



Protocolo de Riesgos Psicosociales: ¿Cuáles son las implicancias para las empresas?

Andrés Herreros
4 de Octubre 2016



**No hay trabajo neutro para nuestra
salud mental**

Christophe Dejourns

El Trabajador Chileno

Riesgos Psicosociales / Enfermedades profesionales de Salud Mental

Experiencia 2015 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Intervenciones en Riesgos Psicosociales

El Trabajador Chileno

Riesgos Psicosociales / Enfermedades profesionales de Salud Mental

Experiencia 2015 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Intervenciones en Riesgos Psicosociales

FUERZA DE TRABAJO OCUPADA EN CHILE

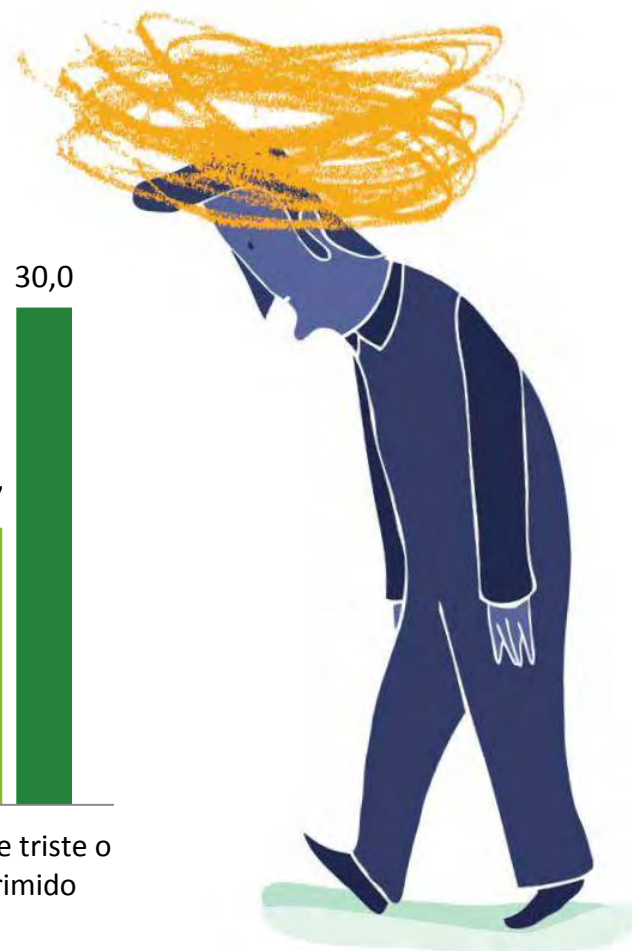
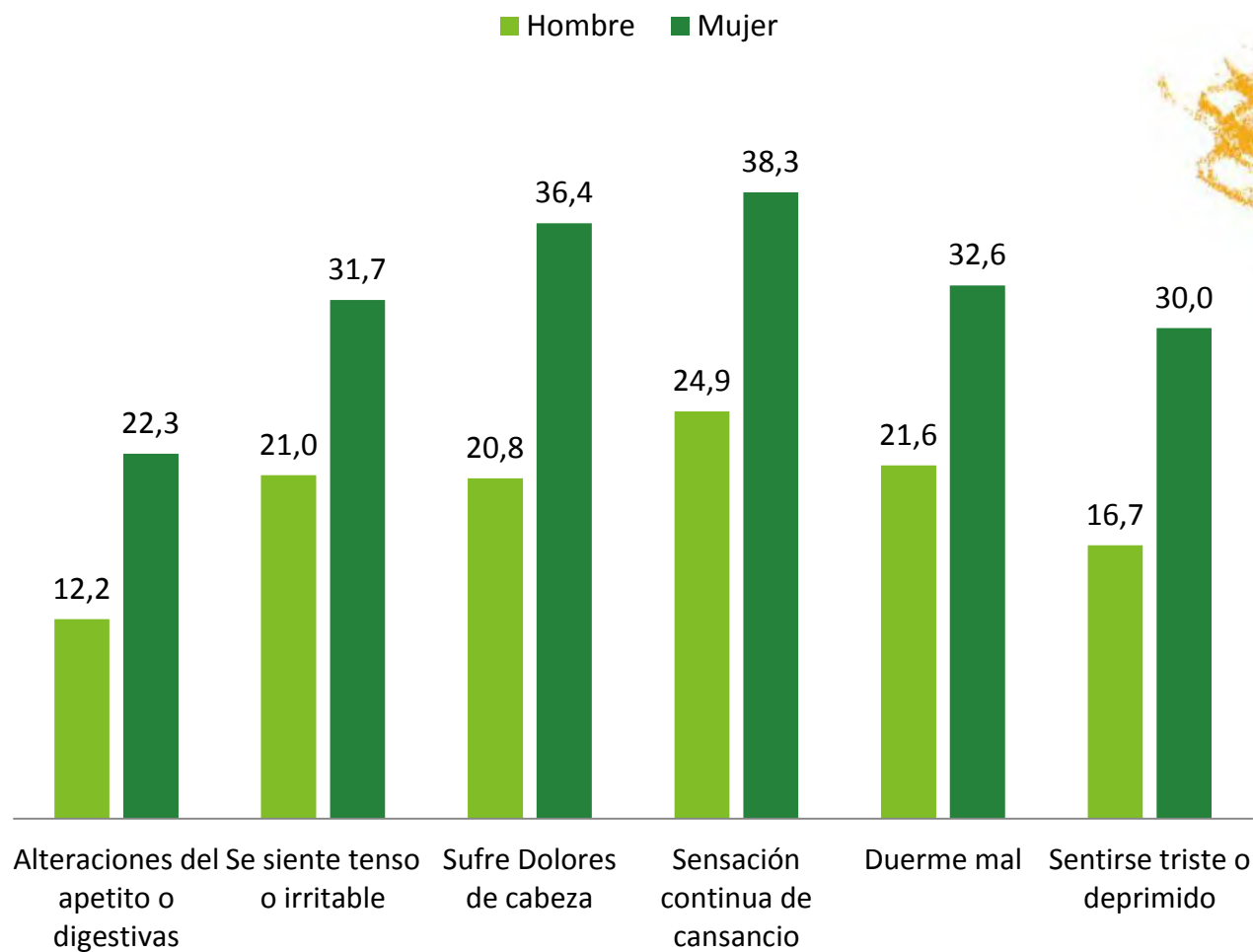
Sexo	FTO (Nov 2014- Enero 2015)	Porcentaje de FTO	Tasa de participación FTO
Mujeres	3.250.540	40,6%	48,3%
Hombres	4.752.510	59,4%	72,0%
Total	8.003.050	100%	60,0%





- 42% se demora entre 1 y 2 horas en ir y volver al trabajo
- 6% se demora más de 3 horas
- 22% siente que está en un trabajo inestable (aun cuando cree que hace bien su trabajo)
- 67% de hogares con ingreso menor a \$450.000
- 41% no tiene Educación Media Completa
- 55,5% es Jefe de hogar

SÍNTOMAS DE LOS TRABAJADORES

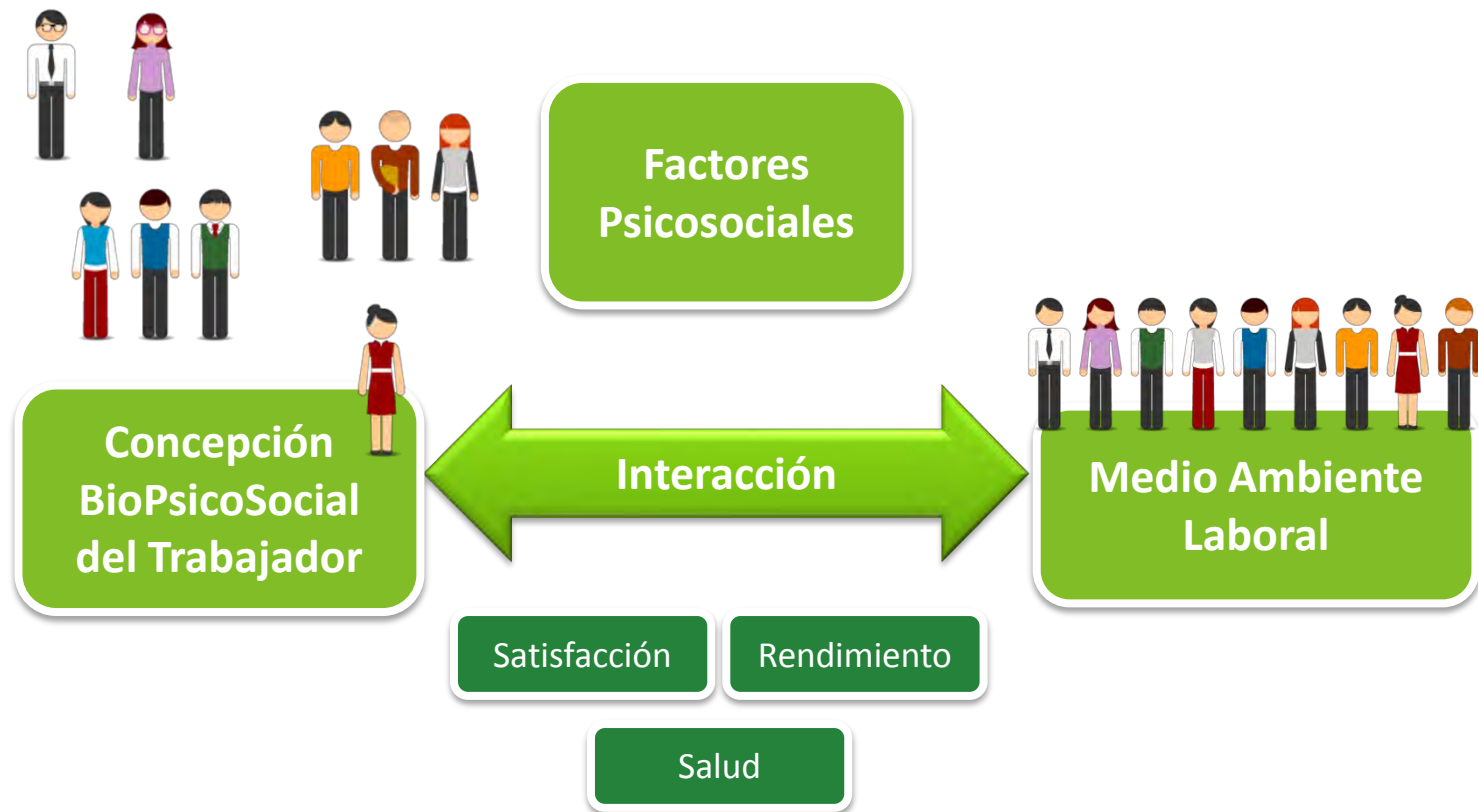


El Trabajador Chileno

Riesgos Psicosociales / Enfermedades profesionales de Salud Mental

Experiencia 2015 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

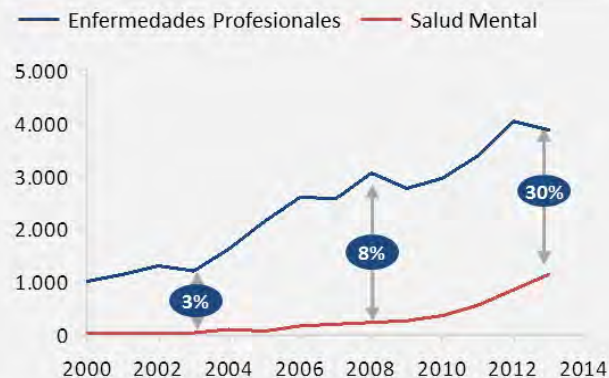
Intervenciones en Riesgos Psicosociales



Factores de riesgos psicosociales

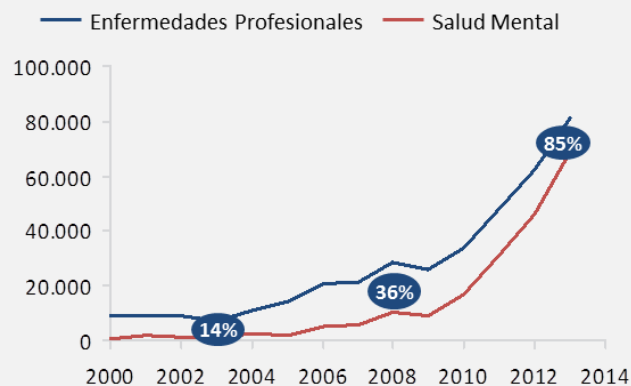
Son entendidos como todas las situaciones y condiciones que se dan en el Trabajo, relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tiene la capacidad de afectar de forma negativa la salud (física psíquica o social) de los trabajadores, afectando además el buen funcionamiento de las organizaciones.

Casos Acogidos



Casos de EP en aumento, debido principalmente a SM que crece un ~34% al año

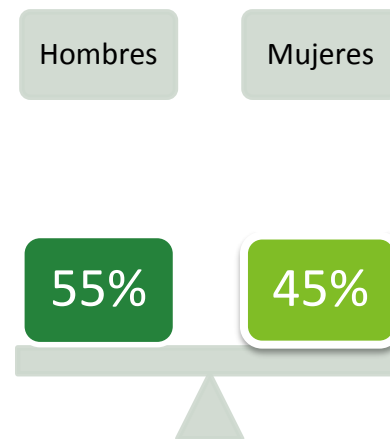
Días Perdidos



Los casos de SM representan un 85% de los días perdidos por EP

El 40% de las
Enfermedades
profesionales
acogidas son
de Salud
Mental

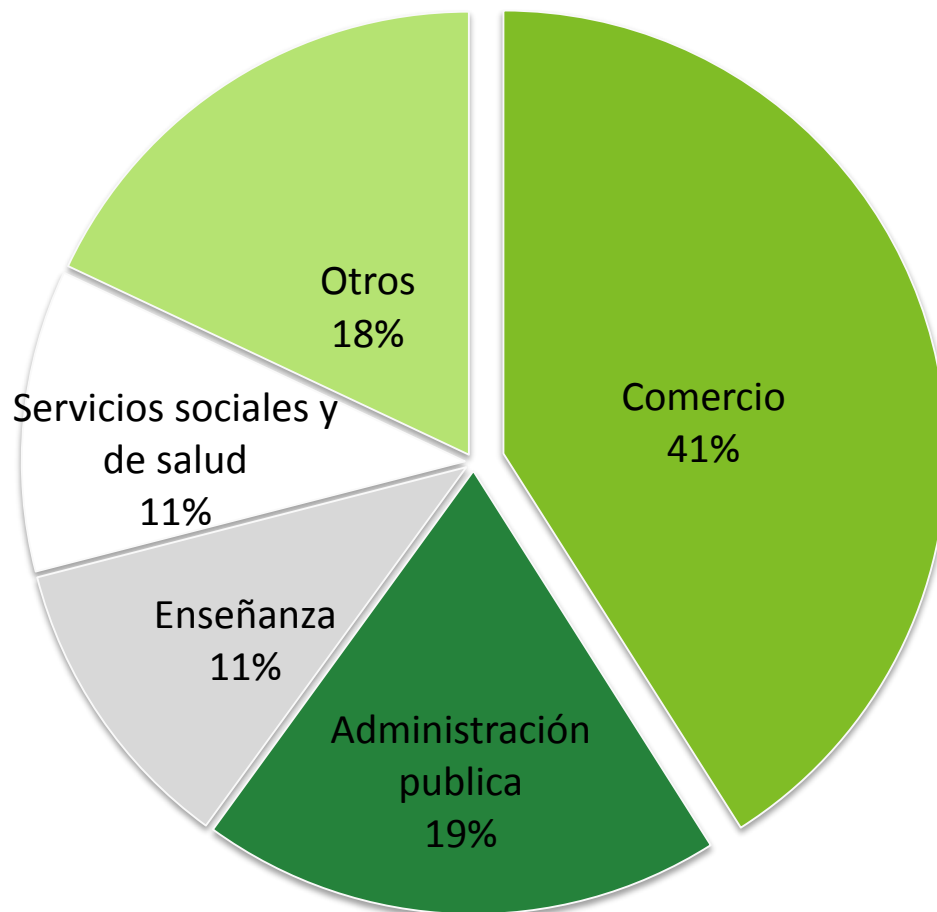
- Enfermedades profesionales en general:



- Enfermedades profesionales de Salud Mental:



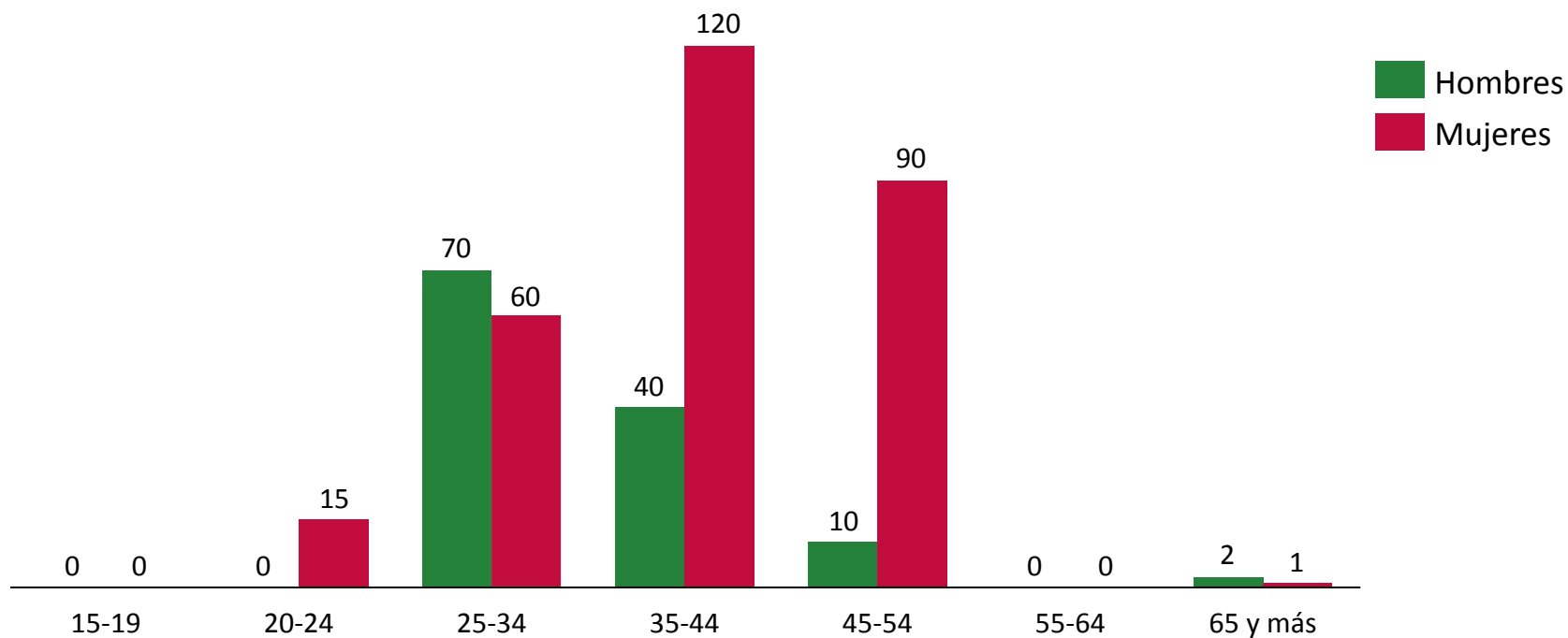
ACTIVIDAD ECONÓMICA ENFERMEDAD PROFESIONAL DE SALUD MENTAL ACOGIDA



71% de los trabajadores de comercio y retail son mujeres

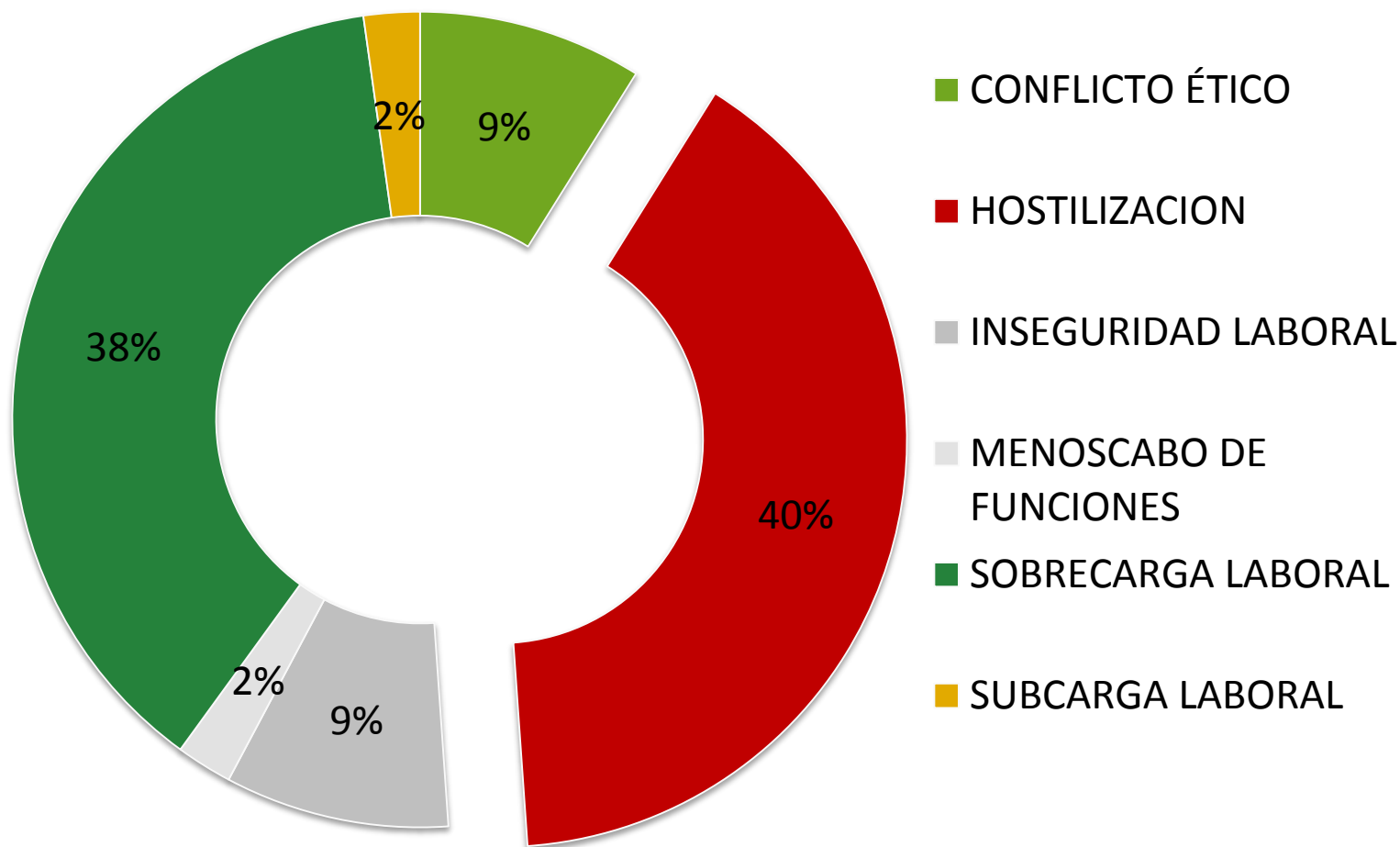
ENFERMEDADES DE ORIGEN LABORAL

AUMENTO DE CASOS 2015 VS 2014

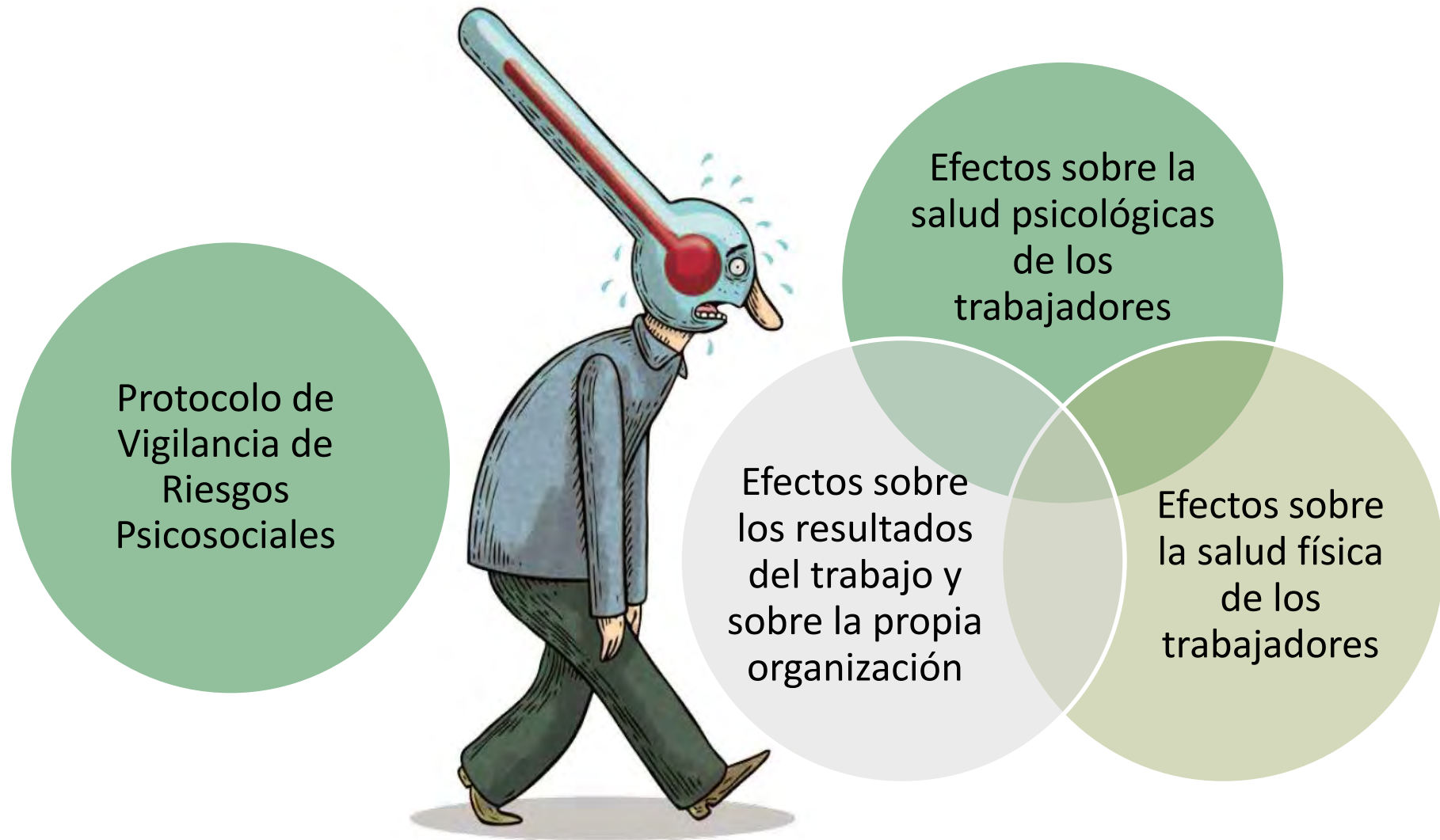


CASOS DE EP DE SALUD MENTAL 2015

DETALLE DE CONDICIÓN



¿POR QUÉ PREOCUPARSE DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?



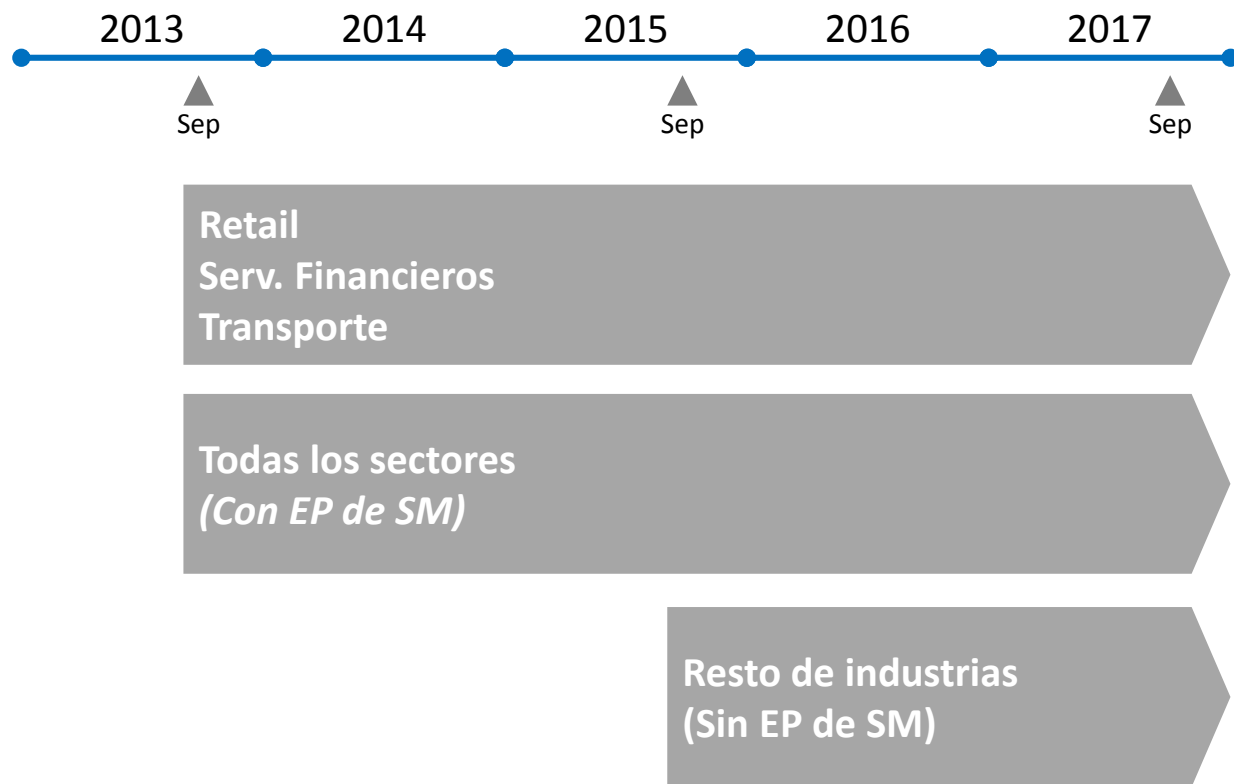
El Trabajador Chileno

Riesgos Psicosociales / Enfermedades profesionales de Salud Mental

Experiencia 2015 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Intervenciones en Riesgos Psicosociales

LÍNEA DE TIEMPO DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO



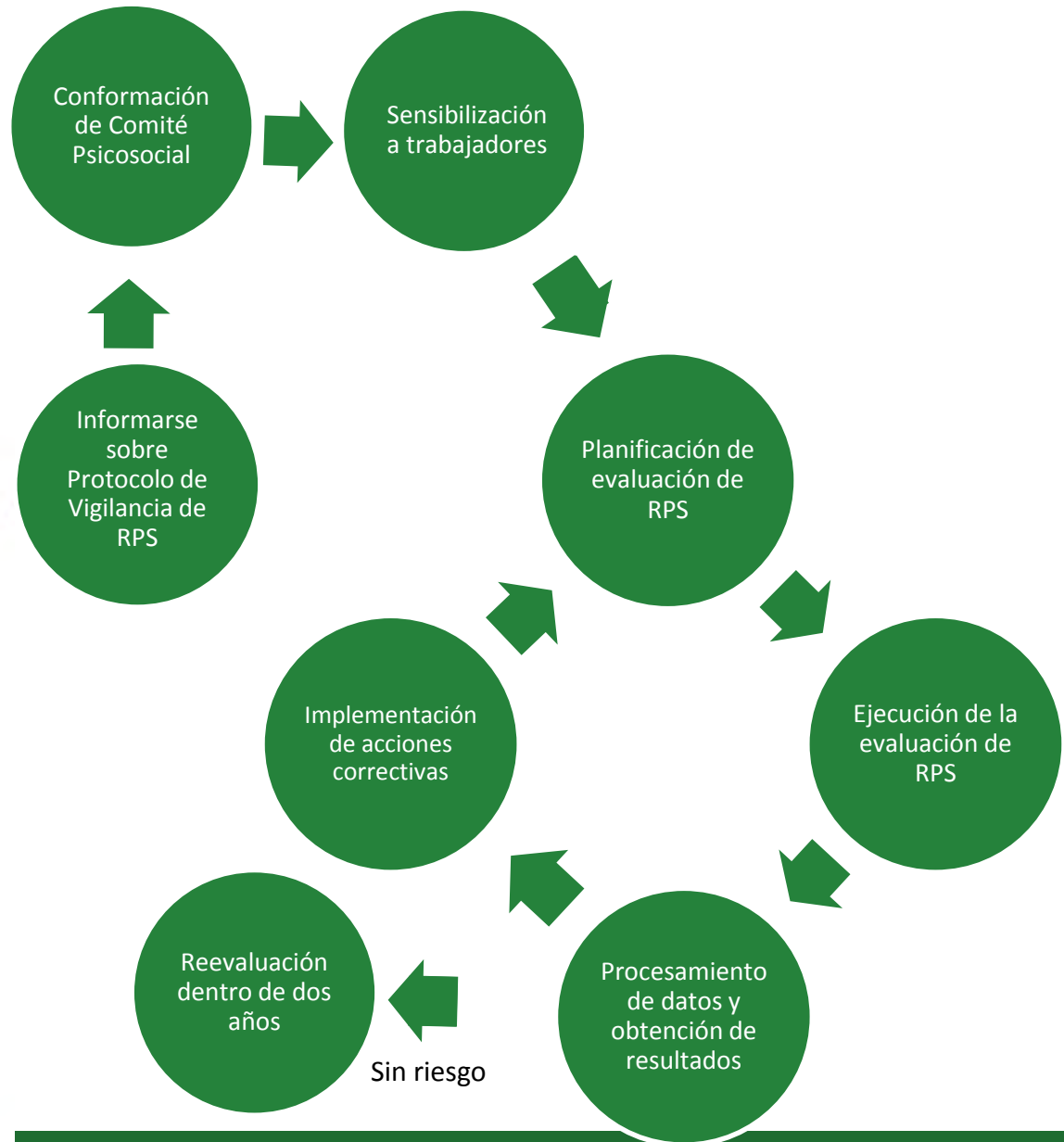
La entrada en vigencia obliga a las empresas a ejecutar

- Sensibilización
- Evaluación
- Interpretación

Y en caso de obtener resultados con riesgo

- Implementación de medidas correctivas

CICLO PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Modelo Demanda/Control/Apoyo Social (Karasek, 1990) y Modelo Esfuerzo/Recompensa (Siegrist, 1996)

Da origen a Cuestionario Psicosocial de Copenhague



Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)

Desarrollado el año 2000 por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca



Istas 21-CoPsoQ (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud)

Desarrollada en 2002. Adaptación a la población española



SUSESO – ISTAS 21

Adaptado a población Chilena, aplicable a distintas actividades económicas y productivas.



Exigencias Psicológicas

- ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?
- En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?

Trabajo Activo y desarrollo de habilidades



- ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?
- ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?



Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

- ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
- ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

Compensaciones



- ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?
- Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco



Doble Presencia

Cambios en
preguntas de esta
dimensión

- Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?
- Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

EXISTEN TRES VÍAS PARA QUE LA EMPRESA ENTRE EN PROGRAMA DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1.1 Por acogida de enfermedad profesional de salud mental:

- Posea una enfermedad profesional de origen de salud mental acogida por ACHS en primera instancia.
- Posea una enfermedad profesional de origen de salud mental acogida por SUSESO en segunda instancia.

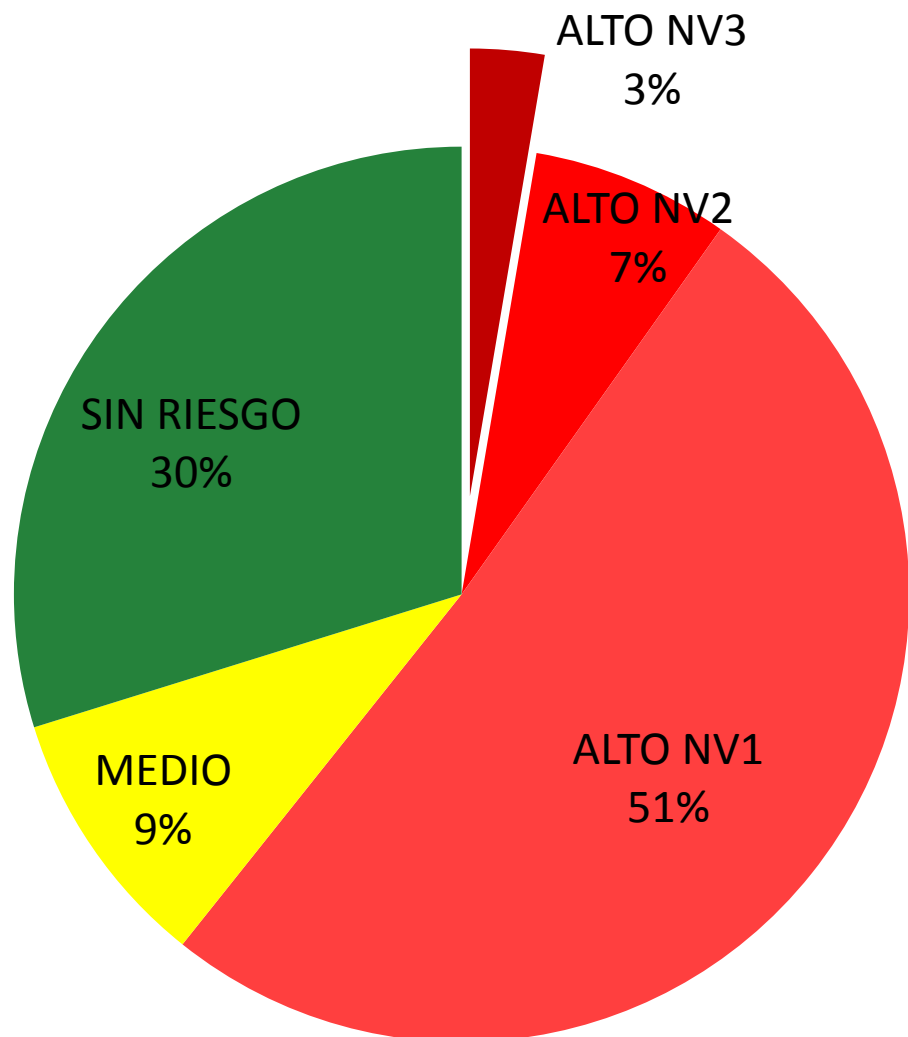
1.2. Por protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales:

- Una vez realizada la encuesta SUSESO-ISTAS 21 breve, dado el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales, este aparece con 4 o 5 dimensiones en riesgo.
- Una vez realizada la encuesta SUSESO-ISTAS 21 breve en segunda instancia (proceso nuevo) el nivel de riesgo no ha disminuido .

1.3. Por indicación de la Dirección del Trabajo:

- Ocurred una inspección por parte de la Dirección del trabajo, esta genera un Acta de Mediación con indicaciones referidas a la intervención preventiva de riesgos psicosociales.

Nivel de riesgo en Unidades de Análisis



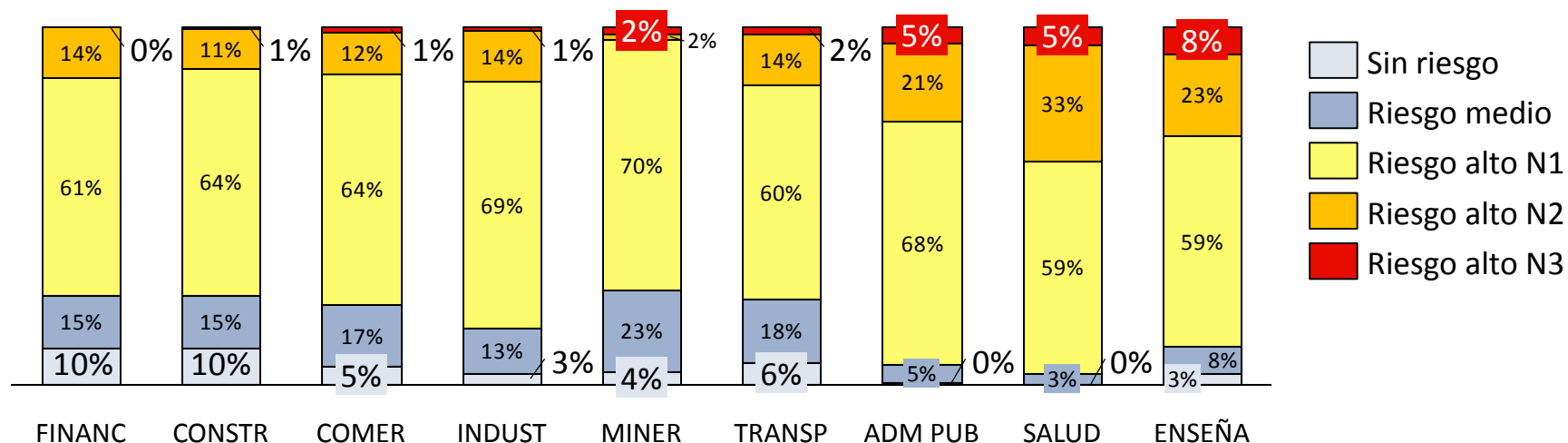
Nivel de Riesgo	Reevaluación
Sin Riesgo	2 años
Riesgo Medio	1 año (3m)
Alto N1	6 Meses (3m)
Alto N2	12 Meses (6m)
Alto N3	Vigilancia (1 año) (6m)

Unidades de análisis	896
Cantidad de Empresas	289
N Empresas en riesgo	188
N Empresas sin riesgo	101
N Cuestionarios	78481
N Cuest Validos	75730
N Cuest en riesgo	53303

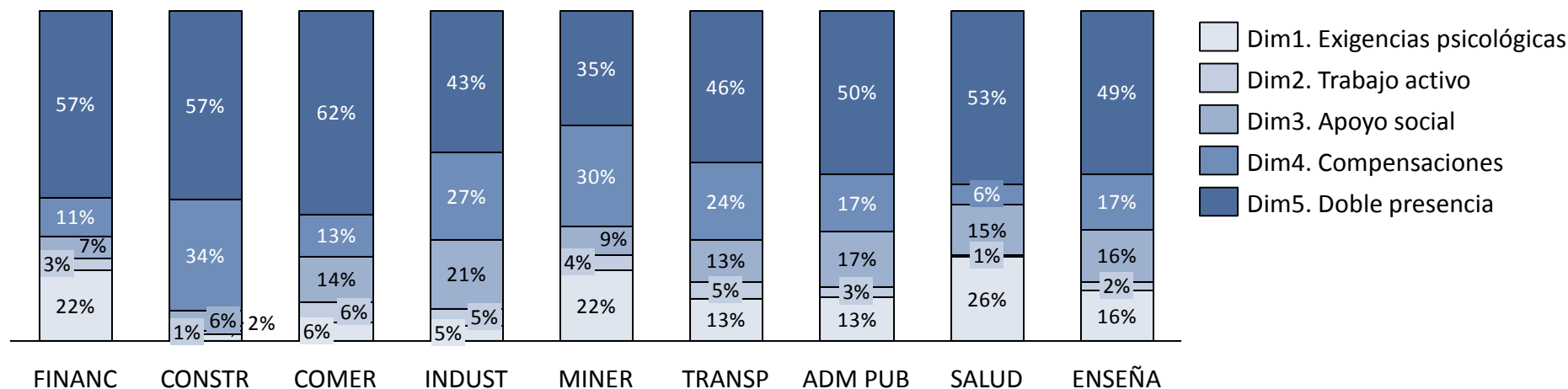
PASOS A SEGUIR POST EVALUACIÓN

	Condición	Medidas	Repetir evaluación
Situación “Sin Riesgo”	Las 5 dimensiones están dentro del nivel de riesgo bajo	Sin medidas	Empresa, dentro de 2 años
Situación “Riesgo Medio”	Al menos 1 dimensión en riesgo medio	3 meses para implementar medidas correctivas locales	Empresa, dentro de 1 año
Riesgo Alto Nivel 1	1 o 2 dimensiones en riesgo alto	3 meses para implementar medidas correctivas locales	Empresa, dentro de 6 meses
Riesgo Alto Nivel 2	3 dimensiones en riesgo alto	6 meses para implementar medidas correctivas locales	Empresa, dentro de 1 año
Riesgo Alto Nivel 3	4 o 5 dimensiones en riesgo alto	- Informar a su mutualidad para ser incorporado al programa de vigilancia - Mutualidad deberá informar a SEREMI y SUSESO	Mutualidad, dentro de un año

PREVALENCIA DE LUGARES DE TRABAJO POR NIVELES DE RIESGO Y SECTOR



EN RIESGO ALTO POR ÁREA ECONÓMICA



El Trabajador Chileno

Riesgos Psicosociales / Enfermedades profesionales de Salud Mental

Experiencia 2015 Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

Intervenciones en Riesgos Psicosociales

Se examinaron ejemplos de intervenciones preventivas en riesgos psicosociales en una muestra de siete países Europeos:

Más del 90% se centra en intervenciones dirigidas al individuo, que buscan la adaptación de la persona al entorno.

¿Por qué?



Se sigue pensando que los problemas de estrés se debe solo a las personas.

En general, no existe en gran interés en no tener que cambiar mucho la organización de trabajo para cambiar el problema.

SISTEMATIZACIÓN DEL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ORGANIZACIONES

Matriz de
Identificación
de Peligro
(MIP)

Resolución de
calificación
(RECA)

Medidas de
Intervención

SISTEMATIZACIÓN DEL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ORGANIZACIONES

Matriz de
Identificación
de Peligro
(MIP)

Resolución de
calificación
(RECA)

Medidas de
Intervención

KIT Educación



SISTEMATIZACIÓN DEL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ORGANIZACIONES

Matriz de
Identificación
de Peligro
(MIP)

Resolución de
calificación
(RECA)

Medidas de
Intervención

Teniendo en cuenta el agente de riesgo respecto a la Circular 3167, del 27 de Octubre de 2015 (Normas mínimas de evaluación que deben cumplir en el proceso de calificación del origen de las enfermedades denunciadas como profesionales). Se entregan indicaciones individuales y organizacionales.

1	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
2	Evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral										
3											
4		Macro área	Agente de riesgo	Criterio de observación	Definición	Indicación individual	Indicación organizacional	Porqué (todo esto ayudará dado que)	Subdimensión		
15		el contexto del trabajo	Liderazgo disfuncional y/o menoscabo	el liderazgo disfuncional	el escaso nivel de comunicación y apoyo social directo (estilo autoritario o laissez-faire), así como una jefatura injusta en la distribución de tareas o que resuelve mal los conflictos entre subalternos o mantiene relaciones conflictivas con estos	se debe intervenir con la jefatura directa del trabajador(a), dando a conocer el procedimiento de comunicación interna entre estamentos, así como el procedimiento de actuación en el trato de violencia, abuso y acoso en el lugar de trabajo. Se debe potenciar el uso de dichos procedimientos por parte del trabajador y del equipo de trabajo directo, teniendo especial sensibilidad en el uso de la información y el manejo de esta. Si la jefatura a sido un agente hostilizador, debe considerarse la posibilidad de alejar al agente hostilizador del trabajador(a) y/o generar una instancia de trabajo por parte del área de recursos humanos de la organización.	generar un procedimiento de comunicación interna entre estamentos . En este, se debe explicitar como los supervisores deben alentar a los trabajadores a utilizar las herramientas y el equipo de manera adecuada. De esta forma, la seguridad puede mejorarse y los problemas de salud como trastornos musculoesqueléticos pueden evitarse. Los supervisores deben prestar especial atención a los nuevos los trabajadores y a las personas con problemas de salud especial o en la necesidad de una formación especial. El ajuste correcto entre los trabajadores y las tareas de los trabajadores mejorarán su bienestar, así como la productividad de la empresa. Cuando los trabajadores informan al supervisor sobre problemas relativos a su trabajo, es muy importante que se tomen medidas rápidamente para aliviar los problemas de una manera adecuada, en todos los casos, los trabajadores deben recibir retroalimentación por parte del supervisor para que puedan ver que sus problemas están siendo tratados en serio. Dicho procedimiento debe estar acorde al procedimiento de actuación en el trato de violencia, abuso y acoso en el trabajo , en donde se explicita como ayudar a la víctima, como reaccionar frente al agresor prevenir nuevos casos y aprender del incidente.	Cuando los supervisores(as) hablan frecuentemente con los trabajadores(as), los problemas cotidianos relativos al trabajo se resolverán rápidamente. Esto, a su vez, reduce los roces y mejora la productividad. La comunicación frecuente y fácil entre estamentos crea un ambiente de apoyo y un ambiente positivo en el lugar de trabajo, cuando un supervisor(a) tiene conversaciones frecuentes con los trabajadores(as) será fácil corregir errores y mejorar la calidad de los productos y servicios. La comunicación frecuente velará por que las sugerencias de los trabajadores(as) y sus ideas pueden ser llevadas adelante y consideradas por la dirección. La comunicación diaria y sencilla es una de las maneras más eficaces de crear un ambiente positivo y de apoyo en el trabajo.	Calidad de Relación con Superiores		
19											
22											

SISTEMATIZACIÓN DEL CONTROL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN ORGANIZACIONES

Matriz de
Identificación
de Peligro
(MIP)

Resolución de
calificación
(RECA)

Medidas de
Intervención



MEDIDA 6: INFORMAR A ALTA GERENCIA DE LAS OPINIONES DE LOS TRABAJADORES.

DIMENSIÓN TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES SUBDIMENSIÓN SENTIDO EN EL TRABAJO

¿POR QUÉ?

- Es importante que la alta dirección tenga una correcta imagen de las opiniones y actitudes de los trabajadores. Esto hace que sea posible para ellos tomar decisiones informadas sobre el lugar de trabajo.
- La información correcta sobre las opiniones y posturas de los trabajadores es fundamental para que los gerentes no caigan en el error por malos entendidos y estereotipos.
- Los trabajadores a menudo tienen información muy relevante y precisa sobre los problemas y desafíos en el lugar de trabajo. Usar esta información es una buena manera de mejorar la calidad del trabajo y la productividad.
- Cuando los trabajadores saben que sus opiniones son escuchadas por la dirección -en particular, por el nivel superior de la dirección- aumenta su confianza en sí mismos, su compromiso y motivación. Cuando presentan opiniones y quejas los trabajadores a los altos mandos aumenta su sensación de ser apoyados por sus supervisores.

¿CÓMO?

1. Los mandos medios pueden aprender acerca de los puntos de vista de los trabajadores mediante reuniones periódicas en las que el trabajo diario sea discutido.
2. La alta dirección debería utilizar los canales sistemáticos para aprender acerca de los puntos de vista y preocupaciones de los trabajadores. Los supervisores juegan un papel importante, ya que tienen contacto directo con los trabajadores.
3. Deben establecerse canales de comunicación para que los trabajadores puedan expresar sus puntos de vista, experiencias y sugerencias, ya sea directamente o a través de sus supervisores y gerentes.
4. Los trabajadores siempre deben recibir información cuando se han presentado sugerencias o puntos de crítica. La crítica abiertamente expresada debe ser considerada como un recurso para la mejora y no un problema.
5. Las opiniones de los trabajadores también pueden estar registradas a través de cajas de correo interno, letreros o cuestionarios.

OTROS CONSEJOS

- Muestre que la crítica de los trabajadores es apreciada y tomada en serio. Esto crea un ambiente de confianza y respeto.
- Considere a los trabajadores críticos y activamente comprometidos como un recurso y no un problema en el lugar de trabajo.
- Puede utilizar los comentarios de los trabajadores para corregir procedimientos y ajustar nuevas iniciativas en el lugar de trabajo si es necesario. Los supervisores deben estar atentos a esos comentarios.

Es muy importante mantener la comunicación abierta entre los altos directivos y los trabajadores del centro de trabajo. Si la comunicación está bloqueada, dará lugar a un ambiente negativo en el lugar de trabajo y a menor productividad.

- Informarse
- Solicitar ayuda a su mutualidad
- Empoderarse del proceso
 - Nombrar responsable interno
 - Planificar
- Aprovechar esta instancia para dialogar con su comunidad de empleados



Protocolo de Riesgos Psicosociales: ¿Cuáles son las implicancias para las empresas?

Andrés Herreros
4 de Octubre 2016