

## **PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

### **¿Qué efectos o consecuencias podría tener la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud física de los trabajadores?**

Los efectos sobre la salud física de los trabajadores son aumento de la presión arterial; palpitaciones, cansancio, enfermedades cardiovasculares, trastornos musculo esqueléticos, dificultades para dormir y otros diversos trastornos psicosomáticos.

### **¿Qué efectos o consecuencias podría tener la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo sobre la salud psicológica de los trabajadores?**

Los efectos sobre las salud psicológica de los trabajadores son depresión, ansiedad, irritabilidad, preocupaciones por tensión psíquica, insatisfacción; desanimo; disminución de la capacidad del procesamiento de información y de respuesta, dificultad para establecer relaciones interpersonales y de asociatividad dentro y fuera del trabajo; conductas relacionadas con algunas adicciones como fumar, consumo de alcohol y drogas.

### **¿Qué efectos o consecuencias podría tener la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización?**

Los efectos son ausentismo laboral, principalmente por masificación de licencias médicas, incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, abusos y violencia laboral, presentismo, aumento de costos de producción, derivado de seguidas rotaciones de personal por despidos o falta de fidelidad con la empresa, disminución de rendimiento, productividad y calidad, presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje, falta de cooperación.

### **¿Qué empresas tienen que aplicar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo?**

Todas las empresas y organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidos, con independencia del rubro o sector de la producción en la que participe, o del número de trabajadores.

## **¿Cómo se evalúan los Factores de Riesgo Psicosocial?**

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo establece que la medición debe hacerse utilizando el cuestionario SUSESOS-ISTAS 21, siguiendo las normas y metodología que recomienda la Superintendencia de Seguridad Social. Este cuestionario puede ser utilizado en su versión completa (140 preguntas) o breve (20 preguntas), indistintamente. Este es el único instrumento validado en Chile para realizar la evaluación.

## **¿Puede considerarse un estudio de clima laboral un instrumento equivalente u homologable para la evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial?**

No. El único instrumento validado por la autoridad para medir los Factores de Riesgo Psicosocial es la aplicación del Cuestionario SUSESOS-ISTAS-21.

## **¿Qué mide el Cuestionario SUSESOS-ISTAS 21?**

Mide los factores de riesgo psicosocial en el ambiente de trabajo.

## **¿Quién debe realizar la medición de los Factores de Riesgo Psicosocial?**

La normativa vigente asigna al empleador la obligación de realizar la identificación y evaluación de riesgos definida en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales.

## **¿Cuándo y para qué se aplica el Cuestionario SUSESOS-ISTAS 21 versión breve?**

Es la versión que deben utilizar cuando las empresas tengan que realizar la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial según se indica en el Protocolo de Vigilancia. Este cuestionario es una medición primaria que permite conocer de una manera rápida si un lugar de trabajo presenta riesgo o no.

## **¿Deben participar todos los trabajadores de la empresa en la aplicación del cuestionario?**

El cuestionario, en cualquiera de sus versiones, debe aplicarse a todos los trabajadores, incluyendo los trabajadores temporales. Una tasa de respuesta se considera representativa cuando logra 60% o más de la participación de los trabajadores y será mejor cuando esté más cercana al 100%.

## **¿Se debe contar con asesores expertos para la aplicación del Cuestionario SUSESO- ISTAS 21?**

Es recomendable, aunque no obligatoria, la orientación de asesores o entidades expertas en la aplicación de la versión breve del cuestionario. Sin perjuicio de lo anterior, se requiere conocimiento y capacitación en el área de prevención de riesgos y/o salud mental.

## **¿Existe una instancia que lleve a cabo todas las actividades relacionadas con la aplicación del instrumento?**

Si, el Comité de Aplicación.

## **¿Cómo se constituye el Comité de Aplicación?**

Este Comité debe estar constituido de manera paritaria y con un mínimo de 4 y un máximo de 10 miembros.

- ✓ A lo menos un representante del Comité Paritario.
- ✓ La participación de la empresa a través de la unidad de Prevención de riesgos o el Departamento de Recursos Humanos.
- ✓ Representantes de los sindicatos o asociaciones de funcionarios.

## **¿Cuáles son las funciones básicas del Comité de Aplicación?**

- ✓ Planificación del Cronograma y modalidad de la aplicación del cuestionario.
- ✓ Definición de los asesores y expertos para la aplicación del cuestionario y análisis de resultados.
- ✓ Definición de las unidades de análisis.
- ✓ Difusión de la actividad, sensibilización y motivación para la participación de los trabajadores.

- ✓ Definición del equipo de encargado de recoger, tabular y analizar los resultados de las encuestas.
- ✓ Conocer el análisis de los resultados.
- ✓ Definición de los contenidos a difundir y los grupos a quien se le entregará el resultado.
- ✓ Difundir a quien corresponda los resultados
- ✓ Proposición de posibles intervenciones preventivas y solución de problemas

### **¿Qué es un Centro de Trabajo?**

Centro de trabajo es 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.

### **¿Qué es una unidad 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.

### **¿Se debe garantizar el anonimato y la confidencialidad?**

Una característica básica del Cuestionario es el anonimato (nada puede ser identificado a través del cuestionario), la confidencialidad (responder es un acto secreto)

### **¿Se pueden efectuar modificaciones al cuestionario SUSES-ISTAS 21?**

No. Las preguntas del cuestionario no deben ser modificadas y solo se pueden suprimir los ítems (preguntas) referidos a las condiciones del empleo y del trabajo correspondiente al grupo III, de la Sección General del **Cuestionario en su versión completa**.

### **¿Es necesario que los encuestados contesten todas las preguntas del cuestionario?**

Si. En el Cuestionario SUSES- ISTAS 21 versión breve se requiere que todas las preguntas se respondan.

## **¿Cuáles son las etapas de la metodología que se deben realizar para aplicar el cuestionario?**

Para aplicar el Cuestionario en cualquiera de sus versiones es necesario seguir la metodología SUSESO/ISTAS 21 la que cuenta con siete etapas:

- 1.- Constitución del Comité de Aplicación
- 2.- Campaña de difusión y sensibilización
- 3.- Aplicación del Cuestionario
- 4.- Presentación y análisis de resultados para diseño de medidas
- 5.- Implementación de medidas (intervención)
- 6.- Seguimiento de las medidas
- 7.- Reevaluación

## **¿Qué beneficios tiene Evaluar Factores de Riesgos Psicosociales en el Trabajo?**

- ✓ Promover ambientes laborales saludables.
- ✓ Aumentar productividad, satisfacción y compromiso laboral.
- ✓ Desarrollar las habilidades profesionales de los trabajadores.
- ✓ Disminuir índices de ausentismo laboral
- ✓ Promover buenas prácticas organizacionales.
- ✓ Disminuir los índices de siniestralidad en las organizaciones.

## **¿Quién fiscaliza el correcto cumplimiento del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo?**

La Dirección del Trabajo y las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SEREMI) podrán fiscalizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## **¿Cómo una empresa puede acreditar el cumplimiento de la implementación del Protocolo de Vigilancia de Factores de Riesgo Psicosocial?**

Lo debe hacer exhibiendo la documentación de respaldo de cumplimiento de cada una de las etapas de la evaluación y eventual posterior proceso de mitigación de los riesgos psicosociales, todo esto debe estar en la bitácora de la evaluación.

## **¿Se deben conservar los cuestionarios y resultados de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial realizadas en la empresa?**

Si. De acuerdo a lo establece el Manual del Cuestionario SUSES0 ISTAS21 la organización o empresa deberá conservar como, medio de verificación los cuestionarios respondidos y los resultados de la evaluación.

**¿Las empresas deben sensibilizar e informar a sus trabajadores acerca de los factores de riesgos psicosocial y en que consiste la evaluación?**

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo señala “*toda formación, información y educación que el trabajador recibe está orientada a convertirlo en un vigilante activo de los factores de riesgo presentes en su organización. Junto al derecho al saber, todo trabajador deberá formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus ambientes de trabajo*”.

Por tal motivo la empresa deberá informar a sus trabajadores acerca de los factores de riesgo psicosocial y en que consiste la evaluación para medir estos riesgos y sus consecuencias, lo que corresponde a la Etapa de Difusión y Sensibilización de la Metodología del Cuestionario SUSES0 ISTAS 21.

**¿Las empresas deben difundir a sus trabajadores los resultados de la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial?**

Si. Mediante el diario mural con afiches, correos electrónicos, trípticos u cualquier otro medio con que cuente la organización.

**¿Pueden realizar una sola evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en un establecimiento donde coexistan trabajadores que tengas un contrato con distintos empleadores?**

No. De conformidad a la identidad legal determinada de cada empresa, consagrada en el art.3 de Código del Trabajo, se define hacer una evaluación por cada una de las entidades empleadoras presentes.

**¿Cuántos Comités de Aplicación deberán conformarse por centro de trabajo?**

Cada Centro de Trabajo deberá tener su Comité de Aplicación.

**¿Cómo se evalúa cuando hay trabajadores/as con problemas de lecto-escritura?**

En aquellos centros de trabajo donde existan trabajadores con problemas de lecto-escritura, el empleador deberá informar dicha situación a su OAL, el que deberá

asistir el proceso de evaluación, velando por la correcta aplicación del cuestionario, la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

**¿Qué sucede cuando en el Centro de trabajo hay trabajadores que hablen inglés?**

En aquellos centros de trabajo donde existan trabajadores que tengan el inglés como idioma de trabajo, deben responder la versión del cuestionario breve en este idioma, que se encuentra validada por la SUSESO, y que puede ser solicitada a su organismo administrador.

**¿La prevención de los riesgos psicosociales debiera ser parte del Reglamento Interno de Orden Higiene y seguridad?**

Si. La prevención de los riesgos psicosociales deberá formar parte de este reglamento.