



**PLAN DE FORTALECIMIENTO DE
CLIMA LABORAL Y RIESGOS
PSICOSOCIALES
CESFAM DR. V.M. FERNANDEZ
2019**

1. INTRODUCCIÓN

Una de las principales repercusiones de un Clima Laboral positivo es que los y las trabajadores/as se sientan más felices y más comprometidos con su organización, aumentando la productividad de la organización.

Es muy importante que las instituciones realicen periódicamente y de forma sistemática, Estudios de Diagnósticos de Clima Organizacional, ya que se consideran como un insumo clave para detectar puntos críticos y de esta forma poder corregir factores que puedan afectar su motivación o desempeño, así como también efectuar intervenciones en las organización, en conjunto con una planificación estratégica, mejorando los sistemas de comunicación. Lo anterior, favorece que las personas tengan mejores logros en sus objetivos laborales y contribuyan a mejorar la productividad de la institución.

En relación a la evaluación de los riesgos Psicosociales (aplicación ISTAS 21) que se realizó en el CESFAM DR. V. M. FERNANDEZ, en enero de 2019, los resultados indicaron que la organización evidencia niveles de riesgo bajo en todas las dimensiones: Exigencias psicológicas en el trabajo, Trabajo activo y desarrollo de habilidades, Apoyo social en la Empresa y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia.

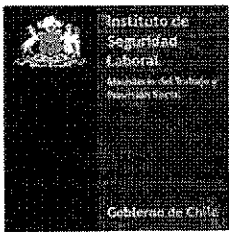
Aunque no existe riesgo a nivel de establecimiento, el Plan de mejora va dirigido a fortalecer el buen clima laboral a través de la ejecución de acciones que permitan prevenir situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica de su rendimiento laboral-, como también elementos negativos, constituyéndose en este caso en riesgos para la salud relacionados entre otros al ausentismo, la motivación y el desempeño.

2. CARACTERIZACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Dotación:

	LEY 18.834	LEY 19664	HONORARIOS
TOTAL	195	61	68

3. RESULTADOS DIAGNÓSTICO RIESGOS PSICOSOCIALES (ISTAS 21)



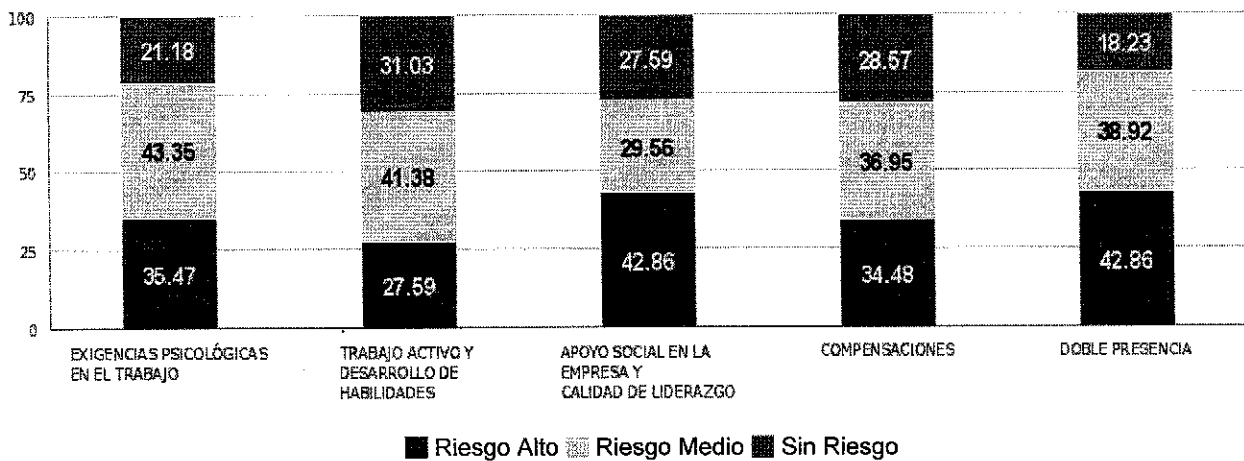
INFORME RESULTADOS APLICACIÓN SUSESO/ISTAS21

Versión Breve

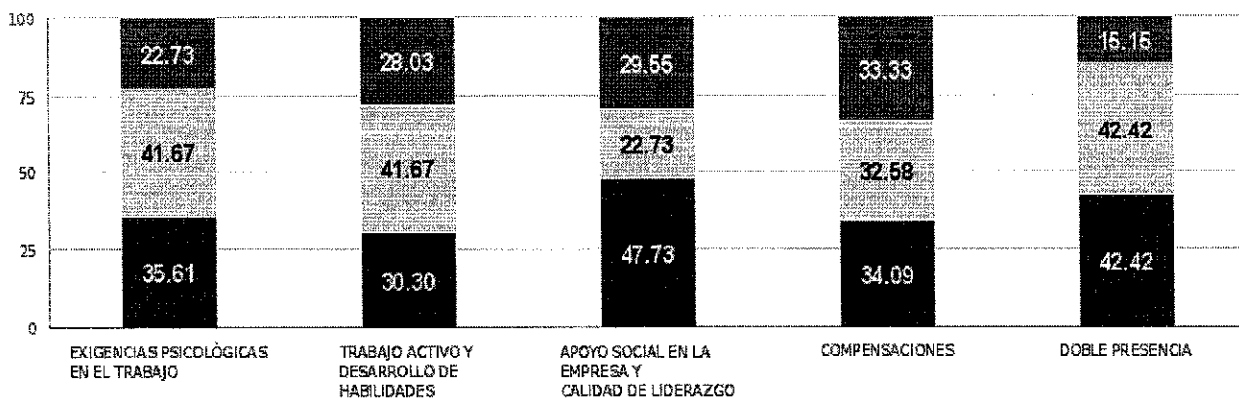
Empresa: CESFAM Victor Manuel Fernandez
 Nivel de Riesgo: **BAJO**
 RUT Empresa: 61.607.104-1
 Centro Trabajo: Cesfam Víctor Manuel Fernández
 N° Trabajadores Centro Trabajo: 333
 Dirección: Maipu 2120 Concepción
 Teléfono: 41 2721359
 Correo Electrónico: prevencioncvmf@ssconcepcion.cl
 Fecha Informe: 11-01-2019

El cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión Breve, fue aplicado el 19-12-2018, participó el 61% del número total de trabajadores y/o funcionarios. El Instrumento arrojó los siguientes resultados:

Resultado general

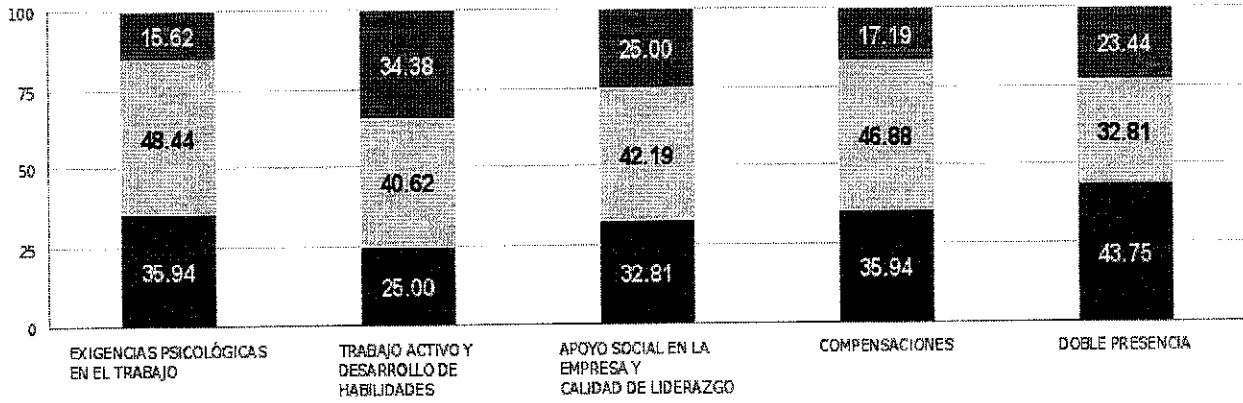


Resultado por género Femenino



■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Sin Riesgo

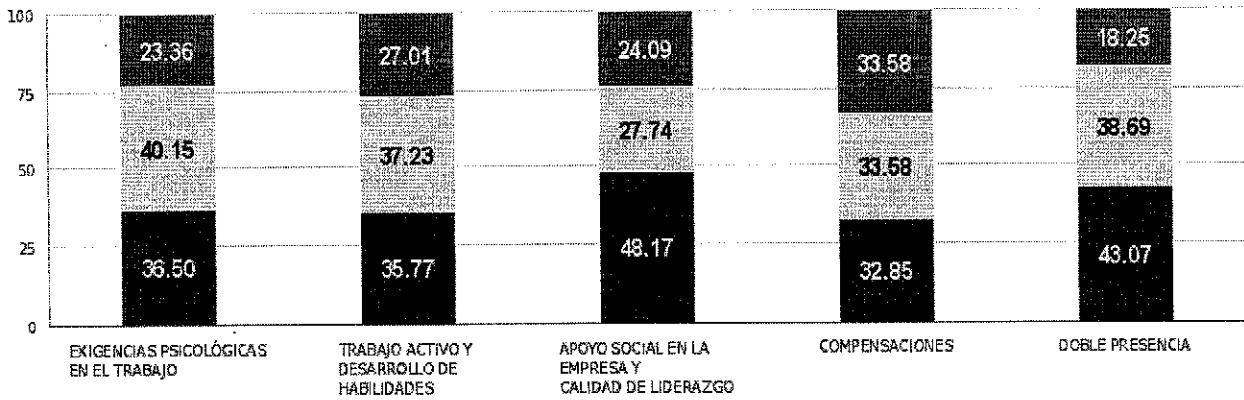
Resultado por género Masculino



■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Sin Riesgo

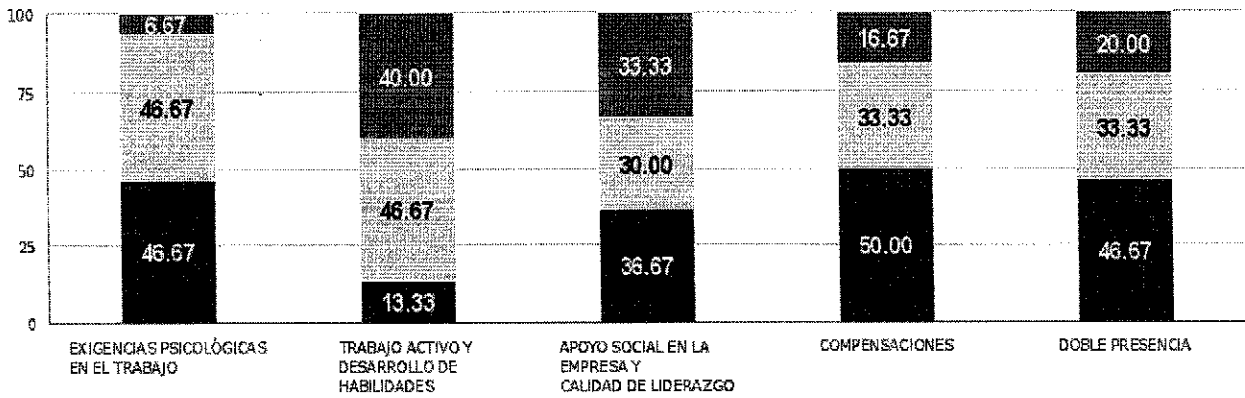
Resultado Áreas de Análisis geográfica (sucursal, piso, etc.)

Resultado por Area Análisis Edificio Principal



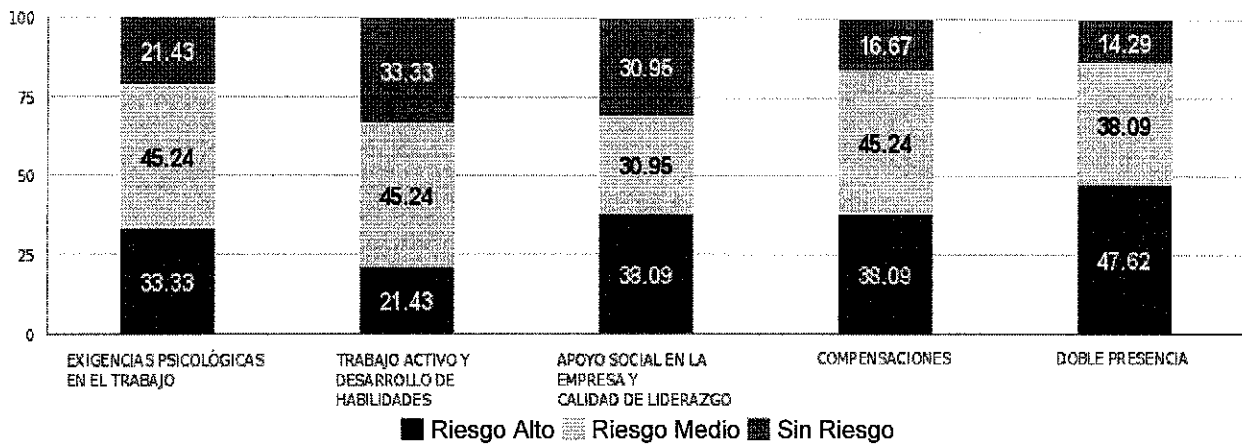
■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Sin Riesgo

Resultado por Area Análisis SAR



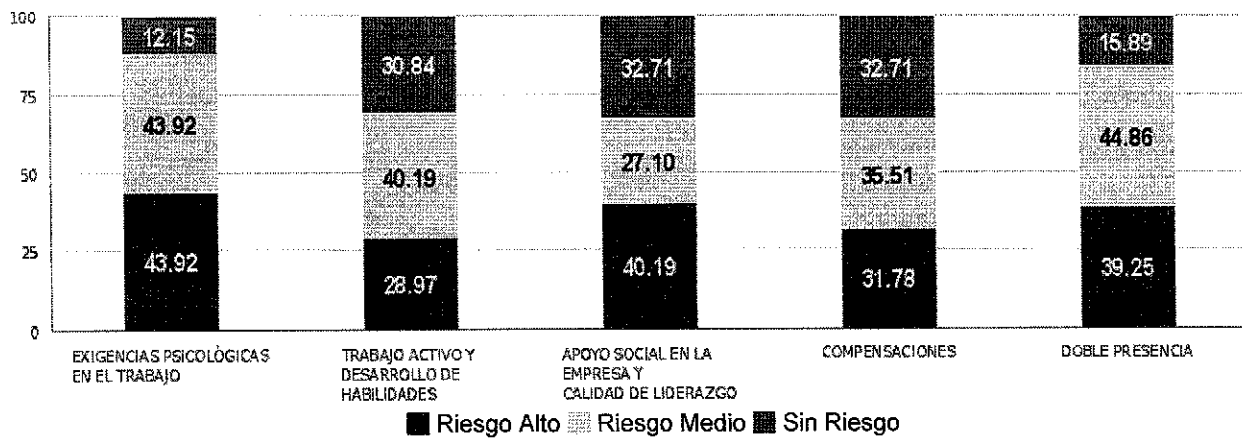
■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Sin Riesgo

Resultado por Area Análisis Anexo

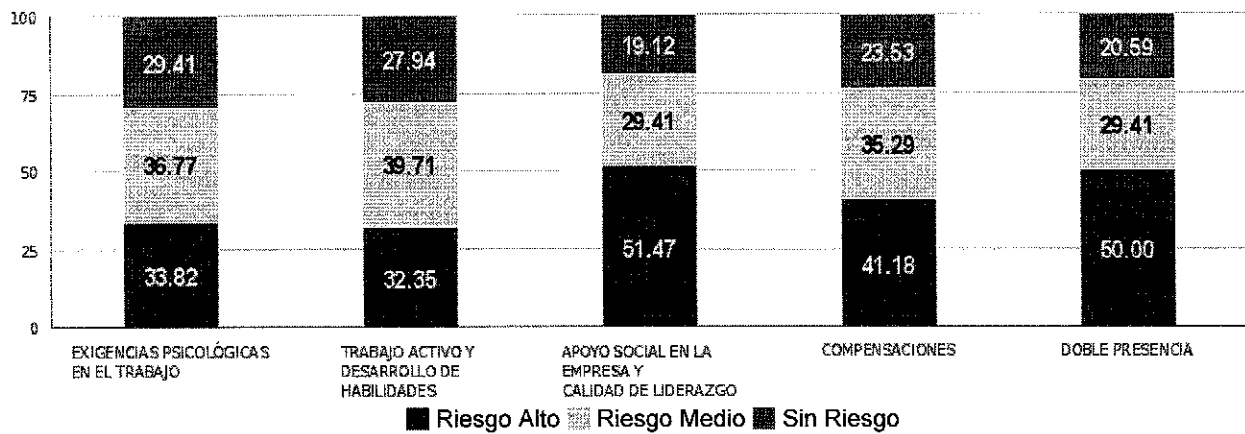


Resultado Áreas de Análisis estamento, profesión o cargo

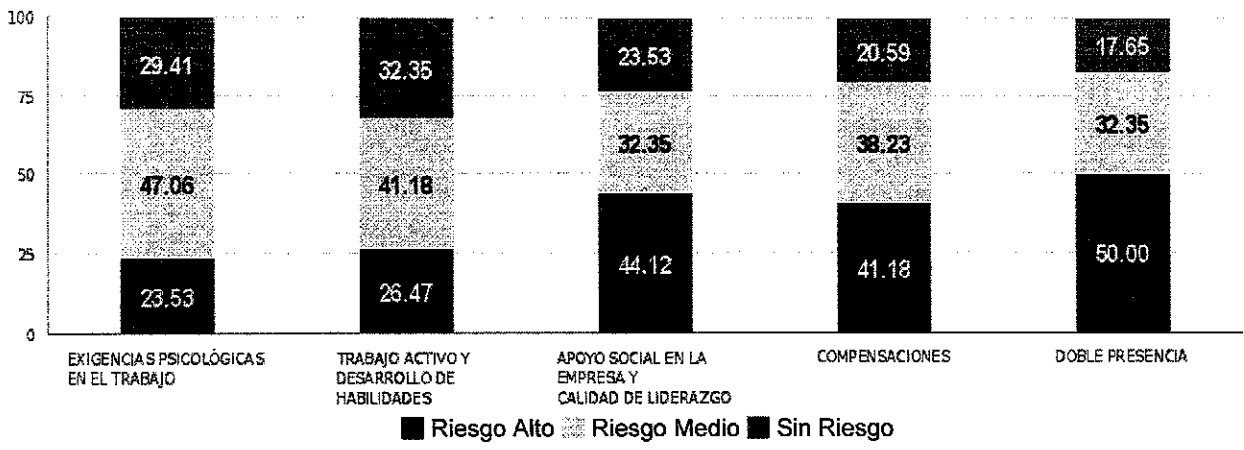
Resultado por Area Análisis PROFESIONAL



Resultado por Area Análisis TÉCNICO



Resultado por Area Análisis ADMINISTRATIVO



Exigencias psicológicas en el trabajo (Dimensión 1).

Significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas. Hace referencia a cuando el trabajo requiere que se escondan los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida, o excesivas demandas sensoriales.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades (Dimensión 2).

"Trabajo activo" es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores. En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad). Una alta prevalencia de personas "en rojo" puede significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que estas son irrelevantes, y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje.

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (Dimensión 3).

Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo y las relaciones con los compañeros de trabajo. Hace referencia a situaciones tales como cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros (as), con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.

Compensaciones (Dimensión 4).

Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, también mide la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas "en rojo" puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable.

Doble pesencia (Dimensión 5).

Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a. Una alta prevalencia de personas "en rojo" puede indicar que los/las trabajadores/as tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles).

NIVELES DE RIESGOS

De acuerdo al Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (MINSAL 2017) y a la Circular N°3243 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), la medición de los riesgos psicosociales en el trabajo debe realizarse a través del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en cualquier de sus dos versiones: breve o completa, pudiéndose obtener los siguientes niveles de riesgo como resultado: **Riesgo Bajo, Riesgo Medio y Riesgo Alto.**

Riesgo Bajo: al obtener este resultado la reevaluación debe realizarse a los 4 años, desde la obtención de los resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21.

Riesgo Medio: al obtener este resultado la reevaluación debe realizarse a los 2 años, desde la obtención de los resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21.

Riesgo Alto: al obtener este resultado el Instituto de Seguridad Laboral (ISL) prescribe el ingreso al centro de trabajo a programa de vigilancia ambiental de factores de riesgo psicosocial laboral.

PLAN DE MEJORA DE CLIMA LABORAL Y DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN EL CESFAM V.M. FERNANDEZ

DIMENSION	INDICADOR	ORIGEN DEL RIESGO	MEJORA REQUERIDA	RESPONSABLE	PLAZO DE EFECTUACION	ACTIVIDAD COMPROMETIDA
1	Exigencias psicológicas cuantitativas	La cantidad de volumen de trabajo es alto y la cantidad de funcionarios del Servicio no es suficiente para la carga laboral que presentan los funcionarios. La principal causa del aumento de la carga laboral está asociada a la cantidad de pacientes que recibe el servicio, el cual se ve incrementado por los pacientes de resolución de tiempos de espera	Evaluación de puestos de trabajo y aumento de dotación en Unidades Farmacia	Preventivista	Septiembre	Se solicitará al S.S.C. aumento de dotación en servicio de pediatría mediante oficio
2	Exigencias psicológicas cognitivas	No son exigencias que en sí misma sean negativas o positivas, sino que dependerá de la capacitación que haya recibido el trabajador y de la posibilidad de control del trabajo por parte del funcionario. No obstante, el acceso a las capacitaciones se vincula con el tipo de contrato de cada funcionario, donde los trabajadores a honorarios se encuentran en desventaja	Promover oportunidades de capacitación para funcionarios de los servicios con esta situación contractual, con el objeto de aumentar competencias de manera equitativa. Lo anterior respecto a cursos presenciales	Coordinadora de capacitación	Diciembre	Se dará a conocer plan de capacitación para personal del servicio afectado. Difundir y reforzar política de capacitación.
3	Exigencias psicológicas de esconder emociones	Baja percepción de los funcionarios ante el respaldo de parte de la Jefatura en situaciones de robos, agresiones de pacientes y usuarios	Difusión del protocolo ante agresiones hacia los funcionarios.	Referente Calidad de Vida	Septiembre	Difundir a través de correo electrónico y Panel. Entrega de diploma con información en ley de agresión a funcionarios, cuando se encuentre de vacaciones, en COBES, en forma al de Billa.
4	Exigencias psicológicas sensoriales	Dolencias físicas en personal tales como lumbago, dolores en la espalda a causa del levantamiento y traslado de cargas.	Capacitar a Funcionarios en temas relacionados a ergonomía y manejo manual de carga. Pausas activas en el servicio. Activar el uso del gimnasio para funcionarios	Preventivista/Director	Diciembre	Capacitación sobre Prevención de Riesgos Laborales para funcionarios en Ambos como piloto.
5	Influencia	Falta de espacios de conversación formal a nivel de Servicio	Realizar reuniones a nivel de servicio que busquen promover la participación de todos los estamentos y turnos.	Coordinadores de Unidad	Anual	Reuniones de Unidades, de acuerdo a cronograma. Verificador asistencia
6	Calidad de Liderazgo/relación con superiores	Mejorar el liderazgo efectivo en los Jefes Y Coordinadores de Unidad.	Fortalecer el liderazgo de los Coordinadores de Unidad.	Coordinadora de Capacitación	Cuarto Trimestre	Curso de capacitación en Liderazgo efectivo. Verificador asistencia
7	Calidad de las relaciones con compañeros de trabajo	Las relaciones interpersonales entre compañeros de Unidad no son favorables. No obstante se observa discrepancias entre ellos, específicamente en las entregas de turnos.	La medida propuesta está vinculada con la realización de jornadas de capacitación sobre Trabajo en Equipo.	Coordinadora de Capacitación	Junio	Curso de Trabajo en Equipo.
8	Estima	Bajo reconocimiento. Se destacan más las situaciones de reclamos y ocasionalmente aspectos positivos.	Generar un mecanismo de reconocimiento alternativo a los que ofrece de manera formal la organización pública, vale decir realizar reconocimientos creativos por el buen desempeño de los funcionarios, que consensualmente los afectados, por el	Coordinadores de Unidad	Anual	Se reconocerán a los 30 años de servicio. Un año sin licencia Médica, diploma y deseyuno
9	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	Existe inseguridad laboral (dependiendo del tipo de contrato de cada funcionario (honorario, contrata y titular)	Dar a conocer a los funcionarios los alcances de la carrera funcionaria.	Jefa de Gestión de Personas	Anual	Charla informativa a funcionarios nuevos y difusión por correo a funcionarios antiguos.
10	Doble presencia	Dificultad para compatibilizar las demandas y obligaciones, personales, familiares y laborales.	Implementar estrategias que permitan la conciliación de la vida familiar y laboral.	Referente Calidad de Vida.	Marzo a diciembre	Celebración días Profesionales, Celebración Día de la Mujer, de la Madre y del Padre, Retomar cine infantil