

Protocolo Riesgos Psicosociales



UCM

UNIVERSIDAD CATOLICA DEL MAULE



El protocolo de riesgos psicosociales entrega directrices para que las empresas midan la existencia y la magnitud de los factores de riesgos psicosociales, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores.

Este protocolo rige desde el 01 de septiembre de 2015 para ser aplicado en todos los sectores de Chile, y las empresas u organismos podrán ser fiscalizados por la autoridad sanitaria para comprobar la implementación del "Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo", instrumento que su objetivo principal es identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.

¿QUÉ SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO?

Los factores psicosociales son entendidos como aquellas 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 positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. Es importante considerar que cuando un factor tiene la capacidad de afectar en forma negativa, estaríamos hablando de Riesgo Psicosocial.

Según el Comité Mixto OIT / OMS, los factores psicosociales consisten en interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".



¿POR QUÉ ES IMPORTANTE MEDIR LOS FACTORES DE RIESGO?

La medición es importante porque nos permite tener una visión respecto de las diversas condiciones implicadas en el trabajo, que pueden constituirse en factores de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones.

Del mismo modo, la medición nos permite generar orientaciones y abordajes de estos factores, como organización, a través de la adopción de medidas correctivas que permiten disminuir y controlar este tipo de riesgos



¿CUÁL ES EL ROL DEL EMPLEADOR FRENTE A LA IDENTIFICACIÓN Y MEDICIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Será responsabilidad del empleador medir la exposición a riesgo psicosocial y contar con acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos. Lo anterior se realiza mediante la planificación y ejecución de acciones específicas, así como implementando campañas de difusión y sensibilización.

¿CUÁL ES EL ROL DEL TRABAJADOR FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

La responsabilidad del trabajador es estar informado y ser protagonista activo y vigilante de los factores de riesgo presentes en su trabajo, así como de participar en las mediciones de riesgo psicosocial.

¿CUÁLES SON LAS 5 DIMENSIONES QUE MIDE EL CUESTIONARIO ISTAS 21?

- 1. Exigencias psicológicas en el trabajo:**
cantidad de trabajo, tipo de tareas a realizar, necesidad de esconder emociones, etc.
- 2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades:**
posibilidad de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo, entre otros.
- 3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:**
claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, sentimiento de grupo dentro de la empresa, etc.
- 4. Compensaciones y estima:**
inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros.
- 5. Doble presencia:**
influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo carga de trabajo doméstico.



¿CÓMO SE MIDEN LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

Actualmente se utiliza el cuestionario SUSESO ISTAS 21, instrumento validado para la población chilena, y el cual debe ser aplicado de manera confidencial.

¿QUÉ SE CONSIGUE OCUPÁNDOSE DE ESTOS FACTORES?

- Mejorar la salud y las relaciones sociales.
- Reducir la desmotivación y el ausentismo laboral.
- Aumentar la productividad.
- Desarrollar las habilidades profesionales.
- Desarrollar conductas que promuevan el bienestar de todos los trabajadores.

