



FICHA TÉCNICA

GENERACIÓN COMITÉ DE APLICACIÓN (CDA)

(Actualizado a Marzo 2018)

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO	3
3. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE APLICACIÓN PSICOSOCIAL (CDA)	5
ROL Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE APLICACIÓN	6
EJEMPLO DE BITÁCORA	8
4. FISCALIZACIÓN PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES	9

Nota: Con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por utilizar el clásico masculino genérico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a todos/as, hombres y mujeres, abarcando claramente ambos sexos.

1. INTRODUCCIÓN

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) de las personas y sus condiciones de trabajo.

La salud, la calidad de vida y el bienestar laboral dependen en gran parte de características ambientales, contextuales y culturales. Los factores de riesgo van acompañado de una serie de problemas de salud, entre los que se incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas. Si es que el trabajador o la trabajadora están expuestos a algún factor de riesgo psicosocial existirán una serie de sintomatologías a nivel individual y de la organización. Además esto afectará su desempeño óptimo, dejando de lado la calidad y productividad de las tareas asignadas.

Es en este contexto que en Chile comienza a regir el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales, siendo necesario contar con una metodología que establezca un estándar mínimo de salud del ambiente psicosocial laboral en todas las empresas del país. El objetivo principal de este protocolo es poder identificar la presencia y el nivel de exposición de todos los trabajadores a los riesgos psicosociales.



El abordar el riesgo psicosocial implica darle el mismo tratamiento preventivo que se aplica a los aspectos higiénicos, ergonómicos o de seguridad:

- Identificar los riesgos
- Medirlos
- Priorizarlos
- Diseñar e implementar acciones preventivas desde la organización
- Evaluar la efectividad

2. PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

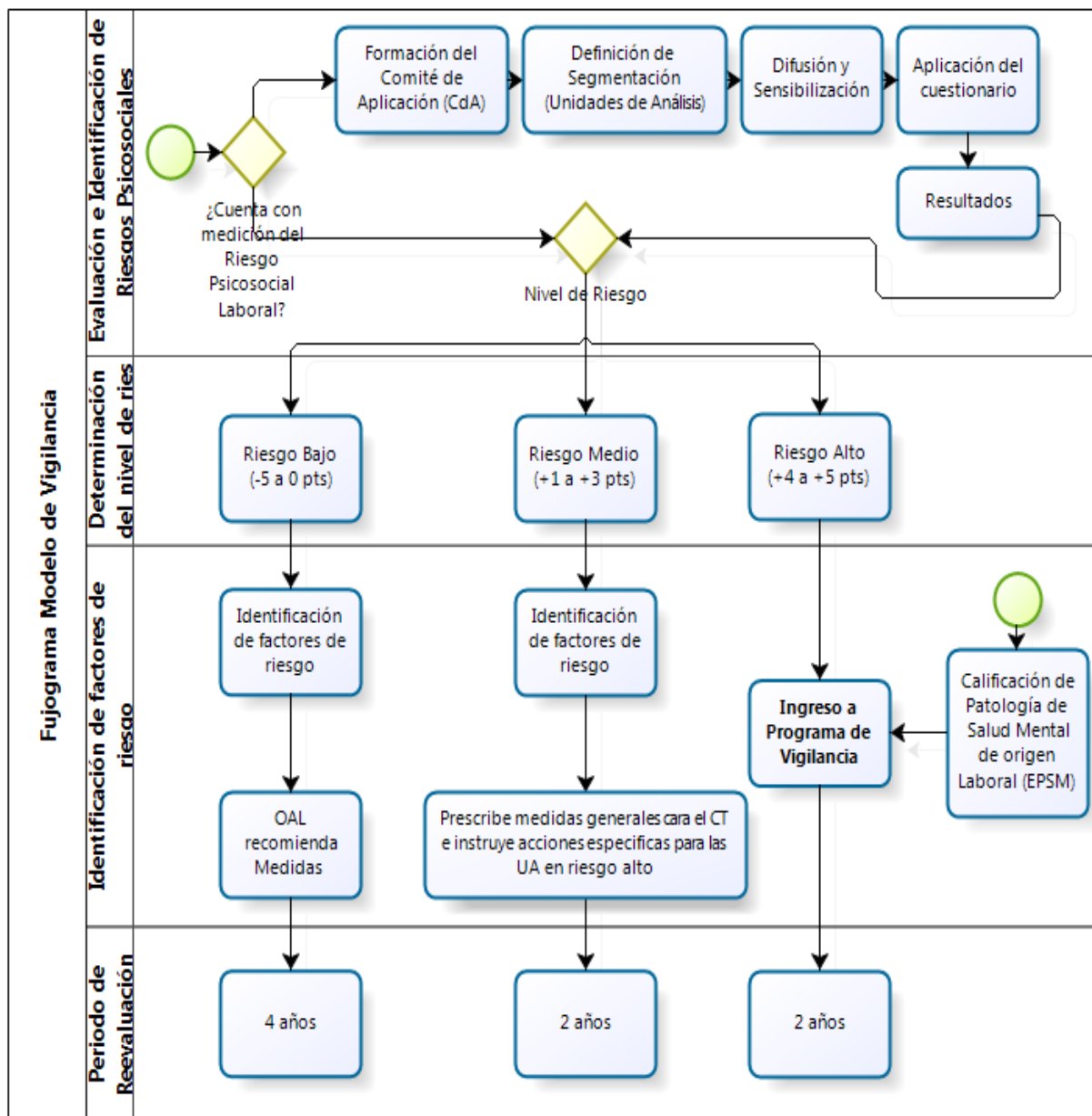


A través del protocolo se busca medir la existencia y magnitud de estos factores en las distintas organizaciones de nuestro país, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y problemas relacionados con la salud mental de los trabajadores. Para esto, la empresa deberá evaluar con el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve y luego intervenir utilizando, por ejemplo, el instrumento de evaluación de medidas para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo del ISP.

El protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales comenzó a regir en periodo de marcha blanca por dos años desde el 01 de Septiembre del 2013, para los rubros de Comercio (Retail), Transporte e Intermediación Financiera. Y desde el 01 de Septiembre del 2015 comenzó a regir para todos los rubros. En noviembre de 2017 se publica la actualización del protocolo de vigilancia, entregando cálculos nuevos para la medición del riesgo, y diferentes directrices al momento de generar la vigilancia. La SEREMI de cada región realiza visitas, en donde solicita antecedentes generales, instrumentos legales de prevención y datos sobre jornada laboral, así como el acta de conformación de comité de riesgos psicosociales, la planilla de datos de las tabulaciones del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 breve y las medidas generadas para la prevención de riesgos psicosociales dadas las dimensiones en riesgo, asimismo evalúa el cumplimiento de las medidas preventivas generadas. En caso de no existir cumplimiento, podría generarse un sumario sanitario. Asimismo, las multas asociadas pueden fluctuar de 0,1 a 1000 UTM en primera instancia, y el doble (0,2 a 2000 UTM) en segunda instancia.

Al momento de ser fiscalizados, se recomienda que la empresa tenga una carpeta con todos los entregables, comenzando por la misma constitución de un Comité de aplicación, quién es el equipo interno de la empresa encargado de aplicar el protocolo, y la elaboración de una bitácora (Carta Gantt). De tener más de una sucursal, cada centro de trabajo debe tener su propio Comité de aplicación y bitácora propia que vaya acorde a los tiempos del Comité de aplicación central.

El flujoograma que describe la actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales es el siguiente:



3. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE APLICACIÓN PSICOSOCIAL (CdA)

Para iniciar proceso de evaluación es necesario generar un Comité de Aplicación que será el responsable de llevar a cabo las tareas y generar check list de estas, estableciendo una bitácora con los tiempos en donde se llevará a cabo cada una de las etapas y el responsable en cada una de estas tareas.

Es necesario que el Comité de Aplicación sea constituido de manera paritaria y de acuerdo a los siguientes lineamientos contenidos en el “Manual del Método del cuestionario SUSESO ISTAS 21” de SUSESO (Circular 3243 septiembre, 2016):

- Representante(s) de los trabajadores (as) del comité paritario de higiene y seguridad.
- Representante(s) del o los sindicatos (de no existir sindicato, el representante deberá ser elegido en votación por los trabajadores).
- Representante(s) del área de RR. HH.
- Encargado de Prevención de Riesgos u otro que el empleador determine.

Este comité debe ser validado obligatoriamente, mediante un acta firmada por el representante legal de la empresa.

Para la toma de decisiones el CdA requerirá que asistan a las reuniones más del 50% de los representantes. Se deberá elegir a uno de los miembros que sea Secretario Ejecutivo de este Comité. Se sugiere que este sea un representante de RR.HH. Es recomendable contar con la participación o la asesoría de las personas del área de comunicaciones o que puedan gestionar tiempos y espacios para el desarrollo de la aplicación, para que puedan dar su visión sobre la factibilidad o adecuación de la propuesta que se decida al contexto de la organización.

Para empresas con varias sucursales se debe generar un Comité de aplicación central y equipos psicosociales en cada sucursal, esto según la actualización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, se debe tener un Comité de Aplicación local en cada centro de trabajo. (noviembre 2017.) Que debe cumplir con todos los criterios del comité de aplicación central. De tener sucursales con pocos trabajadores (por ejemplo, varias sucursales de 5 trabajadores cada una) se sugiere tener al menos un representante del equipo por sucursal y que las actas queden en la sucursal y en la casa matriz.

Lo importante es velar por la participación de los trabajadores en estos comités y en todo el proceso. Por lo mismo, independiente de la modalidad que se escoja para conformar tanto el comité central como los comités locales, se insta a custodiar la paridad de estos equipos en busca de una nómina representativa y equilibrada de los actores en el proceso.

ROL Y FUNCIONES DEL COMITÉ DE APLICACIÓN

Según el manual 2016 del método del cuestionario SUSESO-ISTAS 21, es función del comité de aplicación:

- Definir cronograma o carta Gantt.
- Elegir la versión del Cuestionario que se aplicará (breve o completa) cuando no sea obligatoria la aplicación de la versión completa del instrumento.
- Definir el formato de la aplicación del Cuestionario (papel o electrónica).
- Determinar el período de aplicación.
- Definir las unidades de análisis.
- Adaptar el Cuestionario en las secciones pertinentes (caracterización))
- Definir forma y contenido de la campaña de sensibilización.
- Asegurar que la difusión y sensibilización llegue a todos los trabajadores.
- Resguardar las condiciones de anonimato y confidencialidad que exige la metodología.
- Monitorear el proceso de aplicación.
- Analizar y discutir los resultados.
- Informar los resultados a todos los trabajadores/as.
- Informar los resultados al respectivo Organismo Administrador.
- Asegurar que exista participación de los trabajadores/as en las propuestas de las medidas de intervención.
- Definir la urgencia y el orden de las medidas de intervención.
- Informar las medidas de intervención a los trabajadores/as.
- Asegurar y monitorear la implementación de las medidas de intervención definidas.
- Informar a los trabajadores/as sobre las medidas cumplidas y la razón de su aplicación.



Temas que deben aparecer en las actas de reuniones del Comité de aplicación:

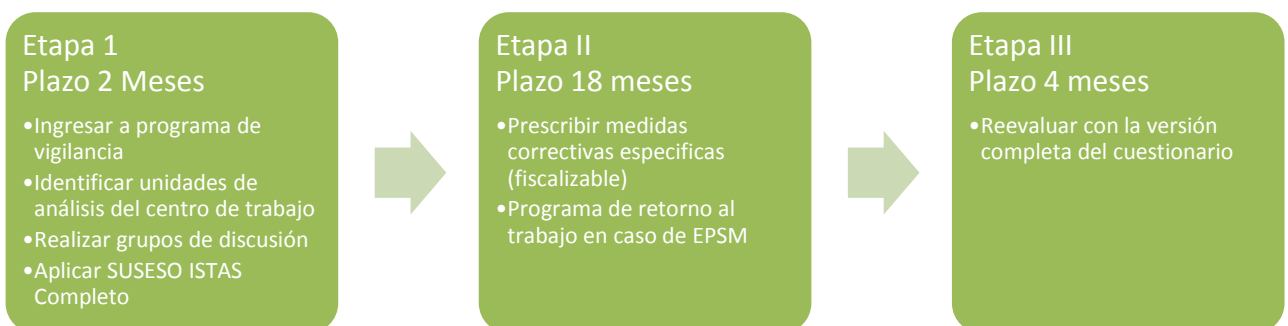
- Es recomendable que las unidades de análisis sean determinadas por espacios físicos y/o geográficos (sucursales, locales, planta, centros de trabajo, etc.) y como segundo criterio la similitud del ambiente laboral y sus funciones. Las localidades que una unidad de análisis pueda tener, debe estar contenida dentro de una misma provincia o región para efectos de información a la autoridad fiscalizadora (SEREMI de Salud). Es por esto que la agrupación de centros debe ser en primera instancia por comuna, luego provincia y finalmente regional, hasta conformar unidades con al menos 26 trabajadores.
- Las empresas que cuenten con múltiples centros de trabajo, y que en todos o algunos cuenten con menos de 10 trabajadores, deberán agrupar dichos centros en una o varias zonas a nivel regional, todas ellas con al menos 10 trabajadores. En este caso, cada zona se considerará un centro de trabajo para todos los efectos de puntaje de riesgo y de fiscalización.

- Las empresas con más de 1000 trabajadores pueden dividir el centro de trabajo y generar sectores de aplicación de la metodología de 500 o más trabajadores.
- Cómo se va a preservar el anonimato y confidencialidad, recomendamos tener en consideración que las preguntas no deben eliminarse ni modificarse. A excepción de las preguntas demográficas que pueden ser omitidas siempre y cuando sea para no perjudicar el anonimato y dejando constancia de aquello en el acta correspondiente.
- Diseño de forma de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad, anonimato y garanticen la participación. La estrategia de aplicación depende directamente del Comité de Aplicación Psicosocial.
- Es importante destacar que para hacer válidos los acuerdos y actas de las reuniones se necesitará una asistencia a la reuniones mayor al 50% (Manual SUSESO, 2016).

Asimismo, dado que la intervención en los riesgos psicosociales de una organización es un proceso complejo que finalmente involucra todos los estamentos, es necesario que la mayor autoridad competente esté al tanto de la obligatoriedad del protocolo psicosocial, así como de los pasos que conllevará su aplicación en la organización. Para esto, se sugiere que el grupo de trabajo envíe una carta con los detalles al Gerente General o al alto mando correspondiente esperando la participación activa de estos en el proceso. Además, se debe tener en cuenta que es el representante legal de la empresa quien deberá firmar el acta de conformación del comité de aplicación (CdA).

Luego de que la empresa recibe información sobre el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, y posteriormente se designe el Comité de aplicación (CdA), la primera tarea es realizar una bitácora (carta Gantt) en donde se consignarán todas las tareas del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, con su responsable dentro del CdA y la fecha que comprometen para hacer dicha tarea.

En los casos de vigilancia de riesgos psicosociales, es muy importante mencionar que la empresa tendrá un plazo de dos meses para ingresar a programa de vigilancia, identificar unidades de análisis del centro de trabajo, realizar grupos de discusión y aplicar SUSESO ISTAS Completo.



EJEMPLO DE BITÁCORA

Etapas	Responsable	Fecha
1.Los Preparativos		
1.1. Recepción de información sobre el protocolo psicosocial por parte de ACHS		
1.2. Designación Comité de aplicación central (Equipo responsable dentro de la organización)		
1.3. Informar a la Administración Superior sobre los pasos de la evaluación		
1.4. Capacitación equipo psicosocial central		
1.5. Designación equipos psicosociales locales (si corresponde)		
1.6. Capacitación equipos psicosociales locales (si corresponde)		
2.Preparación del trabajo de campo		
2.1. Revisar formas de sensibilización de acuerdo al tipo y cantidad de trabajadores		
2.2. Preparar material de sensibilización de acuerdo al tipo y cantidad de trabajadores		
2.3. Preparar canales de comunicación, información y sensibilización		
2.4. Adaptar la aplicación del cuestionario de acuerdo al alcance y las unidades de análisis		
2.5. Diseño de forma de distribución, respuesta y recogida de los cuestionarios		
3.Trabajo de campo		
3.1. Ejecutar propuestas de difusión e información y hacer reuniones informativas		
3.2. Generar acta de difusión y sensibilización		
3.2. Entregar, responder y recoger el cuestionario		
3.3. Realizar grupos focales (si corresponde)		
4.Análisis		
4.1. Tabulación de datos		
4.2. Análisis de datos y grupos focales (si estos últimos fueron realizados)		
4.3. Redacción informe de evaluación de riesgos psicosociales		
5.Plan de acción		
5.1. Elaboración de propuestas preventivas teniendo en cuenta las sugeridas por ACHS		
5.2. Hacer públicas las propuestas		
5.3. Realizar informe propuestas preventivas		
6.Aplicación de medidas preventivas		
6.1. Realizar seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas		
6.2. Valoración de la eficacia de las medidas preventivas		

4. FISCALIZACIÓN PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Como se comentaba al inicio, SEREMI de salud, y Dirección del Trabajo en conjunto con SUSESO, realizarán fiscalizaciones a las empresas. Las empresas, deberán entregar a la autoridad los medios de verificación para las diferentes etapas del protocolo de vigilancia.

Dentro de una fiscalización, el comité de aplicación deberá demostrar que ha generado las siguientes acciones para cada etapa:

1. Formación Comité de Aplicación

- Acta formalizada
- Capacitado en RPS
- Paritario
- Cumple con sus funciones
- Cuentan con actas de reuniones
- Existe la bitácora con datos mínimos

2. Difusión / Sensibilización

- Herramientas de difusión
- Acta de sensibilización

3. Aplicación Cuestionario / Grupo de Discusión

- Evaluó los Riesgos Psicosociales
- Se gestionó con OAL cuestionario SUSESO
- Se incorporó a programa de vigilancia
- Tasa de respuesta de más del 60%
- Incluye trabajadores temporales (si aplica)
- Incluye empresas de servicio Transitorios (si aplica)
- Se aplicó en los plazos
- Se reguardó anonimato y confidencialidad

4. Presentación y análisis de resultados / Diseño de medidas

- Tiene los resultados
- Se dieron a conocer los resultados
- Se generaron medidas preventivas

5. Ejecución de Medidas

- Generó proceso de intervención
- Fue asesorado por OAL

6. Monitoreo de Medidas

- Las medidas se cumplieron
- Se cumplieron los plazos

7. Reevaluación

- Reevaluó en los plazos