

---

**ASESORÍA EN SALUD OCUPACIONAL, ERGONOMÍA Y PREVENCIÓN DE  
RIESGOS PARA EL TERCER TRIBUNAL AMBIENTAL.**

---

---

**FECHAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL**  
**Acciones preventivas para el beneficio de la salud y bienestar de los**  
**funcionarios**

---

Valdivia, 09 de noviembre de 2020

En el año 2013 el Ministerio de Salud publicó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que indica que todas las empresas deben medir estos factores de riesgo laboral, con el objetivo de tomar acciones preventivas que vayan en beneficio de la salud y bienestar de los trabajadores. Para llegar a estas medidas se realizó en agosto pasado la evaluación de riesgos mediante aplicación del Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, SUSESO/ISTAS21 y posteriormente, el 28 de septiembre, se realizó la presentación de análisis y resultados de ésta a través del grupo de discusión con el personal del Tribunal. De esta actividad surgieron diez medidas propuestas para su implementación y ejecución en las fechas de cumplimiento que se detallan a continuación:

<b>Propuestas de Medidas de Control</b>	<b>Fechas de Cumplimiento</b>
1. Establecer pausas de 3 minutos por cada hora de trabajo continuo o realizar variación de tarea por cada hora, a modo de generar tiempos de recuperación mental y físico durante la jornada.	31 de diciembre de 2020.
2. Controlar de forma periódica (de acuerdo con protocolos y guías técnicas ministeriales) las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo.	31 de diciembre de 2020.

3. Estructurar el trabajo definiendo un flujograma del proceso, el cual deberá contener etapas, plazos, indicadores, instancias de decisiones y áreas responsables de cada una de las etapas. Versión 1.0.	31 de diciembre de 2020.
4. Involucrar a los trabajadores en el diseño del flujograma (indicado en el punto anterior).	31 de enero de 2021.
5. Creación o actualización de perfiles de cargo, con objetivo de clarificar roles y delimitar ámbitos de intervención. Versión 1.0.	31 de diciembre de 2020.
6. Organizar reuniones periódicas para abordar los problemas en el lugar de trabajo y sus soluciones.	Una reunión cada semestre: en mayo y noviembre de cada año.
7. Generar mecanismos formales para que cualquier trabajador/a pueda indicar un conflicto que una tarea o procedimiento le produzca en su trabajo.	31 de diciembre de 2020.
8. Generar un mecanismo formal para que cualquier trabajador pueda proponer proyectos de mejora para tareas, actividades o procesos realizados en el tribunal.	Mecanismo es El Instructivo de Presupuesto, que indica período de formulación de anteproyectos desde mes de noviembre de cada año hasta febrero del año siguiente.
9. Desarrollar un programa de gestión del desempeño.	31 de diciembre de 2021.

10. En la medida que el espacio de infraestructura lo permita, se sugiere habilitar un espacio físico bajo el concepto de Co-Work, que permita entregar una nueva alternativa postural para desarrollar el trabajo y propicie el trabajo colaborativo y la discusión no planificada.	Sin plazo.
--	------------

Cabe recordar que varias de las medidas precitadas, ya están siendo abordadas en el marco de la Planificación Estratégica del Tribunal, PETTA 2018-2021. Por consiguiente, invitamos a seguir participando en el cumplimiento de la aplicación de estas medidas de acción en el Tribunal, con la finalidad de garantizar un entorno y lugar de trabajo apto y seguro para el desempeño personal.

Saluda atentamente,

---

**Francisco Pinilla Rodríguez**  
Secretario Abogado  
Ilustre Tercer Tribunal Ambiental