**Los riesgos psicosociales (RPS)**

|  |
| --- |
| **Recordatorios de los objetivos de este módulo:**  Después de este módulo:   * Conocerán el comportamiento que debe adoptarse para evitar los RPS. |

Este documento constituye la guía del moderador. Debe seguirlo, ya que contiene el conjunto de elementos que permiten moderar dicho módulo, a saber:

* las consignas para los ejercicios,
* las referencias al Powerpoint que lo acompañan y/o distintos recursos como películas, e-learning…,
* las preguntas que deben plantearse a los participantes,
* los ejercicios que deben realizarse cuando proceda.

**Estimación de duración:** 45 minutos

**Modalidades pedagógicas:** Presencial y simulaciones.

**Prerrequisitos:** ninguno

Hay que señalar que, en su recorrido, los participantes seguirán el e-learning «Sensibilización a los RPS». Este módulo constituye una primera información muy general.

**Puntos de atención para preparar la secuencia:**

Como se trata de un tema sensible y complejo de entender, antes de empezar este módulo, le recomendamos que se asegure de:

* la presencia de una persona con un buen conocimiento de los RPS,
* precisar que el e-learning que seguirán en su recorrido de integración HSE les dará más detalles.
* que la duración de este módulo no pasa de los 45 minutos previstos. Para ello, prepararse de antemano con esta persona, precisando que se trata de una primera información y que se limitan los objetivos. En sala, corte de raíz todas las digresiones o dirigir al contacto adecuado en caso de indicios comprobados de RPS.
* Imprimir las diapositivas 5 y 6 con el fin de distribuirlas a su debido momento durante la secuencia.

**Bienvenida a los participantes:**

Bienvenidos a este módulo.

Para comenzar, veamos juntos los objetivos de este módulo.

**Proyectar la diapositiva 2.**

**Asegurarse de que los objetivos les quedan claro a todos.**

**Responder a las posibles preguntas.**

**5 min** **00:05**

**Secuencia 1:**

***El objetivo de la secuencia:*** *los participantes han entendido lo que significa el término RPS.*

Empecemos por aclarar el concepto de RPS. Para ello, se proponen distintas situaciones y van a buscar lo que tienen en común.

**Proyectar la diapositiva 3 y leer las 3 situaciones.**

**Dejar reflexionar a los participantes**

**Tras 2 minutos, preguntar lo que tienen en común estas situaciones.**

**(Respuesta para el moderador: situaciones difíciles, estrés, al borde del colapso).**

Veamos cómo Total entiende este tema, tan importante para el conjunto de los directivos del grupo. Se trata de un nuevo riesgo para la salud definido desde hace unos años, como el de los riesgos psicosociales.

Como lo vimos en la carta HSEQ, prevenir los riesgos y preservar la salud de sus empleados y la de las personas susceptibles de ser afectadas por sus actividades es la principal prioridad de Total.

Esta prioridad está unida a su responsabilidad social. También es la condición del rendimiento y el desarrollo del grupo.

Los riesgos psicosociales (RPS) son, al mismo nivel que los riesgos químicos, físicos, biológicos o ergonómicos, un eje principal de preocupación en el marco del trabajo diario.

**Proyectar la diapositiva 4 precisando que:**

TOTAL firmó un acuerdo importante en 2016 sobre este tema, que pueden encontrar en la intranet, y propone un kit práctico.

**Proyectar la diapositiva 5 y precisar que se trata del documento del kit práctico de Total para la prevención de los RPS.**

**Dejar leer.**

**Luego al cabo de 5 minutos, repasar cada uno de los 4 párrafos para responder a las posibles preguntas.**

**Presentar la diapositiva 6 sobre los factores de riesgo que están relacionados con la situación laboral, los factores individuales y la situación social y familiar.**

**Precisar que la situación laboral contribuye como los otros 2…**

**Tomarse tiempo para leer las consecuencias preguntando según avancen a los participantes si les evoca algo.**

**20 min** **00:25**

**Secuencia 2:**

***El objetivo de la secuencia:*** *los participantes conocen el comportamiento que debe adoptarse.*

Estas situaciones difíciles pueden evocarles experiencias pasadas. Sin embargo, ¿cómo reaccionar en estas situaciones? ¿Cuál es el comportamiento correcto que deben adoptar como colega? ¿Como manager?

**El comportamiento que debe adoptarse como «nuevo» colega consiste en: proyectar la diapositiva 7.**

**Precisar que los managers en Francia deben realizar un e-learning y un kit obligatoriamente**

Veamos el primer caso, ¿qué significa comportarse «bien» para ustedes?

**Dejar que los participantes busquen ideas y anotarlas en la pizarra.**

**En general, las respuestas serán del orden del código ético: respetar a las personas, escucharlas, ser consciente de ellas en el sentido de notar las señales de cansancio/estrés, …**

**Proyectar la diapositiva 8 a guisa de resumen.**

**5 min** **00:30**

Ahí tienen una idea de un buen comportamiento que debe adoptarse. No es fácil de detectar y estas señales pueden ser puntuales, momentáneas y que no conduzcan obligatoriamente a RPS o burn-out. Sin embargo, es importante estar atento a los demás.

Reanudemos las situaciones del principio y organicemos un juego de rol. Para cada una de las situaciones, se trata de ser un ejemplo de buen comportamiento que debe adoptarse. No hay respuestas buenas, pero la diapositiva anterior les da algunas indicaciones.

Para cada una, necesitaré 2 personas: una para hacer de colega en una situación difícil y otra de colega que demuestra estar atento.

**Proyectar el recordatorio de las situaciones en la diapositiva 9.**

**Organizar los grupos e interpretar las situaciones una por una.**

**Cuando los grupos estén formados, hablar 1 minuto (sin que los otros participantes oigan) con el colega en situación difícil para precisar las circunstancias:**

* + - * + **situación 1: nada dramático, una mala época porque los niños no duermen y la persona está demasiado cansada.**
        + **situación 2: lleva ocurriendo mucho tiempo (varias semanas). Muy estresado y tiene la sensación de que no llega a todo. Al borde del colapso.**
        + **situación 3: también lleva ocurriendo desde hace varias semanas. Su responsable le da una gran cantidad de trabajo, al límite de sus competencias. El responsable no tiene demasiada disponibilidad. Se encuentra un poco perdido.**

**Hacer que interpreten las situaciones recordando los 3 puntos del «buen comportamiento».**

**Una vez interpretadas, recapitule:**

* + - * + **pidiendo en primer lugar al colega a cargo que se dé cuenta de cómo se siente (fácil, difícil)**
        + **luego a los demás de aconsejarle.**

**Objetivo de la situación 1: escuchar, entender y alertar a su manager.**

**Objetivo de la situación 2: escuchar, entender y alertar a su manager.**

**Objetivo de la situación 3: escuchar, entender.**

**Como moderador, controle que los participantes interpreten los comportamientos identificados en la diapositiva y que las sugerencias de los participantes durante la recapitulación sean concretas y realistas.**

**Para acabar, hacer una síntesis centrándose en «su papel consiste, al igual que cualquier otro empleado del grupo, en interesarse por la persona, en escucharla. Como complemento, encontrarán otros elementos en el e-learning y las modalidades en la planta.»**

**15 min** **00:45**

Darles las gracias a los participantes.