Herramientas para la integración de la gestión y participación en evaluación de factores psicosociales en Servicio de Mantenimiento del Hospital Regional Universitario de Málaga

JORNADAS NACIONALES INNOVACION EN SERVICIOS GENERALES HOSPITALARIOS. XI

Fco. M. Aranda Villegas[a], A. Chaves Manceras[a], S. González Álvarez[a], I. García Delgado[b], C. Gracia López[c]

Servicio Andaluz de Salud CONSEJERÍA DE SALUD

[a] Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, [b] Sub. Procesos Industriales y Conf., [c] Dirección de Gestión **H.R. U. de Málaga**

INTRODUCCIÓN

En palabras del **Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo** (INSHT), los factores psicosociales son: "Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador".

Este proyecto tiene el objetivo de presentar un método basado en la experiencia profesional reciente (en el **Servicio de Mantenimiento del H.R.U. de Málaga**, perteneciente al Servicio Andaluz de Salud) que resalta la importancia de la integración en estas evaluaciones de todas las partes en juego: Alta Dirección, Cargos Intermedios y Supervisores, Trabajadores y sus representantes, y personal asesor. Se pretende hacer constar la utilidad y eficacia de una evaluación inicial participativa.

Tras la elaboración de un informe técnico por parte de personal asesor especialista del Servicio de Prevención de la empresa, tantos los resultados como las recomendaciones y posibles medidas preventivas propuestas se debaten entre todos los implicados, con objeto de *afinar* dichas medidas así como proponer los ajustes necesarios a los plazos de ejecución de las mismas.

Una vez llegado a compromisos firmes, ya sea en reuniones globales o por partes, tanto las medidas como sus plazos se irán revisando periódicamente a lo largo del año con objeto de comprobar que se van ejecutando.

Figura 2. Mejoras conseguidas

METODOLOGÍA

Siguiendo las indicaciones del **Procedimiento nº 28** (Evaluación de Factores Psicosociales) del **Sistema de Gestión de Riesgos Laborales** del **Servicio Andaluz de Salud** (SAS) e inspirado en las fases de la evaluación psicosocial de la Nota Técnica de Prevención nº 702 del INSHT, se inserta en la Figura 1 el desarrollo del método empleado tanto para el **Servicio de Mantenimiento** como para el resto de unidades del centro, basado en la experiencia profesional reciente, integra la gestión de la prevención de riesgos laborales psicosociales.

Partiendo de la Evaluación Inicial General de cada Servicio y puesto de trabajo, se planifican las evaluaciones a realizar cada año en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa. Cada evaluación ha de iniciarse con una información clara y suficiente a todo el colectivo del Servicio de lo que se pretende llevar a cabo. Para ello, se convoca a la Alta Dirección, mandos y representantes de los trabajadores a una reunión previa que conformará el *guión* de lo que será todo el proceso. En general, las evaluaciones conllevaran tanto el empleo de técnicas cualitativas de investigación (entrevistas, observación directa del trabajo, etc) como técnicas cuantitativas contrastadas y validadas (en el caso del SAS, el **FSICO** del INSHT).

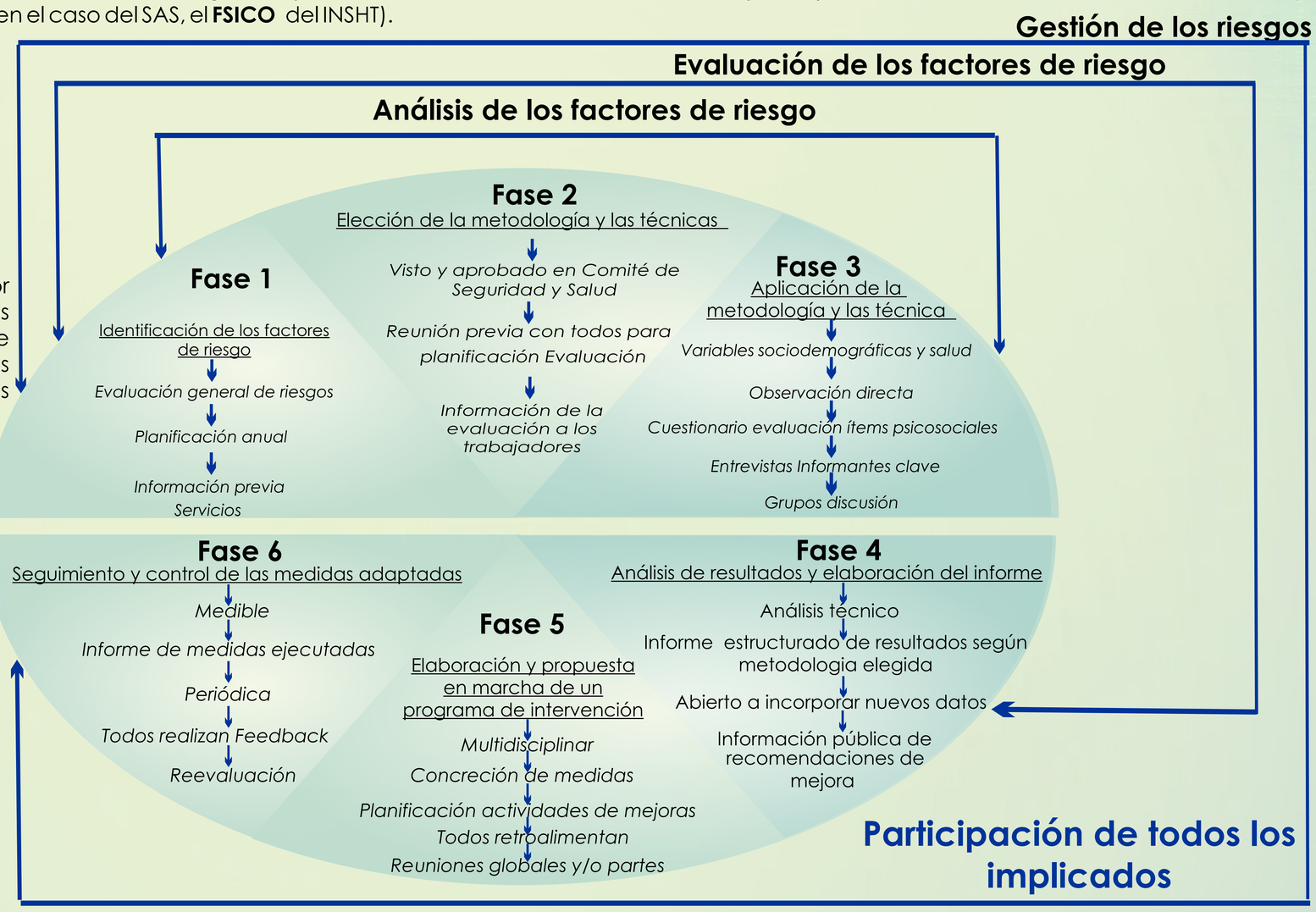


Figura 1. Esquema del método. Adaptado [1]

Finalmente, en consonancia con la legislación vigente, cada Servicio se reevalúa al tiempo. El plazo se acordará en **Comité de Seguridad y Salud** y en el Plan de Prevención de la empresa.

RESULTADOS

Como se observa en la Figura 2, al implicar a todos los actores desde el inicio hasta el final de la evaluación psicosocial, se consigue el objetivo principal de cualquier evaluación de riesgos: detectar la realidad más *real* posible y proponer, en caso de ser necesario, las medidas preventivas más eficaces para cada Servicio (además de unos plazos de ejecución de los mismos que se ajusten a sus necesidades respetando los niveles de riesgo).

Además, se produce una verdadera revolución o transformación de la cultura preventiva. Con la base de una información completa, aumentan los niveles de participación (Ver Tabla 1 y 2) y colaboración; la satisfacción del colectivo de trabajadores y mandos se reactiva positivamente (se sienten partícipes y escuchados); y, por tanto, la involucración presente y futura en la prevención de riesgos laborales es mayor (pues se perciben cambios *palpables*).

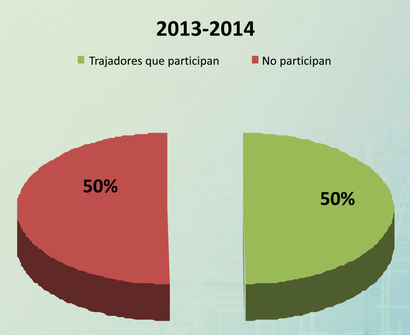
En definitiva, se avanza hacia la verdadera integración de la gestión de la prevención, alejándonos así de los típicos estudios de diseño o parciales, las medidas preventivas prefabricas, etc.

Tabla 1. Datos cuantitativos de participación H.R.U. Málaga

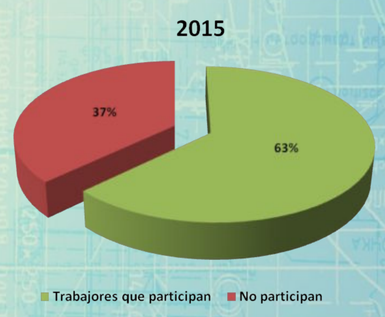
Año	Servicios evaluados	Plantilla Total	Trabajadores que participan	Trabajadores que no participan	% Participación
2013-2014	13	1531	761	770	49,71%
2015	7	344	218	126	63,37%

Tabla 2. Datos cuantitativos de participación Servicio de Mantenimiento

Puesto	Cuestionarios realizados	Plantilla Total	% Participación
Operario de Mantenimiento	23	27	85,19%



Gráfica 1. Resultados de participación 2013-2014



Gráfica 2. Resultados de participación 2015

Gráfica 3. Resultados de participación del Servicio

Con este método se consiguen resultados plausibles a corto plazo y, ademas indicadores corporativos básicos directos (% participación - Gráficas 2 y 3) e indirectos (reducción de accidentes , costes, etc.).

CONCLUSIONES

Cotejado con la experiencia profesional reciente, tras incorporar herramientas participativas como las reuniones iniciales, las técnicas cualitativas de acercamiento al trabajador (humanización de la prevención psicosocial), los grupos interdisciplinares de trabajo en la fase de intervención, etc., se superan reticencias y recelos empresariales iniciales. Se dota de instrucciones claras a mandos y supervisores. Los trabajadores y sus representantes se hacen fuertes, maduros y visibles. Las evaluaciones dan frutos (y son estadisticamente significagtivas). En definitiva, existe una verdadera participación de todos los implicados. En este caso, en el Servicio de Mantenimiento.

REFERENCIAS

[1] NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. INSHT, Madrid.
[2] Procedimiento nº 28, Evaluación de Factores psicosociales, del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales del Servicio Andaluz de Salud
[3] Aranda Villegas, F. M. , García Delgado M. G, Marco Galve M.I.(2011). Agresiones en Centros Sanitario . Planes de Actuación. Madrid, España: Formación y Sanidad , SL.

Castilla-La Mancha · sescam · COMPLEJO HOSPITALARIO DE TOLEDO · FORO DE SERVICIOS HOSPITALARIOS