

Buenas prácticas de Implantación efectiva de evaluaciones psicosociales y Clima laboral



Desarrollo de un Plan de Diseño, Implantación y Seguimiento de medidas de riesgo psicosocial derivado de la Evaluación de Riesgos Psicosocial

Diciembre 2024

Descripción de la tarea

El trabajo constituye, en sí mismo, un sistema complejo en el que la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles pueden derivar en procesos de deterioro de la salud. La normativa vigente, y específicamente la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, establece la obligatoriedad de evaluar los riesgos presentes en los puestos de trabajo, así como de promover la mejora de las condiciones de trabajo y prevenir los daños derivados de los mismos. Desde la Unidad de Prevención y desde la Dirección de Profesionales, encargada de liderar este proyecto, se es consciente de esta problemática.

La ausencia de una evaluación psicosocial previa impedía una correcta identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial presentes en los lugares de trabajo. Esto a su vez, dificultaba o imposibilitaba la implantación de medidas para la gestión de estos riesgos, que podían desencadenar en importantes efectos adversos.

Se llevó a cabo una evaluación de riesgos psicosociales mediante cuestionario Fpsico 4.0, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), para identificar los factores de riesgo psicosocial presentes en el centro.

Esta evaluación reveló la existencia de factores de riesgo que incidían negativamente tanto en la salud de los profesionales como en el desempeño organizacional. Entre estos factores estaban, con mayor o menor impacto, los siguientes:

Condiciones organizativas: Métodos de trabajo, sobrecarga laboral, horarios prolongados y falta de claridad en las funciones y responsabilidades.

Relaciones interpersonales: Conflictos dentro de los equipos de trabajo y escasa comunicación vertical y horizontal, lo que favorecía tensiones y desmotivación.

Demandas psicológicas y contenido del trabajo: Exigencias cognitivas y emocionales elevadas, junto con tareas monótonas o sin variedad, que provocan estrés, agotamiento y sensación de desmotivación por la falta de reconocimiento o significado del trabajo.

Solución adoptada

La Buena Práctica implementada en el Hospital Universitario Poniente para la gestión de los riesgos psicosociales se basa en un enfoque integral y participativo que prioriza tanto la evaluación de los factores de riesgo como la implementación de medidas específicas orientadas al bienestar de los trabajadores y la mejora del clima organizacional.

Este proyecto incorpora un Plan de Diseño, Implantación y Seguimiento de medidas de riesgo psicosocial, que analiza y corrige aquellas condiciones del trabajo relacionadas con la organización, que están suponiendo un riesgo psicosocial para la salud de los trabajadores del Hospital Universitario Poniente. Este proyecto, enfocado al Bienestar Laboral, va más allá del mero cumplimiento normativo.

En concreto, el objetivo de este proyecto es:

Cuidar del profesional, garantizando la seguridad y salud en su puesto de trabajo, identificando aquellos riesgos psicosociales a los que está expuesto, para implementar medidas que consigan su eliminación /minimización, mejorando los indicadores de absentismo, la conflictividad, la desmotivación laboral y la

baja productividad y, conseguir un entorno saludable que aumente la satisfacción laboral, el engagement y el rendimiento de los profesionales.

Dentro de este Plan de Diseño, Implantación y Seguimiento de medidas, se fijan los siguientes objetivos específicos:

- Trasladar a los profesionales del H.U. Poniente, el compromiso de la Dirección por el cuidado y bienestar de los profesionales del centro.
- Diseñar medidas Transversales a la organización y medidas Específicas que se trabajarán junto con las unidades en un cronograma de trabajo establecido.
- Identificar referentes líderes en las unidades de diferentes categorías, que colaboren con la Dirección en el Diseño, Implantación y Seguimiento de medidas contra los riesgos psicosociales. Contar con la participación de los profesionales es esencial, ya que su conocimiento de la situación ayudará a proponer los objetivos y las medidas más adecuadas.
- Constituir la Comisión de Riesgos Psicosociales, encargada de realizar un seguimiento de las medidas trabajadas en las distintas UGC. A través de esta comisión se potencian las medidas que resulten efectivas, se mejoran las que no lo sean tanto y se estudian las nuevas propuestas que se vayan generando.
- Perseguir el compromiso de todos los profesionales del centro, mediante sesiones de sensibilización con el proyecto y su repercusión en los beneficios en la salud del profesional.
- Crear grupos de trabajo con cada unidad del centro hospitalario para la presentación de resultados y el diseño de las medidas. Estos grupos de trabajo estarán formados por los responsables de la unidad, los profesionales clave identificados por dichos responsables, por el Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, por el Técnico de desarrollo profesional, por distintos miembros de la Comisión de Riesgos Psicosociales y por la Dirección de Profesionales.
- Presentar al grupo de trabajo los resultados de la unidad, reflejados en los Cuestionarios Fpsico 4.0.
- Analizar los resultados y diseñar con el grupo de trabajo de cada unidad, un mapa de medidas frente a los riesgos psicosociales, a implementar.
- Establecer un calendario de implantación de las medidas definidas, coordinado con el grupo de trabajo.
- Realizar un seguimiento de las medidas implantadas en cada unidad.

Se establecen cuatro líneas estratégicas de actuación como eje central de este Plan. Las tres primeras líneas estratégicas son transversales para todos los trabajadores del centro. La cuarta línea estratégica está específicamente centrada en cada UGC:

Línea estratégica 1: “Cuidar de ti”. Esta línea está enfocada en crear una cultura de empresa saludable. Se trabajan los factores psicosociales considerando el efecto que pueden causar sobre la salud de los trabajadores y sobre el clima laboral.

Línea estratégica 2: “Crece@r juntos”. Esta línea se apoya en la Formación como estrategia de intervención psicosocial, dotando a los profesionales de los recursos que les permitan una mayor adaptación y flexibilidad mental frente a las exigencias laborales.

Línea estratégica 3: “Tod@s sumamos”. Esta línea pone en valor la comunicación, como principal vehículo a través del cual se produce el intercambio de ideas e información, lo que permite a los profesionales contribuir en la consecución de los objetivos, y al centro, implicar al personal, no sólo en el funcionamiento sino también en la estrategia de futuro. La falta de canales adecuados de comunicación puede generar, entre otros, conflictos laborales o ambigüedad de rol, causando efectos en la salud psicosocial de los trabajadores.

Línea estratégica 4: “Orden@r es salud”. Esta línea se centra en la organización desde la prevención. La prevención más eficaz es aquella que actúa sobre el origen, modificando las condiciones de la organización

del trabajo y evitando la exposición a los riesgos. Actuar sobre la Organización en el trabajo, tiene importantes beneficios sobre la salud psicosocial de los trabajadores.

Con estas acciones, se busca mejorar la situación inicial, garantizando la seguridad y el bienestar del personal, mediante la promoción de un entorno de trabajo más saludable y sostenible.

Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica

Este proyecto, establece una política real y efectiva de trabajo en el Hospital Universitario Poniente para la gestión de los riesgos psicosociales. Se prevé que este enfoque integral y participativo reduzca los riesgos psicosociales y mejore el bienestar laboral. Así mismo, se espera que mejore el sentimiento de pertenencia al centro hospitalario, el compromiso con la organización y la motivación, creando un entorno de trabajo más saludable y productivo. En concreto se esperan los siguientes resultados:

- Reducción del estrés laboral y agotamiento emocional.
- Mejora del clima laboral.
- Disminución del absentismo laboral.
- Incremento en la productividad y calidad del servicio.
- Reducción de conflictos interpersonales.
- Fortalecimiento de la comunicación interna.
- Mayor participación y compromiso del personal.
- Reducción del síndrome de burnout.
- Sostenibilidad de las mejoras implantadas y espirales de ganancia.
- Mayor retención del talento, y en consecuencia, una menor rotación laboral.
- Reconocimiento externo al ser un centro comprometido con la gestión de los riesgos psicosociales.
- Impacto positivo en los pacientes a través del impacto indirecto del bienestar del personal en la experiencia asistencial.

Estado en el que se encuentra la Buena práctica

En desarrollo y con resultados observables.

Francisco Gabriel Martin Martin
Hospital Universitario Poniente