

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



Implantación real y efectiva de medidas preventivas derivadas de las evaluaciones psicosociales

Marzo 2024

Descripción de la tarea

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.

Solución adoptada

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 gestión 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 cumplimiento de 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: Realizar ajustes 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 exposición 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 representada 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