

Conclusiones

1. En la gestión de la prevención de riesgos psicosociales se apoyan implícitamente en competencias, aunque no necesariamente de manera explícita por estándares o descriptores de competencia
2. Para la gestión de una gestión de prevención de riesgos psicosociales en la organización se tiene una primera aproximación al perfil de competencias requeridas, basadas en las experiencias realizadas en organizaciones en los años recientes. Este marco permite priorizar subcompetencias, de acuerdo a las características de la organización.
3. Existen estándares de competencias en los marcos o catálogos nacionales que guardan relación parcial con la prevención de riesgos psicosociales en las personas. En los planes de acción se pueden apoyar en estos, incluyendo las competencias para realizar bien las funciones y en la posibilidad de intervenir en el diseño del trabajo / función ('job crafting').
4. Un factor clave en la gestión por competencias es una visión y política decidida de la organización para crear un ambiente propicie a los componentes del modelo. Los espacios de diálogo social son esenciales para que la gestión sea efectiva
5. La presencia de una normatividad ayuda a que las organizaciones se motiven y decidan de aplicar un programa de prevención como parte de la gestión integral de seguridad y salud en el trabajo
6. La prevención de los riesgos PS implica y requiere una **gestión de cambio** cultural en la organización, en el que las competencias pueden jugar un papel orientador de cambio, por los desempeños a demostrar.
7. La gestión no puede centrarse en una sola persona. Se requiere de un comité multidisciplinario y bipartito, con diálogo social, donde se requiere competencia de trabajo en equipo en función de la gestión de la prevención, especialmente la 'sincronización' de los integrantes.
8. Gran desafío es 'bajar' / transmitir el tema de prevención a todos los integrantes de la organización. Es una sub-competencia clave a desarrollar en la gestión

Conclusiones

RETOS

1. Comunicación efectiva y asertiva y tener paciencia: métodos de comunicación con enfoque de empatía y comprensión de los contextos de vida del personal, considerando las generaciones a que pertenecen; cuidar que la información no se distorsiona en el momento de difusión.
2. Factor tiempo: cómo articular los programas de prevención con otros proyectos estratégicos, especialmente en contextos donde todo está definido.
3. La competencia de hacer gestión en contexto de incertidumbre, de capaz de innovar donde no se tiene claro el camino ni los resultados; requiere de un **liderazgo** participativo, de emprender, de reflexión y análisis para llegar a causas raíces.
4. **Competencias en Contexto: no son fin en si mismo.**