

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL **TRABAJO**

RIESGOS PSICOSOCIALES

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. A través del Protocolo se busca medir la existencia y magnitud de estos factores en las distintas organizaciones de nuestro país, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Mediante resolución exenta N° 336 fue aprobado el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo”. Cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición a riesgo psicosocial al interior de las empresas y organizaciones del país. Este Protocolo comienza a regir en periodo de marcha blanca desde el 01 de septiembre

¿Qué son los factores psicosociales?

Según el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales consisten en:

“Interacciones entre, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, por una parte y de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por la otra, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Son situaciones y condiciones propias del trabajo, que se encuentran relacionadas al :

- Tipo de organización,
- Contenido del trabajo y a la
- Ejecución de la tarea.

Tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa el bienestar, la salud física y/o psicológica del trabajador y sus condiciones de trabajo.

¿Qué es el “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”?

Es el marco legal de un Programa de vigilancia que busca detectar la existencia de riesgos psicosociales en las empresas y organizaciones que pudiesen afectar a la salud de los trabajadores y generar mecanismos para disminuir su incidencia.

Objetivos:

- Medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en las organizaciones de nuestro país.
- Identificar ocupaciones, actividades económicas, tipos de industria, etc., con mayor grado de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los trabajadores(as) de una organización.
- Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales define:

- Medición de riesgos psicosociales por parte del empleador, utilizando la versión breve del cuestionario **SUSESO/ISTAS21** en la organización.

(SUSESO: Superintendencia de Seguridad Social)

(ISTAS 21: Traducción adaptación al español para Chile de los riesgos Psicosocial de Copenhague. ISTAS)

- Comunicación de los resultados al organismo administrador de la Ley 16.744 al cual está afiliado la empresa.
- Clasificación del nivel de riesgo según los resultados de la aplicación del cuestionario **SUSESO/ISTAS21**
- Definición de acciones a seguir para hacerse cargo del nivel de riesgo por parte de la organización.
- Determinación de la periodicidad de la medición de los riesgos psicosociales.

¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que se medirán en este protocolo?

Desde el Ministerio de Salud, se ha definido que los factores de riesgos psicosocial para la realidad Chilena y a los que se les hará seguimiento en las organizaciones son los siguientes:

1. ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DEL EMPLEO:

Seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia en el trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.

2. TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES:

Posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.

3. DEMANDAS PSICOLÓGICAS:

Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas.

4. VIOLENCIA Y ACOSO:

Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.

5. RELACIONES AL INTERIOR DEL TRABAJO:

Claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.

6. DOBLE PRESENCIA:

Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).

POBLACIÓN OBJETIVO A LA QUE ESTÁ DIRIGIDO ESTE PROTOCOLO

El protocolo tiene alcance y aplicación en todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus trabajadores.

Deberá ser conocido por las empresas y los profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales de las organizaciones, y todos los profesionales de las instituciones administradoras del seguro de la Ley 16.744 que tengan a su cargo programas de vigilancia.

ACTORES INVOLUCRADOS Y SU ROL

Empleador: Debe medir la exposición a riesgo psicosocial y debe implementar acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos.

Trabajador: Tiene el derecho a saber y a participar activamente en las evaluaciones, formación y educación para el control de riesgos.

Organismo Administrador: Debe asesorar a las empresas en el riesgo específico y notificar a la autoridad sanitaria cuando corresponda.

Seremi de Salud: Encargada de la Fiscalización respecto a salud y seguridad en lugares de trabajo y sanción en los casos que amerite.

MEDIDAS PREVENTIVAS:

Recomendaciones y sugerencias

- a)** Fomento al apoyo entre trabajadores (as);
- b)** Incremento de oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades;
- c)** Promocionar la autonomía de los (las) trabajadores (as);
- d)** Garantizar el respeto y trato justo a las personas;
- e)** Fomentar la claridad y la transparencia organizativa;
- f)** Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo;
- g)** Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo;
- h)** Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para la gestión de ambientes laborales de manera saludable;
- i)** Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral;
- j)** Adecuar la cantidad de trabajo a través de una buena planificación.

Los factores Psicosociales que afectan a un trabajador los podemos resumir en la palabra:

V A R D D O T

Violencia se refiere a que dentro de la organización existan situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.

Acoso se refiere a que dentro de la organización existan situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.

Relaciones al interior del trabajo implica la claridad del rol, los conflictos que nos puede generar el rol, la calidad del liderazgo y calidad de la relación que tenemos con superiores y compañeros de trabajo

Doble presencia se refiere a las preocupaciones familiares y/o domésticas que interfieren las actividades del trabajador

Demandas Psicológicas hace referencia a la carga que implique el trabajo que nos desgaste a nivel mental, emocional y sensorialmente

Organización del Trabajo y Condiciones del Empleo se refiere la estabilidad que tenemos en el trabajo, y a las formas de comunicación y acceso a la información

Trabajo Activo hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo, es decir poder influir en el trabajo que se realiza, tener control sobre los tiempos, tener la libertad de tomar decisiones