SUSESO
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

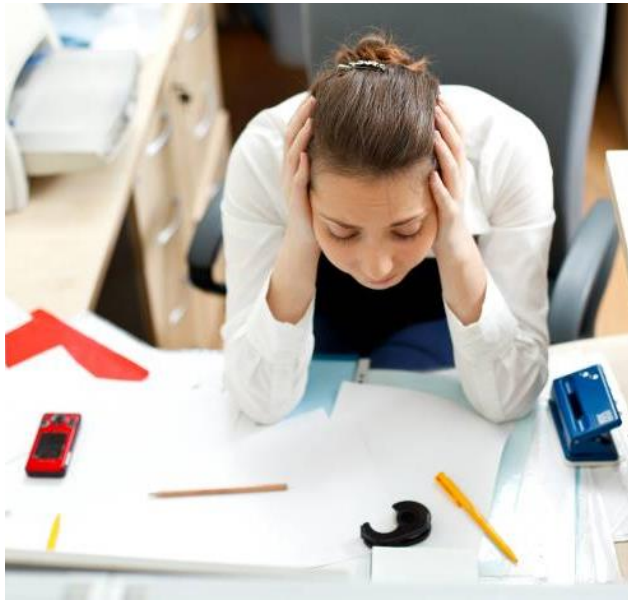
Prevención de los factores de riesgo psicosocial laboral en Chile: Un camino en construcción

Pamela Gana Cornejo
Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo
Superintendencia de Seguridad Social
Ministerio del Trabajo y Previsión Socia
Chile

En la últimas décadas las condiciones del trabajo y del empleo han sido profundamente modificadas.

El trabajo pasó de ser fundamentalmente físico a ser fundamentalmente mental.

Estos cambios en el mundo laboral traen como consecuencia un cambio en el tipo de riesgos para la salud que enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo. Si hace 50 años los riesgos más relevantes eran de tipo físico, químico, biológico o ergonómico, hoy, sin que estos riesgos hayan desaparecido, cobran cada vez mayor importancia los riesgos de tipo psicosocial.



Evolución del concepto de riesgo psicosocial laboral en Chile

Ley N° 16.744
1968

- Se promulga en y crea el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

DS N° 109
1968

- Por primera vez se incorporan definiciones legales para accidente del trabajo y enfermedad profesional entre estas últimas, se incluye la **"neurosis profesional incapacitante"**.

Constitución política 1980

- En el listado de derechos fundamentales, se establece que es deber del Estado proteger el derecho a la vida, la integridad física y **psíquica.**

DS N° 73
2006

- Precisa las enfermedades citadas en DS 109. **Neurosis profesional** distintas formas de presentación clínica: **trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico.**

Evolución del concepto de riesgo psicosocial laboral en Chile

Se define que la **neurosis laboral incapacitante** puede presentarse en todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se demuestre relación causa a efecto. (efecto DIRECTO)

Patología Mental

Patología Física

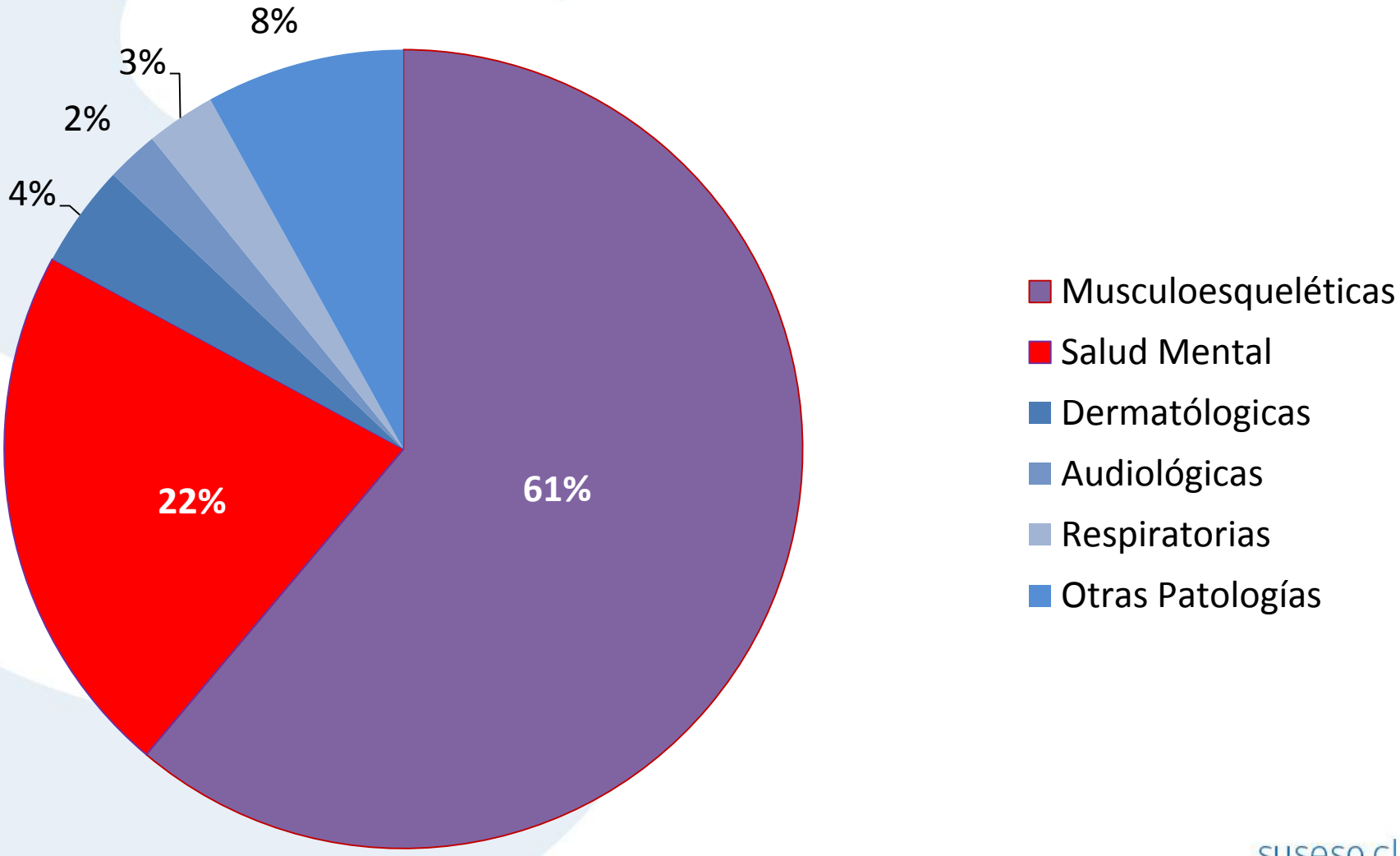
Estrés
(tensión psíquica)

Agente

EXPOSICIÓN A

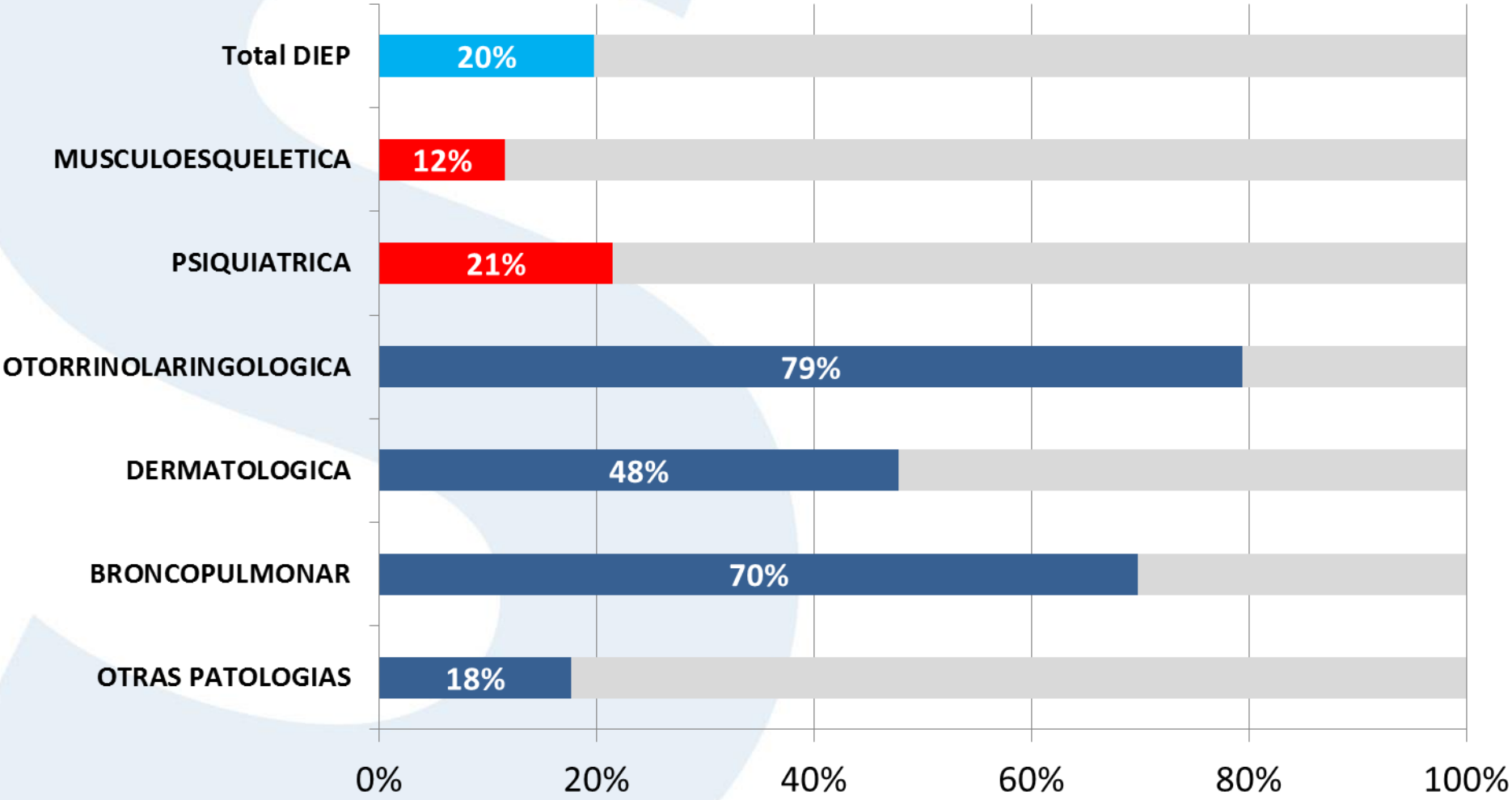
Factores de Riesgo Psicosocial

Distribución de las afecciones denunciadas como enfermedad profesional



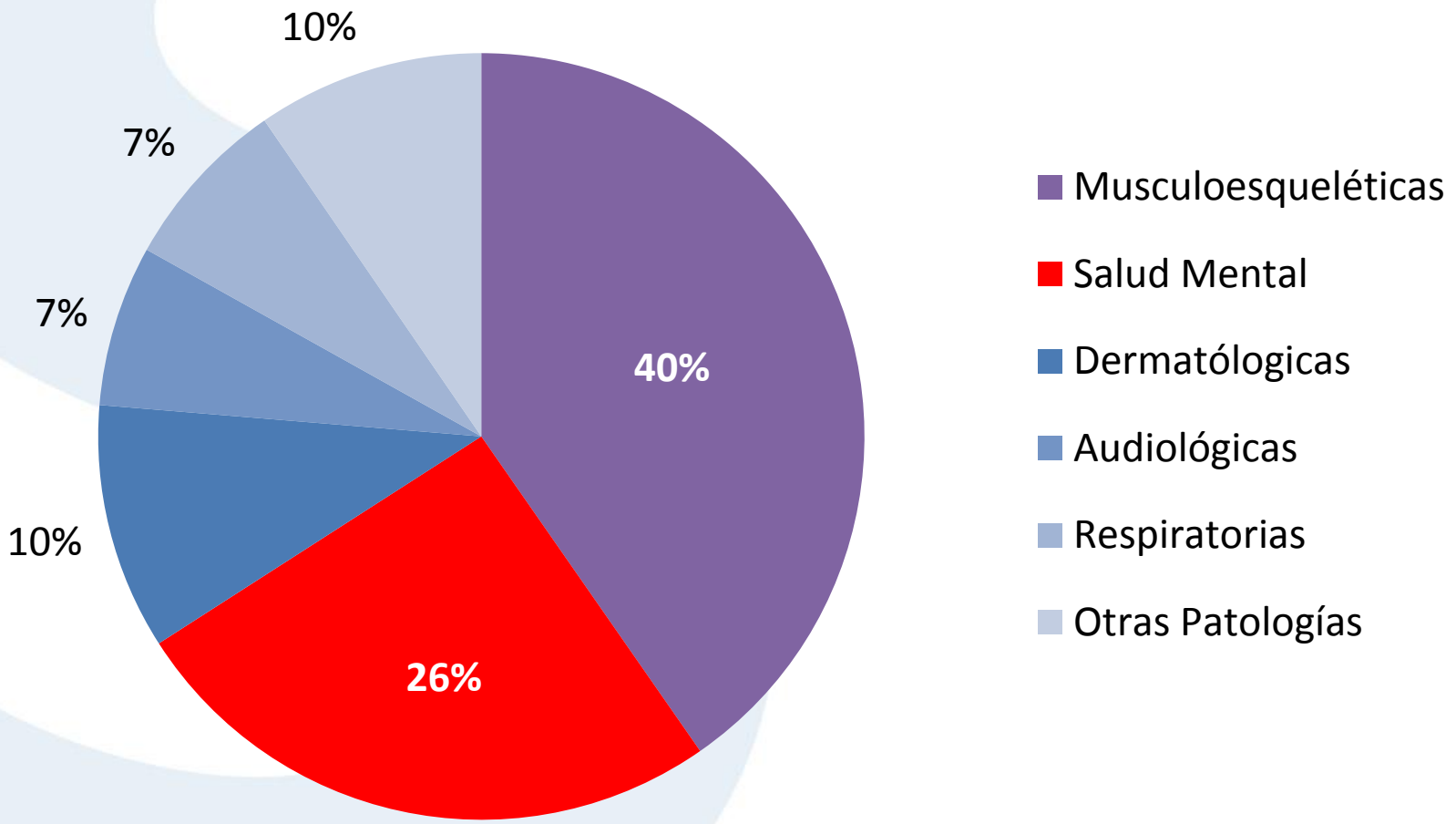
SISESAT 2015 (al 26 de Febrero de 2016)

Porcentaje de casos calificados como laboral según tipo de patología



Enfermedades de Origen Laboral (incluye alta inmediata)

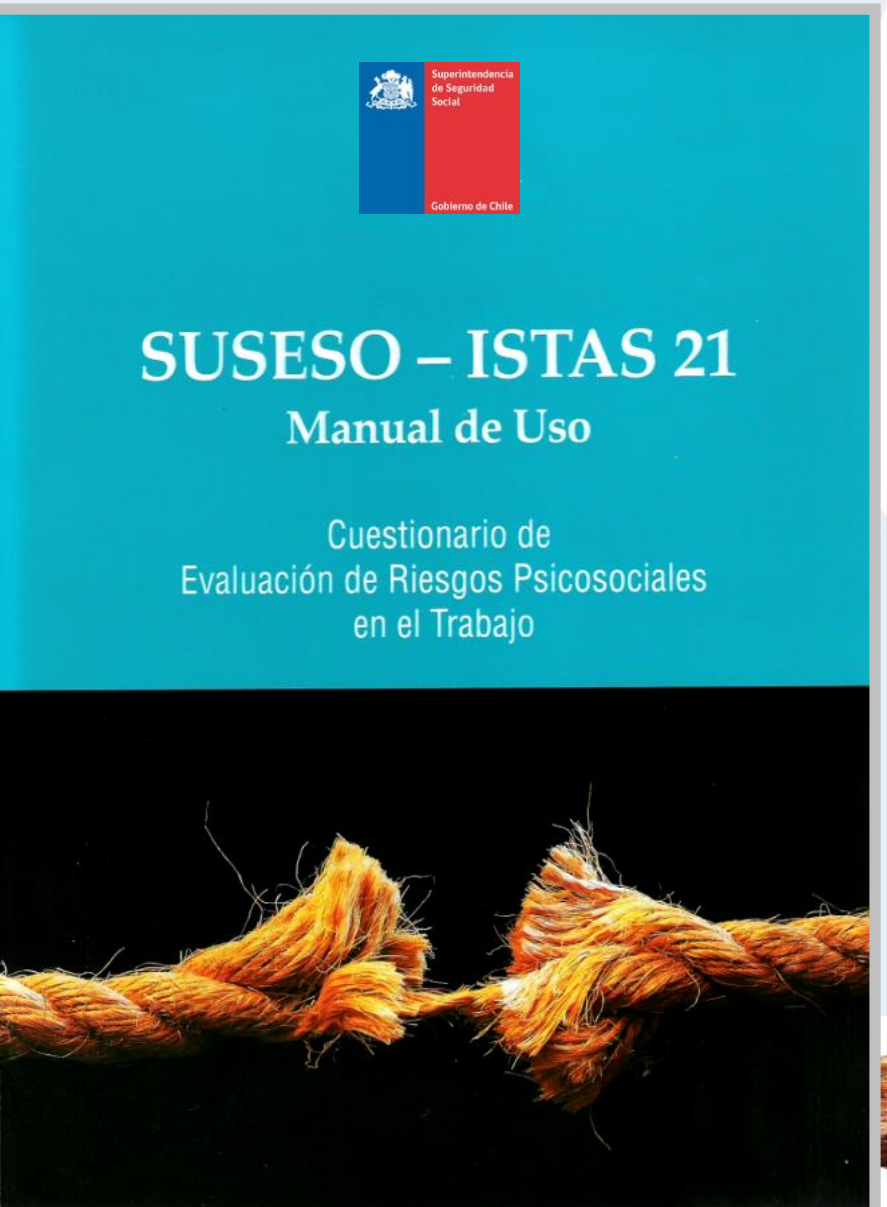
Mutualidades e ISL – 2015*



** Información preliminar.*

Fuente: SISESAT

Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo



SUSESO - ISTAS 21

- Basado en la versión española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague **(CoPsoQ).**
- Adaptado - validado científicamente y estandarizado en la población chilena por la SUSESO en **2008 y publicado en 2009.**
- Construido sobre los modelos de riesgo psicosocial más aceptados .

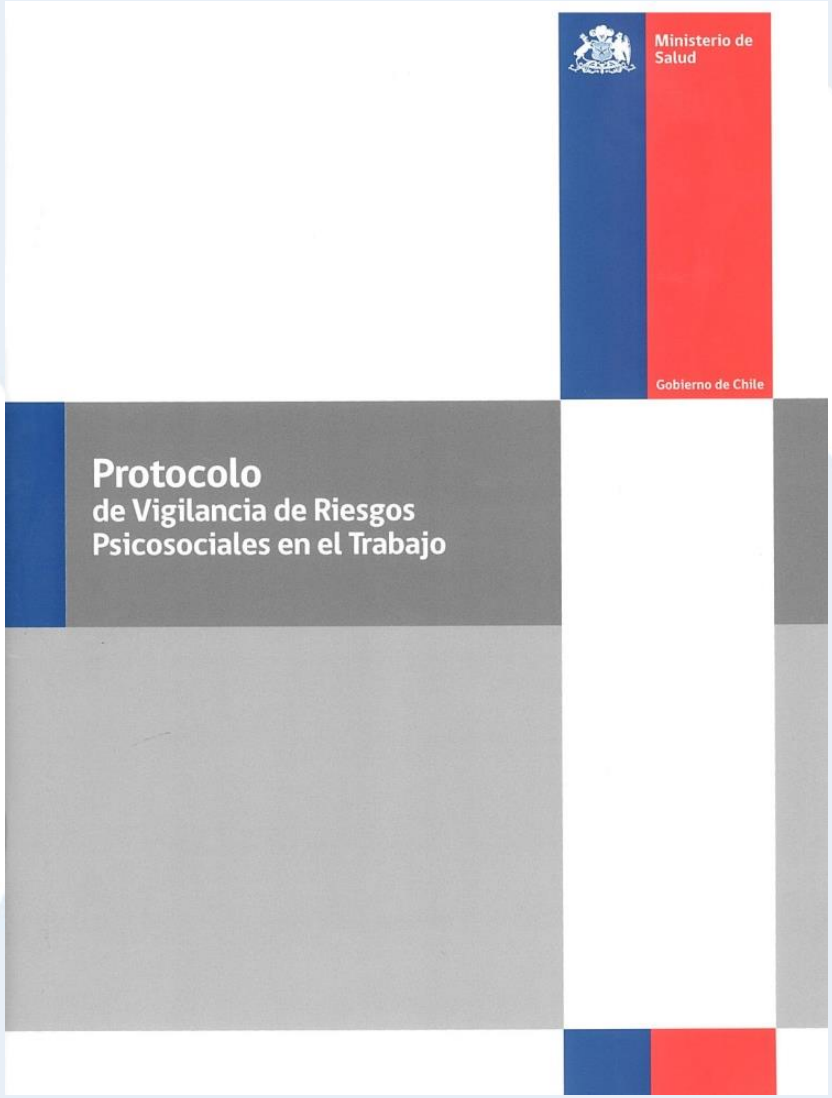
Dimensiones

Exigencias psicológicas
Exigencias psicológicas cuantitativas
Exigencias psicológicas cognitivas
Exigencias psicológicas emocionales
Exigencias psicológicas de esconder emociones
Exigencias psicológicas sensoriales
Trabajo activo y desarrollo de habilidades
Influencia
Control sobre los tiempos de trabajo
Posibilidades de desarrollo en el trabajo
Sentido del trabajo
Integración en la empresa

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo
Claridad de rol
Conflicto de rol
Calidad de liderazgo
Calidad de la relación con superiores
Calidad de relación con compañeros de trabajo
Compensaciones
Estima
Inseguridad respecto al contrato de trabajo
Inseguridad respecto a las características del trabajo
Doble presencia
Preocupación por tareas domésticas
Carga de tareas domésticas

Metodología SUSESO ISTAS 21

Exigencia de medición e intervención en RPSL en Chile

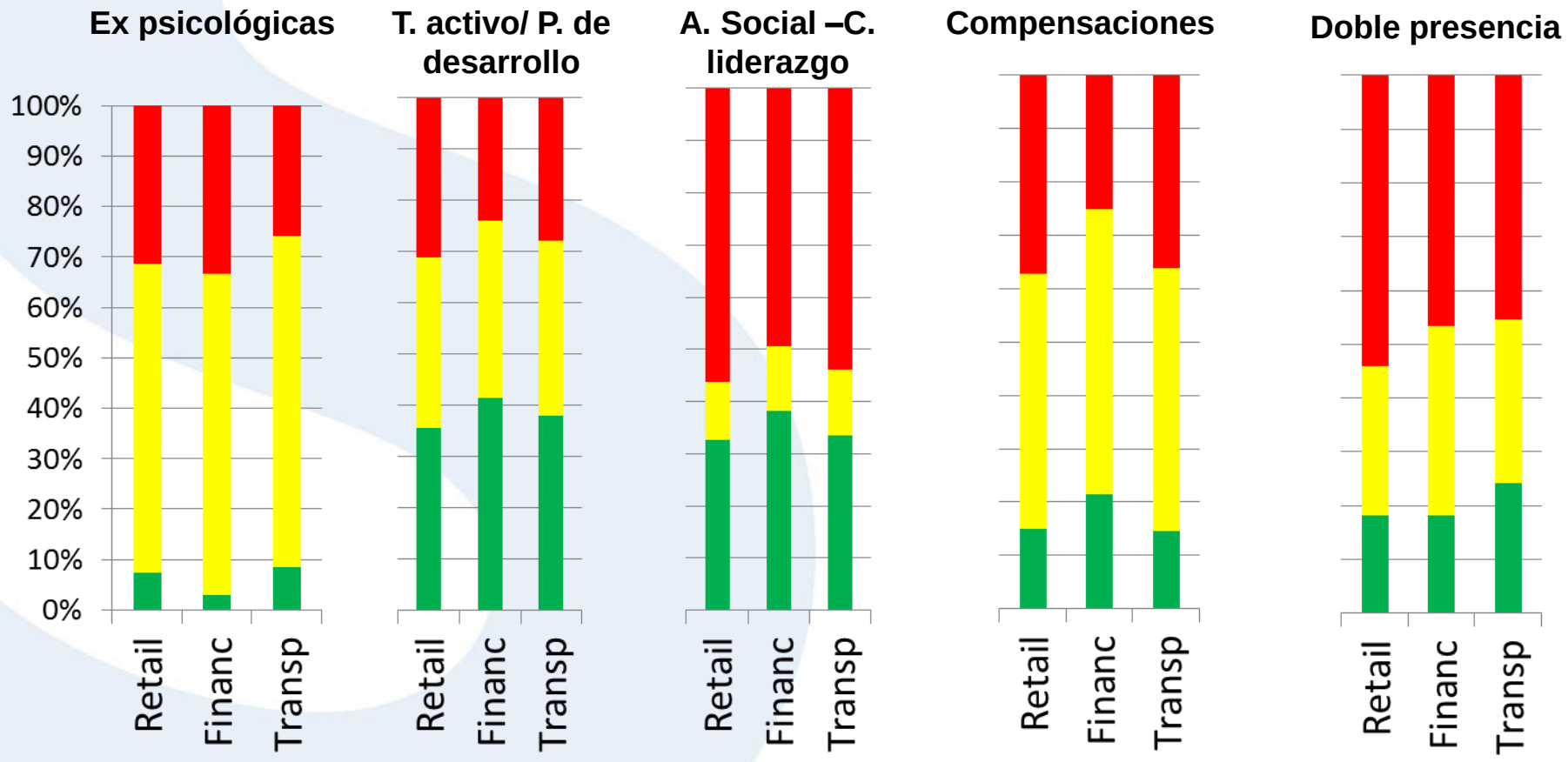


- MINSAL publicó en junio de **2013** el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.
- Identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.
- Alcance y aplicación en todas las empresas, organismos públicos y privados que se encuentren legal y formalmente constituidas, con independencia del rubro o sector de la producción en la cual participen, o del número de sus trabajadores.
- El instrumento para medir los RPSL en el trabajo es el **Cuestionario SUSESO/ISTAS21.**

Actores y responsabilidades en la medición de los factores de RPSL en Chile

	Empresa	Trabajadores	Organismo Administrador	Seremi Salud	Dirección del Trabajo	Superintendencia de Seguridad Social
Función	Responsable de gestionar el riesgo en la organización (Puede solicitar asesoría a su OA).	Participación activa	Responsable de la organización en situación de riesgo alto / evento centinela (intervención y seguimiento).	Fiscalización	Fiscalización	-Entrega la norma y metodología. SUSESO ISTAS 21. -Investigación.
Instrumento	Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 Versión Breve.	-Comité. -Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Breve/Completo.	-Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión Completa. -Metodología de intervención. -Cuestionario breve on line.	- Cuestionarios - Bitácora con registro de etapas de metodología SUSESO/ISTAS 21.	- Cuestionarios - Bitácora con registro de etapas de metodología SUSESO/ISTAS 21.	-Manual de USO. -Circular OA. -Asistencia técnica. -Cuestionario Completo on line.

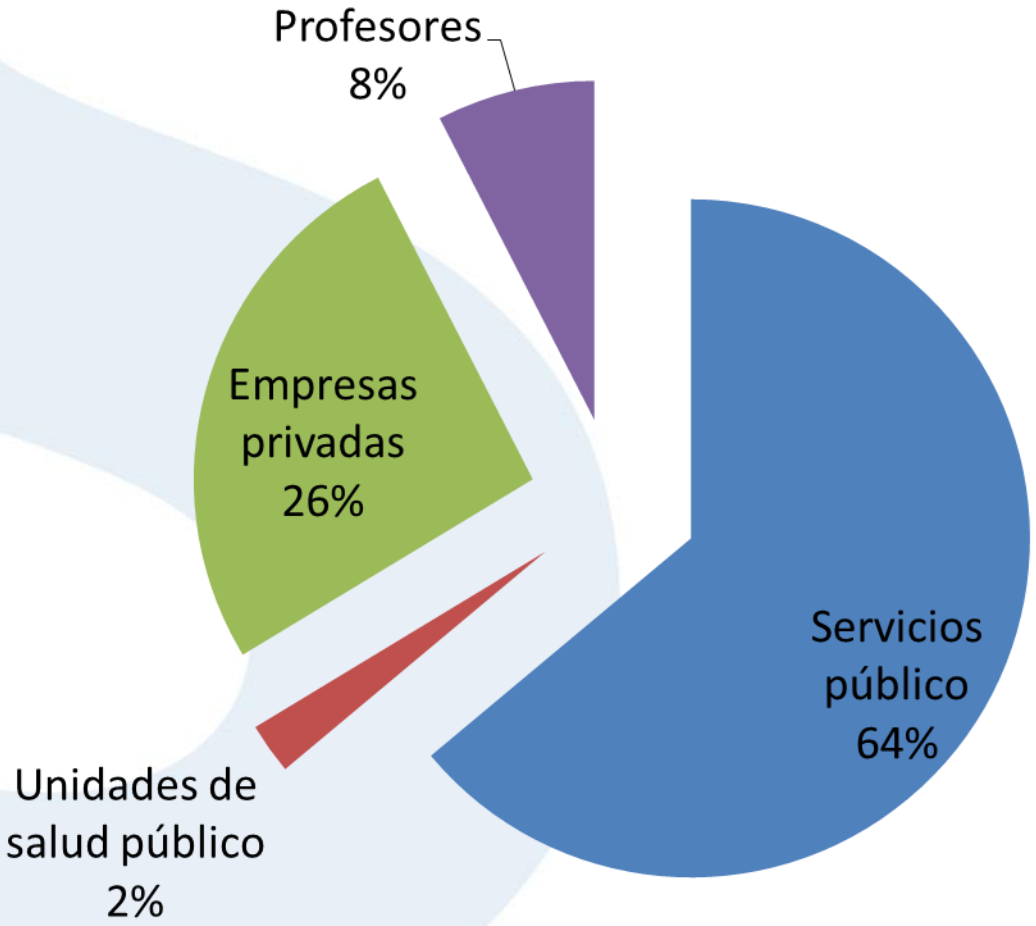
Prevalencia de niveles de riesgo por dimensión. Cuestionario breve. Registros SUSESO (2014-2015). n = 108.492



Centros de trabajo y niveles de riesgo por dimensión. Cuestionario breve. Registros SUSESO (2014-2015). n= 995

Número de dimensiones en riesgo alto	Número de centros de trabajo evaluados	Centros con doble presencia	Centros sin doble presencia
0	341	0	0
1	449	408	41
2	121	106	15
3	61	58	3
4	20	19	1
5	3	3	0
Total	995	594	96

Aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión completa (COPSOQ I) dic 2014 – sep 2015



N = 4507

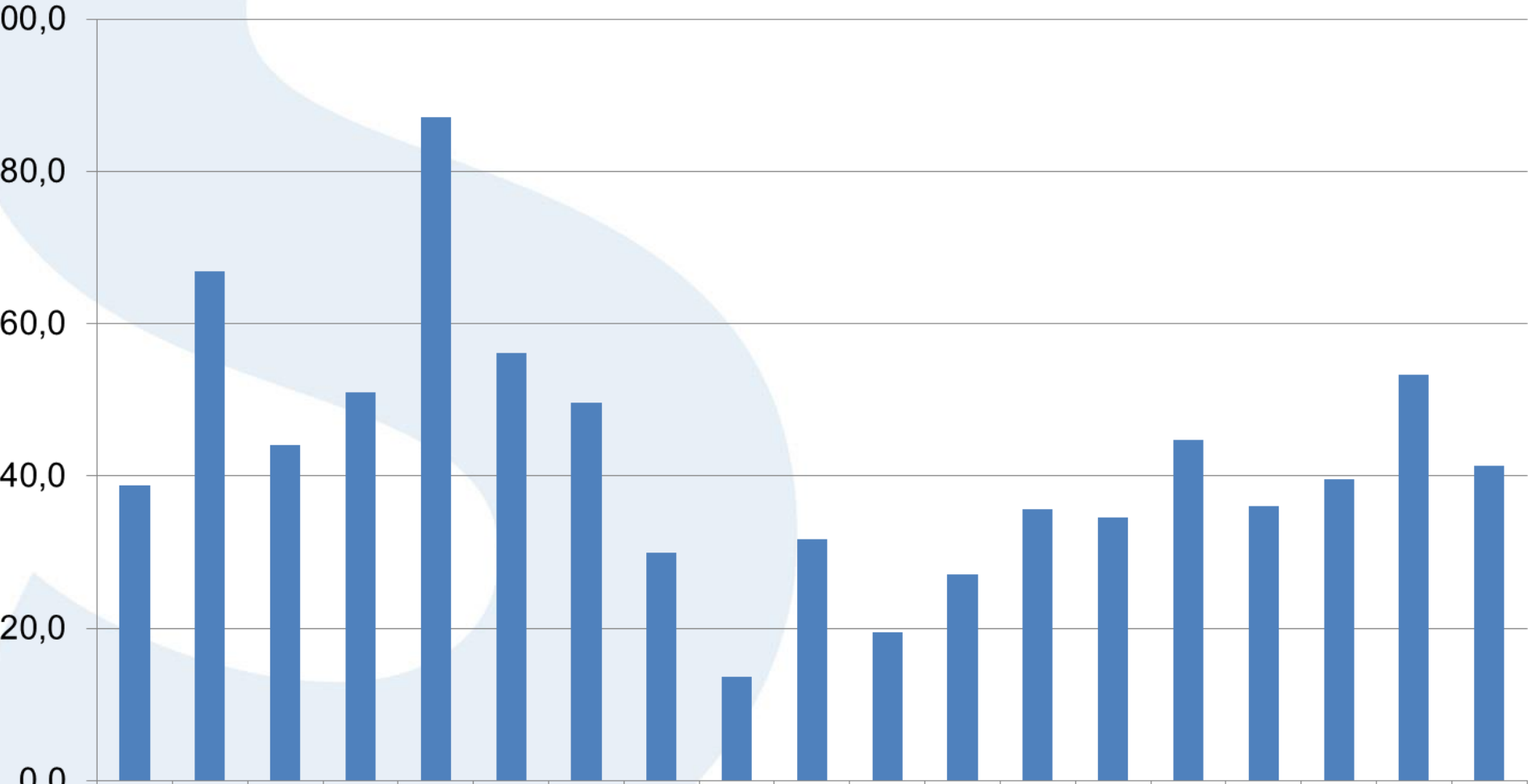
Resultados. Cuestionario completo. (2014-2015). n = 4507.

Hombres	(%)	Mujeres	(%)
1832	40,6	2672	59,3

Edad	(%)
< 26 años	6,7
26-35 años	29,1
36-45 años	29,3
46-55 años	20,3
> 55 años	14,6

Sueldo (pesos)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Hasta 200.000	17,4	21,9
De 201.000 a 500.000	26,4	31,9
De 501.000 a 801.000	17,8	15,6
De 801.000 a 1.000.000	12,2	11,3
De 1.001.000 a 2.000.000	22,9	17,6
Más de 2.000.000	3,3	1,6
***p* < 0.0001**		

Puntaje medio de riesgo psicosocial laboral. Cuestionario completo. Registros SUSESO (2014-2015). n = 4507.



	CU	CO	EM	EE	ES	IN	CT	PD	ST	IE	CL	CR	RS	ET	IC	IT	DP	DC	RPSL
Riesgo	38,7	66,9	44,1	51,0	87,2	56,1	49,6	30,0	13,6	31,7	19,5	27,2	35,6	34,6	44,8	36,0	39,6	53,4	41,3

suseso.cl

Medias de riesgo por sexo. Ordenadas por diferencias. Dimensiones de mayor riesgo en mujeres. Registros SUSESO (2014-2015). n = 4507.

Subdimensión	hombres	mujeres	Dif. medias	p value
DP – preocupación por tareas dom	43.46	60.13	-16.67	.000
IT – inseguridad del trabajo	37.06	41.31	-4.26	.000
CT – control sobre el tiempo	47.52	51.07	-3.55	.000
EM – ex psicológicas emocionales	42.19	45.41	-3.22	.000
PD – posibilidades de desarrollo	28.45	31.04	-2.59	.000

Medias de riesgo por sexo. Ordenadas por diferencias. Dimensiones de mayor riesgo en hombres. Registros SUSESO (2014-2015). n = 4507.

Subdimensión	hombres	mujeres	Dif. medias	p value
ET – estima	47.28	43.02	4.26	.000
CU – ex psicológicas cuantitativas	40.10	37.74	2.35	.000
RL – claridad de rol	29.09	25.84	3.25	.000
DC – carga de tareas domésticas	29.09	25.84	3.25	.000
CO – ex psicológicas cognitivas	68.72	65.61	3.11	.000

Medias de riesgo por sexo. Dimensiones sin diferencias entre hombres y mujeres. Registros SUSESO (2014-2015). n = 4507.

Subdimensión	hombres	mujeres	Dif. medias	p value
IC – inseguridad del contrato	37.10	35.29	1.80	.071
IE – integración con la empresa	32.17	31.38	0.79	.255
CR – conflicto de rol	34.80	36.18	-1.38	.056
IN – influencia	55.48	56.56	-1.08	.082
ES – ex psicológicas sensoriales	86.68	87.49	-0.81	.066
RC – relación con los compañeros	36.33	36.96	-0.62	.425
CL – calidad de liderazgo	34.26	34.77	-0.51	.437
EE – ex psicol esconder emociones	50.71	51.19	-0.48	.569
RS – relación con los superiores	27.30	27.78	-0.48	.453
ST – sentido del trabajo	13.46	13.72	-0.26	.549

Desafíos

- ✓ Ampliar la cobertura de evaluación de RPSL basado en la metodología SUSESO/ISTAS21.
- ✓ Lograr un mayor involucramiento de los trabajadores en el proceso de aplicación.
- ✓ Fomentar competencias técnicas en las organizaciones de trabajadores en RPSL y en Seguridad y Salud en el Trabajo en general.
- ✓ Integrar los datos antes señalados con otros del SISESAT que permitan el seguimiento de la exposición de los trabajadores a los riesgos laborales a través de su ciclo de vida.
- ✓ Continuar con la recopilación de la información de los cuestionarios levantados de forma longitudinal para evaluar los cambios que se generan a partir de las intervenciones y el comportamiento de los RPSL por sector productivo en el país.
- ✓ Poner a disposición de la comunidad científica dicha información para el desarrollo de estudios al respecto, en especial de seguimiento y efecto de las intervenciones implementadas.
- ✓ Incorporar en la medición del Cuestionario el acoso laboral y sexual, temas que en los últimos años están cada vez más presentes cuando se resuelven patologías mentales de origen profesional.

GRACIAS

Superintendencia de Seguridad Social

PROTOCOLO DE CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES LABORALES

Calificación de patología mental de origen laboral

- Existe un Protocolo de calificación a partir del año 2016.
- La existencia de una enfermedad mental permite que el lugar del trabajo sea incorporado al programa de vigilancia epidemiológica del organismo administrador respectivo.
- Lo que significa aplicar la Metodología SUSESO/ISTAS21 y la versión completa del instrumento.

QUÉ DEBO SABER sobre el nuevo proceso para la calificación del origen de enfermedades denunciadas como laborales

1 DENUNCIA

Si usted sospecha que su dolencia es a causa del trabajo que realiza, entonces su empresa o usted mismo, debe hacer la **Denuncia de Enfermedad Profesional ante su Mutualidad.**

2 7 DÍAS

Desde que usted hace esta Denuncia, su Mutualidad tiene un máximo de **7 días** para que un médico lo atienda. El médico solicitará **exámenes**, para definir su diagnóstico, y la **evaluación de las condiciones de su trabajo.**

3 EVALUACIÓN MÉDICA

En caso de las **enfermedades músculo esqueléticas,** su médico siempre deberá solicitarle una radiografía y una ecografía de la zona de su extremidad superior afectada.

En caso de **patología de salud mental,** siempre deberán realizarle una evaluación médica y una psicológica.

4 CONDICIONES DE SU TRABAJO

En forma paralela, mientras usted se realiza los exámenes solicitados, la mutualidad deberá realizar la **evaluación de las condiciones de su trabajo** para determinar si existe exposición a agentes de riesgo.

En caso de **estudio de su puesto de trabajo por patología mental,** también se realizarán entrevistas a otros trabajadores. y trabajadoras.

5 COMITÉ DE EVALUACIÓN

Realizados los exámenes y la evaluación de las condiciones de su trabajo, será un **Comité de Evaluación** el que califique el origen de una enfermedad como laboral o común.

Esté Comité deberá siempre contar con un médico con experiencia en medicina **del trabajo y con un médico especialista,** según la enfermedad que corresponda, (traumatólogo, fisiatra o psiquiatra).

6 PLAZO MÁXIMO

En **45 días*** – de realizada la Denuncia – como plazo máximo, usted debe ser informado sobre la **calificación de su enfermedad** (laboral o común).

7 CALIFICACIÓN ENFERMEDAD LABORAL

En caso de ser **calificada como laboral,** su empleador deberá **modificar las condiciones** de su puesto de trabajo que generó la enfermedad laboral o **cambiarlo de puesto de trabajo.**

*Desde el 1° de enero de 2017 este plazo será de 30 días