


<p>Implantación efectiva de evaluaciones psicosociales y Clima laboral</p>	
<p>Afianzando la implantación de medidas preventivas resultantes de evaluación de riesgos asociados a factores psicosociales en el Área de Gestión Sanitaria Sur de Córdoba</p>	<p>Julio 2024</p>

Descripción de la tarea

Tras la aplicación del método FPSICO 4.1 del INSST en un servicio asistencial de uno de nuestros centros hospitalarios, se obtuvieron resultados que apuntaban hacia la necesidad de una intervención más profunda con el objetivo de identificar causas concretas que habían generado los citados resultados. En un principio, se analizaron diversos factores del ambiente de trabajo como la reciente integración en el Servicio Andaluz de Salud, y la opinión de distintos profesionales en relación a los cambios generados a raíz de la citada integración. El análisis de estas primeras entrevistas apuntaba igualmente a la necesidad de actuar más en profundidad, ya que se identificaron factores de riesgo en cierto modo preocupantes.

Solución adoptada

Dada la necesidad de profundizar en algunos aspectos psicosociales, y aprovechando nuestra capacitación en relación a metodología de investigación cualitativa, programamos la realización a profesionales de entrevistas en profundidad semiestructuradas, con la idea de recoger información de determinados aspectos del entorno laboral, pero también con el objetivo de que no escapasen a nuestro posterior análisis otros factores de interés que no hubiesen surgido en el análisis inicial de datos. Para ayudarnos en la fase analítica contamos con la aplicación informática de análisis de datos cualitativos NVIVO en su versión 9, de la cual dispongo de licencia. Cargamos inicialmente en esta aplicación 9 nodos o categorías a analizar, una por cada factor que se estudia con FPSICO 4.1 (desempeño de rol, cargas de trabajo, etc.). Paralelamente hicimos una búsqueda bibliográfica (en diversas bases de datos) en relación a temas que habían surgido de interés para su análisis (resultados de FPSICO 4.1 y entrevistas iniciales), para lo cual generamos varios algoritmos de búsqueda muy elaborados, y nos hicimos con un listado de documentos bibliográficos que añadimos a la base de datos documental del software NVIVO. Entre los temas de interés para el análisis bibliográfico: ambiente de trabajo inadecuado relacionado con dificultad de relaciones y apoyo social; expresión de descontento en el trabajo; prácticas inadecuadas que influyen en el ambiente o clima laboral; percepción de la labor de los mandos en entorno sanitario; confusión en el desempeño de roles; dificultades para el trabajo en equipo en entornos sanitarios; métodos de acogida de nuevos profesionales, etc.

Tras un primer análisis del contenido de los nodos (categorías) resultantes, surgió la necesidad de realizar algunas entrevistas adicionales en profundidad para mejorar la información disponible en relación a nuestro caso concreto de cara a identificar causas sobre las cuales fuese posible actuar. En esta etapa se identificaron algunas carencias que no cubre la aplicación FPSICO 4.1, como el hecho de profesionales que tienen distintos puestos de trabajo en empresas distintas (pluriempleo), cargas familiares incompatibles con la jornada laboral, etc.

Identificadas causas diana sobre las que actuar, (sobre las que no podíamos actuar por escapar del entorno propiamente laboral no era prioritaria la actuación), coordinamos las actuaciones necesarias con algunos responsables tanto del servicio como de Dirección, ya que se requerían intervenciones directas a este nivel. Actualmente estamos en disposición de actuar sobre algunas de las causas principales de los resultados obtenidos con la aplicación de FPSICO 4.1. Dado el periodo vacacional se decidió posponer algunas medidas enfocadas a romper determinadas dinámicas de grupo con objeto de actuar sobre toda la plantilla tras el

periodo estival. Para la intervención valoramos inicialmente recabar también datos de las propias personas profesionales objeto de análisis, mediante la generación de grupos focales (al menos uno) si bien dadas las características de los datos obtenidos y tras consultar a una experta en el tema, nos decidimos por la opción de entrevistas individuales con la responsable del servicio "formal" y con otras personas que ejercían liderazgo "informal" dentro del mismo.

En el caso concreto de uno de los puntos de interés que surgió -lo pongo como ejemplo-(no lo indico de cara a preservar la confidencialidad,) se han identificado necesidades de mejora/actuación con respecto a cambios en la estructura organizativa; gestión de personas y estilos de mando; mejora de los canales de información, participación y comunicación interna; implantación de una cultura organizativa; y desarrollo de áreas de mejora enfocadas a un análisis continuo e investigación de problemas que puedan surgir en el futuro (pretendemos analizar incluso nuestras propias medidas de forma crítica con el objetivo de mejorarlas de cara a aplicarlas en el futuro también en otros servicios).

Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica

Aunque estamos en plena fase de desarrollo, en el punto en el que estamos somos conscientes de que en ocasiones, la aplicación del método FPSICO 4.1 servirá como una especie de screening inicial, si bien para la búsqueda de medidas concretas de actuación que cuenten con ciertas garantías de aplicabilidad (si las medidas no se implantan realmente de poco sirve todo el trabajo realizado) no en pocas ocasiones se requerirá de un análisis complementario más en profundidad que nos lleve a identificar las verdaderas y concretas causas de la situación detectada. Para ello es importante que las personas que trabajamos en la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales (personal técnico) contemos con una capacitación adecuada en técnicas de análisis cualitativo, ya que estos conocimientos son de aplicación directa en nuestro trabajo y repercuten en la calidad del servicio que prestamos a las personas profesionales que trabajan en nuestro entorno.

Las actuaciones desarrolladas nos sirven además como pilotaje de solucionar situaciones futuras, dado que la problemática analizada probablemente se repita (total o parcialmente) en otros servicios/unidades del mismo entorno (sanitario).

Estado en el que se encuentra la Buena práctica

En desarrollo y con resultados observables.

Autoría: José Antonio Garrido Muñoz
Unidad de Prevención de Riesgos Laborales UP-II-6.