

Riesgos psicosociales y Ley Karin: Un enfoque integral para el bienestar laboral

En la medida que las empresas comprenden la importancia de gestionar los factores de riesgo que pueden afectar la salud mental de sus trabajadores no sólo se alinean con la normativa, sino que también promueven un entorno laboral más saludable y productivo.

La protección de la salud mental y el bienestar de los trabajadores ha ido ganando cada vez más relevancia. De hecho, en 2013, el Ministerio de Salud publicó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que establece que todas las empresas e instituciones del país, sin importar su tamaño o rubro, deben medir estos riesgos. La normativa asimismo exige una participación mínima del 60% en las encuestas de evaluación para que el proceso sea válido.

Carolina Villas, psicóloga de Mutual de Seguridad, explica que los factores psicosociales son "condiciones inherentes al trabajo que están relacionadas al tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa a las personas en los lugares de trabajo".

Considerando el impacto que tienen en las personas es —detalla— "importante identificarlos, evaluarlos y controlarlos para prevenir la aparición de enfermedades mentales de origen laboral".

La medición se realiza a través del cuestionario de evaluación de ambiente laboral de salud mental CEAL-SM/SUSES0, que permite identificar los riesgos presentes y así, generar medidas de prevención.

Si los riesgos psicosociales no se identifican y por ende, no se gestionan pueden —comenta Carolina Villas— "generar efectos en la salud física o psicológica de las personas, además de influir negativamente en la productividad de una empresa".

PRINCIPALES RIESGOS

Las miles de encuestas de este tipo que se realizan cada año en los centros de trabajo del país han permitido identificar que los principales riesgos psicosociales que afectan a los colaboradores chilenos son:

- Carga de trabajo, que corresponden a las exigencias que se le hacen a los trabajadores y trabajadoras para que cumplan con un determinado objetivo o tarea en un tiempo acotado.
- Reconocimiento y claridad del rol: Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal desde las jefaturas, in-



La Ley Karin busca promover relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto, asegurando espacios de trabajo saludables.



Carolina Villas, psicóloga Mutual de Seguridad.

cluye definición de roles y responsabilidades

- Calidad de liderazgo: entendido como la expresión del mando en una jefatura, que se expresa en la planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinados y entrega de directrices de manera civilizada.

Así, cobra mayor relevancia la dimensión que evalúa violencia y acoso, que se define como la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.

PROTECCIÓN LABORAL

En la práctica, gestionar adecuadamente los riesgos psicosociales es esencial para evitar conductas de riesgo, sobre todo en el contexto de la aplicación de la Ley Karin, normativa que busca erradicar el acoso y la violencia en el ámbito laboral.

"La normativa actual indica que la falta de identificación o mala gestión de los riesgos psicosociales en las empresas, como la carga de trabajo, falta de reconocimiento, la calidad del liderazgo, sumado a los comportamientos incívicos y sexistas, puede ser la causa del desarrollo de conductas de violencia y acoso entre las personas trabajadoras", explica la psicóloga de Mutual de Seguridad.

Agrega que la Ley Karin busca promover relaciones laborales basadas en la dignidad y el respeto, asegurando que los espacios de trabajo sean seguros y saludables. Para cumplir con esta ley, es crucial que las organizaciones

identifiquen y gestionen los riesgos psicosociales, implementando medidas de prevención y control que incluyan la capacitación adecuada de los trabajadores.

Además de formar a los trabajadores sobre la normativa y cómo prevenir el acoso y la violencia, las empresas deben adaptar sus políticas y procedimientos internos. Esto es esencial para generar el cambio cultural necesario que permita transformar los ambientes laborales en espacios respetuosos.

En este contexto, los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo, como Mutual de Seguridad, juegan un rol clave en la implementación de esta ley, ya que ofrecen asistencia técnica para la elaboración de protocolos de prevención, generan materiales de apoyo para sensibilización y difusión, y proporcionan atención psicológica temprana a las víctimas de acoso y violencia laboral.

Mutual de Seguridad ha desarrollado un ministerio dedicado a la Ley Karin, donde empleadores y trabajadores pueden encontrar recursos normativos, materiales de apoyo y cursos formativos que les ayuden a cumplir con esta normativa.