

Riesgos Psicosociales

Conceptos básicos

sobre el protocolo





Definición

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 o social) de quienes trabajan y sus condiciones de trabajo. Y que, por otra parte, también afectan el buen funcionamiento de las organizaciones.

Efectos de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores y organizaciones

Todos los factores psicosociales, si no son evaluados y mejorados a tiempo, pueden constituir en un riesgo para la salud mental y física de quienes trabajan. Un ejemplo de lo antes dicho es el posible aumento de cuadros ansiosos o enfermedades de salud mental, lo que también puede traducirse en problemas físicos, como trastornos cardiovasculares y gastrointestinales. Esto afecta a la totalidad de la organización, debido a que tiene incidencia en el aumento de ausentismo y presentismo, así como en el aumento de conductas de riesgo, lo que podría reflejarse en accidentes del trabajo, aumento en licencias y a más largo plazo en la falta de cooperación y motivación en quienes trabajan, lo que incidirá en la disminución de la productividad para las organizaciones.

Instrumento de medición

En el pasado se utilizaba el cuestionario SUSESO ISTAS 21, actualmente es el instrumento CEAL-SM SUSESO que de igual forma está adaptado y estandarizado a la población chilena. Este instrumento tiene una única versión de 88 preguntas, a diferencia del anterior (SUSESO/ISTAS21) que tenía una versión breve y otra versión completa.

Objetivo de la medición

Medir la existencia y magnitud de factores relacionados con riesgo psicosocial en la organización, para luego generar y planificar acciones de intervención en busca de disminuir la incidencia y prevalencia de problemas de salud mental en quienes trabajan relacionados a estos riesgos y prevenir futuras exposiciones a los mismos.

Dimensiones que mide el cuestionario

El cuestionario CEAL-SM SUSESO, mide 12 dimensiones, las cuales son:

- **Carga de trabajo**
- **Exigencias emocionales**
- **Desarrollo profesional**
- **Reconocimiento y claridad de rol**
- **Conflicto de rol**
- **Calidad de liderazgo**
- **Compañerismo**
- **Inseguridad en condiciones de trabajo**
- **Desequilibrio entre trabajo y vida privada**
- **Confianza y justicia organizacional**
- **Vulnerabilidad**
- **Violencia y acoso**

Universo de la muestra

Pueden y deben participar, todos quienes trabajan en la organización, sin distinción. Todas las empresas, organizaciones, instituciones públicas o privadas, independiente del rubro o del sector, así como todas las personas que forman parte de un centro de trabajo (quienes trabajan, quienes supervisan, quienes gerencian).

En caso de quienes prestan servicios a honorarios en el Centro de trabajo, deben incluirse cuando tengan una antigüedad superior a 6 meses. Además, en los centros de trabajo en donde hay diferentes empleadores, es la organización principal o mandante la responsable de velar por el cumplimiento del protocolo en sus subcontratistas

Se exige, que al menos el 60% de las encuestas realizadas sean válidas, lo que se traduce en que se hayan contestado de forma completa el cuestionario.

Aplicación de instrumento

Será responsabilidad de la organización el aplicar el cuestionario CEAL-SM SUSESO, por medio de los comités de aplicación (CdA) formado por integrantes de la organización, todo esto idealmente de forma electrónica a través de la plataforma generada por SUSESO.

Rol del organismo administrador

Como ACHS, prestamos apoyo a nuestras empresas afiliadas a través de la entrega de material para la difusión y sensibilización, así como la entrega de medidas de intervención. Apoyo a través de seminarios abiertos por agencia y capacitación vía e-learning en torno a los factores de riesgos psicosociales

como asesorías que apoyen al proceso de implementación del protocolo.

Pasos a seguir según resultados

Independiente de los pasos, todos los centros de trabajo deben reevaluar cada dos años. Teniendo en consideración que el cuestionario tiene 12 dimensiones;

- Si la dimensión evaluada muestra un 50% de trabajadores/as en un nivel de riesgo y un 50% de trabajadores/as en otro nivel de riesgo, se asigna el puntaje del nivel de riesgo mayor.
- Cuando una dimensión tiene un porcentaje de trabajadores/as igual o mayor al 50% en riesgo alto, a esa dimensión se le asignan 2 puntos (+2).
- Cuando una dimensión tiene un porcentaje de trabajadores/as igual o mayor al 50% en riesgo medio, a esa dimensión se le asigna 1 punto (+1).
- Cuando una dimensión tiene un porcentaje de trabajadores/as igual o mayor al 50% en riesgo bajo, a esa dimensión se le asignan -2 puntos (-2) (es una dimensión que se considera de protección, lo contrario del riesgo).
- En todos los otros casos, se asignan 0 puntos a las dimensiones.

En seguida, se tienen que sumar los puntos obtenidos, y el estado de riesgo del centro de trabajo queda establecido según la siguiente tabla:

De -24 a +1 punto	Riesgo bajo
De +2 a +12 puntos	Riesgo medio
Desde +13 y superior	Riesgo alto

Si la medición arroja riesgo alto el centro de trabajo entra a programa de vigilancia, lo mismo ocurre cuando existe una enfermedad profesional de salud mental. En ambos casos ACHS prescribirá medidas preventivas a 6, 9 y 12 meses las que deben ser verificadas en el tiempo.

Modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad

El protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales refiere que debe agregarse si no existe en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad:

- ① Un apartado sobre prevención de riesgos psicosociales que contenga:
 - Factores de riesgo en el trabajo
 - Consecuencias para la salud de quienes trabajan
 - Medidas protectoras

- ② Un apartado sobre la vulneración a derechos fundamentales en contexto laboral, junto con procedimiento de denuncia e investigación dentro de la organización. Al menos en:
 - Acoso sexual
 - Acoso laboral
 - Discriminación laboral
 - Menoscabo por teletrabajo

Links para obtener más información

- ① https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/2022-11-10_protocolo-psicosocial.pdf?sfvrsn=f1412e26_2
- ② [https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/circular-n-3709-\(noviembre-2022\).pdf?sfvrsn=377da5f5_2](https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/empresa/8-factores-psicosociales/2-normativa/circular-n-3709-(noviembre-2022).pdf?sfvrsn=377da5f5_2)
- ③ <https://www.achs.cl/empresas/protocolos-MINSAL-ACHS>



**NADIE CUIDA MEJOR A LOS
TRABAJADORES DE CHILE**