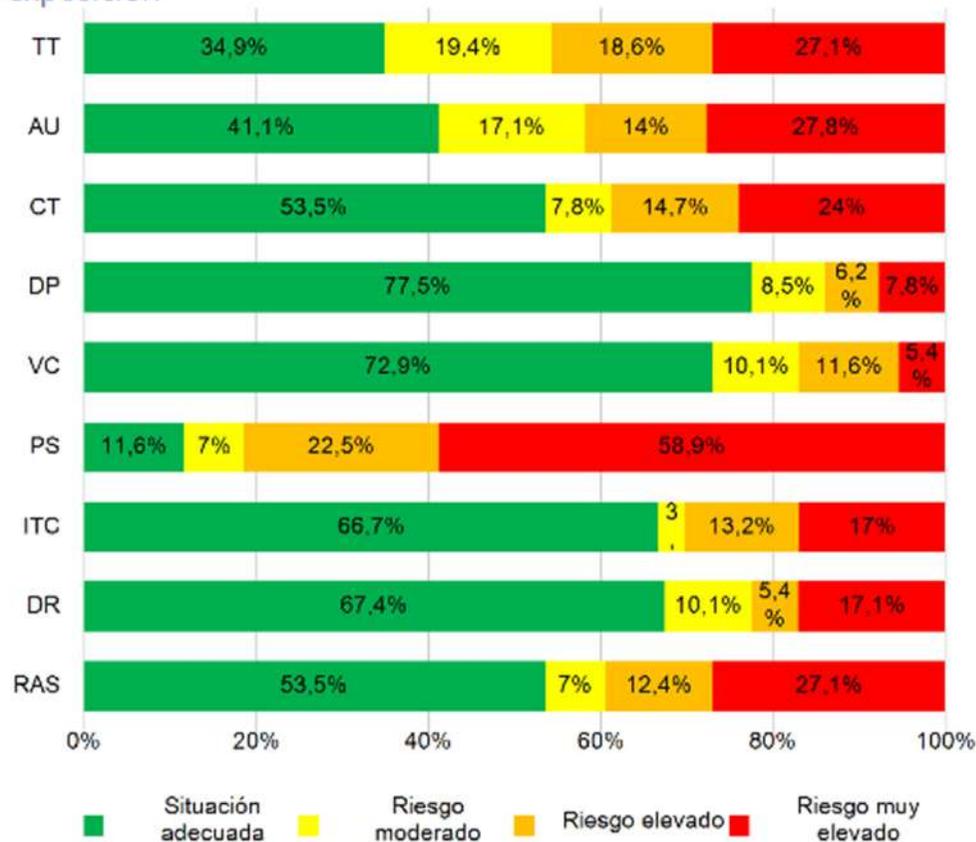


**TOTAL: 453 personas**



## EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL DESAGREGADA POR SEXO: HOMBRES

Valoración resumen de la exposición



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6**
- 7
- 8
- 9

## EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL DESAGREGADA POR SEXO: MUJERES

1

2

3

4

5

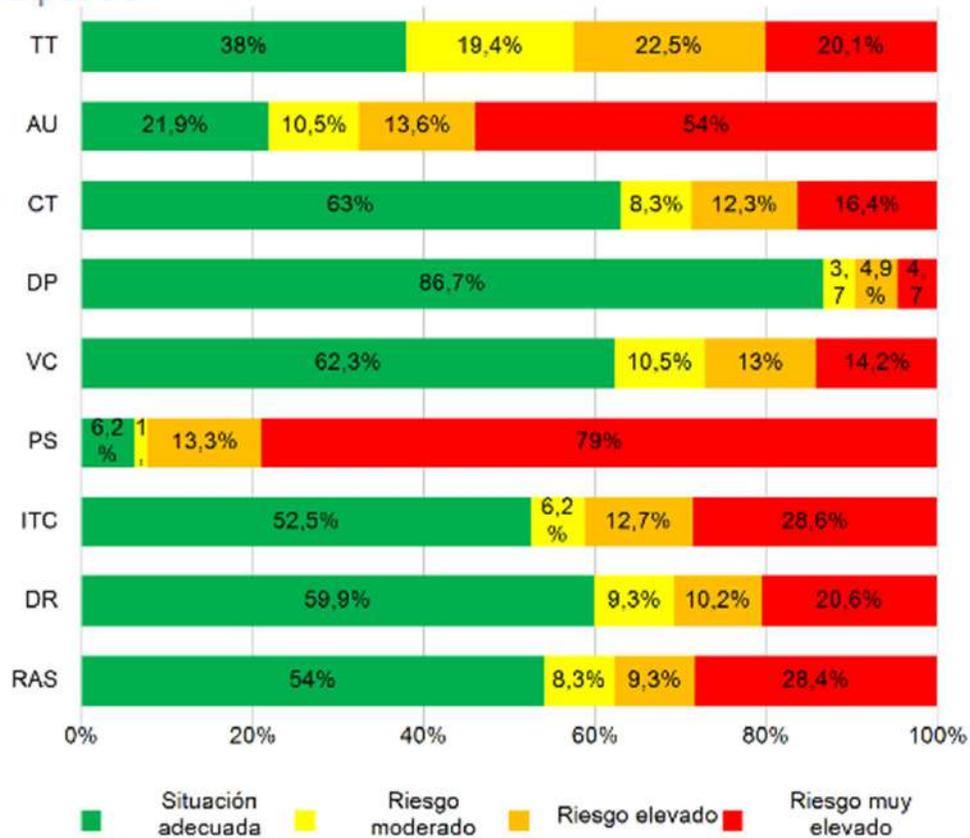
6

7

8

9

Valoración resumen de la exposición





1

2

3

4

5

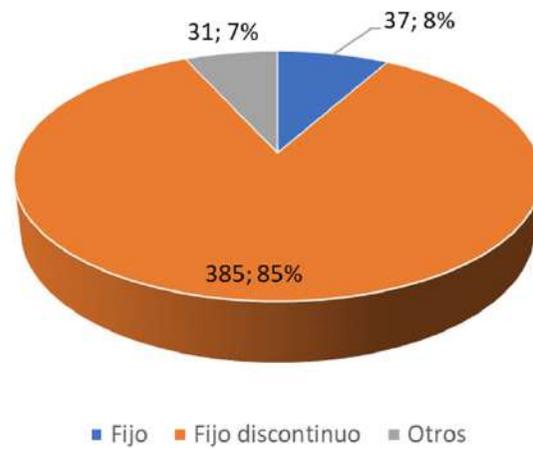
**6**

7

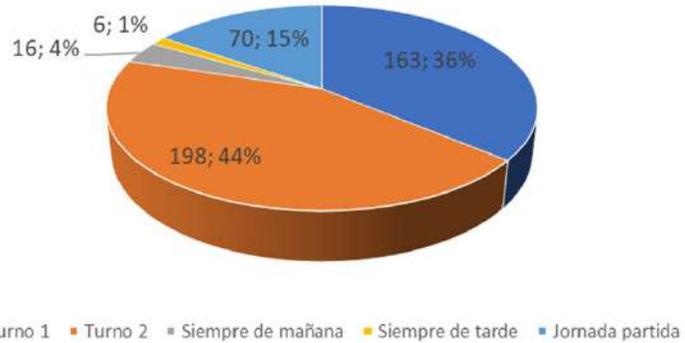
8

9

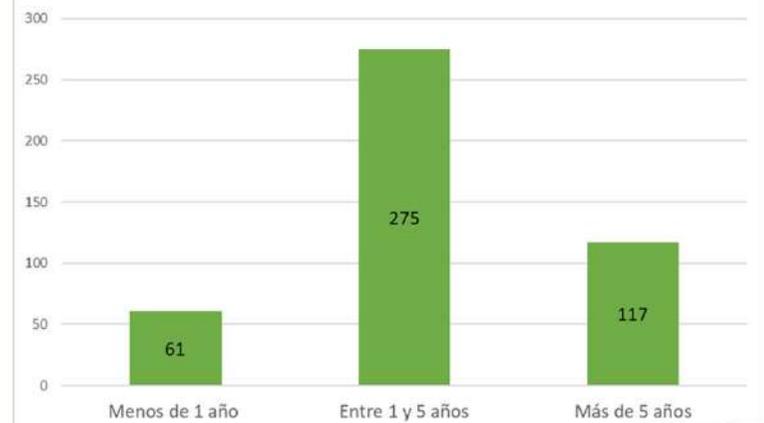
**TIPO DE CONTRATO**



**TURNO**



**ANTIGÜEDAD**



## LA PARTICIPACIÓN EN CIFRAS

1

• LÍNEA PEPINO: **75 PERSONAS**

2

• CINTAS (CALABACÍN, PALERMO, MALLAS, TOMATE): **60 PERSONAS**

3

• MÁQUINA 1 PIMIENTO: **44 PERSONAS**

4

• LÍNEA TRICOLOR 1: **42 PERSONAS**

5

• MÁQUINA 3 PIMIENTO: **34 PERSONAS**

6

• MÁQUINA 2 PIMIENTO: **31 PERSONAS**

• LÍNEA BERENJENA: **31 PERSONAS**

• PERSONAL DE ENTRADAS/SALIDAS/ESTRÍOS: **23 PERSONAS**

• LÍNEA TRICOLOR 2: **14 PERSONAS**

• JEFES/AS DE ALMACÉN/ LINEA: **2/8 PERSONAS**

• MOZOS DE ALMACÉN: **13 PERSONAS**

7

• OPERARIO DE CARRETILLAS/TRANSPALETAS: **17 PERSONAS**

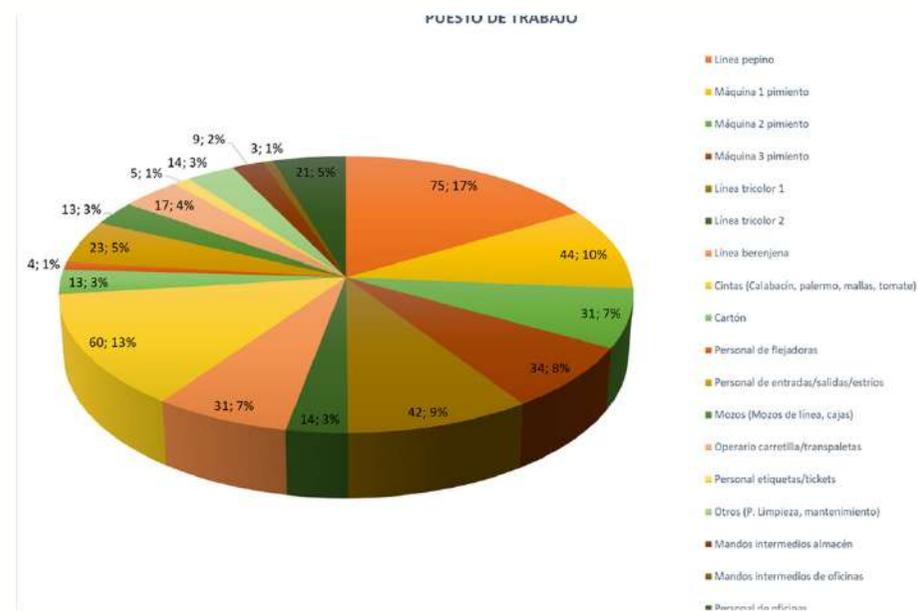
8

• PERSONAL DE MANTENIMIENTO: **2 PERSONAS**

• PERSONAL DE ADMINISTRACION: **8 PERSONAS**

9

• PERSONAL TECNICO/A DE CAMPO: **4 PERSONAS**



## PROYECTO

### “Riesgos Psicosociales y Musculoesqueléticos en Trabajadores/as de Centros de Manipulación de Frutas y Hortalizas de Almería”

1

2

3

4

5

6

7

8

9

### COLABORACIÓN CON LA UAL- LASA (LABORATORIO-OBSERVATORIO ANDALUZ DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL SECTOR AGRÍCOLA)



	Cuestionario nórdico estandarizado
	Método MPF para evaluación riesgos psicosociales, de los autores Víctor Idoate y Emilio Ruíz.
	Prueba de Cortisol



# COLABORACIÓN CON LA UAL-LASA

Proyecto sobre “Riesgos Psicosociales y Musculoesqueléticos en Trabajadores/as de Centros de Manipulación de Frutas y Hortalizas de Almería

1

2

3

4

5

6

7

8

9



## Objetivo

Evaluar las condiciones ergonómicas y psicosociales en el sector hortofrutícola de Almería para proponer medidas preventivas



## Agradecimientos

Agradecemos a la Universidad de Almería (UAL) y al LASA-I IAPRL por la oportunidad de participar en el proyecto

## Metodología

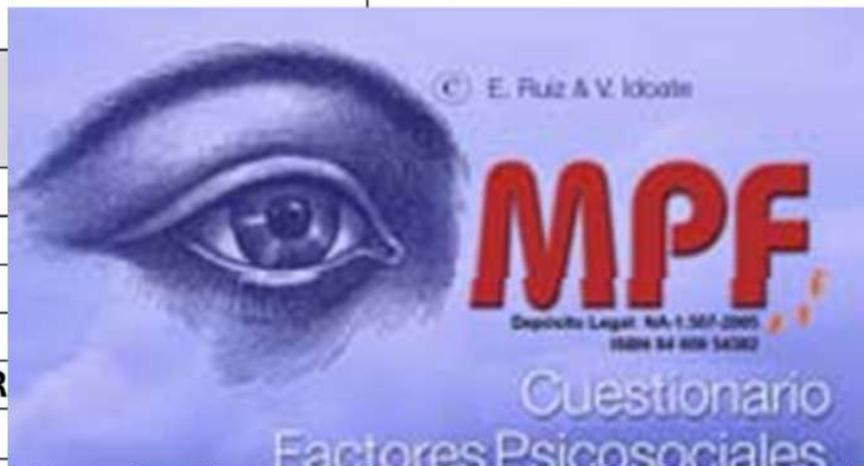
Cuestionario Nórdico Estandardizado (dolencias musculoesqueléticas)

- Cuestionario Mini Psychosocial Factors (MPF) para factores psicosociales (Ruiz e Idoate, 2005)
- Pruebas de cortisol en saliva a 75 personas para evaluar el estrés relacionado con factores musculoesqueléticos y psicosociales



## RESULTADOS DEL MÉTODO (MPF)

FACTORES RIESGO	VALORACIÓN NIVELES		
		MEDIO	ALTO
		M	
		M	
		M	
		M	
R		M	
		M	
<b>Emocional</b>	<b>6.9</b>		
<b>Apoyo</b>	<b>6.8</b>		
<b>Compensación</b>	<b>5.1</b>		
<b>Control</b>	<b>4.9</b>		
<b>Demandas</b>	<b>5.4</b>		
<b>Carga mental</b>	<b>11.4</b>		



- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7**
- 8
- 9

## MEDIDAS PREVENTIVAS

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8**
- 9



### TABLÓN INFORMATIVO

Noticias, campañas de prevención y avisos importantes siempre visibles.



### APLICACIÓN MÓVIL

Toda la información preventiva, en tu bolsillo.



### MANUAL DE ACOGIDA

Lo que necesitas saber desde el primer día:



### COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Tu voz en prevención:

**INFORMACIÓN  
ACCESIBLE  
PARA TODAS  
LAS PERSONAS  
TRABAJADORAS**

## MEDIDAS PREVENTIVAS

### PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PARA EL/LA TRABAJADOR/A

**Participa** en las iniciativas promovidas por la empresa: cumplimiento de cuestionarios sobre riesgos psicosociales.



**Promueve** un trato respetuoso y de apoyo entre l@s compañer@s de trabajo. Unas buenas relaciones interpersonales crearán un ambiente distendido y afable que favorecerá tu motivación por el trabajo y tu adaptación al mismo. Sé solidari@, no participes en las críticas destructivas.

**Ten** buenos hábitos saludables: practicar deportes, alimentarse de forma sana, etc.



**Pide ayuda y aprende a decir "NO"**. Comparte las cargas. Avisa cuando necesites ayuda. Delega tareas cuando por tus responsabilidades no puedas abordar más trabajo.

**¿Tienes alguna sugerencia?** La empresa cuenta con un buzón de sugerencias tanto en forma física como en forma virtual. Esto permitirá al trabajador/a acercar sus opiniones a la organización sobre aquellas cuestiones que considere. Las conclusiones serán tratadas por el personal de Recursos Humanos.



Trabajamos porque las cargas de trabajo estén adecuadamente ajustadas, y que dispongas de los medios y apoyos necesarios para afrontar tus tareas sin que tu implicación se convierta en desgaste, informa a la empresa de cualquier desviación al respecto

Aprende a reconocer tus reacciones al estrés, detectando cuáles son sus causas inmediatas (familia, trabajo, dinero...). En base a eso, cambie lo que pueda cambiar. Acepte lo que no puede, e intente una compensación si la situación es seria o duradera.



#### VENTAJAS PARA EL/LA TRABAJADOR/A

Supone una mejora de calidad laboral, satisfacción laboral, que implica una mejora de la salud y bienestar en general.

Una persona con buena "salud" es una persona motivada, cuyos conocimientos y aptitudes revierten de forma positiva tanto en ella misma como en la propia empresa.

Servicio de Prevención Mancomunado Coexphal

**COEXPHAL**  
unidos exportando Futuro



## INFORMACIÓN PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## MEDIDAS PREVENTIVAS

1

2

3

4

5

6

7

8

9



## INFORMACIÓN PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS

### FICHA INFORMATIVA RIESGOS PSICOSOCIALES

Esta ficha está dirigida a todo el personal del almacén de manipulado y envasado. Su objetivo es ayudarte a conocer los principales riesgos psicosociales presentes en el trabajo diario y las acciones que se están tomando para proteger tu bienestar físico, mental y emocional.

#### ¿Qué son los riesgos psicosociales?

Son factores del entorno laboral que pueden afectar negativamente tu salud mental o emocional. Están relacionados con cómo está organizado el trabajo, el ambiente laboral, las exigencias psicológicas y la manera en la que se gestionan los tiempos y tareas.

#### Principales riesgos identificados

Factor	Descripción
Reconocimiento	Valoración insuficiente del esfuerzo realizado por el personal. Se perciben oportunidades de mejora en la valoración del esfuerzo y la contribución del personal, aunque existen indicios de aprecio general en el entorno de trabajo.
Autonomía	El diseño de las tareas ofrece márgenes definidos para su ejecución, si bien podrían ampliarse ciertos aspectos para fomentar una mayor iniciativa individual.
Control	La planificación de la actividad se encuentra estructurada, con posibilidades limitadas de modificación por parte del trabajador, aunque adecuadas al tipo de puesto.
Carga mental	Las tareas requieren atención sostenida, dentro de parámetros habituales en este tipo de actividad.
Demandas	El volumen de trabajo y la dinámica de interrupciones forman parte del ritmo operativo del centro. Se observan mecanismos de adaptación activa por parte del equipo.

#### ¿Qué está haciendo la empresa para prevenirlos?

- Comunicación clara. Recibirás información sobre riesgos psicosociales por tablón, app móvil y reuniones.
- Formación a mandos. Los responsables están siendo formados en gestión saludable del equipo y comunicación.
- Clima laboral saludable. Se trabaja para mantener un entorno sin acoso y con buen ambiente de compañerismo.
- Participación activa. Puedes proponer mejoras a través de buzones de sugerencias o directamente a tus responsables.
- Conciliación y organización. Se han establecido turnos de trabajo rotativos, una semana de mañana y otra de tarde. De lunes a sábados: horarios de mañana (06:00/09:00 a 14:30) y horarios de tarde (15:00 a 21:00/23:00).

#### ¿Y tú, qué puedes hacer?

- Participa en encuestas y sugiere mejoras.
- Habla con tus responsables si notas situaciones de estrés o mal ambiente.
- Usa los canales disponibles para expresar tu opinión (buzón, app, etc.).
- Respetar y apoyar a tus compañeros/as.

Recuerda: tu salud mental y bienestar también forman parte de la prevención en el trabajo. Estamos contigo para cuidar de tu seguridad y salud.

1

2

3

4

5

6

7

8

9

# PSICOSOCIAL FORMACIÓN



## Objetivo de la formación:

Capacitar a los mandos intermedios en la **gestión eficaz** de los **riesgos psicosociales** a través de herramientas como el coaching, la comunicación efectiva y el liderazgo emocional.

## Buenas prácticas que deben integrar:



Reparto equitativo de tareas



Planificación realista



Gestión eficaz de conflictos



Comunicación clara y bidireccional



Trabajo en equipo y colaboración



Reconocimiento del esfuerzo del personal

1

2

3

4

5

6

7

8

9

### **Retroalimentación constructiva:**

Herramienta clave para mejorar el desempeño, reconocer logros y orientar el desarrollo del personal sin generar conflictos.

 Se integrará en el check list de medidas preventivas del sistema de calidad.

### **Principios básicos:**

- o  **Claridad:** centrarse en hechos objetivos
- o  **Equilibrio:** combinar reconocimiento y sugerencia mejora
- o  **Oportunidad:** dar el feedback en el momento adecuado
- o  **Desarrollo:** promover el crecimiento profesional

### **Además, se fomentará:**

- o  **Reconocimiento del trabajo**
- o  **Igualdad de trato, evitando favoritismos**
- o  **Valoración del equipo**



### REUNIONES CON TRABAJADORES/AS

Mejorar la implicación y el compromiso del personal:



**Resultados obtenidos el día anterior**

Objetivos previstos para el día actual



**Importancia del trabajo individual**  
para lograr objetivos de la empresa



**Se utilizará el sistema KPH, que evalúa:**  
Rendimiento productivo e indicadores preventivos;  
siniestralidad como parámetro clave, integrando la prevención



**Beneficios:** Mejora del bienestar físico y emocional, Reducción de riesgos psicosociales y refuerzo de la cultura preventiva en la organización

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## PARTICIPACION DEL PERSONAL

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8**
- 9

# FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL

### Canales de participación disponibles:

-  Delegados/as de prevención
-  Buzón de sugerencias físico/virtual
-  Encuestas
-  Correo electrónico
-  Aplicación móvil

### Atención a las propuestas del personal:

- Valorar y evaluar la viabilidad de las sugerencias
- Dar respuesta en un tiempo razonable
- Agradecer la participación activa



### AJUSTE DE DEMANDAS Y ROTACION

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8**
- 9



Se usarán los datos del sistema KPH para ajustar el volumen de trabajo asignado



Detectar y corregir posibles desequilibrios en la carga laboral



Mejorar la planificación del trabajo para un entorno equilibrado y saludable

Continuar con la rotación del personal entre tareas

1

2

3

4

5

6

7

8

9

### CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL LABORAL

- La empresa continuará informando a las personas trabajadoras sobre cualquier modificación en los turnos o jornadas con la mayor antelación posible.
- Se mantendrá el cumplimiento del Convenio del sector de manipulado, especialmente en lo referente a medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal.



### PREVENCIÓN DEL ACOSO

- Revisar y actualizar, cuando proceda, el protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
- Se continuará comunicando a las personas trabajadoras la existencia de este protocolo a través de los siguientes mecanismos de comunicación: cartel en tablón informativo y de manera oral en el momento de la contratación. Asimismo, se elaborará un díptico que se entregará en el momento de la incorporación, con información del protocolo



### FOMENTAR RELACIONES PERSONALES

## Actividades de ocio y promoción de la salud para fortalecer vínculo laboral y promover entorno saludable (por ejemplo UNICA BIENESTAR)



**Actividades recreativas** (senderismo, deportes acuáticos, torneos de fútbol, convivencias) para promover el compañerismo y el sentido de pertenencia.

### Promoción de hábitos de vida saludables:



Clasés de “escuela de espalda” (ejercicios físicos y técnicas de relajación para prevenir lesiones y gestionar el estrés).

Valoración sobre **beneficios** de la actividad física regular.



**Beneficios:** Mejora del bienestar físico y emocional.  
Reducción de riesgos psicosociales y refuerzo de la cultura preventiva en la organización.

### **Beneficios:**

- Mejora del bienestar físico y emocional.



1

2

3

4

5

6

7

8

9

# CONCLUSIONES



**Si desde la PRL  
deseamos  
realmente abordar  
con éxito los retos  
que se vienen en el  
ámbito psicosocial  
debe:**



## Investigación

fomentar la investigación sobre los efectos que las nuevas formas de trabajar tienen sobre la salud.



## Visión preventiva

impulsar la evaluación y la prevención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa desde una visión preventiva centrada en el entorno de trabajo y no en el individuo.



## Perspectiva de género

adoptar un enfoque que tenga en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres.

 **Trabajo 5.0 y PRL Psicosocial**



# TRABAJO 5.0

Evaluación y prevención de riesgos psicosociales en la nueva era **del trabajo**

**Tíu**a prevención clave constdera:

-  Rediseñar la cultura de prevención para **priorizar el bienestar físico y mental**
-  Fortalecer la **inteligencia emocional** en el liderazgo
-  Fomentar entornos **seguros, participativos y motivadores**



→ **La tecnología al servicio de las personas, no al revés**

1

2

3

4

5

6

7

8

9

## CONSEJOS ANTIESTRES

1

2

3

4

5

6

7

8

9

### GUÍA PRÁCTICA PARA REDUCIR EL CORTISOL EN EL TRABAJO

Mandos intermedios y trabajadores de almacenes hortofrutícolas · Trabajo físico y alta presión · Bienestar y rendimiento

#### ◆ ¿Qué es el cortisol?

Es una hormona que el cuerpo produce en situaciones de estrés. En niveles normales ayuda a rendir, pero si se mantiene alta por mucho tiempo puede causar fatiga, ansiedad, insomnio, dolores físicos, bajo ánimo, peor concentración e incluso problemas inmunitarios o cardiovasculares.

#### ◆ 10 CLAVES PARA BAJAR EL CORTISOL EN EL DÍA A DÍA

🚶 Muévete con ritmo, no con tensión. Aprovecha tus trayectos por el almacén para respirar hondo y soltar hombros.

🧘 Haz 3 respiraciones profundas por turno. Ayuda a tu cuerpo a salir del modo 'alerta'.

😊 Actitud positiva desde el inicio del día. Pensar 'puedo con esto' mejora tu rendimiento.

🚫 Evita el auto boicot mental. Cambia el 'esto va a salir mal' por 'voy a dar lo mejor de mí'.

👤 Detecta personas que te generan malestar. Si no puedes evitarlas, no les des poder sobre tu estado de ánimo.

👥 Rodéate de personas vitamina. Gente que transmite buen rollo y con la que puedes reír.

🍌 Come sano entre horas. Plátano, nueces o chocolate negro (>85%) ayudan al estado de ánimo.

🌙 Duerme 7-8h si puedes. Evita pantallas antes de dormir y cuida tus horarios.

🌿 Desconecta al salir del almacén. Escucha música, camina, conecta con lo que te relaja.

🏋️ Recarga en tu tiempo libre. Haz deporte, pasa tiempo con los tuyos, riéte.

🎯 Tómate en serio tu bienestar. Un jefe/a o trabajador/a estresado contagia tensión. Uno que se cuida, transmite liderazgo y calma.

🧠 “La gente feliz rinde más, enferma menos y lidera mejor.” — Marian Rojas Estapé (enlace a video muy recomendable a visualizar:)

<https://www.youtube.com/watch?v=jaqpMDOMcKM>



## CONSEJOS ANTIESTRES

1

Estrés "situaciones de tensión, que pueden traducirse en estados de angustia y ansiedad, creados por factores externos, internos y la combinación de ambos:

2

3

Reconozca sus reacciones al estrés: Véalas como señales de alerta.

4

Enfoque el estrés como un reto: Úselo para mejorar y progresar.

5

Identifique las causas: ¿Trabajo, familia, dinero? ¿Se exige demasiado?

6

No se "acelere" con pequeñas preocupaciones: Sólo son preocupaciones, no desastres.

7

Evite los "y si...": La mayoría de las preocupaciones nunca se materializan.

8

No se atormente por lo que no tiene solución: Respire profundamente.

9

Busque compensaciones: Apóyese en su familia si el trabajo le estresa, o viceversa.

Reciba y dé apoyo social: Comparta las cargas.

Cultive buenas relaciones laborales: Esto mejora la motivación y la adaptación.

Mantenga tolerancia y buen humor: Ayuda a afrontar los problemas.

Sea realista: Evite luchar contra lo irreal.

Haga ejercicio físico: Reduce la ansiedad y aumenta la confianza.

Mantenga hábitos alimenticios saludables: Ayuda a mantener el bienestar.

Cambie lo que pueda: Acepte lo que no puede cambiar.



# consejos antiestrés, motivación, empoderamiento y ánimo

1

2

3

4

5

6

7

8

9

<https://youtube.com/shorts/7JhvBeGubW8?si=zD7DwQ5cqPXDWOgl>

[https://youtu.be/BUvHcjeFuuo?si=Wn74Oy\\_Q1mn61KPV](https://youtu.be/BUvHcjeFuuo?si=Wn74Oy_Q1mn61KPV)

<https://www.youtube.com/watch?v=IHgyt4ud41w>

<https://youtu.be/jn1UkP2CX8w?si=WQY2jv1MnCJwGez1>

<https://www.youtube.com/watch?v=jaqpMD0McKM>





[www.coexphal.es](http://www.coexphal.es)

**Gracias**

POR VUESTRA ATENCIÓN

