



Banco de Previsión Social
RECURSOS HUMANOS

**PROGRAMA DE PROMOCIÓN EN SALUD
MENTAL Y MEJORA DE LAS CONDICIONES
PSICOSOCIALES EN LOS AMBIENTES DE
TRABAJO**

INDICE

	<i>Pág.</i>
<i>ANTECEDENTES</i>	3
<i>JUSTIFICACIÓN</i>	3
<i>MARCO CONCEPTUAL</i>	4
<i>OBJETIVO GENERAL</i>	5
<i>OBJETIVOS ESPECIFICOS</i>	5
<i>ACTIVIDADES – METODOLOGÍA</i>	5
<i>TIPOLOGIA DE REQUERIMIENTOS</i>	6
<i>RECURSOS</i>	
<i>HUMANOS</i>	7
<i>MATERIALES</i>	7
<i>FINANCIEROS</i>	7
<i>TECNOLOGICOS</i>	7

PROGRAMA DE PROMOCIÓN EN SALUD MENTAL Y MEJORA DE LAS CONDICIONES PSICOSOCIALES EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO

ANTECEDENTES

En el Plan Estratégico de Recursos Humanos, se definió como una línea de trabajo: "Implementar un programa de Seguridad e Higiene del Trabajo y mejora en las condiciones laborales, con un componente de acciones preventivas".

A tal fin se dispuso la creación de un equipo de trabajo integrado por técnicos de diferentes Áreas quienes elaboraron un Plan macro de Salud y Seguridad Laboral, el cual establece como objetivo general: "Lograr el bienestar físico, mental y social de los funcionarios, prevenir los daños a la salud causados por las condiciones y el ambiente de trabajo y ubicar a los mismos en puestos de trabajo adecuados a sus condiciones fisiológicas y psicológicas".

Uno de los objetivos específicos de dicho plan es: "Desarrollar Programas de Capacitación y de Condiciones Ambientales y Factores Psicosociales, en pro del bienestar de todos los funcionarios de la Organización, promoviendo una cultura de responsabilidad social".

En el Plan de Acción se propone "Instrumentar un Programa que integre los aspectos ambientales, condiciones de trabajo y factores psicosociales consistente en: la mejora y promoción de Condiciones y Ambientes de Trabajo saludables, la Salud Mental y los Factores Psicosociales".

JUSTIFICACIÓN

Las investigaciones han demostrado que algunos de los factores de riesgo para la salud que se conocen son de naturaleza psicosocial.

Es cierto que sólo se conoce una parte de la realidad y que ésta es compleja, pero ello no afecta especialmente a los factores psicosociales – cuyos efectos son más intangibles e inespecíficos – sino al conjunto del conocimiento y la prevención.

Lo razonable desde el punto de vista de la prevención es que se actúe allí donde se detectan necesidades, intervenir para evitar que exposiciones conocidas ocasionen problemas esperados y para los que se dispone de criterios de acción y recursos adecuados.

Si se tienen evidencias suficientes de que el exceso de exigencias psicológicas, la escasez de control sobre el trabajo, el apoyo social pobre y la ausencia o pobreza de compensaciones son factores de riesgo para la salud, de lo que se trata es de identificar esos factores de riesgo en los lugares de trabajo y controlarlos.

Para ello se debe realizar la evaluación de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial y una vez identificadas las exposiciones a los mismos, implementar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo.

Se trata de introducir cambios favorables para la salud y de que ésta sea considerada un objetivo en la vida diaria de las organizaciones.

Una institución puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas.

MARCO CONCEPTUAL

El concepto de Salud Mental refiere a un estado dinámico de la mente que se caracteriza por un grado razonable de armonía entre: las capacidades, las necesidades y las expectativas del trabajador, y las exigencias y oportunidades del medio ambiente laboral.

Dicho estado es indicativo de: estados de ánimo, afectos positivos (satisfacción, comodidad) o negativos (ansiedad, insatisfacción) y comportamientos asociados a características personales, como los estilos de afrontamiento (competencia, aspiraciones).

La búsqueda de independencia y autonomía, la competencia y las aspiraciones, se mencionan como características de una persona mentalmente sana, que se muestra interesada por su entorno, participa en actividades motivadoras y busca su propia proyección por medios personalmente significativos.

El concepto de Factores Psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo, positiva o negativamente.

Múltiples estudios han demostrado que los factores psicosociales pueden contribuir a causar y agravar una enfermedad e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación, pero que

también pueden utilizarse como medio para promover en el trabajo, actividades favorables a la salud.

Se reconoce pues, la incidencia de dichos factores, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades, como respecto a la promoción de la salud.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar las condiciones psicosociales y promover la salud mental en los ambientes de trabajo, a efectos de contribuir positivamente al bienestar de los funcionarios, tratando de fortalecer sus aspectos favorables y de minimizar los desfavorables.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial derivados de la organización del trabajo.
2. Evaluar los niveles de exposición a los factores psicosociales identificados.
3. Desarrollar las medidas necesarias para la eliminación o el control de las exposiciones evaluadas.
4. Estudiar y evaluar los niveles de salud mental autopercibida en la organización, en individuos o grupos de riesgo.
5. Desarrollar medidas de promoción en salud mental y estudiar su asociación con las categorías psicosociales.

ACTIVIDADES - METODOLOGÍA

Un equipo interdisciplinario integrado por psicólogos y médicos laboralistas en coordinación con otros técnicos pertenecientes a diferentes Áreas del Organismo realizará las mismas.

Se aplicarán las técnicas de valoración utilizadas en el ámbito nacional e internacional, que permiten evaluar los niveles de exposición a los factores de riesgo psicosocial y los niveles de salud mental autopercibida.

1. Implantar rutinas para identificar los factores de riesgo psicosocial derivados del proceso de trabajo y evaluar los niveles de exposición a los mismos.

2. Implementar encuestas a nivel organizacional utilizando los medios de comunicación informáticos de que dispone el Instituto.
3. Realizar intervenciones localizadas: relevamientos, estudios, análisis situacionales y evaluaciones, en unidades organizativas, individuos o grupos de riesgo.
4. Las localizaciones objeto de las intervenciones serán seleccionadas por el equipo de trabajo de acuerdo a criterios de prevención o por demandas canalizadas formalmente al mismo.
5. Implantar rutinas para estudiar y evaluar los niveles de salud mental autopercibida.
6. Efectuar difusión institucional, a los fines de informar y sensibilizar acerca del tema.
7. Selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias para mejorar los niveles de exposición psicosocial y los niveles de salud mental evaluados.
8. Evaluar los efectos de las medidas de prevención implementadas.
9. Realizar el seguimiento y control de las acciones del programa.
10. Diseñar indicadores y un sistema de soporte informático a esos fines.

TIPOLOGIA DE REQUERIMIENTOS

A efectos de cumplir con las actividades 3 y 4, se presentan a continuación las situaciones posibles, a través de tipos de requerimientos y las vías de ingreso respectivas.

A) La demanda parte del Superior Jerárquico, éste puede completar el formulario presente en la Intranet y enviarlo vía e-mail con el requerimiento a Gerencia Administración – Recursos Humanos – Asuntos Laborales o iniciar con el mismo, el trámite SESP respectivo.

- B) La demanda parte del funcionario y la situación no implica un tema de relacionamiento con su superior jerárquico,** puede completar el formulario y canalizar el requerimiento vía jerárquica, a través de expediente SESP, con destino a Gerencia Administración – Recursos Humanos – Asuntos Laborales.
- C) La demanda parte del funcionario, pero su caso está relacionado con su Superior Jerárquico,** puede efectuar el planteo en forma personal en Asuntos Laborales o por correo electrónico a la casilla del mismo nombre.
- D) La demanda parte del funcionario, pero la presenta ante ATSS,** quien la formaliza a través de sus representantes – integrantes de la **Comisión Bipartita de Salud Laboral**, en dicho ámbito. Las formas de presentación serán definidos por la propia Comisión.

RECURSOS

Humanos

Será implementado por profesionales psicólogos y médicos laboralistas integrantes del Equipo de Salud y Seguridad Laboral, designado por resolución de Gerencia General N° 260/2007. En caso de ser necesario se coordinará con técnicos de diferentes especialidades.

Materiales

Se estima necesario disponer de un espacio físico adecuado a los fines de implementar algunas de las actividades detalladas en la metodología.

Financieros

Viáticos: serán necesarios en los casos en que se deben realizar intervenciones localizadas en el interior del país.

Tecnológicos

A los fines de utilizar los medios de comunicación informáticos de que dispone el Instituto, se coordinará con los servicios respectivos.