



PLAN DE REUNIONES PARA EL ABORDAJE DE CONTINGENCIA Y BIENESTAR PROFESIONAL

	CANTIDAD	PRIMER SEMESTRE							SEGUNDO SEMESTRE					TEMAS
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEP	OCT	NOV	DIC	
REUNIONES TÉCNICAS SEMANALES (por Equipo)	1 vez a la Semana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	- Análisis de las tareas asignadas y rutinas del equipo. - Revisión de las intervenciones realizadas con el fin de prevenir posibles vulneraciones o planificar acciones.
REUNIONES DE COORDINADORAS	1 Vez al mes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	-Evaluar avances del "Plan: Construyendo un mejor Clima Laboral"
REUNIONES TÉCNICAS SEMESTRALES (por Equipo)	1 al semestre													Equipo: evaluación del semestre en desempeños, compartir buenas prácticas, visualización de posibilidades y dificultades. Equipo: evaluación del semestre en desempeños, compartir buenas prácticas, visualización de posibilidades y dificultades. - Revisión de roles de los profesionales - Fortalecimiento y división de tareas - Planificaciones grupales

<p>JORNADAS DE ESPARCIMIENTO Y RECREACIÓN (por Equipo y nivel ONG La Casona)</p>	<p>3 por Semestre</p>			<p>Por Equipo: Reconocimiento del equipo y fortalecimiento del clima Laboral</p>		<p>ONG: Jornada de autoconocimiento y desarrollo psico-emocional</p>		<p>ONG Jornada de Integración y fortalecimiento Clima laboral y La filosofía institucional</p>			<p>Por Equipo: Resolución de conflictos y contención emocional. autoconocimiento y desarrollo psico-emocional a través de técnicas grupalidad</p>		<p>ONG Jornada de Integración y fortalecimiento Clima laboral y La filosofía institucional</p>	<p>Fortalecer el clima laboral y relacional - Resolución de conflictos -Autocuidado emocional de pertenencia laboral Sensaciones, Emociones y Cogniciones del Profesional -Jornadas de incorporación de la cultura y valores organizacionales de la ONG la Casona de los Jóvenes. - Afiliación a Caja de compensación "Los Heroes"</p>
---	-----------------------	--	--	---	--	---	--	---	--	--	--	--	---	--

<p>Pausa programada y/o espontánea en la rutina diaria del equipo</p>	<p>Todos los días</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>-Comunicación efectiva y expresión corporal en las rutinas diarias del equipo.</p>
<p>Jornada de fortalecimiento de habilidades y competencias profesionales en contextos de emergencia y crisis.</p>	<p>1 al Semestre, dos anuales</p>	<p></p>	<p>X</p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>X</p>	<p></p>	<p></p>	<p>-Jornada de autoevaluación, reflexión y proyección de las intervenciones - Proceso de gestión de riesgos psicosociales.</p>

ELABORACIÓN Y REVISIÓN															
PROCOLOS (nivel ONG y por Equipos)	1 al Semestre														
ANALISIS Y DISCUSIONES al interior del equipo	1 vez a la semana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	1 vez cada dos semanas			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ESPACIOS DE INTERCAMBIO ACUERDOS.	1 vez al semestre														

-Protocolo de inducción sobre intervención.
-Claridad de roles y funciones
-Trabajo en clima laboral.

Retroalimentación de los equipos en relación a:

- Resolución de conflictos
- Visualidad de complementariedad de la intervención
- Acuerdos, contención y distensión.



Jornada de Capacitación Directores Auditoría Gestión Seguridad, higiene y salud	cada día	X		X				X			X			-Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. -manual de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo
--	----------	---	--	---	--	--	--	---	--	--	---	--	--	--



**CONTRUYENDO UN MEJOR CLIMA LABORAL
DE LA
COMUNIDAD CASONA DE LOS JÓVENES
2022-2023**



1.- La Casona es una organización sin fines de lucro que presta servicios al Estado en proyectos de desarrollo social con la población de los niños y niñas, jóvenes y sus familias como garantes de derecho, que cumple una función esencial para la sociedad.

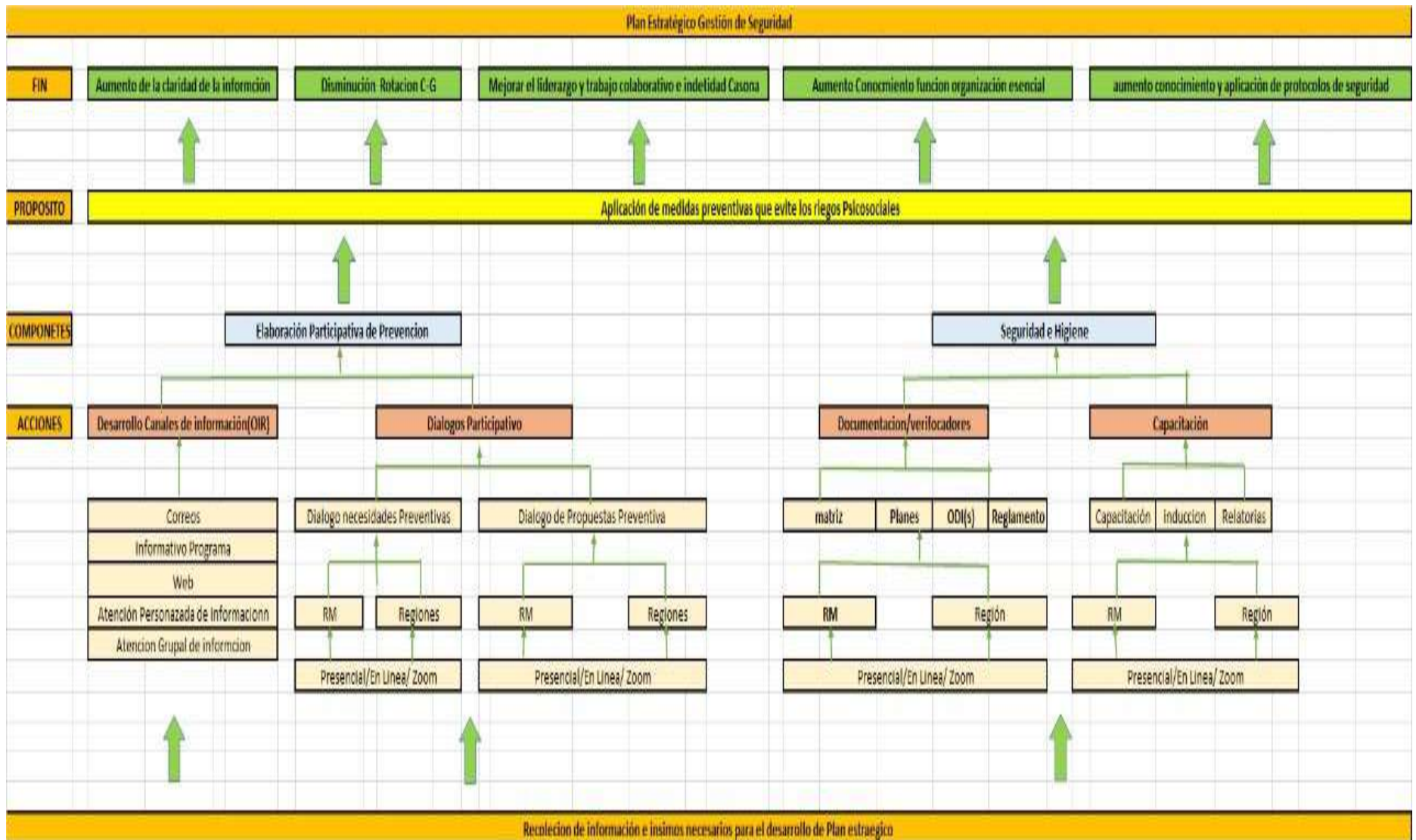
2.- Producto de la Misión y Visión de La Casona, los resultados del pre-congreso realizado en Quintero el año 2020, la puesta en marcha del proceso de migración de SENAME a MEJOR NIÑEZ y su mayor exigencia en todo ámbito del proceso interventivo, los resultados del proceso de la Encuesta de Riesgo Psicosociales realizada entre septiembre 2021 y enero 2022 con la Mutual de Seguridad, y las nuevas exigencias legales con relación seguridad, higiene y salud.

La Casona de los Jóvenes en la búsqueda de construcción de comunidad entre todas, todos y todes, que ayude al desarrollo contante de un buen clima laboral, colaborativo, seguro y producto de los análisis de los distintos instrumentos que a generado la Casona se ha concluido el desarrollar progresivamente una política en Gestión de Personas que esté en directa relación del bienestar de los colaboradores-garantes.

3.- Los mayores desafíos que tenemos como organización, donde en las distintas instancias participativas, diálogos, etc. entre programas y colaboradores garantes de la comunidad se desprende las siguientes dificultades a superar:

- Calidad de información.
- Rotación de profesionales.
- Liderazgo, trabajo colaborativo e identidad.
- Concomimiento de rol en una organización esencial para la sociedad.
- Conocimiento de protocolo de seguridad.

4.- Plan estratégico de aplicación hacia un mejor clima laboral.



PLAN ANUAL DESROLLO DE CLIMA LABORAL						
ACCIONES	2018	2019	2020	2021	2022	verificadores
Incorporación a MUTUAL de seguridad y desarrollo asesoría	X	X	X	X	X	Certificado de vigencia de afiliación a MUTUAL
Convenio de descuentos diplomados y magister Universidad Academia de Humanismo Cristiano	X	X	X	X	X	Convenio universidad
Reuniones directores sobre clima laboral e información contrato		X	X	X	X	Actas
Reuniones directores tema clima laboral e información legislación laboral		X	X	X	X	Actas
Reuniones directores sobre clima laboral e información sobre sistema de turnos o horario laboral		X	X	X	X	Actas
Pre congreso Participativo Quintero			X			Documento sistematización
Adapción contingencia sanitaria Covid -19 y aplicación medidas y protocolos			X	X	X	Decretos, resoluciones y protocolos
Construcción participativo Reglamento interno de higiene y seguridad			X			Reglamento Inteno- actas
aplicación de remodelación de los espacios de los programas y actualización del mobiliario			X	X	X	facturas y boletas honorarios
Análisis, acciones e Inducciones a protocolos Gestión de Personas				X	X	PPT
Actualización del modelo de autocuidado para propuestas licitación año 2021 a proyectos SENAME				X	X	proyectos presentado licitación
Entrega y inducción de derecho a informar sobre riesgo en el trabajo y covid-19(ODI)				X	X	ODI
Capacitación en liderazgo Colaboradores -Garantes Casona				X	X	Convenio CFT
Contratación de servicios de preveccionista de riesgo y actualización de planes de emergencia				X	X	Convenio CFT
Votación e ingreso a Caja de compensación Los Héroeos				X	X	Certificado de solicitud de aceptación de ingreso a la caja
Constitución y desarrollo Comité aplicación Riesgo psicosocial "Kumelen"				X	X	Acta constitución - encuesta

Convenio atención Colaboradores-Garantes	Universidad Psicológica para los	Autónoma para los				X	X	Convenio universidad
Capacitación transversales	en	enfoques				X	X	Convenio CFT
Plan de Seguridad, programa	Proceso de Plan de higiene y salud	construcción de Plan de Gestión por					X	Plan de proceso- memorándum- inducción PPT



Número de Certificado: **20220938960**

Número Adherente: **289192**

CERTIFICADO DE ADHESIÓN

16-05-2022

MUTUAL DE SEGURIDAD C.Ch.C., autorizada por Decreto Supremo N° 3026 del año 1963.

CERTIFICA:

1. Que la empresa ONG DE DESARROLLO LA CASONA DE LOS JOVENES Rut: 65.779.880-0, está adherida a partir del 01-10-2018 bajo el N° 289192, a esta Institución la que, de acuerdo a la Ley 16744, tiene a su cargo la administración del Seguro Obligatorio de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
2. Que está clasificada bajo el rubro de Fundaciones y corporaciones; asociaciones que promueven actividades culturales o recreativas (CIIUSII_949903) de acuerdo con la clasificación de Actividad Económica del Servicio de Impuestos Internos.
3. Que se encuentra fijada una tasa adicional de 0.34%, que sumada a la tasa básica y extraordinaria de 0.93% enteran una tasa total de 1.27%.

Se extiende el presente certificado a petición de la empresa, para los fines que estime conveniente. Su vigencia será hasta el 31-05-2022.

El presente certificado puede ser validado en www.mutual.cl

Juan Carlos Martínez M.
Jefe Unidad de Tarificación
Mutual de Seguridad C.Ch.C.

MANUAL DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



Departamento de Psicología de la
Seguridad y la Salud en el Trabajo

INTRODUCCIÓN

Según cita el PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO elaborado por el Ministerio de Salud (MINSAL) el año 2013, “los objetivos sanitarios del país para el año 2020 plantean disminuir la incidencia de enfermedades profesionales entre las cuales los factores psicosociales son parte relevante del problema. Por ello se hace necesario identificar y conocer dichos factores y su real incidencia en el ámbito laboral”.

La realidad de América Latina en materia social es compleja y Chile no es la excepción. A pesar de que se ha avanzado en materias sociales, persisten altos niveles de desigualdad en la distribución de la riqueza, inequidad de género, inseguridad y violencia, sobreexplotación del medio ambiente, etc., lo que facilita la ocurrencia de enfermedades y accidentes de los trabajadores. Se suma a esto que la problemática psicosocial va en aumento y la ocurrencia de trastornos relacionados con el estrés, ansiedad y depresión ha impulsado la necesidad de abordar esta problemática con mayor profundidad.

La responsabilidad de generar un buen ambiente de trabajo es de todos los involucrados de una empresa. El propósito de ello, es promover un desempeño eficiente y productivo basado en el bienestar físico y psicosocial de sus trabajadores, lo que incluye un ejercicio de liderazgo con claridad en sus objetivos y metas, existencia y accesibilidad a canales de comunicación para todos, relaciones de compañerismo saludables y un lugar de trabajo con condiciones ambientales adecuadas.

Es así como en nuestro país nace este Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales el 12 de junio del año 2013, con el que se pretende identificar tanto la presencia como el grado de exposición de los trabajadores a este tipo de riesgos.

En dicho documento se lee también: “Dependiendo de cómo interactúan, los factores psicosociales en el trabajo pueden ser tanto elementos positivos –que llevan al bienestar de los trabajadores y secundariamente a un aumento de su rendimiento laboral–, como también elementos negativos, constituyéndose en este caso en riesgos para la salud y relacionados entre otros al ausentismo, la motivación y el desempeño. En este sentido, los factores de riesgo tienen efectos sobre la empresa, el trabajo y el trabajador”.

Una vez que estos factores han sido identificados y cuantificados a través del Cuestionario SUSES/ISTAS 21 de este protocolo, se procede a intervenir diseñando recomendaciones que vayan en la dirección de disminuirlos o eliminarlos con instrumentos que realizarán la evaluación de las medidas adoptadas para prevenir los riesgos psicosociales.

La marcha blanca de este Protocolo en Chile se aplicó inicialmente en los rubros de finanzas, comercio y transporte en septiembre de 2013, para extenderse a todos los rubros en el mismo mes del 2015.

Luego de tres años se realiza una actualización de dicho Protocolo, que “se ajusta a la experiencia de identificación, evaluación, y gestión del riesgo por parte de las organizaciones del país, como así también de la fiscalización de la Autoridad sanitaria”

La última actualización para la medición del riesgo y para medidas de vigilancia se publica en noviembre de 2017. El organismo que evalúa el cumplimiento de este instrumento es la SEREMI correspondiente, quien además efectúa los sumarios sanitarios y cursa las multas correspondientes al incumplimiento de esta normativa ministerial.

Dicha actualización considera que “luego de la implementación de este protocolo desde 2013 en organismos públicos y privados y la sistematización de los datos resultantes que realizó la SUSESO permite concluir tendencias respecto del tipo de organización donde ocurre el riesgo alto, mediano o bajo, desagregar por tamaño y rama de actividad del lugar. Además ha sido posible diferenciar entre el tipo de conflicto que tensiona y genera el riesgo, y según el género del trabajador”.

Los principales resultados que entrega este documento, basado en la publicación estadística más reciente de la SUSESO en 2016, señala que el 2,4% de los lugares de trabajo muestra un nivel de riesgo psicosocial alto, siendo el área de Educación la con mayor prevalencia con un 7,5%, seguida de Salud y Asistencia Social con un 5,1%.

La prevalencia de riesgo alto tiende a ser mayor en lugares de 51 a 100 trabajadores. La prevalencia de lugares sin riesgo es de 5,5% y es inversamente proporcional a la cantidad de trabajadores¹.

El documento también señala que son más riesgosas para las mujeres las exigencias emocionales, pero también la Influencia, Posibilidades de desarrollo y Calidad de liderazgo. Para los hombres el riesgo se concentra en Conflicto de rol e Inseguridad del contrato. Las exigencias cuantitativas (carga de trabajo), Control del tiempo, Sentido del trabajo, Claridad de rol, Estima y Relación con los superiores son iguales para ambos géneros, ya que “no hay diferencia entre hombres y mujeres”.

Este Manual pretende ser una herramienta que sirva de guía a las empresas afiliadas a la Mutual de Seguridad, en el proceso de evaluación de Riesgos Psicosociales Laborales y la puesta en marcha de las respectivas medidas de intervención de ser necesarias. Es un complemento para ser usado en conjunto con los documentos oficiales emitidos, como lo es el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del 2013 emitido por el MINSAL y su respectiva actualización en el Diario Oficial publicada en noviembre de 2017, y el Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS₂₁ del 2016 elaborado por la SUSESO.

¹ Panorama Mensual de Seguridad y Salud en el trabajo SUSESO, 2016.

MARCO LEGAL

Las atribuciones del MINSAL para dictar Protocolos de Vigilancia de Salud están dadas principalmente por:

-Constitución Política de la República de Chile

-Código Sanitario, Decreto con Fuerza de Ley N° 725

-Código del Trabajo

-Ley 16.744 de 1968 que norma los Accidentes y Enfermedades profesionales.

-Artículo 21 del REGLAMENTO PARA LA CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES aprobado por Decreto Supremo 109 de 1968 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

‘El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 14 C del DL N° 2763 de 1979 para facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas que procedan, impartirá las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, las que deberían revisarse a lo menos cada 3 años. Para tal efecto, deberá remitir las propuestas a la SUSESO para su informe’.

-Oficio Ord B52/N° 95 del 20 de enero de 2010, emanado desde Subsecretaría de Salud Pública, informa entrada en vigencia del SINAISO . (Sistema Nacional de Información en Salud Ocupacional).

El DS 594 señala que la empresa está obligada a mantener las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ella se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros que realizan actividades para ella.

El DS 101 establece que el organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

DEFINICIONES IMPORTANTES DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RPSL

ORGANIZACIÓN	Empresa o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos, comerciales o de servicios. Por lo tanto, se entenderá como tal a toda organización pública o privada, con o sin fines de lucro.
CONDICIONES DE TRABAJO	Situación en que las personas están empleadas, el estatus que ocupa en la empresa o lugar de trabajo, la estabilidad existente en el empleo, el acceso a entrenamiento y capacitación, la forma de pago, los tiempos de trabajo y control sobre ellos y los niveles de participación en la toma de decisiones. Son aspectos relativos a la relación de empleo entre los trabajadores y su empresa, empleador o empleo propiamente tal. Los aspectos analizados se entienden como determinantes estructurales que generan y reproducen las inequidades en salud.
FACTORES PSICOSOCIALES LABORALES	Situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que 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. Por lo descrito, es importante distinguir el concepto de Factores Psicosociales con respecto al concepto de Factores de Riesgo Psicosocial y/o Riesgos Psicosociales.
ESTRÉS	Sistema de alerta del ser humano que se activa con respuestas de índole psicofisiológicas, derivado de la percepción de un desequilibrio entre un estímulo ambiental y de (recursos de que se dispone) para su enfrentamiento. Este sistema de alerta es inespecífico, por lo que influyen las características personales para su manifestación como síndrome. Es importante diferenciar el concepto de estrés como estímulo externo (estresógeno o condición percibida como negativa), como efecto en el organismo (efectos psicológicos y/o fisiológicos) y como proceso (interacción dinámica). Para los efectos de este protocolo, se comprenderá el estrés como efecto mediador de la exposición al riesgo psicosocial y las consecuentes patologías de orden físico y/o mental.
PROTOCOLO DE VIGILANCIA	Instrumento de aplicación con orientaciones prácticas, con el fin de ser implementadas en los lugares de trabajo. En este sentido, los protocolos buscan ser una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo de las tareas laborales y puestos de trabajo, como también de su control y seguimiento.
CENTRO DE TRABAJO	Recinto (empresa, faena, sucursal o agencia) donde presta servicios un grupo de trabajadores de cualquier empresa o institución, pública o privada. La denominación “lugar de trabajo” será considerada equivalente a “centro de trabajo”. El centro de trabajo es la unidad fiscalizable.
UNIDADES DE ANÁLISIS	Agrupación de trabajadores con algunas características determinadas sobre la que se desea conocer el nivel de riesgo y sobre la que se desea intervenir posteriormente.
TRABAJADOR EXPUESTO	Trabajadores que desempeñan sus funciones en ambientes de trabajo con niveles de riesgo medio y alto de acuerdo a lo definido en el presente protocolo de riesgo psicosocial. Esta condición se determina como resultado de la medición en el lugar de trabajo.
VIGILANCIA AMBIENTAL	Conjunto de acciones destinadas a la evaluación, seguimiento e intervención para disminuir la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo.

EFFECTOS DE LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



LISTADO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL VALIDADOS PARA LA REALIDAD CHILENA

ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DEL EMPLEO	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y estabilidad • Acceso a la información • Interferencia trabajo y familia • Ausentismo y retorno al trabajo
TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo en el trabajo e influencia • Control sobre los tiempos • Libertad para tomar decisiones • Integración y sentido del trabajo
DEMANDAS PSICOLÓGICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Exigencias cuantitativas, emocionales • Exigencias sensoriales y cognitivas
VIOLENCIA Y ACOSO	<ul style="list-style-type: none"> • Hostigamiento emocional • Existencia de situaciones de acoso físico o sexual
RELACIONES AL INTERIOR DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad y conflicto de rol • Calidad de liderazgo • Relación con los superiores y apoyo que recibe de ellos • Calidad de relación con compañeros y apoyo social de los mismos
DOBLE PRESENCIA	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación que las tareas domésticas y/o familiares producen en el trabajador

ROL DE LOS ACTORES INVOLUCRADOS EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RPSL

EL DS 40 ESTABLECE QUE LAS MUTUALIDADES DE EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADAS A REALIZAR ACTIVIDADES PERMANENTES DE PREVENCIÓN DE RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. POR SU PARTE EL ARTÍCULO 68 DE LA LEY 16.744 ESTABLECE QUE LAS EMPRESAS DEBEN IMPLANTAR TODAS LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD QUE LES PRESCRIBAN DIRECTAMENTE EL RESPECTIVO ORGANISMO ADMINISTRADOR, EL QUE DEBERÁ INDICARLAS DE ACUERDO CON LAS NORMAS Y REGLAMENTOS VIGENTES.



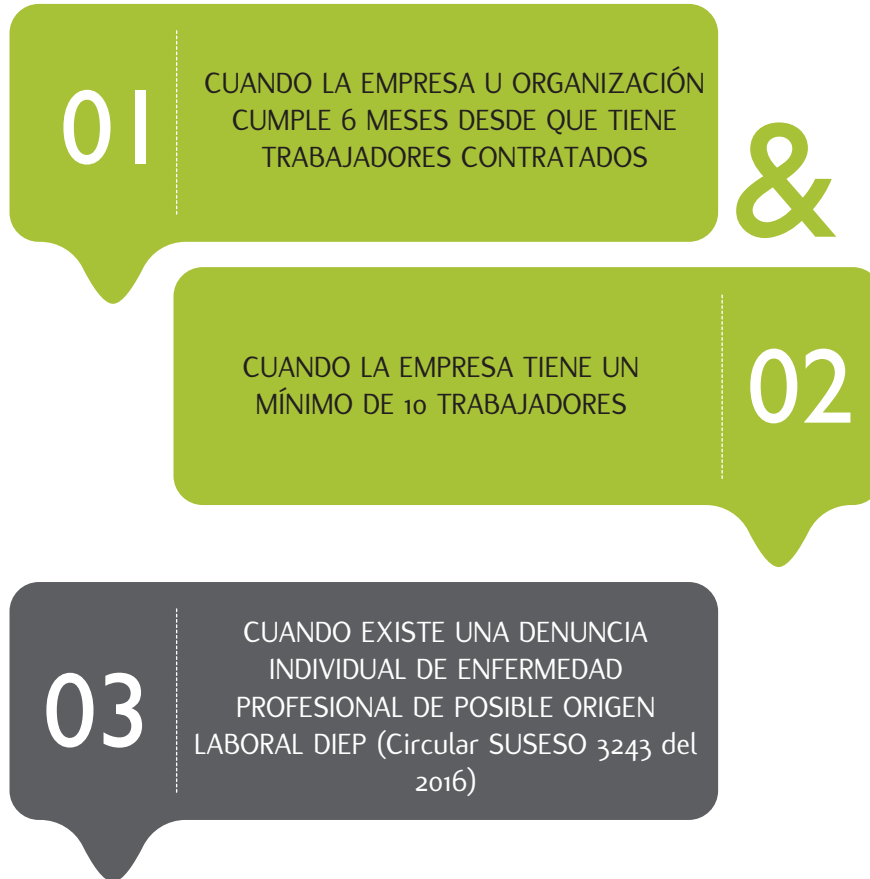
OBJETIVOS DEL PROTOCOLO



ALCANCE DEL PROTOCOLO

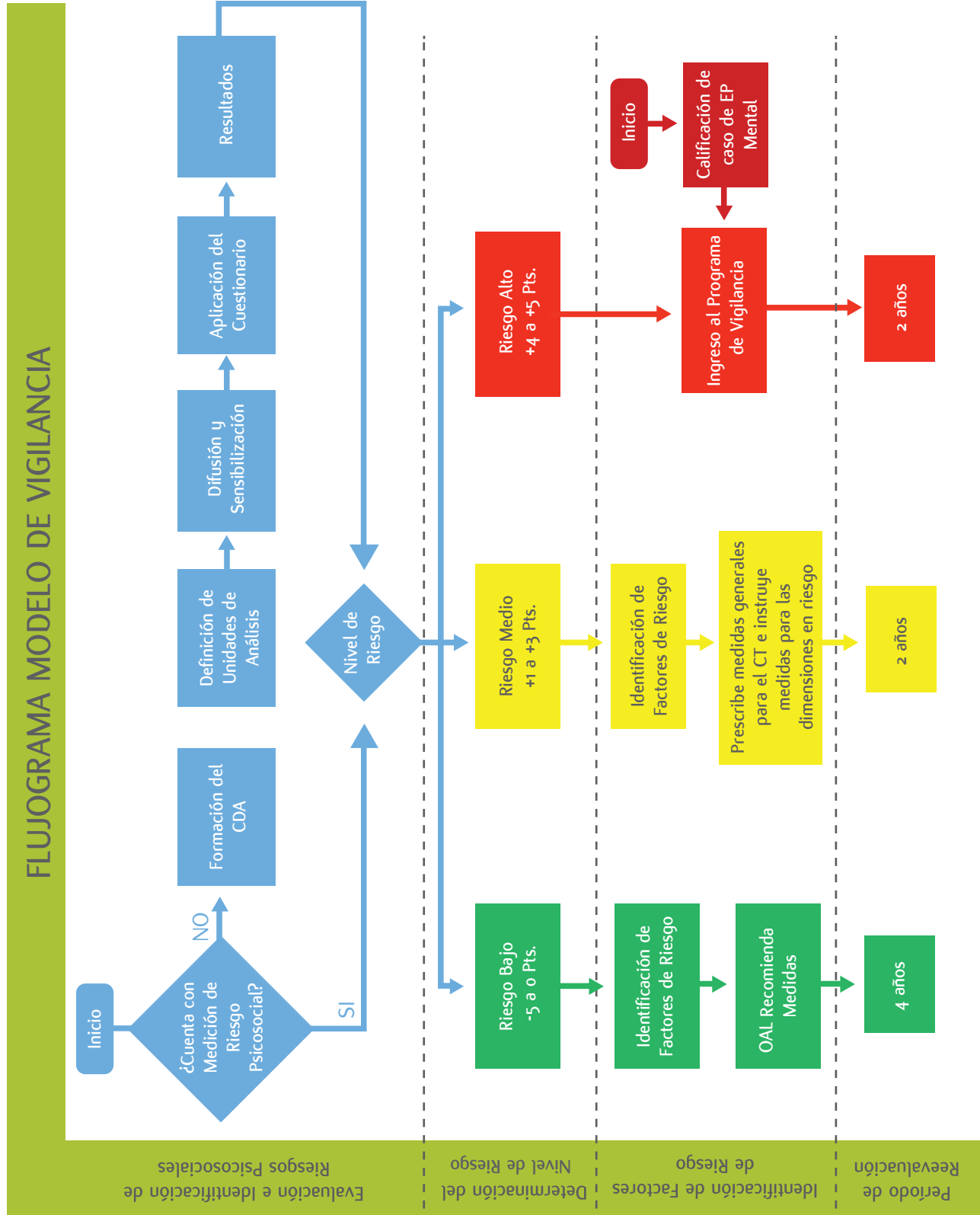


¿CUÁNDO SE DEBE HACER LA PRIMERA EVALUACIÓN DE RPSL?



Como lo establece la Ley 16.744, será el empleador quien deberá realizar la identificación y evaluación del riesgo definida en el presente Protocolo. Estos resultados deben ser notificados a su Organismo Administrador de la Ley (OAL), quien determinará su ingreso al respectivo programa de vigilancia.

FLUJOGRAMA DEL MODELO DE VIGILANCIA DESCRITO EN LA ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO EN 2017



MEDICIÓN DE RPSL

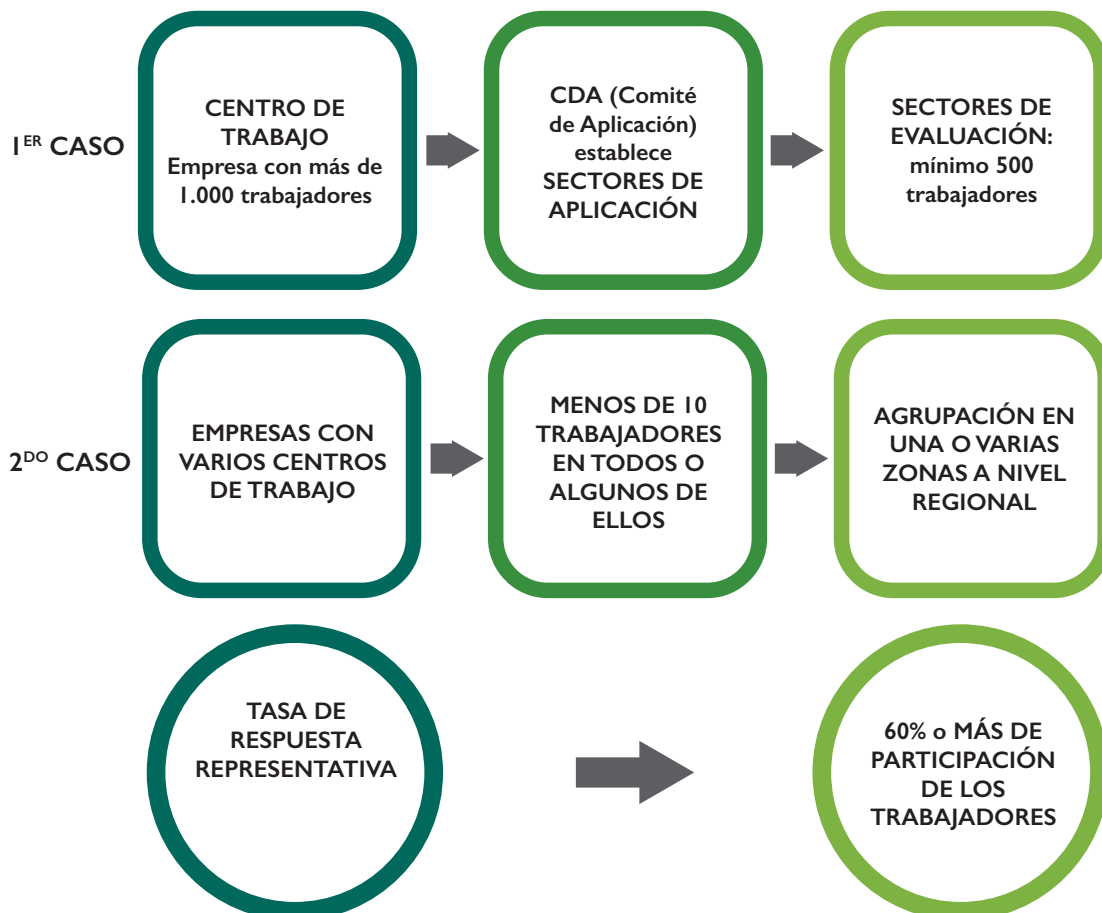
La medición debe hacerse a nivel de CENTROS DE TRABAJO, es decir GRUPO DE TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN UN MISMO LUGAR DE TRABAJO, que contarán a su vez con su propia EVALUACIÓN DE RIESGOS.

Para observar dónde se concentran los diferentes niveles de riesgo o establecer Grupos de exposición similar al riesgo (GES), los trabajadores, dentro de un Centro de Trabajo, se deben agrupar bajo diferentes criterios. Cada grupo (GES) no debe tener menos de 26 trabajadores.

CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN:

- UNIDAD GEOGRÁFICA
- OCUPACIÓN (según CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPACIONES)
- UNIDAD FUNCIONAL (Departamentos, Secciones)

CASOS ESPECIALES



El término de evaluación del último sector no puede exceder 6 meses desde el inicio de la evaluación del primero.

La siguiente evaluación se contará desde la fecha en que se inicie la evaluación del primer sector definido.

Aquellos Centros que por su actividad tienen variación estacional, deben realizar la evaluación de RPSL cuando se encuentren trabajando la cantidad promedio de trabajadores calculada los últimos 24 meses.

CUADRO RESUMEN DE MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL EN ORGANIZACIONES Y CENTROS DE TRABAJO.

N° TRABAJADORES ORGANIZACIÓN	N° TRABAJADORES CENTRO DE TRABAJO	ACCIÓN	OBSERVACIÓN
<10	---	---	* La evaluación será instruida por el OAL cuando exista una DIEP por caso de salud mental.
>10	<10	Agrupar centros y medir	* La agrupación de centros debe ser en primera instancia por comuna, luego provincia y finalmente regional, hasta conformar unidades con al menos 10 trabajadores.
>1000	>1000	Dividir centro y medir	* Se pueden generar sectores de aplicación de la metodología de 500 o más trabajadores.

CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS₂₁



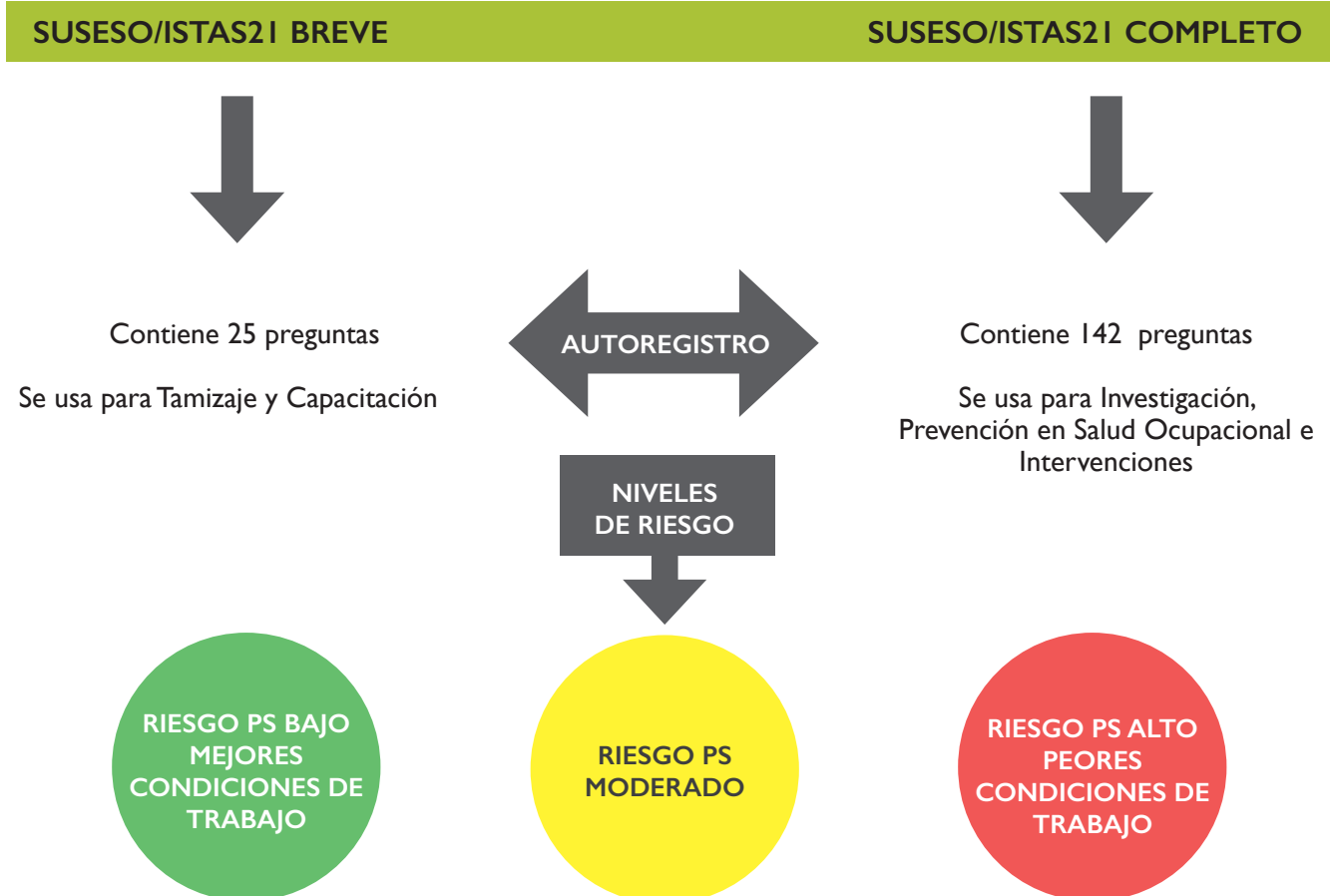
EL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS₂₁ ES UN MÉTODO PARA MEDIR Y MODIFICAR LOS RPSL DEL TRABAJADOR A TRAVÉS DE METODOLOGÍA PARTICIPATIVA QUE INCLUYA A TODOS LOS INTERESADOS (trabajadores, operativos, supervisores, gerentes, expertos, etc).

Este instrumento actúa como un Método de Trabajo cuya característica es la PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN TODO EL PROCESO, ya que los estudios indican que se consiguen mejores resultados con metodologías PARTICIPATIVAS. NINGUNA pregunta puede ser SUPRIMIDA ni MODIFICADA a (excepción de las tres preguntas que permiten segmentar el lugar de trabajo).

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS₂₁

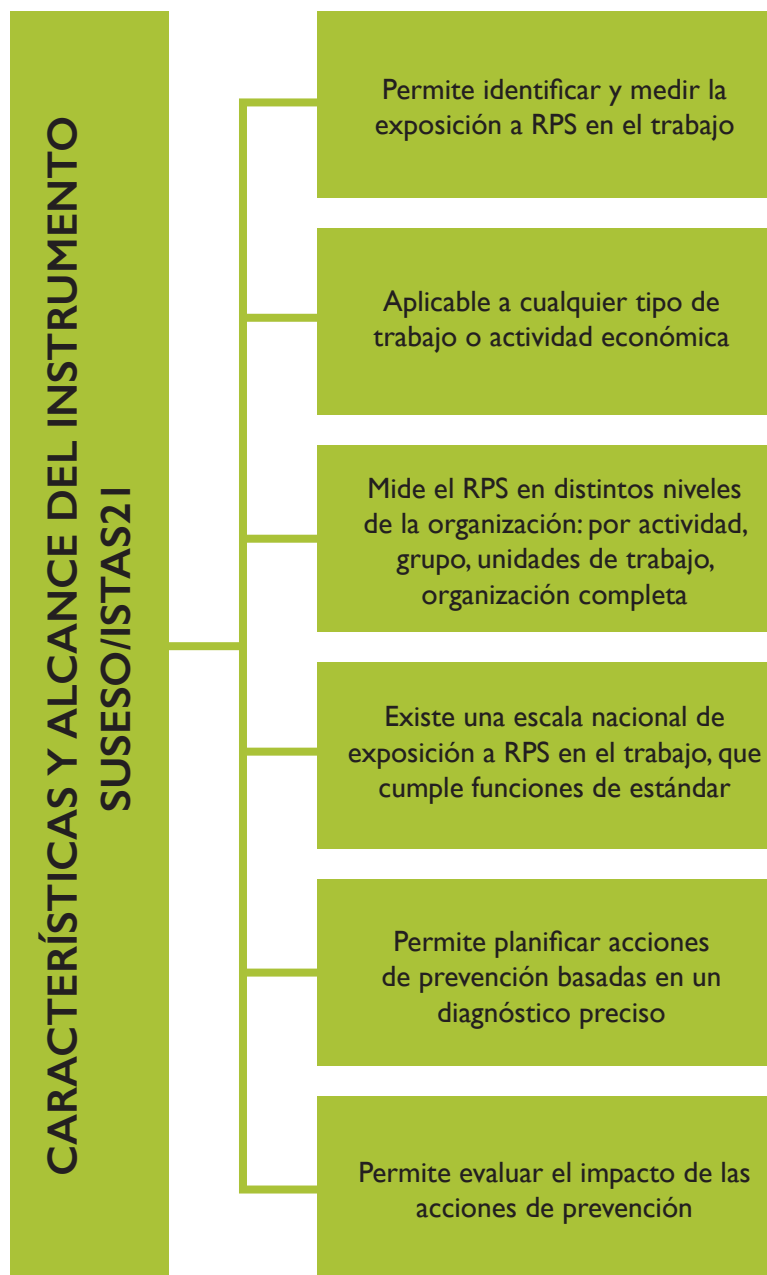


EL DS 40 ESTABLECE QUE LOS EMPLEADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR OPORTUNA Y CONVENIENTEMENTE A TODOS SUS TRABAJADORES ACERCA DE LOS RIESGOS QUE ENTRAÑAN SUS LABORES, DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS. LOS RIESGOS SON LOS INHERENTES A LA ACTIVIDAD DE CADA EMPRESA (Actualización de Protocolo RPSL, Diario Oficial, 24/11/2017).



CARACTERÍSTICAS Y ALCANCE DEL INSTRUMENTO SUSESO/ISTAS₂₁

EL DS 40 ESTABLECE QUE LOS EMPLEADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR OPORTUNA Y CONVENIENTEMENTE A TODOS SUS TRABAJADORES ACERCA DE LOS RIESGOS QUE ENTRAÑAN SUS LABORES, DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS Y DE LOS MÉTODOS DE TRABAJO CORRECTOS. LOS RIESGOS SON LOS INHERENTES A LA ACTIVIDAD DE CADA EMPRESA (Actualización de Protocolo RSSL Diario oficial 24/novbre./2017)



CUADRO DE NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

Niveles de Riesgo	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
Instrumento Primera Evaluación	Versión Breve	Versión Breve	Versión Breve
Sumatoria de Puntos de Riesgo	-5 a 0	+1 a +3	+4 a +5
Acción OAL	Recomienda medidas	Prescribe medidas generales preventivas para el centro de trabajo e instruye tomar acciones específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto.	Prescribe ingreso del centro de trabajo a programa vigilancia ambiental de factores de riesgo psicosocial laboral
Plazo de reevaluación (desde obtenido el resultado)	4 años	2 años	2 años
Instrumento de Reevaluación	Versión Breve	Versión Breve	Versión Completa
			Sale de vigilancia, cuando obtiene riesgo medio o bajo

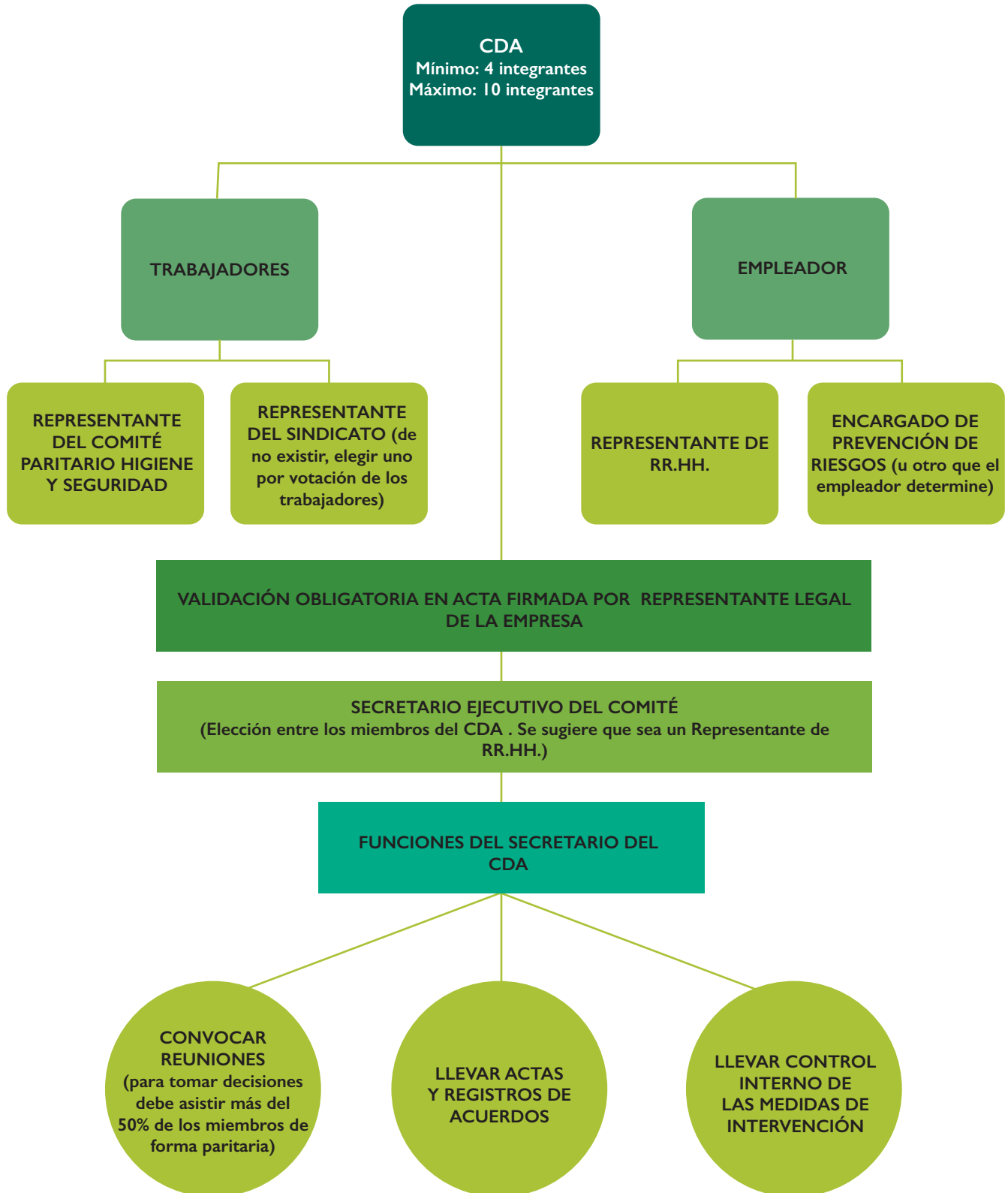
ESQUEMA DE NIVELES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

“LA PARTICIPACIÓN PARITARIA DE LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES GARANTIZA LA INTERACCIÓN ENTRE CONOCIMIENTO TÉCNICO-CIENTÍFICO Y CONOCIMIENTO DE LA EXPERIENCIA, LO QUE FACILITARÁ EL DISEÑO Y LA EJECUCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS ADECUADAS A LA REALIDAD DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN” (Manual de Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, 2016)



ETAPAS 1 A LA 4 PLAZO MÁXIMO 90 DÍAS

ETAPA 1: CONSTITUCIÓN DEL COMITÉ DE APLICACIÓN



ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL CDA

FECHA	XX/XX/XX
INTEGRANTES	NOMBRES CARGOS FIRMAS
FIRMA DEL REPRESENTANTE LEGAL	NOMBRE XXXXXXXXXX

FUNCIONES DEL CDA COMITÉ DE APLICACIÓN:

Según el Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 son:

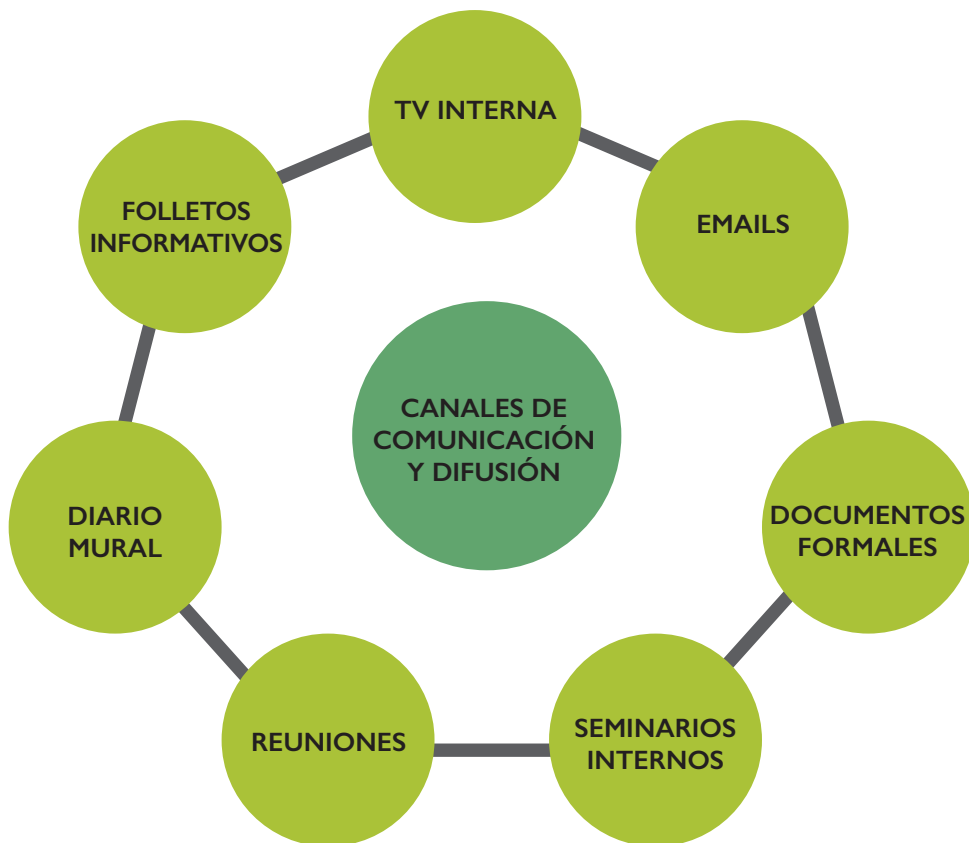
- definir cronograma o Carta Gantt (7 etapas)
- elegir la versión del cuestionario que se aplicará, breve o completa (cuando no sea obligatorio aplicar la versión completa)
- definir el formato de la aplicación del cuestionario: papel o electrónica
- determinar el período de aplicación
- definir las unidades de análisis
- adaptar el cuestionario en las secciones pertinentes
- definir forma y contenido de la campaña de sensibilización y asegurar que 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 y al respectivo organismo administrador
- asegurar que exista participación de los trabajadores 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
- asegurar y monitorear la implementación de las medidas de intervención definidas
- informar a los trabajadores sobre las medidas cumplidas y la razón de su aplicación.

ETAPA 2: SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN.

EL CDA DEBE SENSIBILIZAR A LOS TRABAJADORES DISEÑANDO Y EJECUTANDO LA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO. La importancia de esto radica en que si bien el protocolo es aplicable a todos los trabajadores, la participación de ellos es voluntaria. El objetivo de la campaña es explicar de qué se trata este instrumento y que su objetivo final es tener lugares de trabajo más saludables de manera participativa.

Debe informar del tema ya sea por carta tradicional o un correo electrónico si la empresa dispone de este medio para ello. Además, este informativo debe exhibirse en lugares visibles como casinos y vestidores.

La información debe explicitar claramente tanto los OBJETIVOS de la evaluación como la condición de ANONIMATO.



SENSIBILIZADORES CLAVES: altos mandos de la organización, personas influyentes y con credibilidad.

En las estrategias de difusión pueden participar puntualmente relacionadores públicos, informáticos, personal de Marketing y Publicidad, personal del área de Comunicaciones.

LOS MIEMBROS DEL CDA DEBEN ESTUDIAR EL MANUAL DEL CUESTIONARIO CON DETENIMIENTO PARA QUE SEAN CAPACES DE RESPONDER TODAS LAS DUDAS QUE SE LES PLANTEEN Y SER LOS REFERENTES DURANTE EL PROCESO DE APLICACIÓN. (Manual del método del Cuestionario SUSESO/ISTAS₂₁).

ETAPA 3: PROCESO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

PASO 1:

- Disposición adecuada del lugar donde se aplicará el cuestionario, cuidando las condiciones de comodidad y ausencia de distracciones y respecto del anonimato de los trabajadores. Revisión de la factibilidad técnica para la evaluación electrónica.

PASO 2:

- Entregar las indicaciones a los trabajadores para la aplicación electrónica o en papel del cuestionario. En la versión electrónica, se debe entregar adecuadamente el acceso online del cuestionario, para que no haya confusiones. Disponer de facilitadores que puedan resolver las dudas de los trabajadores y los problemas técnicos que se puedan presentar.

PASO 3:

- Dar cierre al proceso de aplicación del cuestionario y descargar los resultados e informe desde plataforma Mutual o SUSESO según corresponda. Para los procesos aplicados en papel, efectuar el traspaso de los cuestionarios a la plataforma correspondiente y luego descargar los reportes.

CASOS ESPECIALES:

1.- TRABAJADORES CON PROBLEMAS DE LECTOESCRITURA:

El OAL debe asistir el proceso velando por la correcta aplicación y confidencialidad.

2.- TRABAJADORES CON IDIOMA INGLÉS:

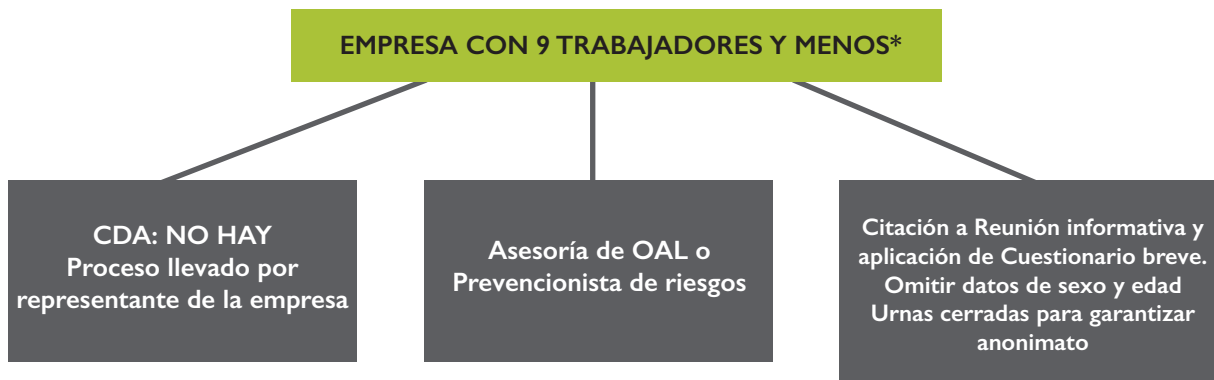
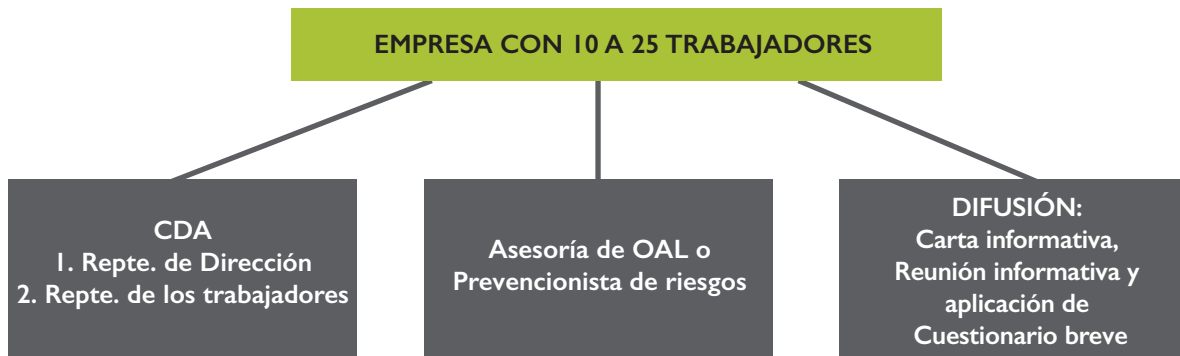
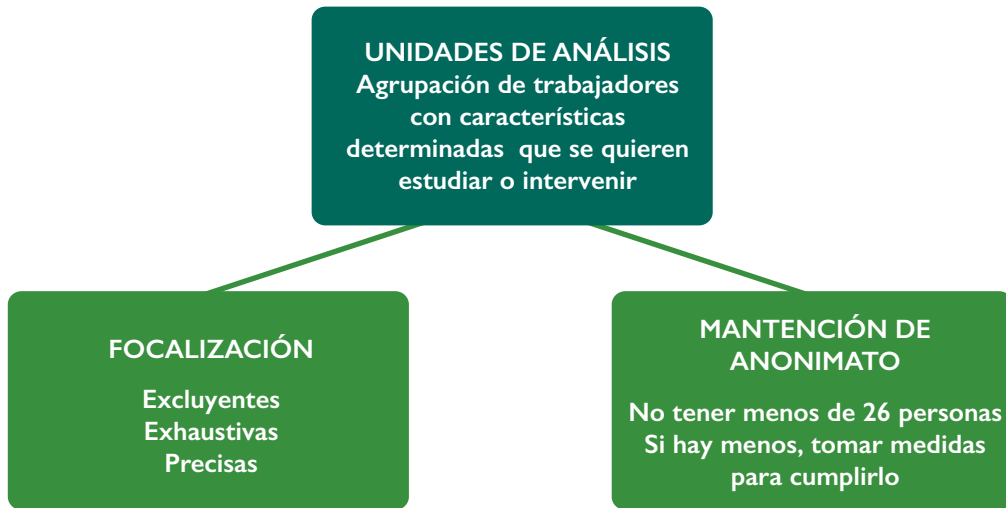
Existe una versión del Cuestionario Breve en dicho idioma.

3.- EMPRESAS CONTRATISTAS:

Las empresas que contraten o subcontraten con otros la realización de obras, faenas o servicios de su propio giro, deberán incorporar y gestionar continuamente el análisis y las medidas a través del Sistema Integrado de gestión de riesgos, según lo indica el Artículo 66 bis de la ley 16.744.

SI LA EVALUACIÓN SE REALIZA A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS DE LOS OAL Y/O SUSESO, LA EMPRESA DEBE CONTAR EN CADA CENTRO DE TRABAJO CON UN INFORME QUE DÉ CUENTA DEL PERÍODO EN QUE SE UTILIZÓ DICHA PLATAFORMA.

FORMACIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS



* De acuerdo a la Resolución Exenta 1.433 del MINSAL, los lugares de trabajo de menos de 10 trabajadores se deben agrupar con otro respetando los límites regionales. Si en la región no cuentan con otro centro de trabajo para tal efecto, entonces no corresponde evaluar los RPSL.

El Objetivo de las UNIDADES DE ANÁLISIS es identificar el riesgo en un área específica, ya que estas se relacionan con las tareas que desempeñan los trabajadores, las jornadas de trabajo, el ambiente físico, los cargos de responsabilidad, etc.



CONDICIONES DE USO DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21

Son PERMANENTES y de OBLIGACIÓN ESTRICTA. Su infracción implica el término de la autorización de uso y faculta a la SUSESO para ejercer las acciones legales respectivas.



ETAPA 4: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISEÑO DE MEDIDAS

Una vez obtenidos los puntajes, el CDA es el responsable del análisis de los datos y de diseñar el “SEMÁFORO”, pudiendo ser asesorado en todo este proceso por su OAL o por su Asesor en Prevención de Riesgos.

Estos resultados deben ser puestos en conocimiento de los trabajadores, y el método para hacerlo queda a criterio del CDA. Se debe velar siempre por la confidencialidad y también por el respeto a la privacidad de la entrega de resultados de cada Unidad de Análisis.



EJEMPLO DE MATRIZ DE DISEÑO DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES (Puede editar sobre este mismo documento)

DIMENSIÓN: Escribir aquí el nombre de la dimensión a trabajar

Subdimensión (% de trabajadores en riesgo ALTO)	Preguntas con mayor riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha estimada de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de la ejecución
Ejemplo: Ex. psicológicas cuantitativas (72%)	Ejemplo: ¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo? (78% de respuestas con 3 y 4 puntos) ¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo? (82% de respuestas con 3 y 4 puntos)	1. Funciones mal definidas y planificación insuficiente llevan a que el trabajo se desorganice y se acumule. 2. Cargas de trabajo distribuidas de manera irregular (tiempo) o inequitativa (personas). 3. Falta personal en procesos específicos. 4. Faltan equipos en funciones críticas.	1. Participación de trabajadores en planificación del trabajo. 2. Definir y asignar algunas funciones críticas. Reasignar cargas con colaboración de interesados, considerando tiempos y personas. 3. Realizar planificación para el próximo año durante el 2° semestre. 4. Automatizar algunos procesos específicos.	1. Permanente 2. 45 días (15.octubre.2016) 3. 31.dic.2016. 4. Presupuestar para próximos dos años.	Fernanda Astudillo y Manuel Muñoz	Recursos Humanos Administración y Finanzas

“Los OAL deben remitir en los primeros 15 días hábiles de los meses de enero, abril, julio y octubre, al correo electrónico protocolos@minsal.cl y/o en los sistemas informáticos que disponga el MINSAL, los resultados de las evaluaciones de la versión breve del Cuestionario SUSESO/ISTAS₂₁ de todos los lugares de trabajo que finalizaron su evaluación en el trimestre anterior, indicando el número de organizaciones evaluadas. Dicha información deberá ser registrada y agrupada de acuerdo a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) y desagregada por región” (Actualización Protocolo, Diario Oficial, noviembre 2017).

GRUPO DE DISCUSIÓN:

Se recomienda el método de discusión grupal cuando existen situaciones como:

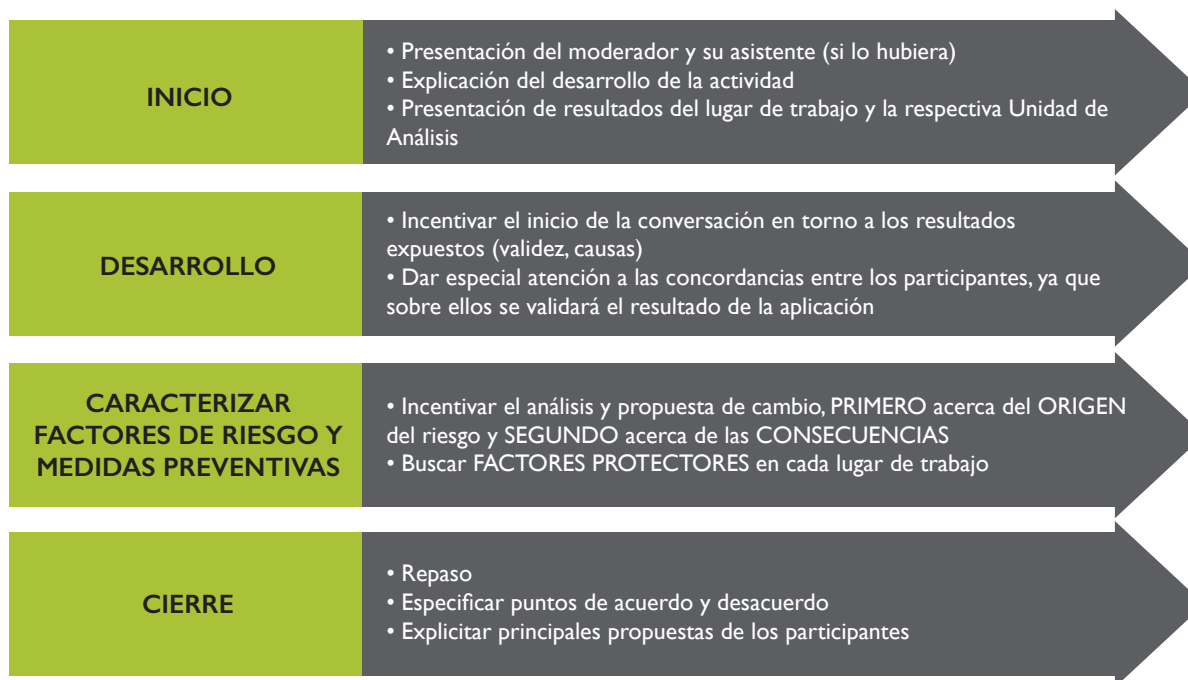
- Organizaciones con RIESGO ALTO
- Organizaciones con presencia de patología mental de origen profesional donde se aplicó Cuestionario en versión completa
- Organizaciones muy pequeñas que tuvieron que unirse a otras unidades.

El grupo de discusión genera una reflexión y propuestas de intervención, por lo que debe ser representativo de todos los estamentos de una empresa. Así puede promover la participación activa de los trabajadores y enviar una señal de que sus aportes serán tomados en cuenta al momento de crear medidas de intervención en los riesgos psicosociales de la organización. Debe ser lo más heterogéneo posible en edad, género y funciones dentro de la unidad de análisis. Lo ideal es que sea un máximo de 12 personas, por lo que puede haber varios grupos en las unidades grandes.

MODERADOR:

- Puede ser un miembro del CDA, o un profesional con experiencia en manejo de grupos.
- Revisa los resultados del Cuestionario y los presenta al grupo
- Solicita a sus expertos del OAL fichas de medidas para las subdimensiones que aparecieron en riesgo
- Escribe un breve resumen de los temas más destacados y deja constancia de los acuerdos.

ORIENTACIÓN DEL TRABAJO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN



CONSIDERACIONES GENERALES DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

- La composición del grupo debe ser lo más heterogénea posible en las variables de género, edad y ocupaciones específicas dentro de cada unidad.
- Aunque es ideal que participen todos los trabajadores de una unidad en los análisis grupales, estos pueden realizarse con grupos de entre 6 y 12 personas. El Comité de Aplicación debe asegurarse que el grupo sea lo más representativo posible de la unidad que se está analizando, incluso debe considerarse la posibilidad de formar más de un grupo de discusión si las unidades de análisis son muy grandes. En los casos de empresas pequeñas (menos de 26 trabajadores) se debe promover la participación de la totalidad de los trabajadores.
- Se recomienda que, idealmente, el grupo sea dirigido por un profesional con experiencia en la conducción de grupos; incluso debe considerarse la participación de un segundo profesional como apoyo a la actividad. Muchas veces la calidad de esta conducción es un aspecto muy importante para que se llegue a propuestas de cambio acotadas y prácticas, pero esta condición no es imprescindible.
- Se debe contar con un espacio con las condiciones de comodidad suficientes para el desarrollo de la actividad, la que debiese durar como mínimo 2 horas.
- Se debe contar con los elementos didácticos necesarios para una mejor comprensión de los resultados, y para el registro de las dinámicas de la actividad.

PREGUNTAS PARA ORDENAR Y GUIAR EL TRABAJO DEL GRUPO DE DISCUSIÓN



¿Se sienten identificados con los resultados? ¿Por qué?

De los resultados expuestos, ¿podrían indicar ejemplos concretos?

¿Cuáles creen ustedes que son las razones, la explicación o el origen de que las subdimensiones (NN) aparezcan con muchas personas en nivel ALTO de riesgo?

¿Podrían explicar cómo se manifiesta (subdimensión a explorar) en su trabajo diario?

¿Cómo creen ustedes que estas subdimensiones se pueden mejorar?
¿Podrían dar ideas concretas para la mejoría?

¿Qué se podría hacer para que las dimensiones en nivel MEDIO de riesgo pasen a nivel BAJO de riesgo?

¿Cuáles podrían ser las razones de que haya dimensiones con nivel BAJO de riesgo (factores protectores de la organización)?

¿Cómo se podrían reforzar estas dimensiones de bajo riesgo?

¿Qué fortalezas tiene la organización del trabajo que se tiene?

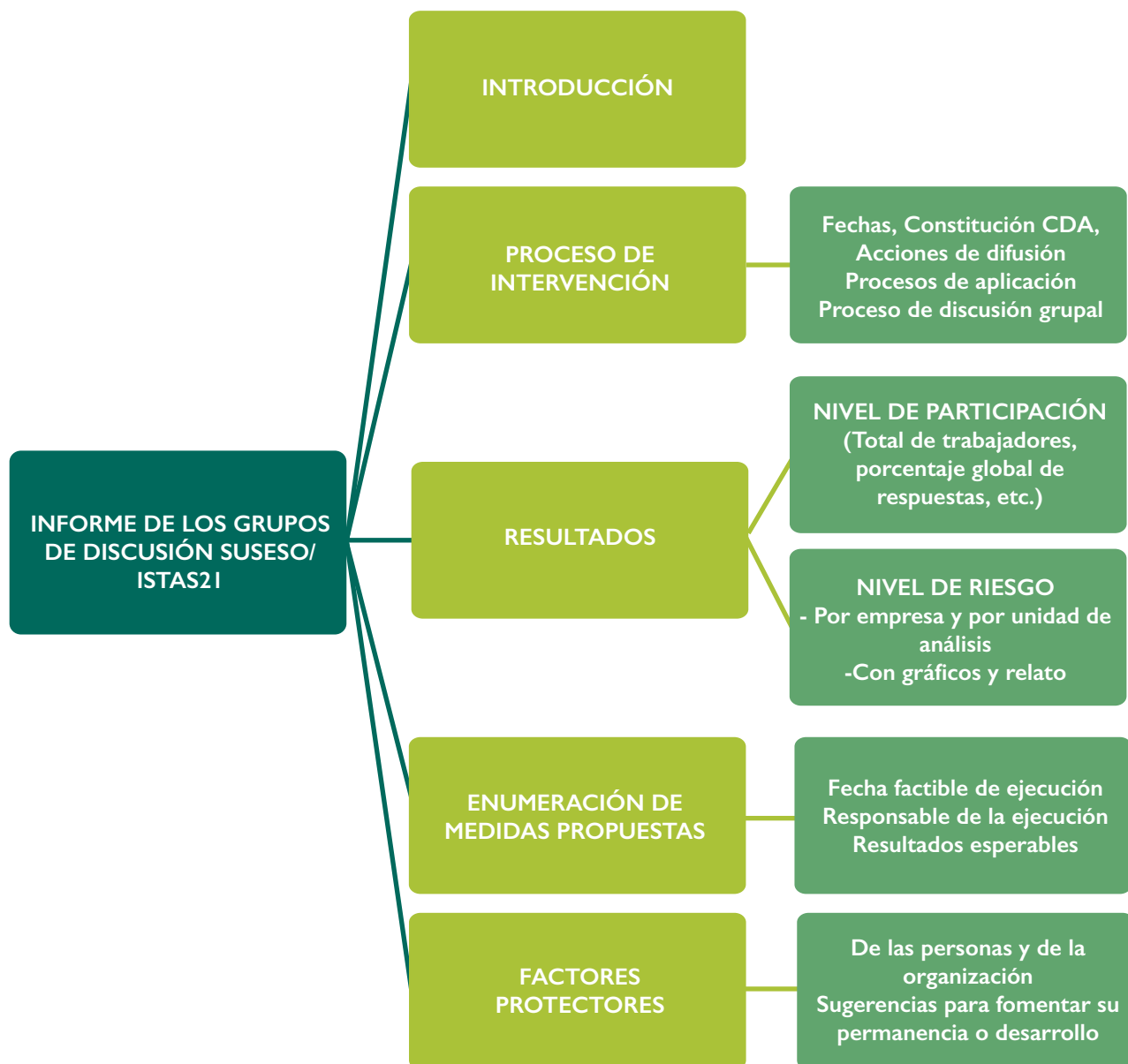
Es recomendable trabajar con ejemplos utilizando preguntas específicas del cuestionario.

INFORME DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

“Este informe debe ser entregado por el Comité al empleador o al representante de éste y contar con la firma de compromiso de que las medidas de intervención propuestas para mejorar el nivel de riesgo psicosocial se cumplirán en los plazos establecidos en el Protocolo de Vigilancia de RPSL del MINSAL”

(Manual del método Cuestionario SUSES0/ISTAS21)

El informe debe ser redactado por el moderador y resumir en forma veraz los puntos de discusión y las medidas de intervención propuestas. Debe estar a disposición de los participantes.



EJEMPLO DE MATRIZ DE DISEÑO DE INTERVENCIÓN EN RIESGOS PSICOSOCIALES (Puede editar sobre este mismo documento)						
DIMENSIÓN: Escribir aquí el nombre de la dimensión a trabajar						
Subdimensión (% de trabajadores en riesgo ALTO)	Preguntas con mayor riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha estimada de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el Cda	Depto. o Unidad responsable de la ejecución
Ejemplo: Ex. psicológicas cuantitativas (72%)	Ejemplo: ¿ Tiene tiempo para tener al día su trabajo? (78% de respuestas con 3 y 4 puntos) ¿ Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo? (82% de respuestas con 3 y 4 puntos)	1. Funciones mal definidas y planificación insuficiente llevan a que el trabajo se desorganice y se acumule. 2. Cargas de trabajo distribuidas de manera irregular (tiempo) o inequitativa (personas). 3. Falta personal en procesos específicos. 4. Falta de equipos en funciones críticas.	1. Participación de trabajadores en planificación del trabajo. 2. Definir y asignar algunas funciones críticas. Reasignar cargas con colaboración de interesados, considerando tiempos y personas. 3. Realizar planificación para el próximo año durante el 2° semestre. 4. Automatizar algunos procesos específicos.	1. Permanente 2. 45 días (15.octubre.2016) 3. 31.dic.2016. 4. Presupuestar para próximos dos años.	Fernanda Astudillo y Manuel Muñoz	Recursos Humanos Administración y Finanzas

ANÁLISIS Y ALMACENAMIENTO DE DATOS

Se recomienda hacer el análisis de los resultados mediante la participación de un equipo multidisciplinario, el cual idealmente debe estar integrado por un PSICÓLOGO con experiencia laboral, y un Experto en PREVENCIÓN DE RIESGOS. Esto sin perjuicio de que puedan ser analizados en forma concreta o práctica por los mismos empleadores y trabajadores de la empresa.

(Manual del Método del Cuestionario SUSES0/ISTAS₂₁)

BITÁCORA DEL PROCESO:

Será solicitada como medio de verificación durante el proceso de fiscalización por parte de la autoridad sanitaria.

La BITÁCORA es un documento cuya materialización es responsabilidad del CDA. En ella deberá registrarse toda la información relevante durante el proceso de aplicación del Cuestionario y de las medidas que se adopten como consecuencia de dicha aplicación (Manual del Cuestionario SUSESO/ISTAS₂₁)

FECHA DE CONSTITUCIÓN DEL CDA Y
SUS INTEGRANTES

ACTAS DE LAS SESIONES FIRMADAS POR
LOS INTEGRANTES

FECHA PROBABLE DE APLICACIÓN Y
FECHAS PROPUESTAS PARA CADA CASO

ARCHIVO DEL MATERIAL USADO EN LA
DIFUSIÓN/SENSIBILIZACIÓN

CUESTIONARIOS RESPONDIDOS

FECHAS Y CONSTITUCIÓN DE LOS
GRUPOS DE TRABAJADORES PARA
ANÁLISIS DE RESULTADOS

FECHA Y REGISTRO DE LA
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

INFORME DE LOS RESULTADOS
DE LA EVALUACIÓN

CARTA GANTT DE INTERVENCIÓN, MEDIDAS
DE MITIGACIÓN ACORDADAS, CAMBIOS O
MODIFICACIONES EN LA ORGANIZACIÓN Y/O
PUESTOS DE TRABAJO

RESPONSABLES DE VERIFICAR LA
APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS

RESPALDOS DE LAS ASESORÍAS
DEL OAL

ETAPA 5: EJECUCIÓN DE MEDIDAS:

Tal como aparece especificado en la Bitácora del proceso, posterior al informe de los resultados de la evaluación, se debe realizar una Carta Gantt de intervención que especifique lo siguiente:



Este es un proceso complejo y debe ser pensado y adecuado según las características de cada organización. Especial importancia tiene el hecho de tomar en cuenta la opinión de todas las partes involucradas, tanto del empleador como de los trabajadores, así como la consulta y retroalimentación entre ellas.

En general se tiende a ser “participativos” en la etapa de evaluación de RPSL pero a la hora de implementar medidas, se recurre a expertos y asesores dejando a los trabajadores en un papel pasivo. Paradójicamente, son los organismos especializados los que recomiendan que en intervención psicosocial los verdaderos expertos son los trabajadores.

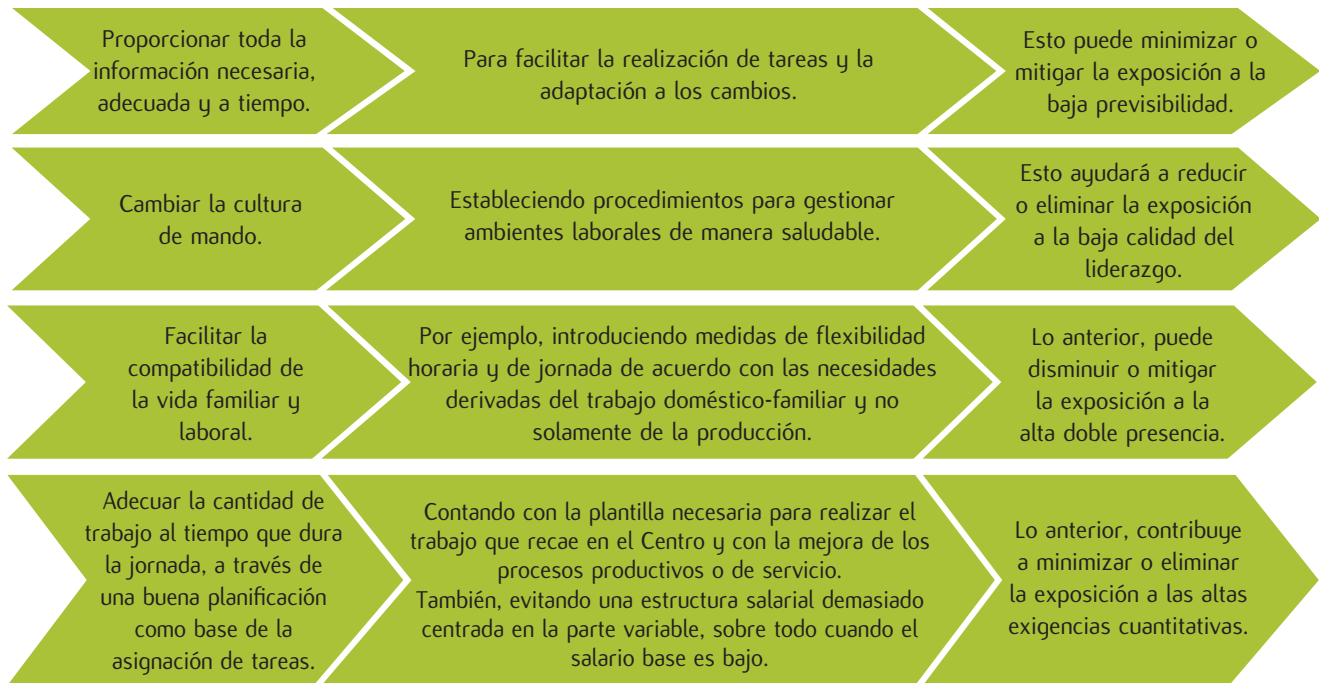
Por otro lado, no hay que olvidar que la Dirección de una empresa debe tener una participación activa en todas las etapas del proceso y en el caso de implementación de medidas tiene un papel decisivo en aquellas que actúan sobre el origen de la exposición al RPSL.

También es importante fortalecer el concepto de prevención en RPSL, ya que debemos naturalizarlos como

cualquier otro tipo de riesgos para la salud. De paso, al hacer una evaluación se está dando una señal a los trabajadores de que su salud es importante. Sin embargo, pudiera pensarse que se hace solamente por una obligación legal, lo que si bien es cierto, al realizar las intervenciones basados en las reales necesidades de los trabajadores esto conllevará una satisfacción en ellos que cooperará para que los cambios sean duraderos y eficaces. Para ello debe tenerse en cuenta que ese es un proceso a largo plazo que requiere de programas bien planificados con objetivos reales, que requieren recursos humanos y económicos, redistribución de tareas, etc.

MODELO GENERAL DE RECOMENDACIONES PARA EL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES (ISTAS, ESPAÑA 2006)

MEDIDA DE GESTIÓN	MEJORA ORGANIZACIONAL	EFFECTO ESPERADO
Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de los superiores en la realización de las tareas.	Por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros.	Puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.
Incrementar las oportunidades de aplicar los conocimientos y habilidades, así como las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades.	Por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad.	Con esto se puede minimizar o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo.
Promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas.	Por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden y la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo, acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación.	Ello puede disminuir o mitigar la exposición a la baja influencia.
Garantizar el respeto y trabajo justo a las personas.	Proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo, garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.	Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.
Fomentar la claridad y la transparencia organizativa.	Definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.	Con esto se podrá minimizar o mitigar a la baja claridad de rol.
Garantizar la seguridad.	Proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.) evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador.	Esto puede influir en la reducción o eliminación de la exposición a la alta inseguridad.



ETAPA 6: MONITOREO DE MEDIDAS

Una etapa importante es monitorear la eficacia de las medidas implementadas, pero también lo es la monitorización de todo el proceso durante su curso. Es esencial que este proceso sea a corto, mediano y largo plazo, ya que aún existe controversia respecto de la prevención de RPSL debido a que el mantener el efecto de las medidas en el tiempo, sigue siendo un aspecto cuestionado.

Para esta etapa se pueden utilizar las medidas de comprobación que aparecen en el Repertorio de medidas de intervención en RPSL.

Todo monitoreo y seguimiento de medidas, debe quedar registrado en el acta del CDA.

ETAPA 7: REEVALUACIÓN

Esta etapa se realiza a aquellos centros de trabajo que están sometidos a programa de vigilancia. Se realiza con el Cuestionario SUSESO/ISTAS₂₁ y los plazos de aplicación están establecidos en el protocolo, de acuerdo al nivel de riesgo alcanzado.

NIVELES DE RIESGO	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
Plazo de reevaluación (desde obtenido el resultado)	4 años	2 años	2 años
Instrumento de Reevaluación	Versión Breve	Versión Breve	Versión Completa

Los plazos estipulados son más accesibles de cumplir cuando se priorizan las medidas de control. Esto debe considerar el riesgo al que apuntan, la factibilidad de realización en el tiempo, etc. Así las medidas más urgentes y factibles de ejecutar se planifican a corto plazo y las más complejas a largo plazo.

Se aconseja realizar evaluaciones mensuales ya que esto permite ir corrigiendo oportunamente y así poder cumplir con los plazos estipulados, todo lo cual debe estar revisado y registrado en las actas del CDA.

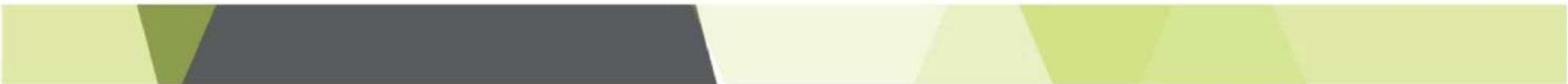
Departamento de Psicología de la Seguridad y la Salud en el Trabajo





Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

**PPT Asesoría para la Estrategia de
Sensibilización**



Factores Psicosociales en el Trabajo



Definición



¿Qué son los Factores Psicosociales?

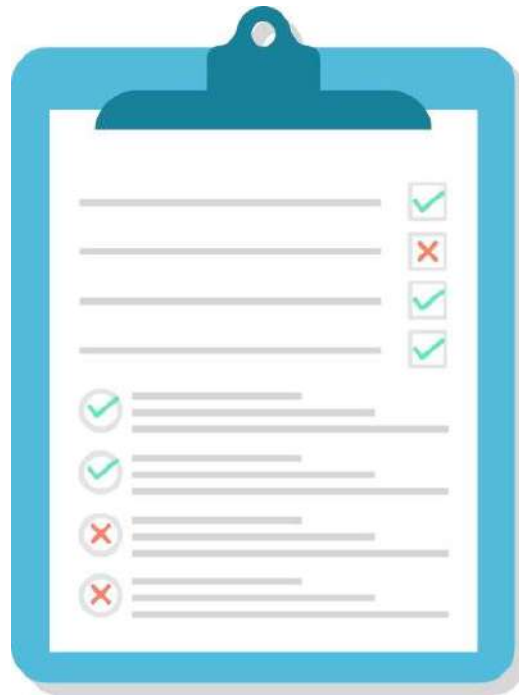
Los Factores Psicosociales hacen referencia a aquellas condiciones que están directamente relacionadas con la **organización**, el **contenido** del trabajo y la **realización de la tarea**, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

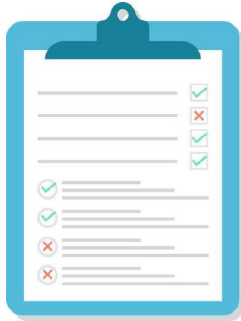
¿Para qué evaluarlos?

“Para prevenir el aumento de enfermedades mentales en el ámbito laboral y promover una organización del trabajo más saludable”.

3

Cuestionario SUSESO-ISTAS 21

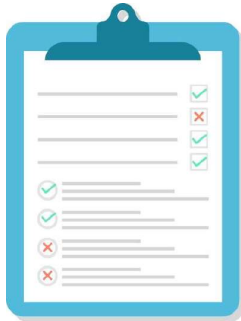




SUSESO/ISTAS 21

Versión Breve

- **5** preguntas generales (Sexo – Edad – Zona laboral)
- **20** preguntas de riesgos psicosociales, agrupadas en 5 dimensiones.
- **Total** : 25 preguntas.
- **Usos**: Tamizaje – Capacitación – Protocolo.



SUSESO/ISTAS 21

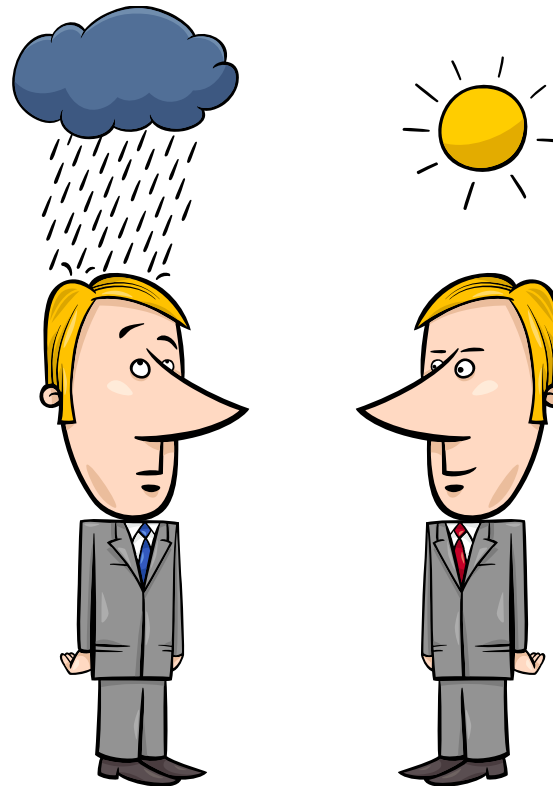
Versión Completa

- **53** preguntas generales (salud, empleo, trabajo, salario, demografía, etc...)
- **89** preguntas de riesgos psicosociales, agrupados en 5 dimensiones.
- **Total:** 142 preguntas
- **Usos:** Medición de riesgo – Prevención – Vigilancia – Intervención.

Dimensiones y Sub dimensiones



Exigencias Psicológicas



Exigencias Psicológicas Cuantitativas

Exigencias de realizar una carga de trabajo

Una carga excesiva de trabajo se percibe como tareas que **no se puede realizar** dentro del tiempo asignado



• Origen del riesgo

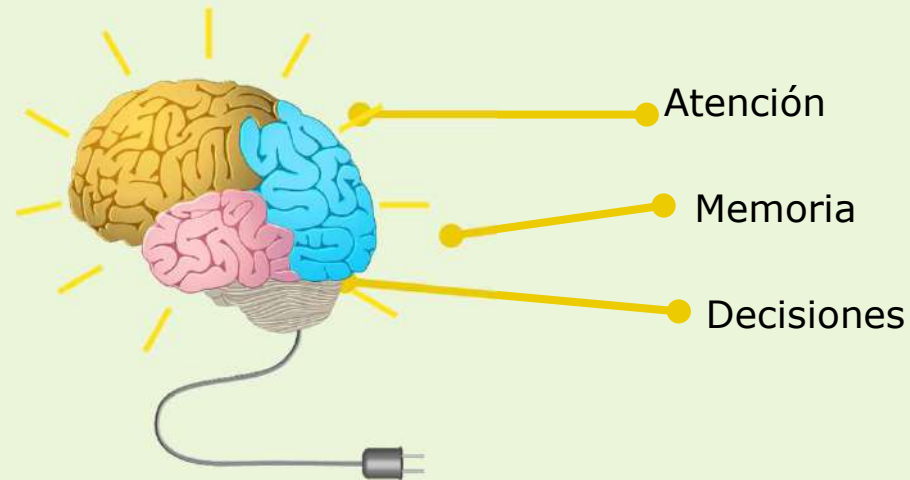
- ✓ Falta de personal
- ✓ Mala estimación de los tiempos de cada proceso de trabajo
- ✓ Mala planificación
- ✓ Remuneración por metas
- ✓ Herramientas deficientes, viejas e inadecuadas
- ✓ Materiales inadecuados



Exigencias Psicológicas Cognitivas

Exigencias sobre:

- ✓ Diferentes procesos mentales
- ✓ Responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace



• Origen del riesgo



Exigencias cognitivas elevadas



No hay una capacitación igualmente elevada



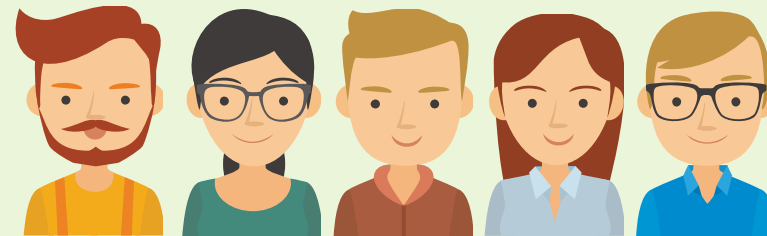
Hay falta de control por parte del trabajador

Exigencias Psicológicas Emocionales



Emocionalmente distante de la tarea

Sobre todo



Relacionarse a nivel personal con los usuarios

• Origen del riesgo



Se da principalmente en ocupaciones de atención al público, cuidado o instrucción de personas



No son riesgos que se puedan eliminar



Pero sí es posible:

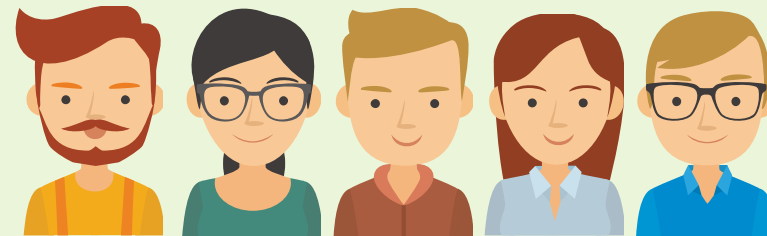
- ✓ Capacitar a los trabajadores
- ✓ Otorgar tiempos
- ✓ Actividades especiales

Para la recuperación y afrontar de mejor manera estas situaciones cotidianas

Exigencias de Esconder Emociones



Mantener una apariencia neutral o fría



Todos los comportamientos de los usuarios o clientes

• Origen del riesgo



Puestos de trabajo que tienen contacto directo con personas

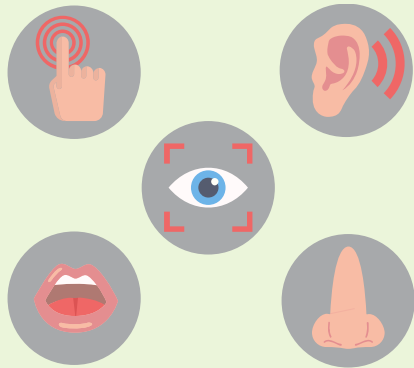


Exigencias que forman parte de la tarea y no pueden ser eliminadas

Algunas ocasiones se asocia a la relación con:

- ✓ Superiores
- ✓ Compañeros de trabajo
- ✓ Proveedores
- ✓ Clientes internos de la empresa
- ✓ Política de mala gestión de personal
- ✓ Liderazgos autoritarios
- ✓ Condiciones de trabajo abusivas

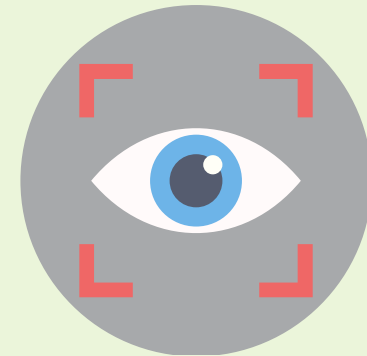
Exigencias Psicológicas Sensoriales



Utilizar los sentidos

En especial la vista:

- ✓ Alta atención
- ✓ Alerta a los detalles



• Origen del riesgo



La mayoría de los trabajos tienen altas exigencias sensoriales

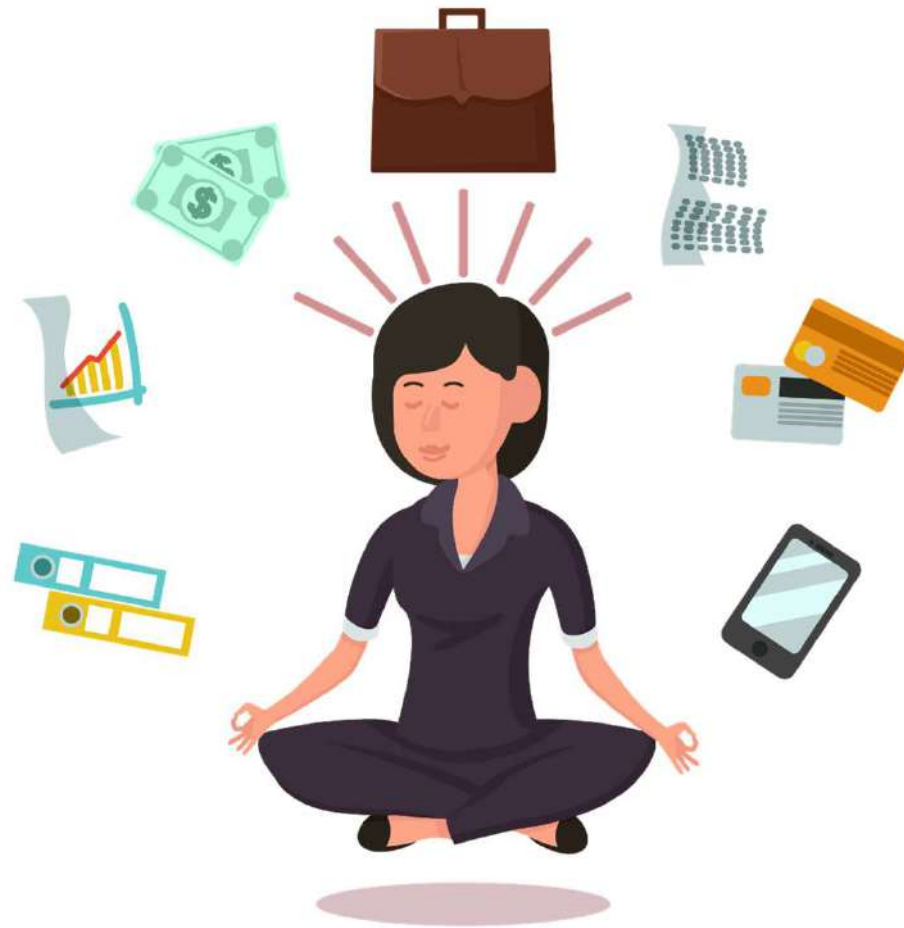


Se pueden agravar si las condiciones ambientales no son las adecuadas

Por ejemplo

Mala iluminación





TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

Influencia

Margen de decisión o autonomía respecto:

- ✓ Contenido
- ✓ Condiciones del trabajo



- ✓ Secuencia de la tarea
- ✓ Métodos a utilizar
- ✓ Tareas a realizar
- ✓ Cantidad de trabajo
- ✓ Horarios
- ✓ Elección de compañeros

• Origen del riesgo

Grado de participación del trabajador en:

- ✓ Decisiones críticas de su tarea cotidiana
- ✓ Cantidad de trabajo que debe realizar
- ✓ Métodos más adecuados
- ✓ Ritmo al que trabaja
- ✓ Compañeros de labor

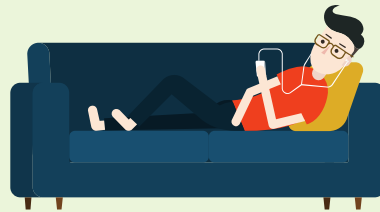
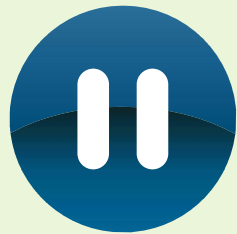
Grado de autonomía está muy relacionado:

- ✓ Forma en que se enfrenta la carga de trabajo
- ✓ Posibilidades de desarrollo



Control sobre el tiempo de trabajo

Interrumpir momentáneamente la tarea



Descanso



Atender obligaciones personales



Irse de vacaciones

Origen del riesgo



- ✓ Organización temporal de la carga de trabajo y su regulación
- ✓ Flexibilidad de los horarios
- ✓ Cantidad de trabajo asignado
- ✓ Plantilla muy ajustada que impide, en la práctica que el control pueda llevarse efectivamente
- ✓ Alargamiento de la jornada
- ✓ Incumplimiento o inexistencia de un calendario anual

Posibilidades de desarrollo en el trabajo

Oportunidades que ofrece el trabajo:

- ✓ Poner en práctica y desarrollar los conocimientos y habilidades que tienen las personas
- ✓ Grado de monotonía de la tarea



• Origen del riesgo



Mayor riesgo se encuentra en los trabajos:

- ✓ Monótonos
- ✓ Repetitivos
- ✓ Sin variedad

Trabajos complejos o de mayor exigencia permiten un desarrollo personal, siempre que vayan asociados a capacitación y mayor influencia



Sentido del trabajo



Relación que establece el trabajo con valores o fines que trascienden el fin más inmediato

• Origen del riesgo

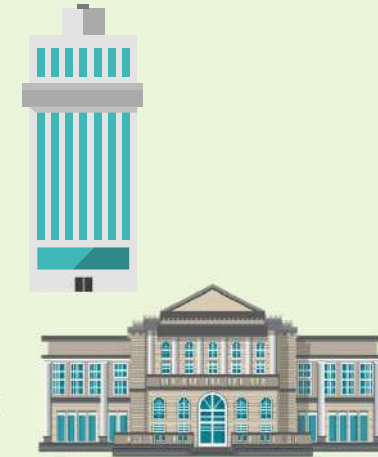
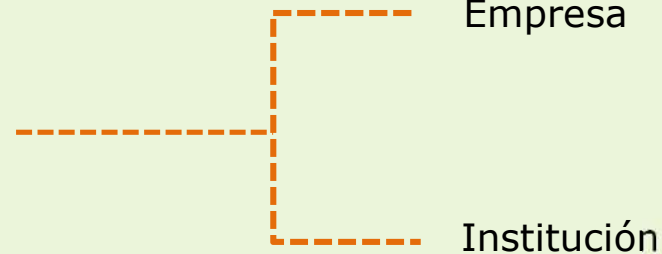


- ✓ Trabajos que no se percibe ningún sentido trascendente
- ✓ Tareas en las que no se aprecia un objetivo o que tienen valor sólo para una determinada persona
- ✓ Suele estar asociado al valor social del trabajo, es decir que mi trabajo sirve a otros

Integración en la Empresa



Identificación



• Origen del riesgo



- ✓ Trabajos perciben a la empresa o institución como ajena a sus intereses
- ✓ Actividad de la empresa está fuera del interés de éstos
- ✓ Se trabaje obligado en un sitio que no tiene interés para el trabajador o trabajadora



APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Claridad de Rol

Grado de definición de las acciones y responsabilidades



Recursos disponibles en la tarea asignada

- **Origen del riesgo**



Falta de definición de responsabilidades y tareas del trabajador, tanto del trabajo propio como de los compañeros y superiores

Conflicto de Rol

Exigencias contradictorias



Conflictos



- ✓ Profesional
- ✓ Ético

• Origen del riesgo



- ✓ Afrontar tareas con las que se está en desacuerdo
- ✓ Realizar dos tareas contrapuestas
- ✓ Recibir órdenes contradictorias
- ✓ Estar obligado a tareas que se perciben en contradicción con la ética o la moral

Calidad de Liderazgo

Conductas o atributos



Juzgar su valor como líder

- Origen del riesgo

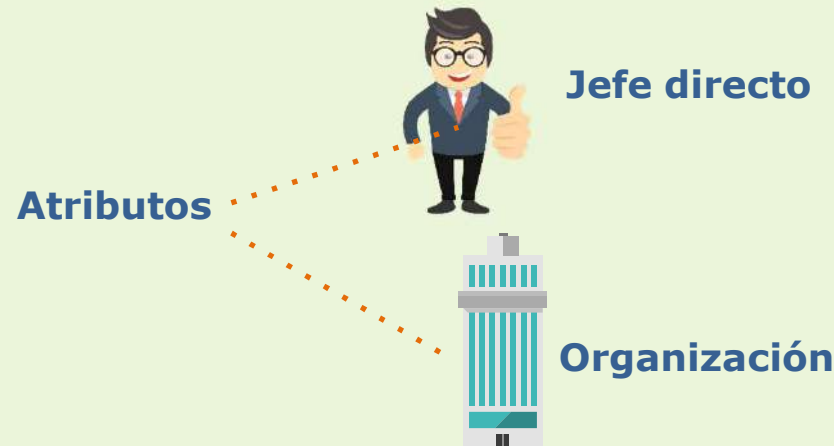


Jefaturas que poseen un escaso liderazgo, autoritario o desapegados



Escasa planificación del trabajo, favoritismo y mala comunicación de los jefes con los trabajadores

Calidad de relación con superiores



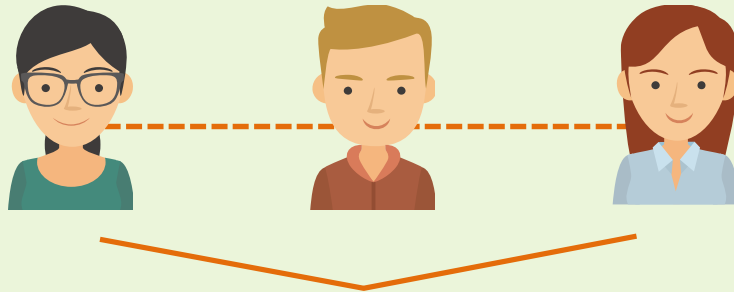
Posibilitar recibir el tipo de ayuda e información que se necesita y en el momento adecuado para realizar el trabajo

• Origen del riesgo



- ✓ Falta de información
- ✓ Comunicaciones centradas en temas irrelevantes para el trabajo cotidiano
- ✓ Falta de apoyo y de direcciones claras sobre el trabajo que se realiza
- ✓ Falta de apoyo y preparación para afrontar cambios

Calidad de Relación con los Compañeros de Trabajo



Relaciones con los compañeros de trabajo

- ✓ Formas de comunicación
- ✓ Posibilidad de recibir el tipo de ayuda para realizar el trabajo
- ✓ Sentido de pertenencia al grupo

• Origen del riesgo



- Relaciones competitivas entre compañeros de trabajo
- Prácticas de gestión de personal que favorecen la competencia entre compañeros
- Arbitrariedad o falta de transparencia en la asignación:
 - ✓ Permisos
 - ✓ Premios
 - ✓ Bonos
- Que favorecen algunos trabajadores en desmedro de otros



COMPENSACIONES

Estima



Reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros

Esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo



Recibir un trato justo



• Origen del riesgo



Reside en gestión de personal:

- ✓ Arbitrariedad e inquietud en las promociones
- ✓ Asignación de tareas
- ✓ Horarios
- ✓ Falta de política de reconocimientos
- ✓ Falta de claridad en la asignación de premios o bonos

Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato



Preocupación por las condiciones del contrato de trabajo:

- ✓ Estabilidad
- ✓ Renovación
- ✓ Variaciones de sueldo
- ✓ Formas de pago del sueldo
- ✓ Posibilidades de despido y ascenso

• Origen del riesgo



Amenazas de despido

Trabajos a honorarios



Contratos a plazo fijo

Riesgo es mejor si hay altas posibilidades de encontrar trabajo



Es decir si el mercado laboral está bueno

Inseguridad respecto a las características del trabajo

Inseguridad sobre condiciones de trabajo



- ✓ Definición de funciones
- ✓ Cambios geográficos
- ✓ Cambios de jornada laboral y horario

• Origen del riesgo



- ✓ Existe una amenaza de empeoramiento de las condiciones de trabajo
- ✓ Asignación arbitraria de tareas
- ✓ Cambios de horario o turno



DOBLE PRESENCIA

Preocupación por tareas domésticas



Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral

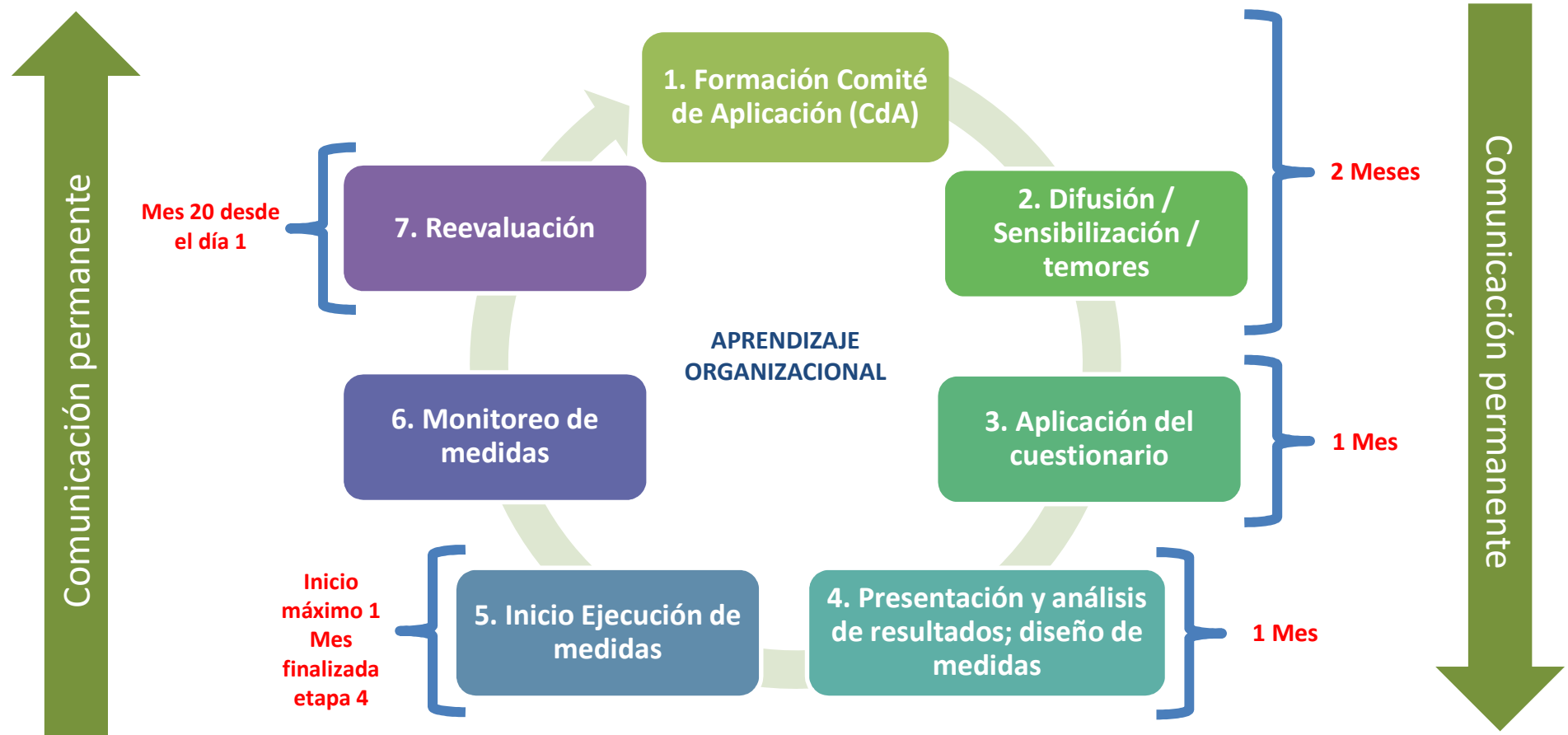


• Origen del riesgo



- ✓ Jornadas de trabajo extensas
- ✓ Horarios incompatibles con la vida personal o familiar
- ✓ Turnos nocturnos
- ✓ Horarios y normas rígidas para permisos o vacaciones

Metodología SUSESO ISTAS 21





1. Comité de Aplicación (CdA)

Comité de Aplicación (CdA)

- Debe ser **PARITARIO**, además será el responsable de llevar a cabo todas las actividades relacionadas con la aplicación del instrumento.
- La autoridad exige que en las reuniones del CdA debe **participar más del 50%** de los integrantes. Donde debe existir un **Secretario Ejecutivo**, que se encarga de convocar a reuniones, llevar Bitácora del proceso (registro de todas las acciones), y el control interno de las medidas.

Características de Aplicación

FUNDAMENTAL



Empresa

VOLUNTARIO



Trabajadores

La aplicación del instrumento es representativa



Trabajadores



En todo momento se resguarda:

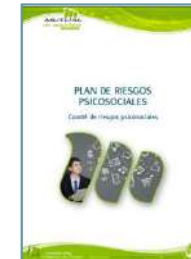
- ✓ Anonimato
- ✓ Confidencialidad
- ✓ Derechos

Asesoramiento Mutual de Seguridad

Comité de Aplicación (CdA)



Bitácora del Proceso



Difusión y sensibilización



Plataforma Mutual-Istas



Informe de resultados



Curso Online



Guías Técnicas



BITÁCORA PROCESO DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES



IDENTIFICACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO



DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Razón social	
Rut	
Centro de trabajo	
Dirección del CT	
Nº de adherente	



PRIMERA ETAPA

Constitución del Comité de Aplicación (CdA)



Integrantes del CdA



Fecha de constitución:

Lugar de la reunión:

Identificación de los Integrantes del CdA del Centro de Trabajo.

CARGO	NOMBRE Y APELLIDO	FIRMA
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		

Firma Representante Administración



Registro de la Gestión del CdA

Archive aquí las Actas de Reuniones y
Acuerdos del Comité de Aplicación



Carta Gantt de la Planificación.

(Archive aquí)



SEGUNDA ETAPA

Difusión y Sensibilización



Material Gráfico utilizado Afiches, Tríptico, Cartilla de bolsillo, entre otros. (Archive aquí todo lo entregado a los colaboradores)



TERCERA ETAPA

Apliación de Cuestionario SUSESO ISTAS 21.



Datos de Aplicación del Cuestionario SUSESO ISTAS 21.

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

Fecha aplicación	Inicio:	Fin:
Número de colaboradores		
Número de Cuestionarios		
Unidades de Análisis		
Formato utilizado	Electrónico/papel	



Carta Gantt de plazos de la evaluación.

(Archive aquí)



Cuestionarios SUSESO ISTAS-21 Aplicados

Archivar aquí todos los cuestionarios aplicados en papel, o bien la planilla de resultados descargada de la plataforma)



CUARTA ETAPA

Presentación, Análisis de Resultados y Diseño de Medidas



Informe de Resultados Organismo Administrador Ley

(Archive aquí)



Discusión de resultados por parte del CdA



Registro Discusión de Resultados

Persona encargada o moderador		
Fecha		Firma:
Horario		
lugar		
Temas tratados		

PARTICIPANTES		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

RESULTADOS CUALITATIVOS

Temas Tratados	
Conclusiones del Grupo	
Acuerdos del Grupo	
Propuestas del Grupo	

FIRMA ENCARGADO



Registro de Medidas de Control Definidas por el CdA

Archive aquí la Matriz de Presentación de Resultados y
Medidas Preventivas



QUINTA ETAPA

Ejecución de Medidas de Control



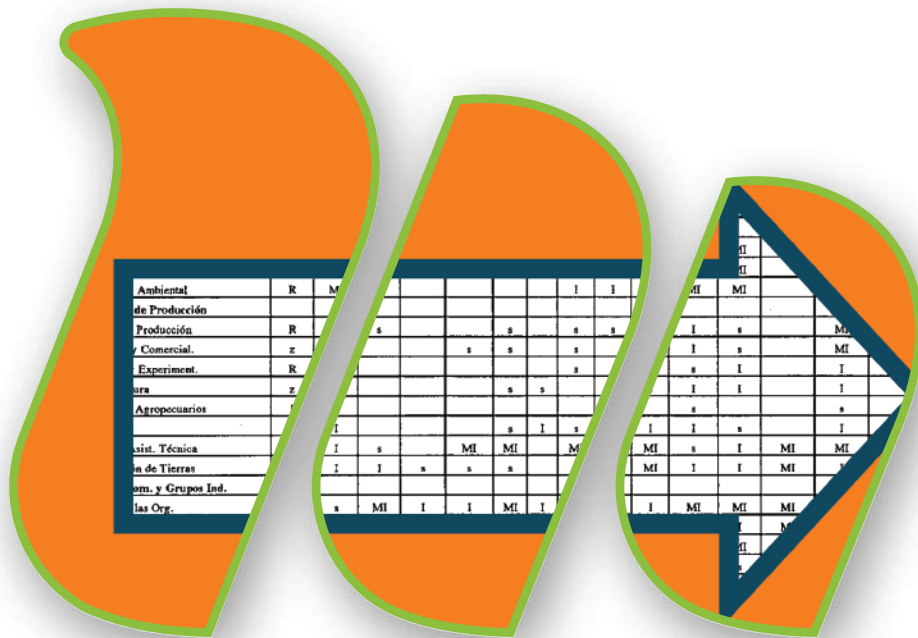
SEXTA ETAPA

Monitoreo de Medidas



Carta Gantt de Plan de Seguimiento.

(Archive aquí)



Notas





CONVENIO MARCO
ENTRE
ONG LA CASONA DE LOS JÓVENES
Y
UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO

En Santiago, a 12 de abril de 2018, entre la **ONG CASONA DE LOS JÓVENES**, R.U.T. N° 65.779.880-0, representada por su Directora Ejecutiva, doña **ZARELLI DE LOURDES FONSECA CARRILLO**, cédula nacional de identidad N° 12.266.004-4, ambos domiciliados para estos efectos en calle Huérfanos N°1492, comuna de Santiago, Región Metropolitana, en adelante "**CASONA DE LOS JÓVENES**", por una parte, y por otra parte, la **UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO**, institución de educación superior, R.U.T. N° 71.470.400-1, representada por su Rector don **PABLO ALEJANDRO VENEGAS CANCINO**, cédula nacional de identidad N° 6.434.531-1, ambos domiciliados en calle Condell N° 506, comuna de Providencia, Santiago, Región Metropolitana, en adelante "**UNIVERSIDAD**", se acuerda lo siguiente:

- I. Que la UNIVERSIDAD tiene entre sus fines impartir estudios de nivel superior y desarrollar planes y programas de capacitación, actualización y perfeccionamiento profesional y académico.
- II. Que la formación de las personas constituye un elemento fundamental, tanto para la Universidad como para la CASONA DE LOS JÓVENES, quién cuenta con políticas de formación, perfeccionamiento y/o apoyo de sus funcionarios.

PRIMERO: OBJETO

La UNIVERSIDAD y la CASONA DE LOS JÓVENES se comprometen a brindarse la más amplia colaboración y asistencia en temas de interés común, como son el desarrollo de programas de formación profesional y de capacitación laboral o proyectos relativos a actividades de docencia, investigación, extensión y otras materias vinculadas que las partes acuerden.

SEGUNDO: BENEFICIOS DE INCORPORACIÓN.

La UNIVERSIDAD ofrecerá condiciones especiales de incorporación a los asociados pertenecientes a la CASONA DE LOS JÓVENES y a sus cónyuges y cargas familiares directas, que reúnan los requisitos generales de admisión vigentes al período correspondiente, en los siguientes programas:

- Magíster en Praxis Comunitaria y Pensamiento Sociopolítico
- Diplomado en Protagonismo Infantil e Intervención Social
- Diplomado en Intervención Psicosociojurídica

TERCERO: DE LOS DESCUENTOS Y BECAS.

La Universidad ofrece a los funcionarios de La Casona de Los Jóvenes, un 50% de descuento sobre el arancel anual, que serán aplicables durante toda la duración del Programa Académico.

Se deja constancia que estos beneficios son excluyentes respecto de otros que se señalan en el proceso de admisión regular. En tal caso, el postulante deberá optar si se acoge a ser beneficiario del presente convenio, o a recibir el beneficio ya obtenido por otros medios.

CUARTO: CAPACITACIÓN.

La UNIVERSIDAD podrá desarrollar de común acuerdo con la CASONA DE LOS JÓVENES, programas especiales de capacitación, no conducentes a títulos profesionales que respondan a requerimientos específicos de la CASONA DE LOS JÓVENES.

QUINTO: EXTENSIÓN.

Las partes podrán acordar el desarrollo de seminarios, congresos y encuentros académicos-profesionales en los ámbitos de psicología social, análisis crítico de políticas públicas, intervención social y otras temáticas a fines, los que serán establecidos a través de convenios específicos.

SEXTO: OBLIGACIONES DE LA CASONA DE LOS JÓVENES

La CASONA DE LOS JÓVENES se compromete a:

- Difundir ampliamente entre sus funcionarios y redes el presente convenio.
- Difundir anualmente la oferta académica de la Universidad.
- Colaborar con la U. Academia de Humanismo Cristiano para la realización de pasantías y otras actividades de trabajo con estudiantes en el marco de proyectos de intervención de La Casona de Los Jóvenes.
- Certificar la calidad de funcionario de La Casona de Los Jóvenes para que los postulantes puedan presentar esta documentación en el momento de su matrícula.

SÉPTIMO: PAGO DE ARANCELES.

En caso de retraso en el pago de los aranceles de estudio, la UNIVERSIDAD cobrará los valores correspondientes directamente al alumno, toda vez que los contratos de servicios educacionales se suscriben directamente con el alumno. En tal situación, la Universidad podrá suspender temporal o permanentemente los beneficios otorgados al amparo del presente convenio, cobrando los valores adeudados que correspondan, más los intereses y reajustes legales que sean pertinentes.

OCTAVO: EVALUACIÓN.

Las partes se comprometen a desarrollar un modelo de evaluación conjunta para verificar el desempeño del Convenio, y de acuerdo con ello, convenir las mejoras que sean necesarias a través de anexos complementarios al presente convenio.

NOVENO: VIGENCIA.

El presente convenio tendrá una duración cuatro años, pudiendo las partes ponerle término unilateral, en cualquier momento y sin expresión de causa, dando aviso a la contraparte, mediante carta certificada enviada a su domicilio señalado en la comparecencia, al menos con 60 días de anticipación a la fecha en que deben cesar sus efectos. Sin embargo, ello no impedirá el desarrollo y normal término de los programas que estuvieran en ejecución.

DÉCIMO: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Toda duda, controversia, divergencia o dificultad que se suscite con motivo de la validez, interpretación, aplicación, cumplimiento, ejecución o término del presente Acuerdo, o por cualquiera otra causa o motivo relacionado, las partes procurarán resolverla de mutuo acuerdo y en subsidio por la justicia ordinaria.

UNDÉCIMO: DOMICILIO ESPECIAL Y PRÓRROGA DE COMPETENCIA

Para todos los efectos legales derivados del presente Acuerdo, las partes fijan domicilio en la ciudad de Santiago, y acuerdan someterse a la competencia de sus Tribunales de Justicia.

DUODÉCIMO: EJEMPLARES

El presente Acuerdo se firma en cuatro ejemplares iguales, quedando dos en poder de la CASONA DE LOS JÓVENES y dos en poder de la UNIVERSIDAD.

DÉCIMO TERCERO: PERSONERÍAS

La personería de doña **ZARELLI DE LOURDES FONSECA CARRILLO** para actuar en representación de la **ONG LA CASONA DE LOS JÓVENES**, consta en escritura pública N°4041-18 de fecha 08 de febrero de 2018, otorgada por la 41 Notaría de Santiago de don Félix Jara Cadot.

La personería de don **PABLO VENEGAS CANCINO** para representar a la **UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO** acta de Sesión Extraordinaria de Directorio del 15 de marzo de 2018, reducida a escritura pública el 22 de marzo de 2018, repertorio N° 2215-2018 otorgada en la 37 Notaría de Santiago de doña Nancy de la Fuente Hernández.

En conformidad suscriben,



ZARELLI FONSECA CARRILLO
DIRECTORA EJECUTIVA
ONG LA CASONA DE LOS JÓVENES



PABLO VENEGAS CANCINO
RECTOR



UNIVERSIDAD ACADEMIA DE HUMANISMO CRISTIANO