



- La poca organización del trabajo, conflicto en los roles o mala relación con los compañeros pueden ser verdaderos detonantes de este problema. La oportuna identificación y la búsqueda de ayuda resultan claves.
- Desde septiembre, un protocolo de vigilancia podrá ser implementado para abordar estos factores influyentes.

RIESGOS SICOSOCIALES EN EL TRABAJO

SITUACIONES INFLUYENTES

ALFREDO SAAVEDRA L.
PERIODISTA REVISTA BIT

AL HABLAR de seguridad laboral y prevención de riesgos, es común pensar en situaciones que puedan afectar la integridad física de las personas; sin embargo, hay factores diferentes que pueden mermar la capacidad y productividad de los trabajadores en sus funciones. Es el caso de los factores sicosociales, entendidos según definición del Ministerio de Salud (Minsal, 2013), como situaciones y condiciones inherentes al trabajo, 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, síquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo. “Para hablar de riesgos

sicosociales, es importante comprender que los factores sicosociales son un concepto de connotación neutra, es decir, estos factores en sí mismos no son ni buenos ni malos”, señala Manuel Mena, jefe del departamento de Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Mutual de Seguridad CChC.

El experto agrega que cuando se habla de factores sicosociales se hace referencia a aquellas condiciones que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y con la realización misma de la tarea. “Diversos estudios avalan la idea de que existe un creciente número de lugares de trabajo cuyos factores sicosociales están afectando negativamente a los trabajadores y al desarrollo del mismo. Cuando eso ocurre, se habla de factores de riesgo sicosocial o bien, directamente de riesgos sicosociales”, explica.

Dentro de los principales factores de riesgo están los temas de seguridad y estabilidad en el trabajo, control de comunicación, acceso a la información y ausentismo por enfermedad propios de la organización y las condiciones del empleo.

“Los riesgos sicosociales más comunes en el ámbito laboral tienen relación con distintas consecuencias como la ambigüedad de rol, que se puede ejemplificar como cuando un trabajador no tiene mucha claridad de las tareas que son de su responsabilidad y cuál es exactamente el rol que le corresponde en la organización”, detalla Mena. Otro riesgo sicosocial común tiene relación con el conflicto de rol, que se refiere a los problemas que puede generar en un trabajador el recibir instrucciones de distintas jefaturas, instrucciones que se oponen entre sí o bien, que presentan cierto conflicto ético con los



GENTILEZA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

A PARTIR DE SEPTIEMBRE, las empresas de todos los rubros podrán implementar la encuesta, donde los comités paritarios serán pieza fundamental al encargarse de su realización. Para esto, es importante que se empoderen en movilizar a la empresa en la identificación y control de los riesgos de este tipo.

valores propios del individuo.

También está la sobrecarga laboral producto de una mala planificación de los tiempos, la escasez de personal y una presión productiva que sobrepasa las posibilidades de cobertura. “Otro riesgo sicosocial común es el que tiene relación con un clima laboral en el que las relaciones interpersonales no proporcionan el soporte que los trabajadores necesitan en su condición de seres humanos, tanto entre pares, como entre jefes y subordinados”, señala Mena.

En general, los riesgos sicosociales tienen directa relación con la manera en que el empleador se hace cargo de planificar y diseñar la organización del trabajo.

En el caso del sector Construcción, este posee características que se pueden generalizar, ya que los trabajadores perciben realidades similares, dentro de las cuales es posible identificar ciertas condiciones que ofrecen un ambiente propicio para la exposición a algunos riesgos sicosociales. “Están, por ejemplo, los contratos temporales, debi-

do justamente a que los proyectos de construcción tienen un inicio y un fin definidos, lo que lleva a los trabajadores a sentir una baja estabilidad laboral y también una débil identificación con su empresa”, señala Mena. A raíz de lo anterior, el liderazgo en este ambiente suele carecer del tiempo suficiente para poder compenetrarse y ejercerse de una manera cercana, no permitiendo un desarrollo sólido del apoyo social en la empresa. “Muchas veces la organización del trabajo obedece a condiciones contractuales entre las compañías involucradas en los proyectos, con tiempos y plazos que no permiten, la mayoría de las veces, diseñar contextos adecuados para eliminar la exposición a riesgos de tipo sicosocial, otorgando una posición prioritaria a la productividad y el cumplimiento”, agrega el experto.

Daniela Campos, psicóloga y jefa del departamento Sicosocial de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), identifica también otros riesgos relacionados con las exigencias psicológicas cuantitativas y las posibilidades

de desarrollo en el trabajo. “Las primeras se definen como la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, mientras que en las segundas se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona”, detalla la profesional.

PREVENCIÓN DE RIESGOS

Para prevenir el riesgo sicosocial los expertos recomiendan intervenir como si se tratara de cualquier riesgo, utilizando una secuencia de acciones concreta; es decir, identificar el riesgo, evaluarlo cuando no sea totalmente evitable, intervenir intentando eliminar o reducir la exposición, hacer seguimiento evaluando la eficacia de la intervención y reajustar lo que sea necesario, constituyendo un proceso de mejora continua. “Las intervenciones preventivas deben ser vistas a largo plazo, atacando los riesgos sicosociales de raíz y a nivel organizacional. Es por esto que acciones como charlas, folletería o capacitaciones sin un contexto de cambio



GENTILEZA MUTUAL DE SEGURIDAD CCHC

organizacional no solo resultan estériles, si no que pueden dejar en los trabajadores un gusto amargo en relación a que se evaluó el riesgo sicosocial, pero solo se intervino a nivel superficial o de propaganda”, advierte Campos.

Algunos ejemplos de intervenciones de prevención pueden ser: el ajuste de la carga de trabajo total (teniendo en cuenta el número y la capacidad de los trabajadores), el ajuste de la duración y frecuencia de las pausas y el tiempo de descanso de acuerdo con la carga de trabajo y también, organizar el trabajo de tal manera que se desarrollen nuevas competencias, habilidades y conocimientos, así como desarrollar y comunicar una política y estrategia para la prevención del estrés en el lugar de trabajo. En el caso de la ACHS, Campos cuenta que la institución tiene programas diseñados para abordar el problema. Por una parte, la Prevención de riesgos sicosociales (PRP), permitiría identificar e intervenir los peligros detectados en la empresa, generando medidas de control y de mejora. “Esto ayuda a contribuir a la prevención, vigilancia y control de enfermedades mentales de origen profesional, específicamente la neurosis laboral, analizando en profundidad cada una de las problemáticas identificadas y proponiendo acciones preventivas enfocadas en el o los factores sicosociales que se encuentren afectados”, explica la sicóloga.

Otra alternativa es el Programa de Primeros Auxilios psicológicos (PAP) que en conjunto con el programa Preventivo de Respuesta ACHS (PRACHS), están destinados a ayudar a las empresas a evaluar y gestionar la violencia en el lugar de trabajo. “Para esto se entregan herramientas a los trabajadores en

control de emociones y manejo de crisis, además de modificar contextos organizacionales que favorecen la sintomatología. Genera prevención, vigilancia y control de enfermedades mentales de origen profesional así como de accidente de trabajo, específicamente de trastorno de estrés post traumático”, detalla.

Por su parte, desde la Mutual de Seguridad indican que están desarrollando programas complementarios que buscan apoyar la gestión organizacional para el control de estos riesgos, puesto que la gestión de los mismos tiene directa relación con aspectos organizativos. “Lo que hace Mutual es apoyar con herramientas normativas y técnicas que refuerzan estos cambios organizacionales para dar apoyo a las iniciativas propias de cada empresa, apuntando los esfuerzos preventivos a la implementación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos sicosociales para lograr una identificación objetiva de los riesgos y orientar de manera efectiva los recursos para la gestión”, señala Mena.

IMPLEMENTACIÓN DE PROTOCOLO

De acuerdo a los especialistas, si los factores sicosociales no son evaluados y mejorados a tiempo, pueden constituir un riesgo tanto para la salud mental como física de las personas. Así, con el objetivo de vigilar y fiscalizar las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, el Minsal aprobó en 2013 el protocolo de vigilancia de riesgos sicosociales en el trabajo. Inicialmente, y por ser aquellas con mayor grado de exposición a este tipo de riesgos, se abordaron tres actividades económicas: Transporte, Comercio (retail) e Intermediación financie-

PARA PREVENIR EL RIESGO SICOSOCIAL los expertos recomiendan intervenir como si se tratara de cualquier riesgo, utilizando una secuencia de acciones concretas.

ra. El periodo de fiscalización de estos rubros se extenderá hasta septiembre de este año, cuando se incorporen las actividades restantes.

El Protocolo es un instrumento estandarizado y adaptado a la realidad de nuestro país que permite evaluar este tipo de riesgos a través de la encuesta SUSESO ISTAS 21. Esta última mide cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y estima y doble presencia. La primera de ellas se refiere a la carga de trabajo, información que se maneja, horario laboral y la necesidad de esconder emociones. La segunda dimensión en tanto, apela al control sobre el tiempo disponible y sentido del trabajo. En cuanto al apoyo social en la empresa, esto va de la mano con la claridad y conflicto de rol y el sentimiento de grupo dentro de la organización. La cuarta dimensión sobre compensación y estima, se refiere a la retroalimentación por parte de superiores, inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambios no deseados, entre otros; mientras que la última dimensión evaluada en la encuesta es la doble presencia, que busca medir la influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo.

El cuestionario fue construido sobre la base de la validación y estandarización del método ISTAS 21 adaptándolo a la población laboral chilena y cuenta con dos versiones: una completa y otra breve. La primera contiene 21 ítems y 91 preguntas y está diseñada para ser aplicada principalmente como herramienta de investigación para intervenir organizaciones, mientras que la versión breve está compuesta por 20 pregun-

ALGUNOS FACTORES DE RIESGO SICOSOCIALES
EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN PUEDEN SER:
**la inestabilidad laboral, débil identificación
con la empresa y las posibilidades de desarrollo
en el trabajo, entre otros.**

tas, construidas para que los potenciales usuarios puedan conocer el instrumento y el tipo de preguntas por cada una de las cinco dimensiones que mide este cuestionario. La segunda versión se recomienda para estudiantes que estén realizando sus tesis, investigaciones y equipos de Recursos Humanos, Desarrollo de la Personas o Comités Paritarios de Higiene y Seguridad que quieran familiarizarse con la herramienta.

Si bien el cuestionario es de acceso público, su uso es libre y gratuito, siempre y cuando se utilice bajo las condiciones establecidas en el documento de condiciones para su versión completa. La versión

breve está disponible para todo tipo de usuarios, mientras que la otra, está reservada para usuarios de entidades debidamente acreditadas por la SUSESO y que tengan por objetivo realizar intervenciones en sus organizaciones.

El cuestionario SUSESO ISTAS 21, debe aplicarse a todos los trabajadores de una empresa, sin distinción. Y es que a partir del próximo mes de septiembre, las empresas de todos los rubros pueden/deben implementar la encuesta, para lo que los comités paritarios serán pieza fundamental pues serán los encargados de realizarla. Para esto, es importante que se empoderen en movilizar a la empresa en la identificación y control de los riesgos de este tipo.

De acuerdo a la ACHS, durante la etapa de ejecución, la autoridad sanitaria inspeccionará y fiscalizará solicitando que los riesgos sean evaluados y autogestionados por parte de cada empleador. Para levantar los riesgos percibidos, los comités deberán administrar la encuesta a todos los colaboradores de la organización, entregando posteriormente los resultados a la empresa, que se harán llegar al organismo administrador correspondiente para que de esta manera pueda intervenir en los riesgos sicosociales que aparecen altos. Los resultados solo deben ser puestos en conocimiento de las autoridades competentes a requerimiento de ella, y para los fines que la Ley establece.

Cabe destacar que si bien el cuestionario SUSESO es un instrumento para medir el riesgo en el ámbito laboral, no mide estrés individual ni permite hacer un diagnóstico de patología psiquiátrica.

Con ayuda de estas herramientas, así como con la participación de toda la organización, es posible identificar y solucionar estos factores de riesgo que, sin notarlo, pueden causar problemas a los trabajadores y a sus ambientes laborales. ■

EN SÍNTESIS

→ Los factores sicosociales hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo, 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. Cuando afectan negativamente, se habla de riesgos sicosociales.

→ **Para prevenir el riesgo sicosocial los expertos recomiendan intervenir como si se tratara de cualquier riesgo y cuyos resultados puedan mantenerse en el tiempo.**

→ Con el objetivo de vigilar y fiscalizar las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, desde el 2013 se está implementando el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Sicosociales. La aplicación de estas encuestas queda a cargo de los comités paritarios de higiene y seguridad de cada empresa.



CALIDAD Y RESPALDO

... 70 Años en Miles de Hogares



ANTISARRO

Calefón - Calderas.
Funcionamiento perfecto. Eficiencia Energética.

ANTISARRO

Para toda la Vivienda.
Todos los artefactos y red protegidos.
Eficiencia Energética.



ABLANDADOR AGUA

Agua sin sarro en toda la vivienda.
Piel y pelo suaves, artefactos y red de agua protegidos. Eficiencia Energética.



PURIFICADOR AGUA

Agua pura en su Hogar!... salud para la familia.
Elimina arsénico, metales, cloro, bacterias, pesticidas, etc.

EDIFICA 2015
ESPACIO RIESCO
STAND 626
21 AL 26 OCTUBRE



Dele valor a sus
Proyectos...
diferénciese de
la competencia

Véalos en www.nibsa.com
Tel.: 2 2489 8100 - ventas@nibsa.com