

¿Qué es el Protocolo de Vigilancia de **Riesgos Psicosociales**?

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales es el marco legal que hace exigible a las empresas la medición de estos factores y la aplicación de medidas correctivas, cuando se encuentren en niveles de riesgo.

¿Cuál es el objetivo general del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo?

Identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.

¿Qué son los **factores psicosociales** en el ámbito del trabajo?

Son las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y a la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud del trabajador y sus condiciones de trabajo.

¿Por qué se deben **evaluar** los riesgos psicosociales en el trabajo?

Porque las características que adopta una organización puede tener efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores.

¿Cómo puedo **medir** los riesgos psicosociales en el trabajo?

La medición de riesgo psicosocial se debe realizar a través del Cuestionario SUSESO ISTAS21.



¿Qué dimensiones mide el cuestionario **SUSESO ISTAS 21**?

- **Exigencias psicológicas** cuantitativas, cognitivas, emocionales, exigencias psicológicas de esconder emociones, exigencias psicológicas sensoriales.
- **Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo:** Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Calidad de la relación con superiores, Calidad de relación con compañeros de trabajo.
- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades:** Influencia, Control sobre los tiempos de trabajo, Posibilidades de desarrollo en el trabajo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa.
- **Compensaciones:** Estima, Inseguridad respecto al contrato de trabajo, Inseguridad respecto a las características del trabajo.
- **Doble presencia:** Preocupación por tareas domésticas, Carga de tareas domésticas.

Actores involucrados y su rol

- Empleador: Responsable de medir la exposición a riesgo psicosocial y de implementar acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos.
- Organismo Administrador: Debe asesorar a las empresas en el proceso de evaluación y frente a riesgo específico notificando 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.

¿Es obligación de las empresas u organizaciones **medir su nivel de riesgo psicosocial**?

Todas las empresas u organizaciones deben medir su nivel de riesgo psicosocial. De acuerdo al Código del Trabajo, Art. 184 "El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales". Asimismo, de acuerdo al Decreto Supremo N°40, el empleador debe informar a sus trabajadores sobre los riesgos inherentes al proceso productivo.

¿Cómo debo **iniciar el proceso de implementación en mi empresa**?

Cada empresa debe conformar un Comité para la implementación del Protocolo de Riesgos Psicosociales. Este debe estar conformado por

- Comité Paritario.
- Área de Recursos Humanos o Gestión de Personas.
- Área de Prevención de Riesgos.
- Sindicato o Asociación de Funcionarios.
- Representante de Gerencia, Directivos, o bien de la Empresa.

¿Cómo Apoya IST a sus **empresas adherentes**?

Puede solicitar asistir a las charlas de Difusión que IST está constantemente entregando.

Una vez que su empresa haya conformado el Comité para la implementación del Protocolo de Riesgos Psicosociales, puede solicitar capacitación para sus miembros.

Recomendaciones **Preventivas**

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