Buenas prácticas de Integración e Implantación efectiva de evaluaciones psicosociales y Clima laboral

La integracion efectiva de los cargos intermedios y los directivos en la gestión de la prevención de riesgos laborales

Marzo 2024

Descripción de la tarea

Para conseguir una integración efectiva "La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones... "Los mandos intermedios y los directivos en la gestión de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL) es esencial para garantizar un entorno laboral seguro y saludable, anteriormente no contábamos con los recursos humanos suficiente para implementación y seguimiento efectivo.

Solución adoptada

La implantación real y efectiva de medidas preventivas derivadas de evaluaciones psicosociales y encuestas de clima laboral en Unidades de Gestión Clínica (UGC) puede ser crucial para mejorar el bienestar de los trabajadores y optimizar el rendimiento organizacional.

Indicamos algunas acciones que pueden ser consideradas:

1. Planificación y Diseño de las Evaluaciones:

Se planifica el proceso con antelación a la evaluación de riesgos psicosociales con los mandos intermedios de las diferentes UGC.

- Identificación de Objetivos: Definir claramente los objetivos y propósitos de las evaluaciones psicosociales y encuestas de clima laboral.
- Diseño Personalizado: Adaptar las evaluaciones a las características específicas de la UGC para obtener datos relevantes y aplicables.

2. Comunicación Transparente:

Se planifica sesión informativa y cartelería dirigida a todos los profesionales de la UGC

- Información Previa: Comunicar a los profesionales sobre la importancia de las evaluaciones, la confidencialidad de las respuestas y cómo se utilizarán los resultados.
- Compromiso Activo: Fomentar la participación activa de los profesionales para obtener una visión completa de su experiencia laboral.

3. Realización de Evaluaciones y Encuestas:

De acuerdo al procedimiento PR028 establecido en el sistema de gestion de riesgos laborales del SAS, se realizará la Evaluación psicosocial, tanto de carácter general aplicando el Método F-PSICO del INSST, como las evaluaciones específicas que pudieran ser necesarias.

- Métodos F-PSICO del INSST: Utilizar métodos aprobado por mesa sectorial, como cuestionarios, entrevistas y grupos focales, para recopilar información desde diversas perspectivas.
- Horarios Flexibles: Programar las evaluaciones en momentos que minimicen la interrupción del trabajo normal. Para facilitar el cumplimentar las encuestas se dará acceso mediante un enlace por correo electrónico o otros medios informáticos.

4. Análisis y Retroalimentación:

- Análisis Profundo: Realizar un análisis detallado de los resultados para identificar áreas de mejora y fortalezas.

- Retroalimentación Constructiva: Proporcionar retroalimentación a los profesionales y equipos sobre los resultados de manera constructiva.

5. Desarrollo de Planes de Acción:

- Priorización de Problemas: Identificar y priorizar los problemas más críticos y urgentes encontrados en las evaluaciones.
- Establecer Objetivos: Definir metas y objetivos claros para abordar los problemas identificados.

6. Implementación de Medidas Preventivas:

- Formación y Desarrollo: Proporcionar capacitación y desarrollo profesional para abordar áreas problemáticas.
- Cambios en la Organización: Realizar ajustes en la estructura organizativa, procesos de trabajo o políticas según sea necesario.

7. Seguimiento Continuo:

- Evaluación Periódica: Realizar evaluaciones y encuestas periódicas para medir el impacto de las medidas implementadas.
- Ajustes Constantes: Ajustar las estrategias y acciones preventivas según evolucionen las necesidades y la dinámica laboral.

8. Cultura de Bienestar:

- Promoción del Bienestar: Fomentar una cultura organizacional que valore el equilibrio entre trabajo y vida, la salud mental y el bienestar general.
- Reconocimiento y Recompensas: Reconocer y recompensar a los profesionales y equipos que contribuyan al ambiente laboral positivo.

9. Participación Continua:

- Implicar al profesional: Mantener a los profesionales informados y participativos en la implementación y seguimiento de las medidas preventivas.
- Comités de Bienestar: Crear comités de bienestar que incluyan representantes de los profesionales para colaborar en la toma de decisiones.

10. Evaluación de Impacto:

- Evaluar el Impacto Organizacional: Medir cómo las medidas preventivas afectan el clima laboral y los resultados organizacionales.
- Ajustes Continuos: Realizarajustes en las estrategias basados en la retroalimentación y los resultados obtenidos.

La efectividad de estas medidas dependerá de la dedicación continua de la organización, Dirección / Mandos Intermedios y trabajadores para abordar los problemas identificados y mejorar constantemente las condiciones de trabajo.

Posibles acciones preventivas

- Fortalecer el compromiso de la Dirección con la salud psicosocial de sus profesionales mediante acciones de seguimiento, programas de atención y apoyo psicosocial, instrumentos para la gestión emocional o aquellas otras medidas que se estimen oportunas.
- Establecer líneas claras y eficaces de comunicación interna y participación.
- Manifestar explícitamente el compromiso mediante una carta dirigida al personal transmitida a través de los canales de comunicación de los que disponga el centro sanitario

- Aplicar instrumentos de valoración específicos que permitan estimar el riesgo potencial de desarrollar trastorno de estrés u otros daños psicosociales como consecuencia de la exposi- ción laboral a condiciones de riesgo.
- Implicar y formar a toda la cadena de mando de los centros sanitarios en las medidas adoptadas para promover la salud psicoemocional del personal a través de reuniones informativas y acciones formativas.
- Planificar acciones para potenciar el reconocimiento al trabajo y el esfuerzo del personal de los centros
- Promover un liderazgo saludable entre los mandos intermedios a través de un programa formativo específico e integrado en el plan de formación del centro.
- Crear grupos de trabajo interdisciplinares con participación de la Unidad de Prevención (personal técnico y sanitario) y los profesionales de los programas de ayuda (psicólogos, psiquiatras, etc.) para identificar necesidades y coordinar las actuaciones.
- Reconocer y valorar la opinión y experiencia del personal en relación con desarrollo de su trabajo diario
- Desarrollar estrategias para la prevención de patologías asociadas a las situaciones de riesgo psicosocial, las cuales pueden incluir:
- Actividades de psicoeducación: acciones educativas o informativas sobre manejo emocional, control del estrés, etc.
- Acciones formativas: cursos sobre trabajo en equipo, liderazgo saludable, etc.
- Implantación de programas de ayuda mutua, en los que son los propios miembros de la organización los que se prestan apoyo entre sí
- Creación de espacios en los que el personal del centro pueda desconectar del trabajo.

Resultados o consecuencias de la implantación de la Buena Práctica

Actualmente se está realizando el seguimiento de las medidas preventivas de evaluaciones anteriores y se están reevaluando las unidades que no llegaron al nivel de participación suficiente representa en las encuestas de la evaluación psicosocial.

Estado en el que se encuentra la Buena práctica

Implementada y con carácter permanente.

Autoría: Jose J Hijano López / Juan Antonio Cámara Vela
Area de Gestion Sanitaria Este Málaga- Axarquía