



# EXPERIENCIA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO EN VALEO MARTOS

November 29th 2023



# **Martos Site: Una familia de 4000 personas con 50 años de historia**

# MARTOS SITE

Figures 2022



**2.734**

Headcounts

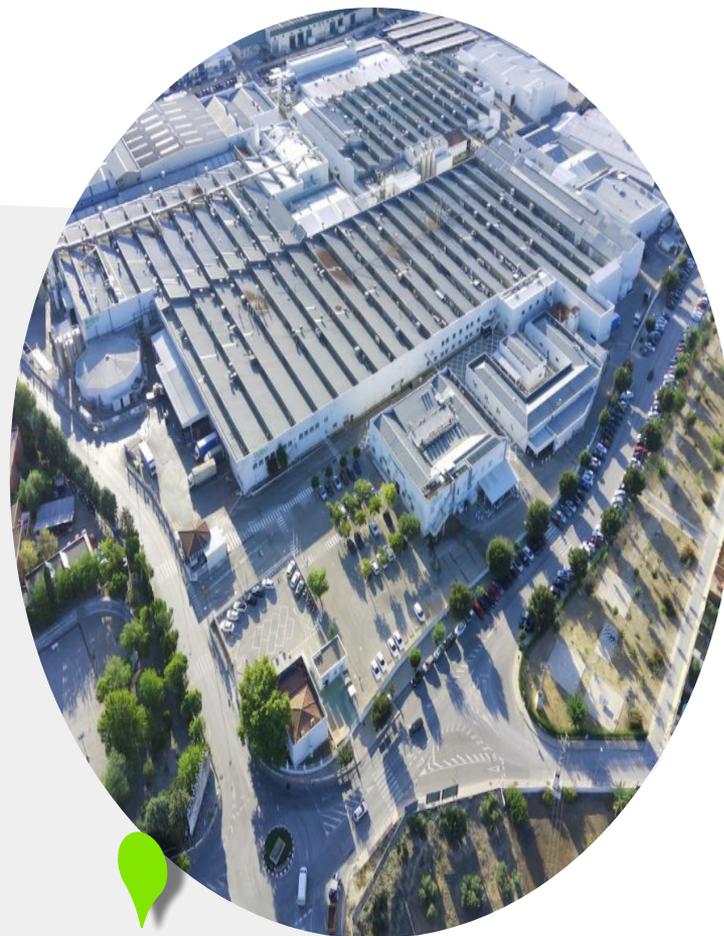
Including **550** R&D  
and Projects  
engineers

**110K** m<sup>2</sup>



**800M€**

Total Sales Year



**8 M** Head Lamps & Rear Lamps per year

**11 M** LAG, Submount & Drivers per year

# PRODUCTION FIGURES

30

**HL: ASSEMBLY LINES**

500K LAMPS / MONTH

85

**INJECTION MACHINES**

5M PARTS / MONTH

12

**RL: ASSEMBLY LINES**

200K LAMPS / MONTH

10

**ELECTRONIC LINES**

1.1M PARTS / MONTH

22

**LIGHTING  
MODULE LINES**

400K PARTS / MONTH

# Local suppliers ECOSYSTEM

- **Plastic Injections**

- 5 suppliers
- 160 presses

- **Molds Toolshop**

- 4 suppliers
- Maintenance

- **Recycling**

- 2 suppliers
- Resins recycling



# TOOLING DEPARTMENT

**M**ACHINING

**E**ROSION

**R**ECTIFYING

**D**RILLING

**M**OULD ADJUSTMENT

**D**IMENSIONAL  
ANALYSIS

**L**ASER GRAINING



**FULLY** EQUIPPED WITH  
STANDARD TOOLING  
MACHINES

**MOLDS**  
**DEVELOPMENT**  
INTEGRATED

DEDICATED  
**TOOL SHOP** TO  
SUPPORT PRODUCTION  
AND TO MANUFACTURE  
MAIN PHOTOMETRICAL  
TOOLS





**HSE**  
**HEALTH**

# ASISTENCIA MÉDICA

## CORRECTIVA

### MATEPSS

Atención **urgente a accidentes**

Diagnóstico de **enfermedad profesional**

Primera asistencia **enfermedad común** 24/7

Reunión mensual con la **autoridad de salud**

**Diagnóstico por imagen** anticipada

Algunas **cirugías** son anticipadas (eliminando lista de espera de la SS)

Principal contribución es **controlar el absentismo**

## PREVENTIVA

### MEDICINA DEL TRABAJO

**Reconocimientos** médicos periódicos

Si existe **alto riesgo cardiovascular**, se revisa por un cardiólogo de Quirón

Reunión semanal con **médico del trabajo**

**Recomendaciones** de salud

**Seguimiento médico** prioritario al retornar al trabajo.

Principal contribución es la **adaptación al trabajo** Personalizado a las limitaciones médicas

## COORDINACIÓN HSE MANAGER

Coordinación y  
prescripción de la SS

**ASISTENCIA  
MÉDICA 5/7**

**ASISTENCIA MÉDICA 24/7  
DENTRO DE VALEO**

**PROTOCOLO MÉDICO 5/7  
DENTRO DE VALEO**

## CORRECTIVA SALUD MENTAL



## PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DEL PROTOCOLO

Evitadas el 74% **bajas laborales**

**Recomendaciones** de salud mental

**Detección** por colegas, sindicatos, managers

**Tratamiento** Médico o soporte psicológico

11 años de seguimiento: 122 pacientes (10 recurrentes)

Recomendaciones a managers

## PREVENTIVA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES PSICOMAP-FPSICO-INSST + PULSE SURVEY (IA)

**10,7%**  
Dic 2021

**50,1%**  
Dic 2022

**60,3%**  
Apr 2023

**87,6%**  
Nov 2023

## PROTOCOLO DE ALERTA PSICOSOCIAL & COLABORACIÓN CON PSICÓLOGO

Agenda para todas las áreas con el **director involucrado**

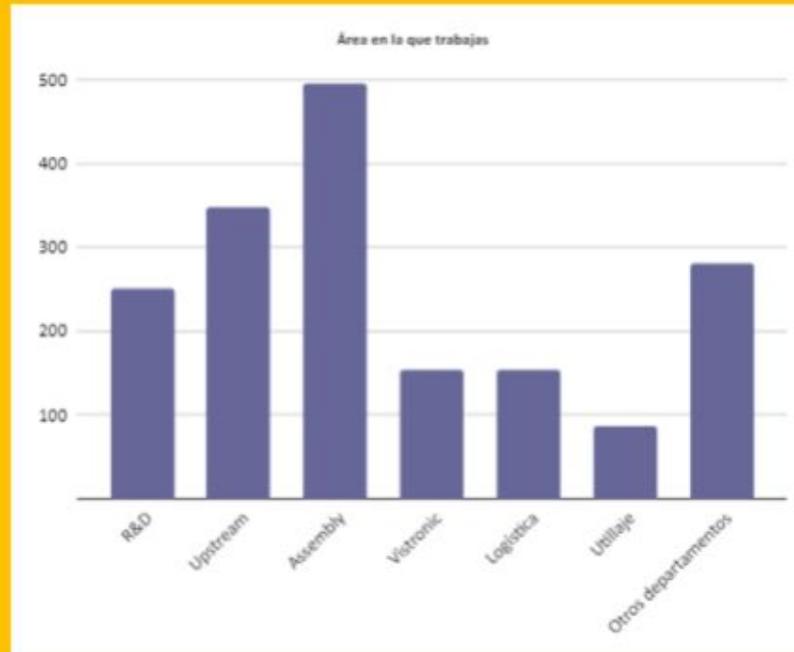
**Plan de acción** en marcha

**Delegados de prevención** participando

# PSYCOSOCIAL RISK ASSESSMENT

## EVOLUCIÓN ENCUESTAS R. PSICOSOCIALES POR ÁREAS

- Abiertos 1806
- Contestados: 1495



# PSYCOSOCIAL RISK ASSESMENT

## PLAN DE ACCIÓN RIESGOS PSICOSOCIALES

### CONCLUSIONES PRINCIPALES:

- 1.MANDOS INTERMEDIOS, SV y FUNCIONES SOPORTE:** gestión de equipos, dudas en cuanto a funciones, tiempos de trabajo, saltar estándares, recursos, ...
- 2.PRODUCCIÓN:** En general bien, pero en algunos casos: Falta rotación, aumentar participación, 4º turno,
- 3.R&D:** Tiempos de trabajo, interrupciones, horarios excesivos, dudas en cuanto a funciones, estándares,...
- 4.UTILLAJE:** formación limitada, participación.
- 5.GENERAL:** Falta información sobre acoso, favorecer relaciones interpersonales, ...

**PENDIENTE EJECUCIÓN PLAN DE ACCIÓN.**



# PLAN DE ACCION PSICOSOCIALES



Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Extensiones Ayuda



Q ↩ ↶ ↷ 50% | € % .0 ↓ .00 123 | Arial | - 9 + | B I U A | [Grid] [List] [Table] [Text] [Image] [Link] [Comment] [Share] [Print] [Close]

1 | Grupo

A	B	C	D	E	F	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	
Grupo	Factor	Prioridad	Medida Propuesta	MEDIDA EXISTENTE	ACCION CONCRETA	SCORE									
Global	Carga de trabajo	A	1. Valorar las necesidades de apoyo de los departamentos en picos de trabajo que puedan ser previsibles.	AAI / RS	- Refuerzo equipos		TOTAL FÁBRICA	87.613%	Fecha 26/11/2023						
		B	2. La empresa deberá realizar un análisis de la carga de trabajo. Revisar reparto de tareas por puesto y los recursos.	AAI / RS	- Refuerzo equipos		R&D	95.003%							
		B	3. Con objeto de mejorar el esfuerzo de atención que requieren las tareas, se deberá estudiar la posibilidad de reorganizarlas.	PEOPLE REVIEW. ROTACION SEGUN SPV	- Incluir en Evaluación de riesgos del		ASSEMBLY HL	88.973%							
	Participación Supervisión	B	4. ¿Existen programas de empresa saludable, en especial con aquellos destinados al control del estrés? Si existen, revisarlos y mejorarlos.	EMBAIADORES	ALERTA PSICOSOCIAL		REARLAMP	83.333%							
		B	5. Fomentar la participación de los trabajadores en la mejora de su puesto de trabajo (INICDIR)	FORMACION	FORMACION ONLINE GRUPO		UPSTREAM HL	86.183%							
		B	6. Se recomienda la implantación de sistemas de evaluación 360 o similares, en los que los mandos reciban retroalimentación de sus subordinados.	NO EXISTE	SESION PRESENCIAL / ONLINE		VISTRONIC	92.763%							
	Desempeño de rol	B	7. Dar a conocer los canales de participación existentes en la empresa (establecer la vía de comunicación)	QRAP, PM, AAI	- CAMPAÑA QRAP Y PROP/MEJORA		LOGISTICA	79.413%							
		B	8. Fomentar el uso por parte de los trabajadores de los canales de participación.	ENTREVISTA 360º EN CODIR	Hecho para Directivos		PUNTAUACIÓN GLOBAL ABRIL: 60,3								
		A	9. Establecer un mecanismo donde se verifique la efectividad del uso de los canales y el estudio de las causas de las interrupciones.	GEMBA	- ENCUESTA DEL GRUPO (previsto en diciembre)		PUNTAUACIÓN GLOBAL JUNIO = 63								
		A	10. Fomentar la formación en habilidades para el trato con personas, gestión de equipos de trabajo y ejercicio de responsabilidades.	EXCEL SEGUIMIENTO	- FOMENTAR CAMPAÑA QRAP Y PROP/MEJORA		PUNTAUACIÓN GLOBAL JULIO = 82,47%								
		M	11. - Revisar las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo.	FORMACION	FORMACION ONLINE GRUPO		PUNTAUACIÓN GLOBAL OCTUBRE = 87,17%								
		M	12. Verificar que son comprendidas mediante distintas vías (cuestionarios que garanticen la comprensión de la información)	JOB PROFILE FIRMADO	- 100% de job profile a los newcomers										
Relaciones y apoyo social	A	13. Establecer un método para cuantificar las desviaciones en la realización de tareas (lo planificado y lo real)	CERTIFICACION OPERARIOS	Proceso de certificado											
	M	14. Planificar medidas de corrección para dichas desviaciones (dotar de medios humanos y materiales)	NO EXISTE	AAI 2021: Asegurar que lo ha entendido por N+1											
	M	15. Definir los medios humanos y materiales para cada una de las tareas asignadas, indicando el grado de complejidad de cada una.	AAI / RS / ONE TO ONE	Incluir en RS											
Todos los factores	M	16. Profundizar más sobre aquellas situaciones que puedan dar lugar a un conflicto moral del trabajador y establecer medidas de prevención.	AAI / RS / ONE TO ONE	Incluir en RS											
	M	17. Transferir la información necesaria al trabajador para que cuando reciba órdenes contradictorias, pueda tomar decisiones adecuadas.	AAI / RS / ONE TO ONE	AAI, MID-YEAR AAI incluye recursos necesarios											
	M	18. Hacer campaña de comunicación del protocolo de prevención de acoso laboral existente y fomentar su uso.	FORMACION	MY LEARNING Nuevos cursos para gestión de conflictos											
Participación / Sucesión	A	19. Verificar la validez del protocolo de prevención de acoso laboral.	NO EXISTE	Incluir en INFORMACIÓN DE RIESGOS PUESTO											
	B	20. Adoptar medidas para mejorar las relaciones interpersonales (grupos de convivencia, etc)	PROTOCOLO ACOSO	CAMPAÑA DIVULGACION EN SALAS DESCANSO											
	B	21. Se recomienda formar a los trabajadores, especialmente a los mandos, sobre prevención del acoso laboral.	NO EXISTE MEDICIÓN	DECLARAR TODOS LOS CASOS											
Sexo	M	22. Poner a disposición de todos los trabajadores un resumen de los resultados de la evaluación psicosocial, y de las medidas que se van a adoptar.	OLIMPIADAS,	OLIMPIADAS, VISITAS GUIADAS, torneo digital, 50 años: foto de equipo											
	M	23. Se recomienda la inclusión de mayor número de mujeres en la escala de puestos donde se toman decisiones.	FORMACION ONLINE GRUPO	MY LEARNING: Nueva formación código ético											
	M	24. Poner a disposición de todos los trabajadores un resumen de los resultados de la evaluación psicosocial, y de las medidas que se van a adoptar.	PRESENTACION RESULTADOS CONSENSUADA EN R.MENSUAL/ ADEMÁS REVISTA												
Tipo de jornada	M	25. Se revisará la aceleración del ritmo de trabajo del personal que se encuentra en jornadas completas y se valorará la posibilidad de adoptar medidas de prevención.	PLAN IGUALDAD->	PLAN IGUALDAD->											
	M	26. Revisar si la jornada partida lleva asociado un aumento de la realización de varias tareas a la vez, así como el motivo del alto porcentaje de trabajo realizado fuera del horario habitual.	- DEFINIR Nº PERSONAS EN 4º TURNO (2)	- 4º TURNO: PROCEDIMIENTO PARA SALIR DEL 4º TURNO,											
	M	27. Revisar si son correctos los tiempos de trabajo estimados a las tareas del Supervisor, Función soporte sin funciones.	TRATAR EN CADA ÁREA LA REORGANIZACIÓN DE TAREAS												
Carga de trabajo	M	28. Revisar el motivo del alto porcentaje de trabajo realizado fuera del horario habitual.	- DEFINIR POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL												
	M	29. Revisar si son correctos los tiempos de trabajo estimados a las tareas del Supervisor, Función soporte sin funciones.	REUNIÓN DIARIA,	Incluir en RS											
	M	30. Revisar los motivos de las interrupciones a los que se ven sometidos los puestos de Supervisor, Función soporte sin funciones.	REUNIÓN DIARIA,	Incluir en RS											
Participación del puesto	M	31. Revisar los motivos de que el trabajo sea irregular e imprevisible en los puestos de Supervisor, Función soporte sin funciones.	REUNIÓN DIARIA,	Incluir en RS											
	M	32. Revisar el motivo del alto porcentaje de trabajo realizado fuera del horario habitual en todos los puestos.	PASAR CUESTIONARIO ESPECIFICO												
	M	33. Analizar las posibles causas por las que el Mando Intermedio valora peor la supervisión de sus tareas.	AAI SV /APU MANAGERS BY												
Desempeño de rol	M	34. Revisar las funciones, responsabilidades, métodos, protocolos y procedimientos del puesto de trabajo.	- JOB PROFILE COMPARTIDO CON LOS MANDOS FIRMADO												
	M	35. Revisar si los medios humanos y materiales de los que dispone el Mando Intermedio son suficientes para el desempeño de las funciones.	Incluir en RS												
	M	36. Analizar el motivo por el que, en la toma de decisiones o realización de cualquier acción, puede dar lugar a interrupciones.	- PRIMERA NORMA: PROHIBIR SALTAR PROCEDIMIENTOS->												
Área en la que trabajas	Carga de trabajo	M	37. Revisar si son correctos los tiempos de trabajo estimados al área R&D.	SURVEY R&D ACTION	- Planes de acción en curso. Estadística muestra mejora en la hora de										
		M	38. Analizar el área R&D con respecto a la realización de tareas múltiples.	SURVEY R&D ACTION	- PDP: define claramente el perímetro del Ingeniero R&D. Recordatorio a los equipos sobre el documento. Formación con la nueva revisión. I García.										
		M	39. Revisar los motivos de que el trabajo sea irregular e imprevisible en las áreas de R&D, Vistronic y Logística.	PLAN + NEW ACTIONS	- Análisis en curso sobre las actividades del PE que no corresponden, para balancear carga. I García.										
	Participación	M	40. Revisar el motivo del alto porcentaje de trabajo realizado fuera del horario habitual en especial en el área de R&D.	SURVEY R&D ACTION	- Gestión de las fases de concentración no se respetan. Preparar										
		M	41. Comprobar si la supervisión del ritmo de trabajo en Upstream es adecuada, ya que se obtiene un alto porcentaje de trabajo realizado fuera del horario habitual.	PLAN DE COMUNICACIÓN:	- Despliegue de los planes de acción para anticipar los hitos ya										
		M	42. Revisar si la supervisión del ritmo de trabajo en Upstream es adecuada, ya que se obtiene un alto porcentaje de trabajo realizado fuera del horario habitual.	PLAN DE COMUNICACIÓN:	- Planes de acción en curso. Estadística muestra mejora en la hora de										
Desempeño de rol	M	43. Revisar las funciones, responsabilidades, métodos, protocolos y procedimientos en el Área R&D ya que se ven sometidos a interrupciones.	REVISIÓN MENSUAL /BIMENSUAL.												
	M	44. Revisar si los medios humanos y materiales de los que se disponen en el área R&D son suficientes para el desempeño de las funciones.	SURVEY R&D ACTION	- PDP: define claramente el perímetro del Ingeniero R&D. Recordatorio											
	M	45. Analizar el motivo por el que, en la toma de decisiones o realización de cualquier acción, puede dar lugar a interrupciones.	SURVEY R&D ACTION	- No se entiende este comentario. Todos.											

+ ☰ RESUMEN GENERAL CUALTIS | 4 R&D | ASSEMBLY HL | 3 REARLAMP | 1 UPSTREAM HL | VISTRONIC | 8 LOGISTICA

# Resultados PULSE SURVEY (2023)

6,9

GLOBAL SATISFACTION

74%

Tasa de participación total

## Puntos fuertes

Lo estás haciendo muy bien en

★  <u>Apoyo de la dirección</u>	7.8 0.3 por encima de True Benchmark® 7.5
★  Apoyo de la dirección > <u>Interés</u>	7.7 0.4 por encima de True Benchmark® 7.3
★  Estrategia > <u>Comunicación</u>	6.7 0.2 por encima de True Benchmark® 6.5

 <u>Autonomía</u>	6.9 0.2 por debajo de True Benchmark® 7.1
--	--

 <u>Reconocimiento</u>	5.9 0.6 por debajo de True Benchmark® 6.5
---	--

 Reconocimiento > <u>Rendimiento</u>	6.6 0.1 por debajo de True Benchmark® 6.7
--	--



**HC**  
**HEALTHY COMPANY**

# TOP 1: MÚSCULO-ESQUELÉTICO

## SESIONES FISIOTERAPIA/ERGONOMÍA

*Analizar los problemas físicos derivados del puesto de trabajo, recuperar las lesiones e interpretar patrones lesivos, prescribir ejercicios específicos y mejorar el rendimiento laboral y el absentismo.*

*Duración: 2 horas a la semana*

*Capacidad: 2-3 trabajadores por semana.*

## Taller de mejora músculo-esquelético

*Reducir la presión arterial y frecuencia cardíaca. Ayuda a relajarse, a mejorar la confianza en uno mismo. Reducir el estrés. Mejorar la coordinación. Mejorar la concentración. Ayuda a dormir mejor. Ayuda a la digestión.*

*Duración: 2 horas a la semana y 3 grupos por semana*

*Capacidad: 15 trabajadores-> 45 trabajadores*

## Plataforma Caminando hacia el bienestar

*Talleres, vídeos, guías, ... Sobre alimentación, deporte, descanso, cuida tu espalda y articulaciones, mindfulness y fitness emocional.*

*Duración: cada empleado se conecta el tiempo que estime.*

*Capacidad: 3.000 empleados*

1

# TOP 2: TRASTORNOS MENTALES

## TALLER GESTIÓN DEL ESTRÉS Y RESILIENCIA

*El estrés no controlado puede producir gran número de enfermedades, (que van desde el insomnio hasta la úlcera gástrica, la hipertensión o las migrañas) y en general un deterioro de nuestra calidad de vida.*

*Duración: 4 sesiones de 1 hora.*

*Capacidad: 100 trabajadores por sesión. (Total 400 trabajadores)*

## AUTOMOTIVACIÓN: CONECTANDO CON MIS FORTALEZAS Y MI VISIÓN

*Automotivarse es darse a uno mismo las razones y el entusiasmo con el que provocar una acción o un determinado comportamiento. Cuando esta motivación nace de nuestro interior nos fortalecemos.*

*Duración: 4 sesiones de 1 hora.*

*Capacidad: 100 trabajadores por sesión. (Total 400 trabajadores)*

## AYUDA PSICOLÓGICA

*Cuando una situación laboral, o personal, nos influye en nuestro trabajo, necesitamos ayuda profesional.*

*Duración: Sesiones en función del profesional.*

*Capacidad: Previa cita solicitada por el médico de empresa.*

# TOP 3: APARATO DIGESTIVO

## SESIONES NUTRICIONISTA

*Los turnos y ritmos de trabajo actuales condicionan nuestro descanso e influye en nuestro aparato digestivo. Debemos reorientar la dieta a alimentos no inflamatorios.*

*Duración: 4 sesiones informativas de 1 hora + 1ª consulta 30 min gratis + 10% descuento en resto consultas*

*Capacidad: 100 trabajadores por sesión. (Total 400 trabajadores)*

## COMIDA SALUDABLE EN CANTINA

*Si tengo la oportunidad de comer en la empresa, la dieta debe ser saludable y adecuada para evitar riesgos.*

*Duración: 2 turnos de comida.*

*Capacidad: 150 trabajadores por sesión. (Total 300 trabajadores/día)*

## COMIDA SALUDABLE EN MÁQUINAS VENDING

*Si tengo la oportunidad de comer en la empresa, la dieta debe ser saludable y adecuada para evitar riesgos.*

*Duración: Contrato anual.*

*Capacidad: 100% trabajadores*

# PLATAFORMA WEB: ROAD MAP DE SALUD



CONOCIÉNDONOS MEJOR



¡PONTE LAS ZAPATILLAS!



ALIMENTARSE BIEN, SENTIRSE MEJOR



EL DESCANSO, NUESTRO MEJOR ALIADO



Fraternidad  
Muprespa



CUIDA TU ESPALDA



FITNESS EMOCIONAL



ARTICULACIONES SANAS



¡VENCE AL ESTRÉS!

# EMPRESA SALUDABLE

## SUMMARY EVENTS



SAFETY WEEK

2200



CHILDREN DRAWINGS



PAELLA SOLIDARIA



OLIMPIC GAMES



1700

# EMPRESA SALUDABLE

## SUMMARY - EVENTS



S. ANTON RACE

100



SAFETY CHILDREN DRAWINGS

120



TREKKING

230



CROSS DEL VIBORAS

230



DISCOVER THE STARS

200



FAMILY INTEGRATION



TRAINERS RECOGNITION

# EMPRESA SALUDABLE

## DIVERSITY

### CULTURAL DIVERSITY



### INTER-GENERATIONAL DIVERSITY



### GENDER DIVERSITY



# EMPRESA SALUDABLE

## HEALTHY CHANGE PROJECT



# EMPRESA SALUDABLE

## WELL BEING AT WORK



**30 AMBASSADORS WELL BEING**

**WELL BEING COMMITTEE**

**6 GROUPS**



# PREMIO COPAO

## TROPHY “EMPRESA SALUDABLE Y EMOCIONALMENTE RESPONSABLE EN ANDALUCIA”



**VALEO MARTOS**  
**HEALTH AWARDS**



# MH MENTAL HEALTH



## EL GIRO A LO PSICOLÓGICO

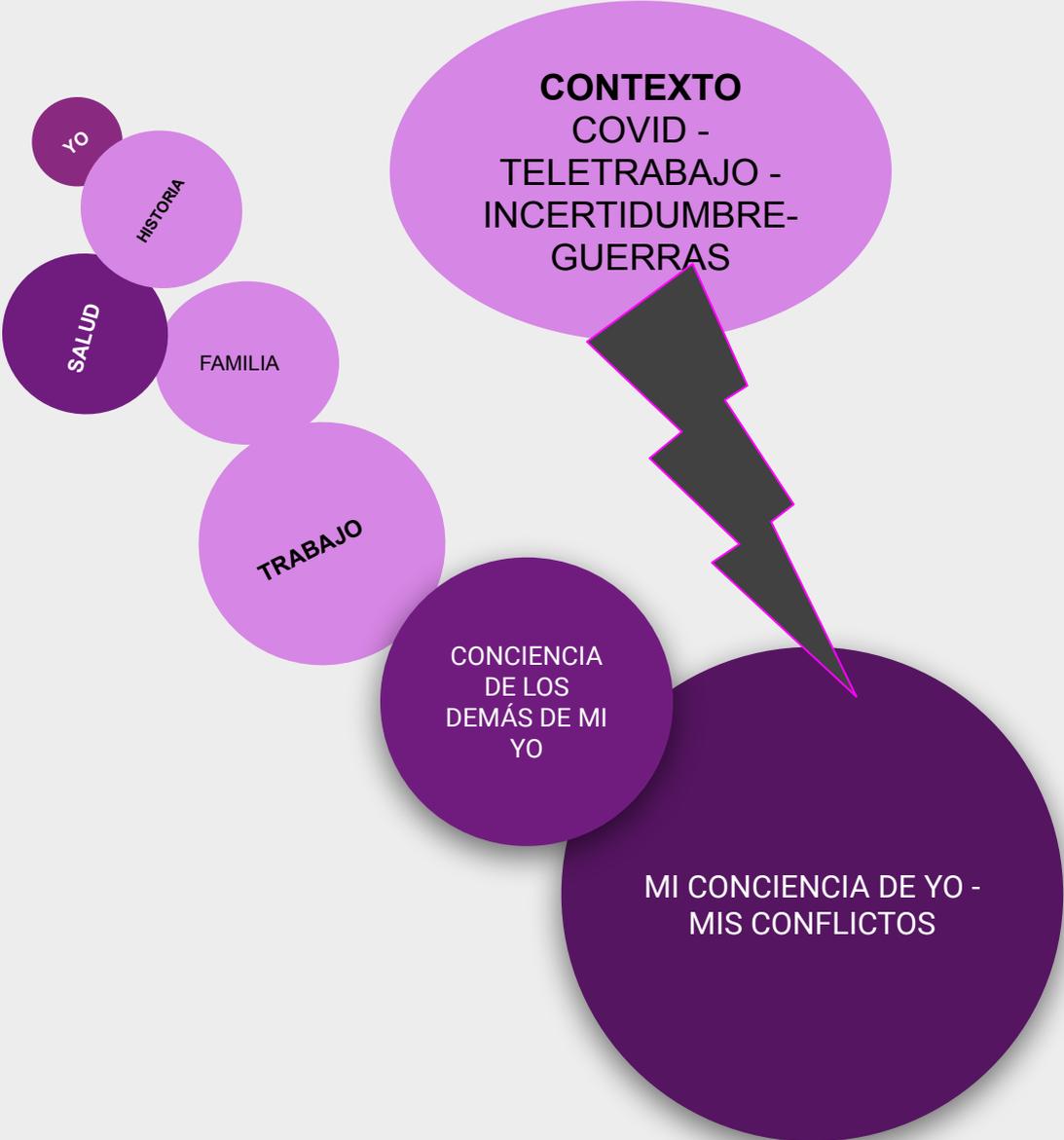
---

**SI SE COMPARA ESTA SITUACIÓN CON LA INICIAL PRE-PANDEMIA, LOS ASPECTOS PSICOLÓGICOS DEBEN ADQUIRIR MAYOR PESO.**

**LA GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DEBE DAR UN GIRO HACIA LO PSICOLÓGICO Y PONER ESTOS ASPECTOS AL MISMO NIVEL DE LOS RIESGOS DE SEGURIDAD, HIGIÉNICOS O ERGONOMICOS.**

**EL PERFIL DE LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DEBE CAMBIAR O COMPLETARSE.**

# APROXIMACIÓN





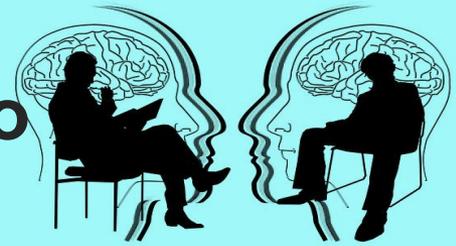
# INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL EN UNA MULTINACIONAL



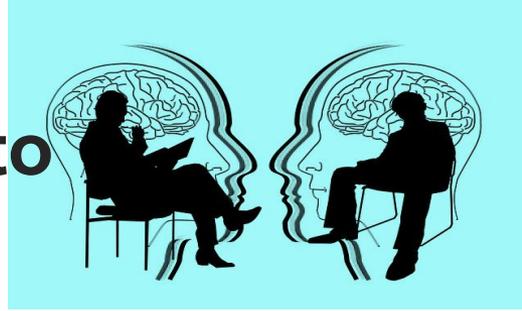
Dr. E. Molina Martos

Lda. M. Carmen Pérez Sánchez

**OCTUBRE-2018**



- 1. QUÉ? : Cómo se hace el reclutamiento de pacientes al estudio?**
- 2. QUIÉN? Cómo se deriva a los pacientes?**
- 3. CÓMO? Cómo se aborda: duelos, urgencias, citas programadas,...**
- 4. CUÁNDO?**
  - Cómo se sigue la evolución...
  - Cómo se da el alta
- 5. ANÁLISIS Cuantitativo y cualitativo? : Cuántas intervenciones de emergencia se han hecho, cuántos duelos, cuántas citas programadas, etc...**
- 6. Resultados generales desde 2011**
  - Reincidencias ?
  - Lecciones aprendidas.



# 1. QUÉ? : Cómo se hace el reclutamiento de pacientes al estudio?

El origen puede ser:

- **Laboral** (inadaptación, turnos rotatorios, nivel de responsabilidad, monotonía/repetitividad, ritmos de trabajo y carga excesiva, estilos de mando, altos niveles de estrés, malas relaciones en el trabajo y ausencia de apoyo, burnout laboral, mobbing,...)
- **Extralaboral**: familiar, social, económico....

\* La empresa no distingue entre problema laboral o extralaboral para hacerse Cargo del tratamiento, pues siempre el objetivo es la persona.

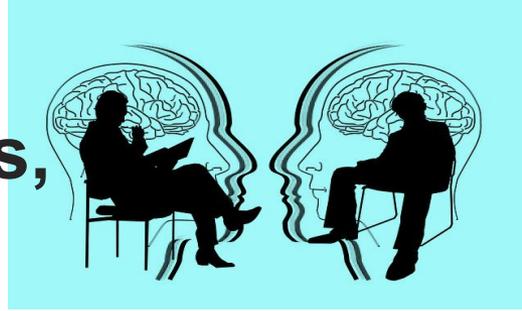
## 2. QUIÉN? Cómo se deriva a los pacientes?



La detección puede realizarse por:

- Por sus compañeros... y/o delegados Prevención
- Por su jefe...
- Por el servicio médico de empresa (Dr. E. Molina)
- Por el servicio de Vigilancia de salud (Dr. Nicolás de la Torre)
- Por mutua (Dra. Tabarquino)
- Por RRHH
- Por la familia que contacta con los servicios médicos.

\* La derivación se realiza siempre a través del médico de la empresa Dr. E. MOLINA.



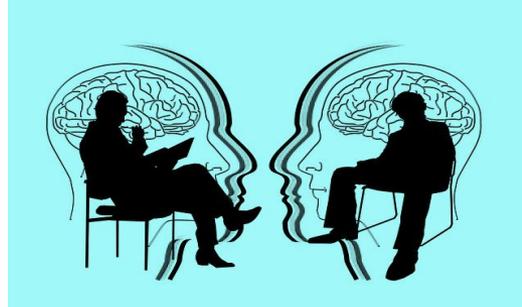
### 3. CÓMO se aborda?: duelos, urgencias, citas programadas,...

El abordaje es multidisciplinario pero siempre dirigido por el médico y la figura de la Psicóloga:

1. Médico: si es necesario se prescriben medicamentos (antidepresivos, ansiolíticos,...) y se apoya en psicóloga.
2. Psicóloga: técnicas y terapias de abordaje psicológico
3. RRHH: si es necesario cambio de puesto, mejora de condiciones de trabajo, relaciones con compañeros o jefes,...
4. Jefe: directamente médico-jefe
5. Familia: que puede ser necesaria en algún momento de la intervención

\* El abordaje es dirigido siempre por la psicóloga Lda. M. Carmen Pérez

### 3. CÓMO se aborda?: duelos, urgencias, citas programadas,...



- El tratamiento psicológico debe aplicarse cuando se tiene un problema que desborda a la persona produciéndole gran malestar y sufrimiento.
- Es conveniente diferenciar un problema clínicamente significativo que es:
  - cuando las dificultades son excesivas,
  - se prolongan en el tiempo,
  - incapacitan en el quehacer diario y
  - provocan un excesivo malestar emocional difícil de manejar por sí solo.

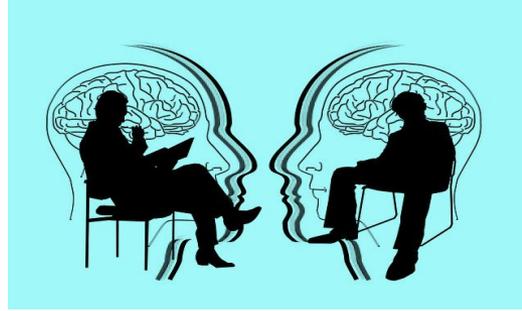
\* La derivación se realiza siempre a través del médico de la empresa Dr. E. MOLINA.

## 4. CUÁNDO?



- **Cómo se sigue la evolución?**
  1. En primer lugar, no hay estándares.
  2. La psicóloga dirige el plan de acción.
  3. Contacto permanente Psicóloga-Médico.
- **Cómo se da el alta?**
  1. Dependiendo de la evolución, la psicóloga propone el alta.
  2. El médico de empresa acepta el alta.
  3. El paciente acude al médico de empresa para registrar el alta y su experiencia.

\* La evolución y el alta se realiza siempre consensuada entre el médico de la empresa Dr. E. MOLINA y una psicóloga colegiada.



## 5. ANALISIS cuantitativo y cualitativo?

- Trastornos de Ansiedad
- Trastornos Depresivos
- Trastorno Bipolar
- Traumas y otros trastornos relacionados con el estrés
- Trastornos por síntomas somáticos y trastornos relacionados
- Trastornos del control de Impulsos
- Trastornos de Personalidad

**\*CIE-10: F30-F41**

# 5. ANALISIS cuantitativo y cualitativo?

## MATRIZ DE SEGUIMIENTO MÉDICO



	AREA	DIAS BAJA MEDICA	ANTECEDENTES (15%)	PROBLEMA FISICO (35%)	ESTRES ORGANIZACIONAL & CARGA DE TRABAJO (1 A 5) 40%	NIVEL DE RESPONSABILIDAD (1 a 5) 10%	RIESGO (0 a 3,35) puntuación INICIAL	CONSULTAS MEDICAS DR. E. MOLINA	CONSULTAS RRHH	RIESGO (0-5) Puntuación agosto 2018	SEGUIMIENTO 1	SEGUIMIENTO 2	ACCIONES LLEVADAS A CABO EMPRESA	PLAN DE ACCION	COMENTARIOS
77	ASSEMBLY	0	1	0	3	3	1,65	2	0	1,45	Se encuentra mejor		Cambio de función:deja pro	ASIST.PSICO + MEDICA	BUENA EVOLUCION
220	R&D	0	1	0	5	4	2,55	2	0	2,1	Aivada			ASIST.PSICO + MEDICA	BUENA EVOLUCION
56	LOGISTICA	0	1	0	4	4	2,15	2	0	1,8	OK			ASIST.PSICO	BUENA EVOLUCION
223	R&D	0	1	0	3	3	1,65	6	1	2,15	Mal. Ha recaído		Cambio de función	ASIST.PSICO + MEDICA	RECAIDA POR FALTA DE PERSPECTIVA
57	LOGISTICA	0	0	1	4	3	2,25	3	0	2,1	Mucho mejor			ASIST.PSICO	BUENA EVOLUCION
224	CALIDAD	0	1	1	3	3	2	2	0	1,75	Agradecido			ASIST.PSICO + MEDICA	BUENA EVOLUCION
222	R&D	35	1	0	4	3	2,05	2	0	1,75	Reincorporado OK		Cambio de responsabilidad	ASIST.PSICO	BUENA EVOLUCION
52	LOGISTICA	0	1	0	4	3	2,05	2	0	1,75	Bien. Se controla			ASIST.PSICO	BUENA EVOLUCION
78	ASSEMBLY	5	0	0	2	1	0,9	2	4	1,35	Bien. Se controla			ASIST.PSICO + MEDICA	BUENA EVOLUCION
43	METODOS	2	0	0	4	3	1,9	2	0	1,65	Superada la crisis			ASIST.PSICO + MEDICA	BUENA EVOLUCION
224	R&D	3	0	1	5	4	2,75	3	0	2,45				ASIST.PSICO	BUENA EVOLUCION
401	PILOTOS	0	1	1	3	3	2	5	0	2,2				ASIST.PSICO + MEDICA	Deja la empresa para acercarse a su fami
32	MANTENIM	0	0	0	4	3	1,9	6	0	2,25				ASIST.PSICO + MEDICA	Deja la empresa para acercarse a su fami
58	LOGISTICA	4	1	1	5	4	2,9	6	0	3			Fines de semana sin telefon	ASIST.PSICO + MEDICA	Finalmente acepta tratamiento psicologic
225	CALIDAD	3	1	1	3	3	2	5	0	2,2				ASIST.PSICO + MEDICA	<b>No acepta, porque su padre ya mejoró</b>
226	CALIDAD	3	1	1	3	3	2	4	0	2,05				ASIST.PSICO + MEDICA	BUENA EVOLUCION

- El número asignado no coincide con ningún número de historia clínica, ni de código Valeo, se asigna en función del departamento, orden de llegada, etc.... Por tanto, solamente el médico conoce las personas incluidas en el estudio.
  - Las variables que intervienen en esta matriz:
    - Necesita baja médica
    - Antecedentes personales
    - Síntomas físicos
    - Estrés organizacional
    - Nivel responsabilidad
    - Riesgo inicial
    - Consulta médica o RRHH

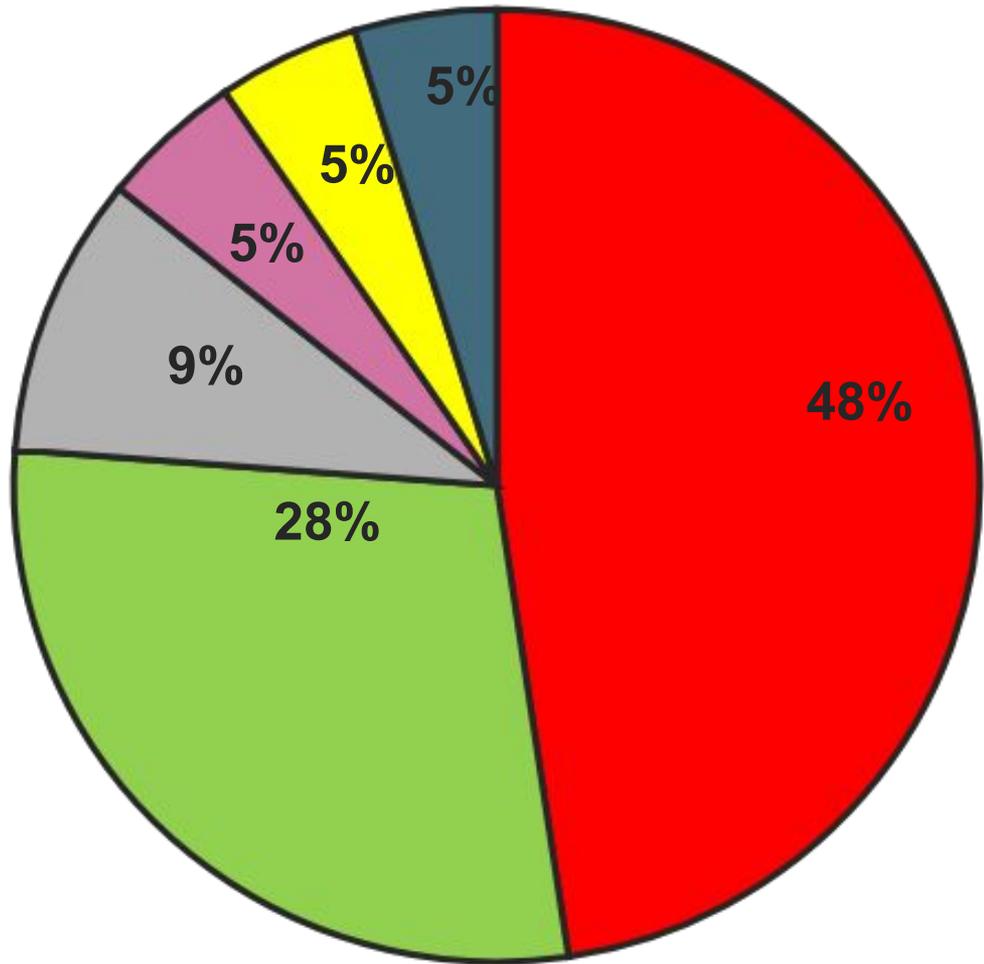


## 6. Resultados generales desde 2011.

- **Reincidencias ?:** En registros médicos desde 2011 más de 132 pacientes y solamente 11 personas han recaído (8,3%).
- **Lecciones aprendidas:**
  1. Programa de alerta psicosocial funciona.
  2. Funciona mejor con soporte psicológico (2015).
  3. Importancia de sentirse apoyado por la empresa.
  4. Importancia para el orgullo de pertenencia.
  5. Importancia para la salud psicosocial de la empresa.
  6. Importancia a nivel de salud general.
  7. Importancia porque es un estudio de cohortes con conclusiones importantes.



# PORCENTAJE POBLACIONAL DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO PSICOLÓGICO



**TRASTORNO DE ANSIEDAD**

**TRASTORNO DE ANSIEDAD Y TRASTORNO DEPRESIVO**

**TRASTORNO DE ESTRÉS AGUDO Y TRASTORNO DEPRESIVO**

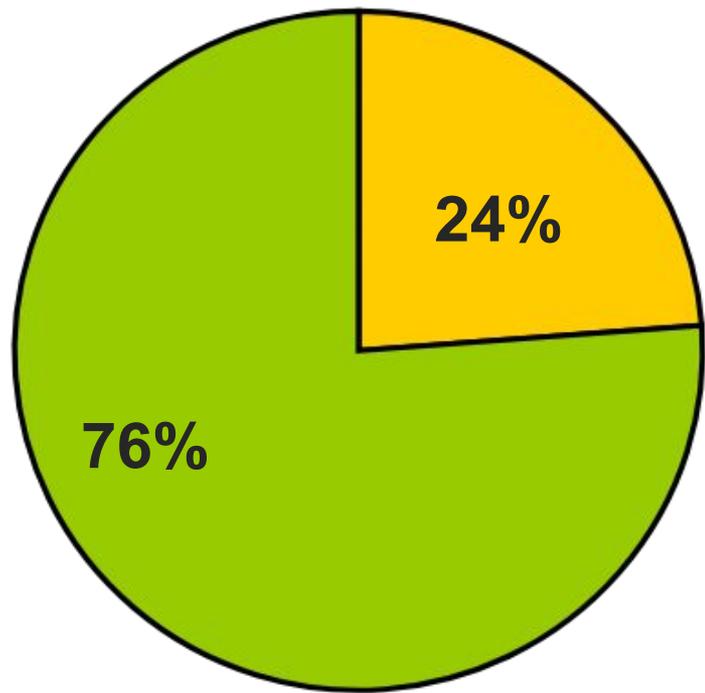
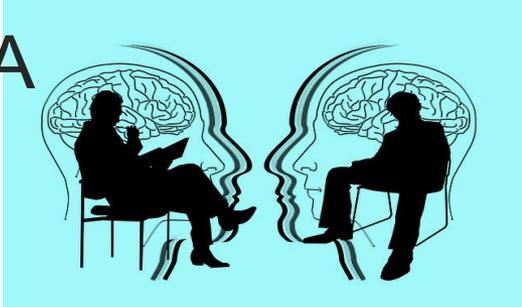
**TRASTORNO DE ANSIEDAD Y TRASTORNO ADICTIVO**

**TRASTORNO POR ESTRÉS POSTRAUMÁTICO Y DEPRESION**

**TRASTORNO BIPOLAR**

**NOTA:** DE LOS TRASTORNOS TRATADOS EL 55% ESTÁN RELACIONADOS AL ENTORNO LABORAL

# PORCENTAJE POBLACIONAL DE BAJA LABORAL DURANTE TRATAMIENTO PSICOLÓGICO



SI

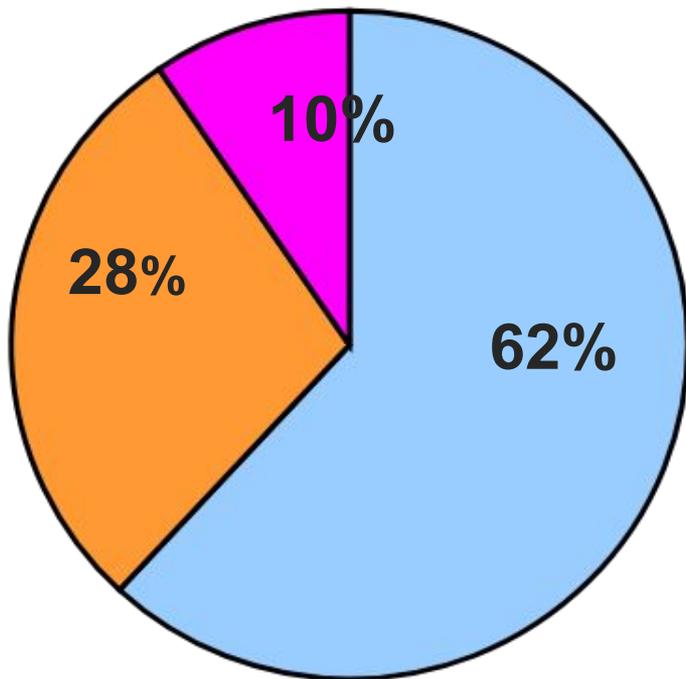
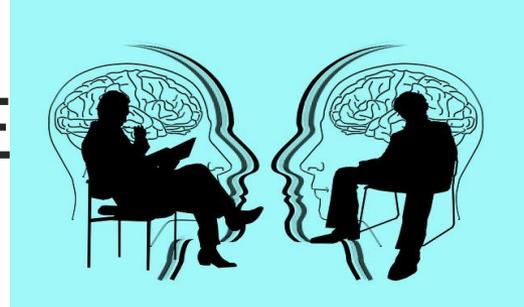
NO

**NOTA 1:** LA MAYORÍA DE LOS PACIENTES HABÍAN SIDO DADOS DE BAJA POR PRESCRIPCIÓN MÉDICA CON ANTERIORIDAD AL TRATAMIENTO PSICOLÓGICO.

**NOTA 2:** DURANTE EL TRATAMIENTO PSICOLÓGICO SE CURSARON UN ELEVADO PORCENTAJE DE ALTAS LABORALES Y SE EVITARON NUEVAS BAJAS POR MOTIVOS PSICOLÓGICOS.

OCTUBRE-2018

# PORCENTAJE POBLACIONAL DE ALTAS PSICOLÓGICAS



ALTA FACULTATIVA

CONTINÚA EN TRATAMIENTO

ALTA VOLUNTARIA

**NOTA 1:** EL ALTA FACULTATIVA SE PRODUCE CUANDO SE CONSIDERA QUE LAS CAUSAS PSICOLÓGICAS QUE PROVOCARON LA BAJA DEL PACIENTE NO INTERFIEREN EN SU DESEMPEÑO LABORAL E INCREMENTAN SU RENDIMIENTO.

**NOTA 2:** LOS PACIENTES QUE EN LA ACTUALIDAD CONTINUAN EN TRATAMIENTO SON DE RECIENTE DERIVACIÓN.

# 7. CONCLUSIONES MÉDICO EMPRESA



Las conclusiones de esta cohorte de pacientes agrupados por patología, evolución y reincidencias es que se justifica la inversión en un programa de alerta y atención psicosocial en una multinacional con más de 3000 personas por lo siguiente:

1. Importancia a nivel personal de los pacientes, de sentirse apoyado por sus compañeros y por la empresa.
2. Importancia para el engagement con la empresa.
3. Importancia porque el cambio de actitud de algunas personas influye en la organización a nivel de salud psicosocial.
4. Importancia a nivel de mejora de salud global (efecto dominó).
5. Análisis estadístico que demuestra que un % alto de pacientes con problemas psicosociales mejora con intervención psicológica individualizada.

**Dr. E. Molina Martos**  
**Médico Empresa Valeo**

# 7. CONCLUSIONES PSICÓLOGA.



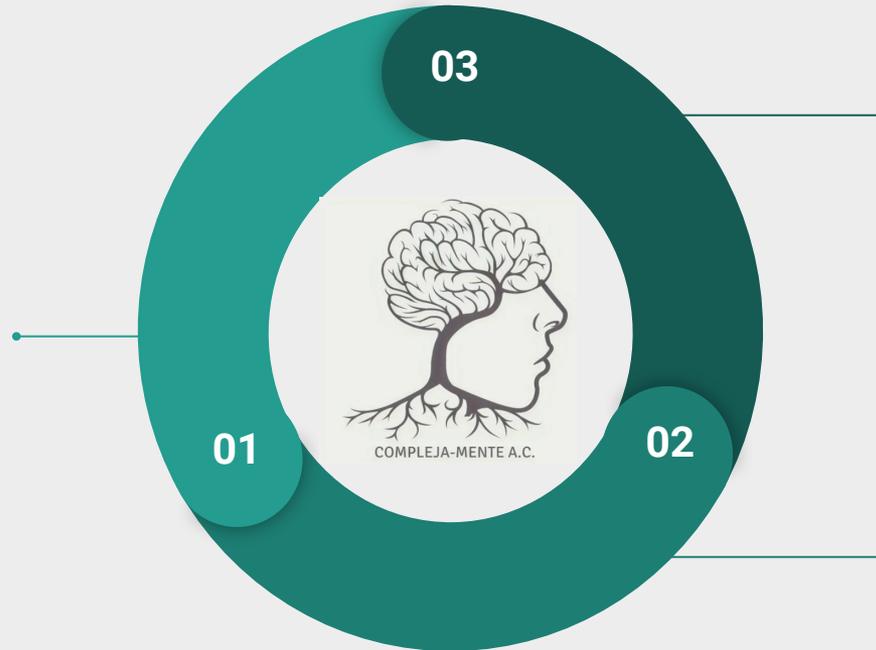
Una actuación psicológica a tiempo previene la posibilidad de desarrollar enfermedades y por tanto actúa sobre el absentismo, el bienestar y la productividad de sus empleados



**María del Carmen Pérez Sánchez**  
**Psicóloga General Sanitaria**

## 1. Evaluación de riesgos psicosociales

Obligación **legal y aproximación** al problema de la salud mental en el trabajo



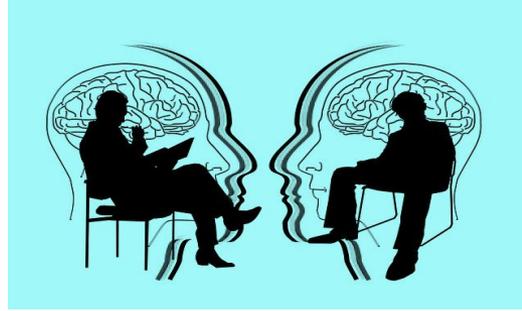
## 3. Intervención psicológica individual

Las características individuales de cada persona no responden a estándares. Muy **recomendable y directo** a la persona.

## 2. Encuestas de satisfacción y bienestar

Cuestionarios voluntarios en muchas empresas y tratamiento de datos con IA. **Complementario** al proceso 01.

**SÓLO CREO EN UNA PREVENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y EN SALUD MENTAL CON MÁS MOTIVO PORQUE CADA CASO ES UN RETO DIFERENTE**



Automotive technology, naturally

¡MUCHAS GRACIAS!