

ISO 45003: La creciente importancia de la salud y el bienestar psicológicos en el lugar de trabajo

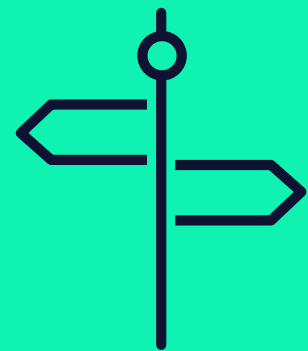
Abordar la salud, la seguridad y el bienestar psicológicos en el trabajo



¿Qué es la ISO 45003?

Publicada en 2021, la ISO 45003 es la primera norma internacional que trata sobre el abordaje de la salud, la seguridad y el bienestar psicológicos en el trabajo.

Una normativa de orientación que brinda recomendaciones (no requisitos).



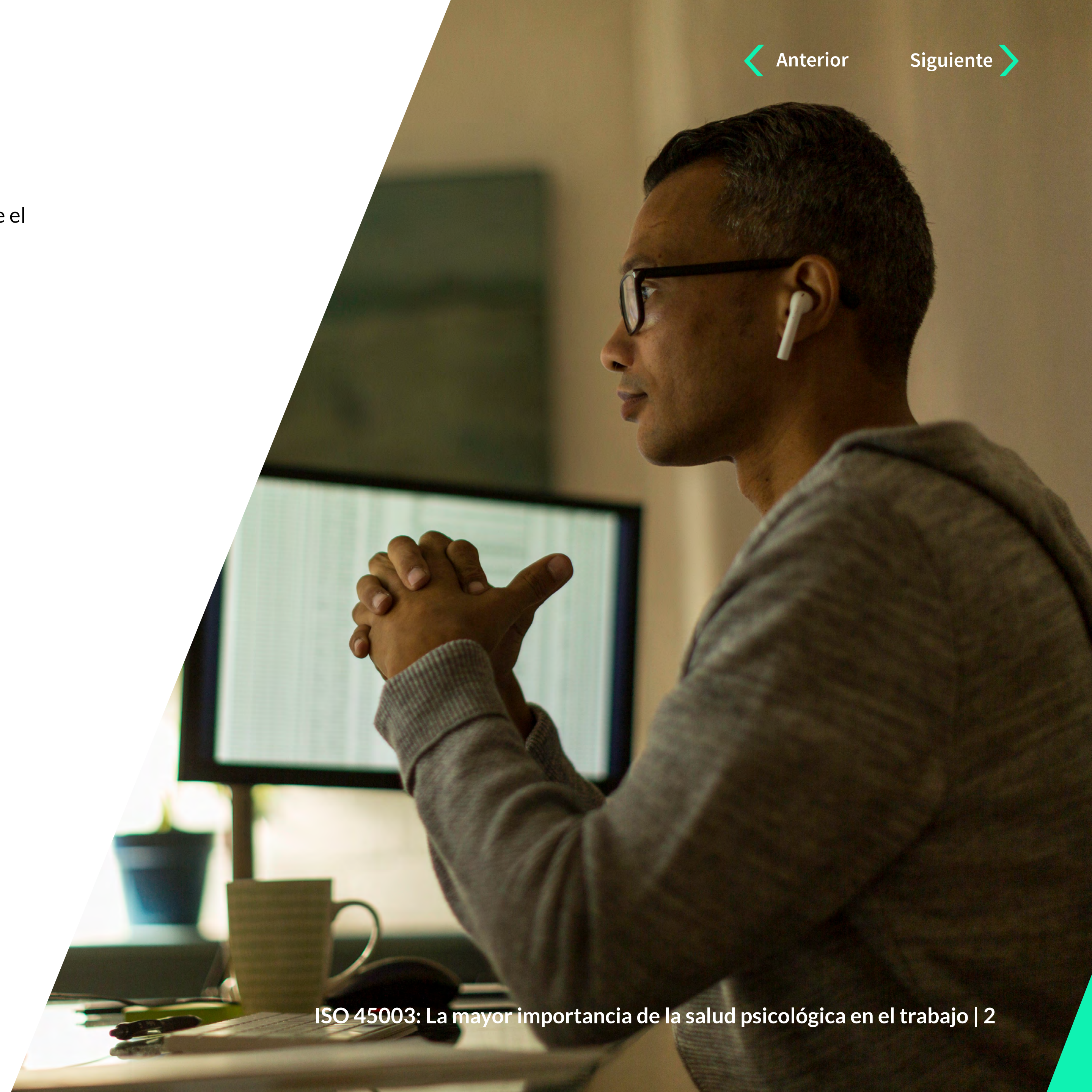
Para organizaciones de cualquier tipo, tamaño y de cualquier sector.



Puede usarse como un documento orientativo independiente.



Puede usarse también para ayudar a que una organización cumpla con el requisito de la ISO 45001, de gestión de la salud y seguridad psicológica de los trabajadores.



Por qué la salud, la seguridad y el bienestar psicológicos en el trabajo son importantes para las organizaciones

Históricamente, muchas organizaciones han tenido dudas a la hora de ocuparse de la salud y el bienestar psicológicos, debido en parte a los tabúes y al estigma asociado con la mala salud mental.

Sin embargo, el impacto del trabajo sobre la salud psicológica de las personas fue un tema importante desde mucho antes de pandemia de COVID-19. Ya causaba daños significativos —y costos importantes para las organizaciones— y ya tenía una firme tendencia ascendente.

Por lo tanto, el riesgo psicosocial se está volviendo una parte cada vez más importante del riesgo al que muchos trabajadores están expuestos, por lo que las organizaciones ahora necesitan abordarlo con eficacia.

A medida que las organizaciones se hacen más efectivas en la gestión de los riesgos físicos en el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales pueden convertirse en un componente más significativo del riesgo de SySO general.



En el sector de servicios, los riesgos psicosociales a menudo son más significativos que los de los peligros físicos. Esto incluye trabajos que son especialmente vulnerables al daño psicológico, como los servicios de emergencias.



Los trabajadores actuales, y en especial la generación más joven, tienen mayor conciencia de su salud psicológica y esperan que su empleador apoye su salud y bienestar psicológicos. Las organizaciones necesitan abordar estas expectativas para asegurarse de que pueden atraer y retener el talento que necesitan para sostener sus actividades.



Los trabajadores sujetos a riesgos psicológicos como estrés, inseguridad o trauma tienen más probabilidades de cometer errores, incluidos errores que generan accidentes que causan daño físico a sí mismos y a otras personas.



¿Qué son los riesgos psicosociales, y cómo se tratan?

Los riesgos psicosociales son los que pueden surgir de la exposición a los peligros relacionados con el trabajo de un peligro psicosocial. El riesgo es la combinación de la probabilidad de exposición a dicho peligro y la gravedad de la lesión o el problema de salud que causa. Los peligros de carácter psicosocial se dividen en tres categorías:



¿Cómo podemos empezar y cómo medimos el progreso?

Hay fuertes paralelismos con las formas en que gestionamos los riesgos físicos de la SySO.

El soporte visible y activo de la alta dirección es un habilitador importante, que proporciona todos los recursos necesarios y pone personalmente un ejemplo.

Los líderes que comparten auténticamente su propia experiencia de problemas de salud y bienestar psicológico pueden desempeñar un papel clave en estimular a otros trabajadores para que lo hagan también.

Las consultas y la participación de los trabajador también es clave para el éxito, tanto por medio de comités de salud y seguridad como directamente con los otros.

Las organizaciones deben proveer oportunidades para que los trabajadores tengan retroalimentación sobre los riesgos psicosociales y la efectividad con la que se los gestiona.

Revise sistemáticamente las actividades laborales para entender qué peligros psicosociales existen en la organización.

Las encuestas de empleados pueden ser útiles en este caso, que proporcionen retroalimentación anonimizada.

Estimular y recopilar retroalimentación de las discusiones grupales también puede ser de ayuda.

Revise los datos disponibles, incluidos, por ejemplo:

Registros de ausencia por enfermedad; casos de quejas o reclamos; comentarios hechos en entrevistas de salida; investigaciones sobre incidentes y accidentes.

La medición del progreso generalmente implica una mezcla de indicadores del futuro y del pasado:

Indicadores del futuro

Los indicadores del futuro ayudan a medir los pasos proactivos que toma la organización para mejorar la salud y el bienestar psicológicos de los trabajadores.

Los ejemplos podrían incluir: el progreso en la evaluación de riesgos psicosociales de toda la organización, el progreso en las acciones que surgen de estas evaluaciones de riesgos, la aceptación de cualquier soporte que hayamos implementado tal como capacitación en resiliencia o acceso a cualquier plataforma en línea o soporte remoto.

Indicadores del pasado

Indicadores del pasado que buscan evidencia de que se ha realizado una mejora real.

Los ejemplos podrían incluir: comentarios de los empleados sobre la efectividad con la que se gestionan la salud y bienestar psicológicos; ausencias por enfermedad debidas a mala salud psicológica; rotación de personal; datos sobre y provenientes de investigaciones sobre incidentes y accidentes.



YOUR FUTURE. OUR FOCUS.

Acerca de LRQA:

Al reunir los conocimientos técnicos inigualables en certificación, aseguramiento de marca, ciberseguridad, inspección y capacitación, nos hemos convertido en un proveedor de servicios de evaluación líder a nivel mundial.

Estamos orgullosos de nuestra herencia, pero lo que realmente importa es quién somos hoy, porque eso es lo que determina cómo nos asociamos con nuestros clientes en el futuro. Al combinar valores sólidos, décadas de experiencia en la gestión y mitigación de riesgos y un gran enfoque en el futuro, estamos aquí para ayudar a nuestros clientes a construir empresas más seguras y sostenibles.

Desde auditoría, certificación y capacitación independientes hasta los servicios de asesoría técnica, la tecnología de evaluación en tiempo real y la transformación de la cadena de suministros impulsada por datos, nuestras innovadoras soluciones integrales ayudan a nuestros clientes a negociar un panorama de riesgos que cambia rápidamente, asegurándose de que le están dando forma a su propio futuro en vez de dejar que este les dé forma a ellos.



Póngase en contacto

LRQA México
W <https://www.lrqa.com/mx>
T +52 81 8152 1000
E sales-mexico@lrqa.com

LRQA Sudamérica
W <https://www.lrqa.com/es-cl>
T +56 32 221 7665
E info-sudamerica@lrqa.com