

# Evaluación psicosocial aplicando la metodología CoP-SoQ (Istas 21)



Autora: María del Prado Muela Sánchez. Servicio Murciano de Salud. mp.muela@carm.es

## INTRODUCCIÓN:

Los riesgos psicosociales forman parte de los denominados "riesgos emergentes". El abordaje de estos riesgos se lleva a cabo analizando los factores que definiremos como aquellas características de las condiciones de trabajo directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea.

Actualmente disponemos de numerosas evidencias científicas que confirman que la exposición afecta a la salud:

- 1) A corto plazo manifestándose a través de lo que denominamos estrés
- 2) A largo plazo afectando a la salud de forma crónica pudiendo aparecer el síndrome del *burn out*
- 3) Además pueden propiciar conductas de acoso laboral, acoso sexual o violencia en el trabajo

Más allá de la obligación legal, la intervención sobre los riesgos psicosociales genera un impacto positivo en la organización y su funcionamiento y por tanto, produce efectos positivos en la salud.

## OBJETIVOS:

Realizar una evaluación de riesgos psicosociales en el servicio de un hospital del Servicio Murciano de Salud.

Con el método de evaluación aplicado disponemos de la información necesaria para identificar las situaciones generadoras de estrés sufridas por los trabajadores y trabajadoras del servicio, para poder evidenciar que son resultado de la forma en la que está diseñada la organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales. De la intervención psicosocial, además identificamos las situaciones que generan disfunciones entre las distintas categorías a la hora de trabajar en equipo así como los conflictos surgidos en el seno de la organización.

## METODO:

Para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales se ha utilizado el método CoPsoQ-istas21. Es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire.

## RESULTADOS:

El Informe Preliminar obtenido mediante la metodología nos muestra la prevalencia (de mayor a menor, representado en rojo, amarillo y verde) para el conjunto de personas que han participado en el estudio así como por puesto de trabajo.

La dimensión "ritmo de trabajo" es la dimensión psicosocial con mayor prevalencia para el conjunto de trabajadores y trabajadoras evaluadas. Por ello, el Grupo de Trabajo tras el análisis de los resultados decidió convocar Círculos de Prevención para que el colectivo que quisiera, pudiera aportar posibles orígenes del riesgo detectado así como las medidas preventivas más adecuadas para eliminar o reducir tan alta exposición.

La concreción del riesgo (a través de los resultados del informe preliminar) y la participación conjunta de los agentes sociales, junto con el asesoramiento de la técnica de prevención hicieron posible la gestión de los riesgos psicosociales basados en la modificación de las condiciones de trabajo.

Las medidas preventivas acordadas se establecieron por un lado, para el conjunto de la plantilla y por otro, para cada uno de los puestos de trabajo evaluados cumpliendo con los requisitos legales en cuanto a elaboración de la documentación legal: evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva.

Además, se pudieron identificar conflictos generados por el diseño de la organización que hasta el momento se habían tratado como comportamientos hostiles entre personas individuales.

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	91,2	7,4	1,5
	Exigencias emocionales	78,1	20,3	1,6
	Calidad de liderazgo	78,1	17,2	4,7
	Previsibilidad	75,4	20,3	4,3
	Sentimiento de grupo	72,7	12,1	15,2
	Conflicto de rol	72,3	13,8	13,8
	Apoyo social de superiores	66,2	24,6	9,2
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	66,2	23,1	10,8
	Justicia	60,7	24,2	16,1
	Apoyo social de compañeros	58,8	20,6	20,6
	Doble presencia	56,3	39,1	4,7
	Exigencias de esconder emociones	53,1	37,5	9,4
	Exigencias cuantitativas	51,5	36,4	12,1
	Claridad de rol	49,5	33,3	18,2
	Inseguridad sobre el empleo	44,4	12,7	42,9
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Influencia	40,3	32,3	27,4
	Reconocimiento	34,4	12,5	53,1
	Confianza vertical	23,8	27	49,2
	Possibilidades de desarrollo	23,4	29,7	46,9
	Sentido del trabajo	9,1	18,2	72,7

## CONCLUSIONES:

El estudio realizado a través de la metodología CoPsoQ-istas21 ha servido para producir un cambio de actitud ante la gestión de los riesgos psicosociales tanto en la dirección del hospital como en los trabajadores y trabajadoras del Servicio. El marco jurídico-técnico que ofrece este método de evaluación ha servido para poder disponer de la información necesaria para detectar las dimensiones más perjudiciales así como las debilidades y fortalezas de la organización. De esta forma se ha mejorado los procesos internos de trabajo, los canales de comunicación e información entre la dirección del servicio y los distintos puestos de trabajo, se han elaborado protocolos de trabajo, manuales de organización y funcionamiento, así como creación de grupos de trabajo entre categorías para mejorar el trabajo en equipo. Se han definido funciones y concretado el desempeño de tareas para rebajar el ritmo de trabajo estableciendo, entre otras medidas, la rotación de tareas.

## BIBLIOGRAFÍA:

- Método CoPsoQ-istas21 V 2.0  
 NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales  
<http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/>  
<http://intervencion-psico.insht.es:86/>