

TXOSTENA/INFORME

EVALUACION DEL RIESGO PSICOSOCIAL UPC

1. SARRERA/INTRODUCCIÓN

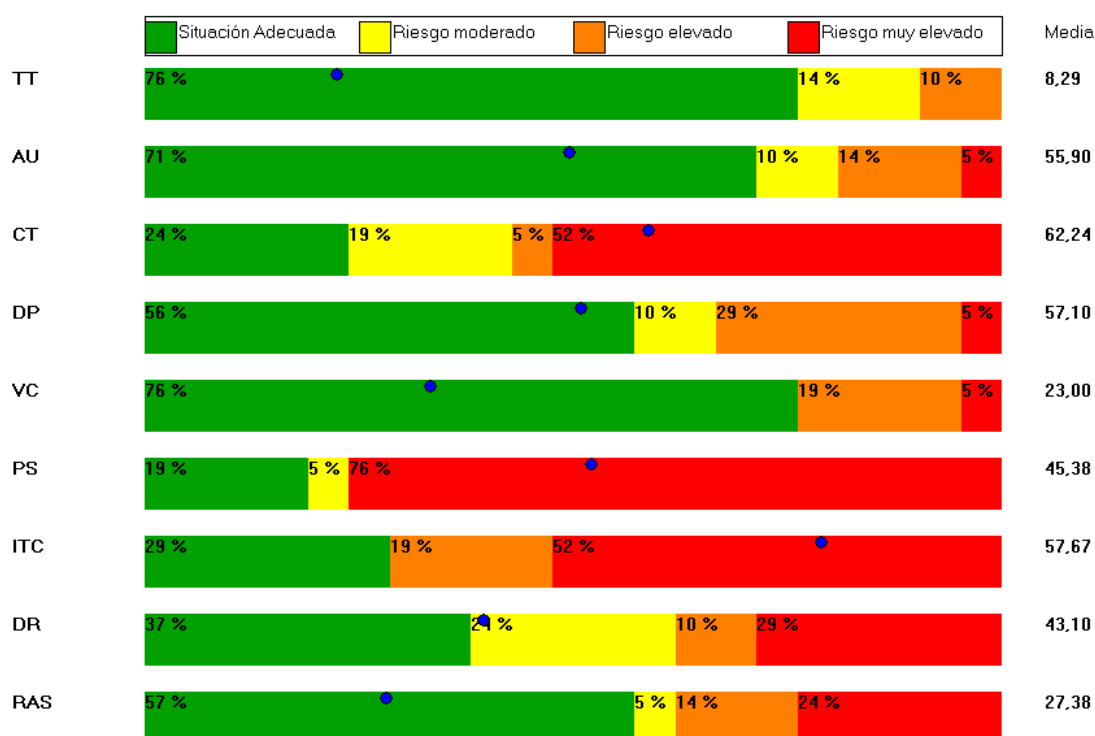
Este estudio recoge la evaluación del riesgo psicosocial en el personal de trabajador de la Ertzaintza en la Unidad de Policía Científica.

El cuestionario fue realizado durante el mes de diciembre de 2016.

La muestra está constituida por un grupo de 21 personas que han respondido a los cuestionarios de un total de 89 destinadas en la UPC, lo que representa un índice de participación del 24%.

2. F-PSIKO TESTAREN BILIOESPEN-PROFILA /PERFIL VALORATIVO DEL F-PSICO

Las respuestas de los cuestionarios de la parte 2 se corresponden con el siguiente gráfico que agrupa las respuestas de cada factor en cuatro niveles de riesgo.



Magnitud de riesgo 1:

Cuando menos del 25% de personal trabajador se encuentra en situación de riesgo muy elevado, decimos que ese factor tiene un nivel de riesgo 1. En ese caso se requiere control y seguimiento del mismo.

Para el Grupo de UPC, nos encontramos que cinco de los nueve factores tienen una magnitud de riesgo 1.

<i>Factor</i>	<i>% personas riesgo muy elevado</i>
TT- Tiempo de trabajo	0%
AU- Autonomía	5%
DP-Demanda psicológicas	5%
VC- Variedad/contenido del trabajo	5%
RAS- Relaciones interpersonales y apoyo social	24%

Magnitud de riesgo 2:

Si el porcentaje de personas en situación de riesgo muy elevado oscila entre el 25% y es menor al 50%. Se requiere estudiar posibles correcciones a fin de bajar la magnitud de riesgo a 1.

En el Grupo de UPC hay un factor que se encuentra en esta magnitud.

<i>Factor</i>	<i>% personas riesgo muy elevado</i>
DR- Desempeño del rol	29%

Magnitud de riesgo 3:

Cuando el porcentaje de personas en situación de riesgo muy elevado es igual al 50 % y menor al 75%, se requiere establecer medidas correctoras .

En el Grupo de UPC hay dos factores que se encuentre en esta magnitud.

<i>Factor</i>	<i>% personas riesgo muy elevado</i>
CT- Carga de Trabajo	52%
ITC- Interes por el trabajador/Compensación	52%

Magnitud de riesgo 4:

Si el porcentaje de personas en situación de riesgo muy elevado varia entre el 75% y es menor al 100%, hay necesidad de corrección urgente.

En el Grupo de UPC, hay un factor que se encuentra en el rango de esta magnitud.

Factor	% personas riesgo muy elevado
PS- Participación/ Supervisión	76%

3. ERABATEKO OSASUN-TESTA/TEST DE SALUD TOTAL

Los resultados de la parte 3 del cuestionario nos da un valor "T" medio, del grupo analizado, que se calcula a partir de los porcentajes de personas que se encuentran en situación de probabilidad alta, media y baja de sufrir alteraciones.

Probabilidad de sufrir alteraciones	% en situación de riesgo
Alta	23.08%
Media	28.58%
Baja	47.62%

El valor de grupo sintomático medio es **T = 5**. Siendo este valor mayor que 4 y menor que 8, la probabilidad de sufrir alteraciones es **media**.

4. ARRISKUAREN EBALUAZIOA/EVALUACIÓN DEL RIESGO

La evaluación del riesgo psicosocial se realiza utilizando el método binario, donde se tiene en cuenta tanto la magnitud del riesgo resultada del F-Psico como el valor medio del resultado del TST.

EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y SU RELACIONADO CON TST				
Nivel de riesgo en factores psicosociales	Magnitud de riesgo 4	Tolerable	Moderado	Importante
	Magnitud de riesgo 3	Tolerable	Moderado	Importante
	Magnitud de riesgo 2	Trivial	Tolerable	Moderado
	Magnitud de riesgo 1	Trivial	Trivial	Tolerable
F-psico		Baja	Media	Alta
Probabilidad de alteraciones de la media del conjunto de la				

población analizada con el TST

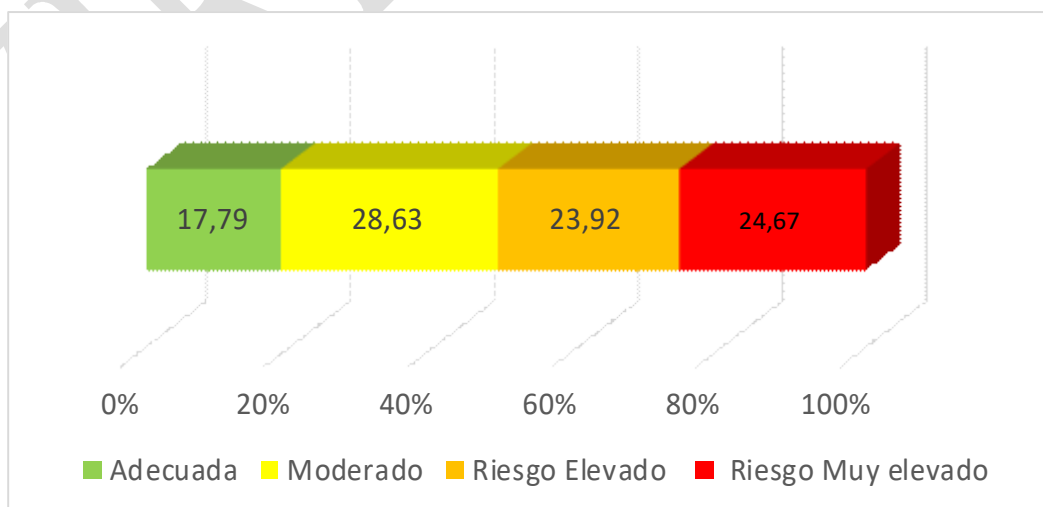
Siendo el resultado del TST de “probabilidad media”, nos encontramos en que todos los riesgos van resultar o “triviales” o “tolerables” o “moderados”. Así, la valoración de cada uno de los factores psicosociales, queda de la siguiente forma:

FACTORES PSICOSOCIALES	MAGNITUD DEL RIESGO
TIEMPO DE TRABAJO (TT)	TRIVIAL
AUTONOMÍA (AU)	TRIVIAL
CARGA DE TRABAJO (CT)	MODERADO
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	TRIVIAL
VARIEDAD/CONTENIDO (VC)	TRIVIAL
PARTICIPACIÓN /SUPERVISIÓN (PS)	MODERADO
INTERÉS POR EL TRABAJADOR /COMPENSACIÓN (ITC)	MODERADO
DESEMPEÑO DE ROL (DR)	TOLERABLE
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)	TRIVIAL

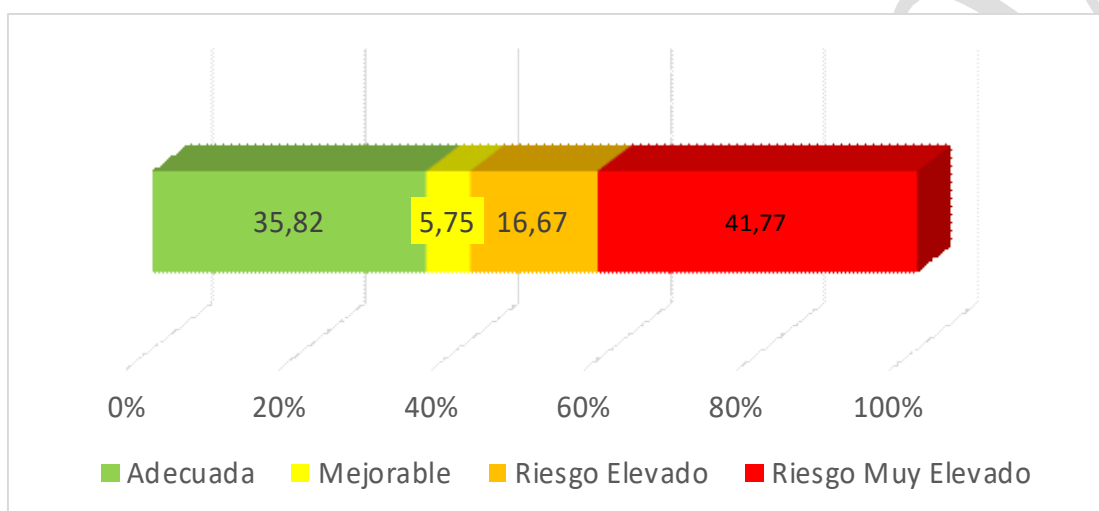
5. LANEKO POLIZIA ARLOKOAK/SITUACIONES LABORALES POLICIALES

La parte 4 del cuestionario, evalúa seis factores que engloban cuestiones relacionadas con las tareas propias del colectivo de la Ertzaintza.

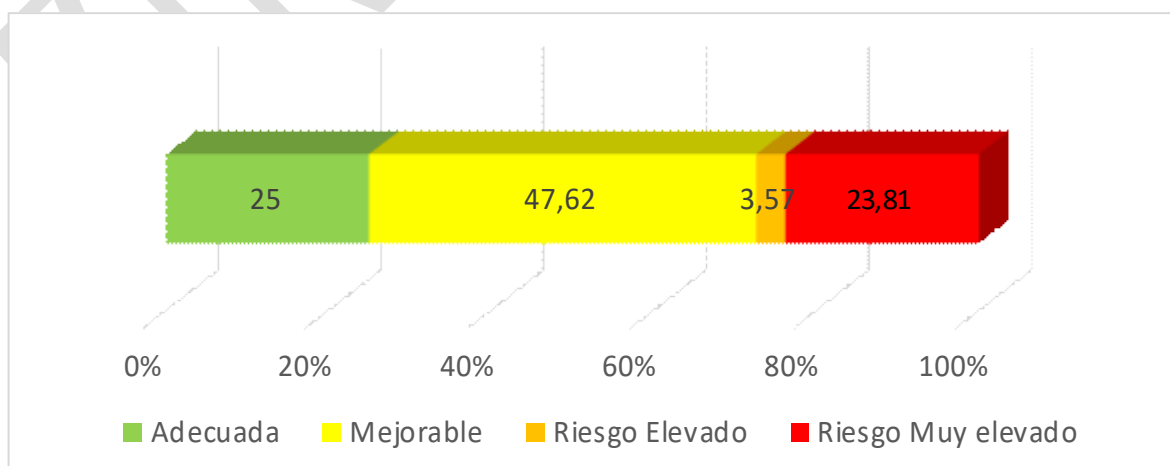
- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



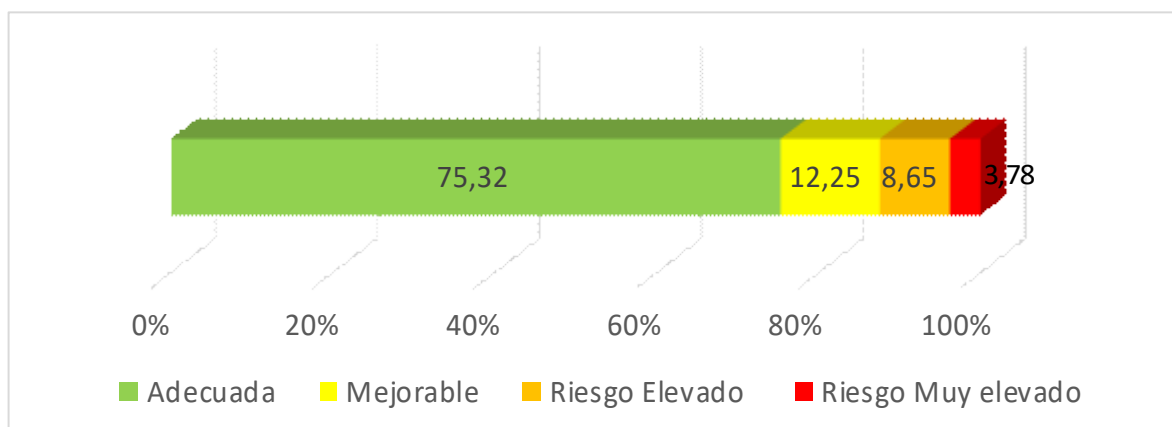
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



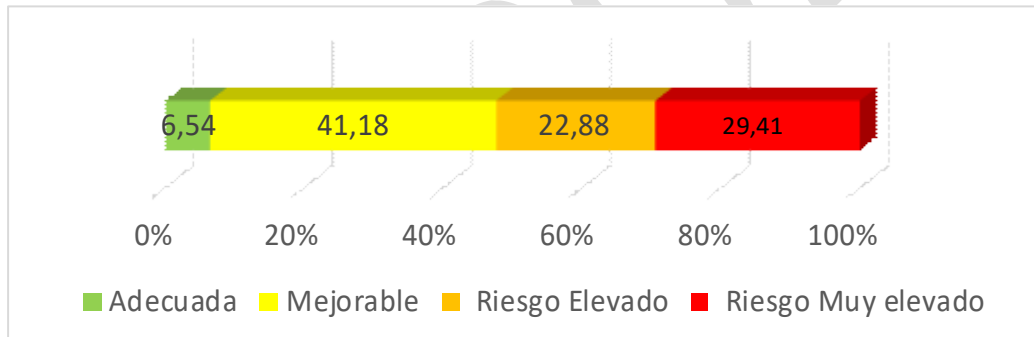
- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



- SITUACIONES LABORALES IMPACTANTES



- CALIDAD DE LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS



- AUTOPERCEPCIÓN Y SATISFACCIÓN PROFESIONAL

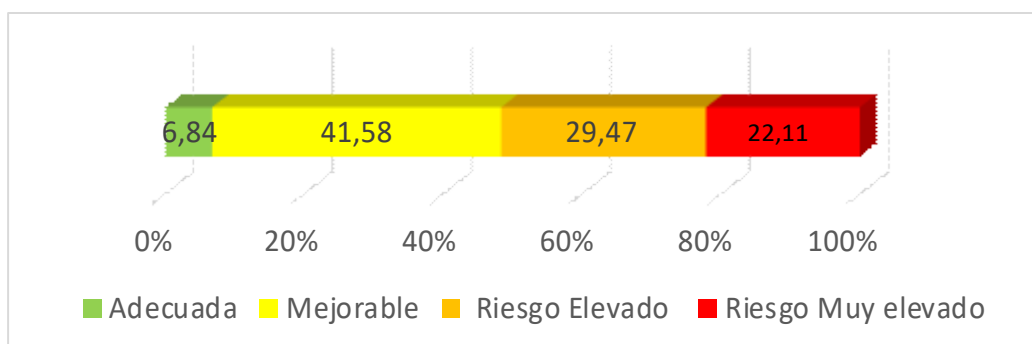
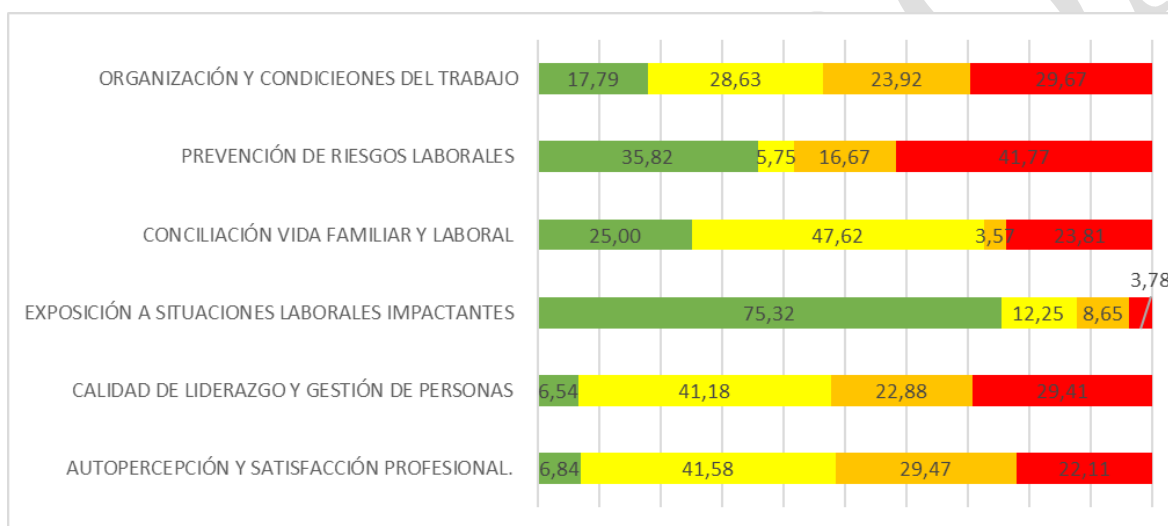


Tabla resumen



6. ONDORIOAK/CONCLUSIONES

6.1. Factores psicosociales del F-PSICO evaluados con el método binario.

- Los factores Carga de Trabajo, Participación/Supervisión e Interés por el Trabajador/Compensación resultan con una magnitud del riesgo MODERADO, por lo que se necesita establecer medidas correctoras.
- El factor de Desempeño del Rol se corresponde con valor de riesgo TOLERABLE, por lo que no se necesita mejorar la acción preventiva. Sin embargo se deben considerar

soluciones más rentables y se requieren comprobaciones periódicas para asegurar que se mantiene la eficacia de las medidas de control.

- El resto de factores se corresponden con una magnitud de riesgo TRIVIAL, por lo que no se requiere acción específica.

6.2. Factores relativos a las Situaciones Laborales Policiales

- Los resultados reflejan una situación de riesgo elevado o muy elevado en más del 50% de las personas en los factores de PRL, Organización y Condiciones de trabajo, Autopercepción y Satisfacción Profesional y Calidad de Liderazgo y Gestión de las Personas, lo que requiere trabajar en propuestas de mejora que afecten positivamente la valoración de estos dos factores .

7. NEURRI ZUZENTZAILEAK /MEDIDAS CORRECTORAS

Factor participación/supervisión

Se propone crear un foro de trabajo en el que participen todos los agentes sociales y policiales implicados, donde se presentarán, por parte del personal de la División de Prevención y Salud Laboral y de la Ertzaintza, las propuestas encaminadas a mejorar la situación del subfactor de participación.

Carga de Trabajo

Analizar las causas por las que, en su caso, las personas perciben que los tiempos asignados para la realización de las tareas son escasos. Elaborar informe con datos reales de intervenciones.
Formar en herramientas nuevas de trabajo: nuevas tecnologías, programas y aplicaciones.

Interés por el Trabajador /Compensación

Comunicar al personal sus funciones, competencias, atribuciones y los métodos que deben seguir incluyéndolos en el “Plan de Acogida”.

Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo, para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios, informando de la razón por la que realizan las mismas. De esta forma se puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad evitando la transmisión exclusiva a través de órdenes.

- Seguir con el procedimiento de implementación de las TAREAS DE PREVENCIÓN ACTIVA para transmitir información de resultados anuales, cambios estratégicos, objetivos, evolución...
- Revisar la intranet corporativa, para que sea una herramienta efectiva de búsqueda de procedimientos.

Implementar el reconocimiento como una herramienta de gestión de personas. Formar a las y los mandos sobre cómo realizar el reconocimiento y las ventajas que se le atribuyen.

Desempeño del Rol

- Revisar y definir con claridad los objetivos del área y por ende los objetivos de los puestos de trabajo.
- Seguir con el procedimiento de implementación de las TAREAS DE PREVENCIÓN ACTIVA que supone mejoras al sistema de comunicación que se está utilizando para transmitir la información de las instrucciones, recomendaciones.

Factor de prevención de riesgos laborales

- Formar a los delegados y delegadas en prevención de riesgos laborales: dedicar una parte importante a los psicosociales
- Incluir información sobre la actividad de la División de Prevención, especificando cada una de las Áreas que la componen.
- Planificar una campaña de información continuada en materia de prevención a través de los canales habituales de comunicación con los y las agentes.
- Incrementar las campañas informativas en relación a la vacunación estacional que incluya consecuencias de no vacunarse y repercusión en la salud del trabajador.
- Establecer la obligatoriedad de los reconocimientos médicos específicos en orden a la naturaleza de la profesión policial y a la normativa actual en prevención de riesgos laborales en relación a los riesgos específicos de algunas de las tareas realizadas por los agentes de la Ertzaintza.

Organización y Condiciones de Trabajo

- Analizar el motivo por el que no se pueden realizar pausas para descansar y tomar algún alimento durante la jornada.

Autopercepción y Satisfacción Personal

- A través de los Grupos multifuncionales analizar las características de las operaciones especialmente complejas en las ertzain-etxeas para que sirvan de formación al resto de agentes y fomenten su seguridad en la intervención.
- Fomentar el reconocimiento por parte de las y los superiores del trabajo realizado por las personas de su equipo según se recoge en el procedimiento de implementación de las TAREAS DE PREVENCIÓN ACTIVA.
- Reuniones periódicas con el objetivo de analizar sugerencias y evaluar el clima laboral, fomentando el sentimiento de equipo y el sentido de pertenencia.
- Atención por parte de las personas responsables de los posibles casos de desmotivación de las personas del equipo.

Calidad de Liderazgo y Gestión de las Personas

- Formación permanente a las personas que gestionan los equipos en liderazgo policial. Mostrando los nuevos modelos de gestión y sus beneficios.
- A través de los Grupos multifuncionales revisar las situaciones donde debiera mejorarse la calidad de liderazgo y apoyar a las personas para mejorar algunas de sus herramientas.

Erandion, 2018ko ekainaren 20an

Irantzu Aguirregoitia Martínez

Prebentzioko goi-mailako teknikaria