

La gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo en Chile



Unidad de Prevención y Vigilancia
Superintendencia de Seguridad Social
SUSESO

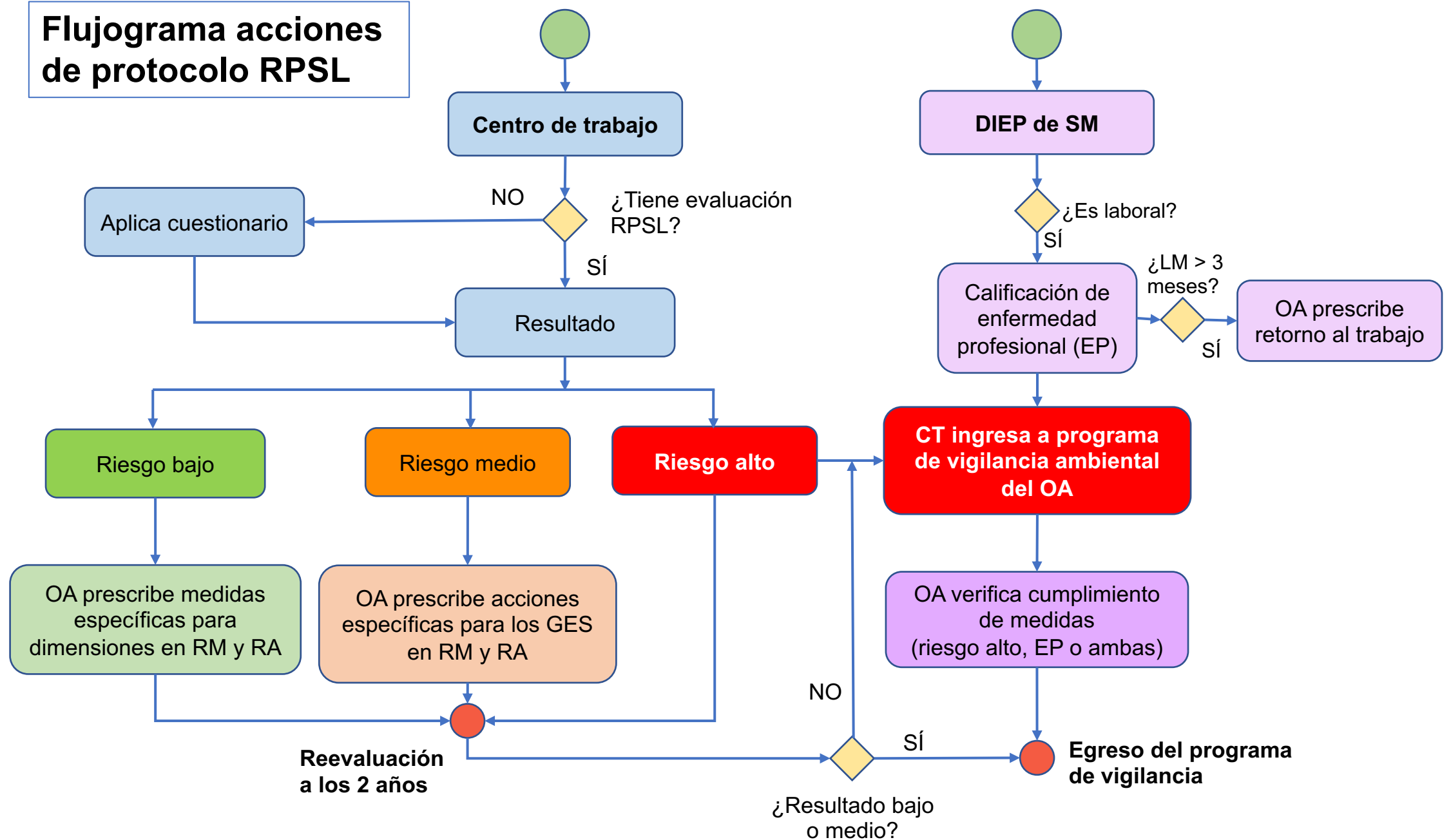
El método de evaluación

Participativo y dialogante

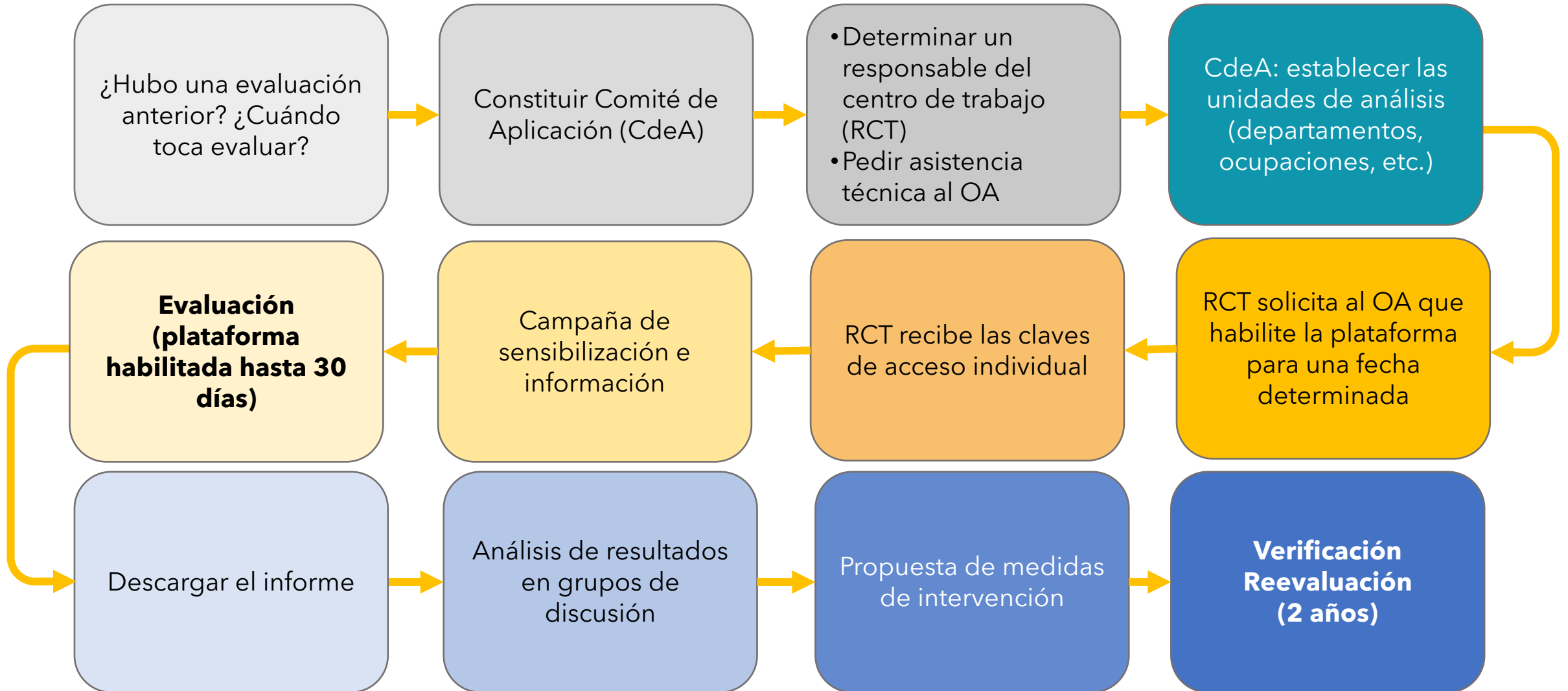
Flujograma acciones de protocolo RPSL

Evaluación de riesgo

Gestión de riesgo /CT/OA



¿Cómo es el proceso de evaluación?



Metodología participativa CEAL-SM / SUSESO

Etapa "-1": conocer todo el universo que se va a evaluar. Cuántos centros de trabajo hay, cuántos trabajadores deberían contestar, cuántos CdeA habría que formar, cuáles centros deberían agruparse.

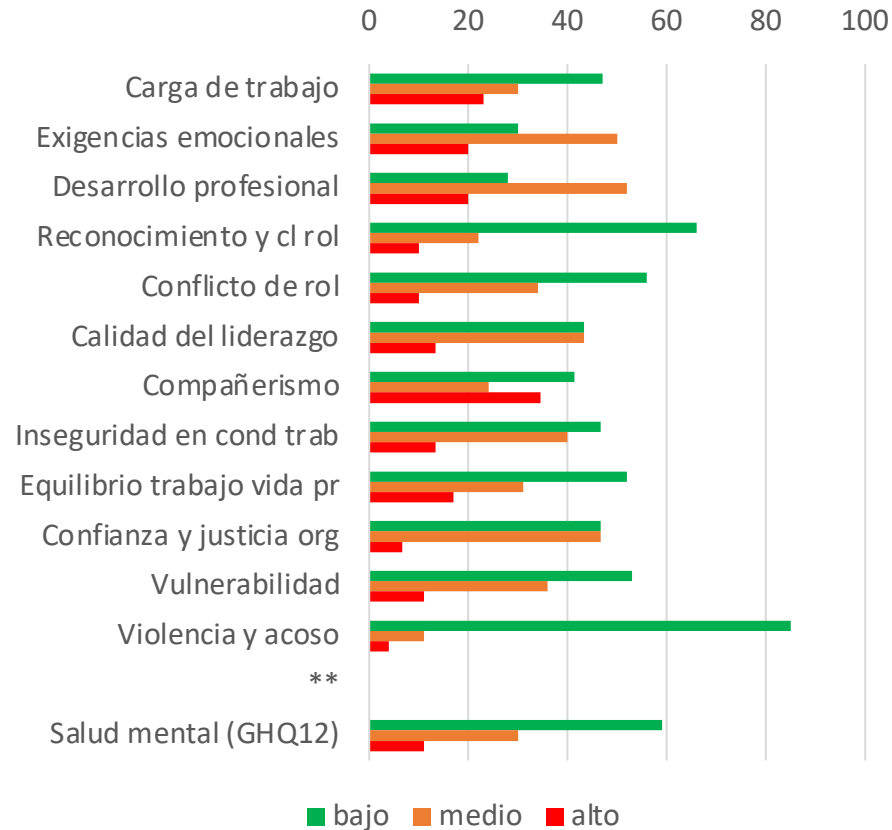


Metodología participativa CEAL-SM / SUSESO

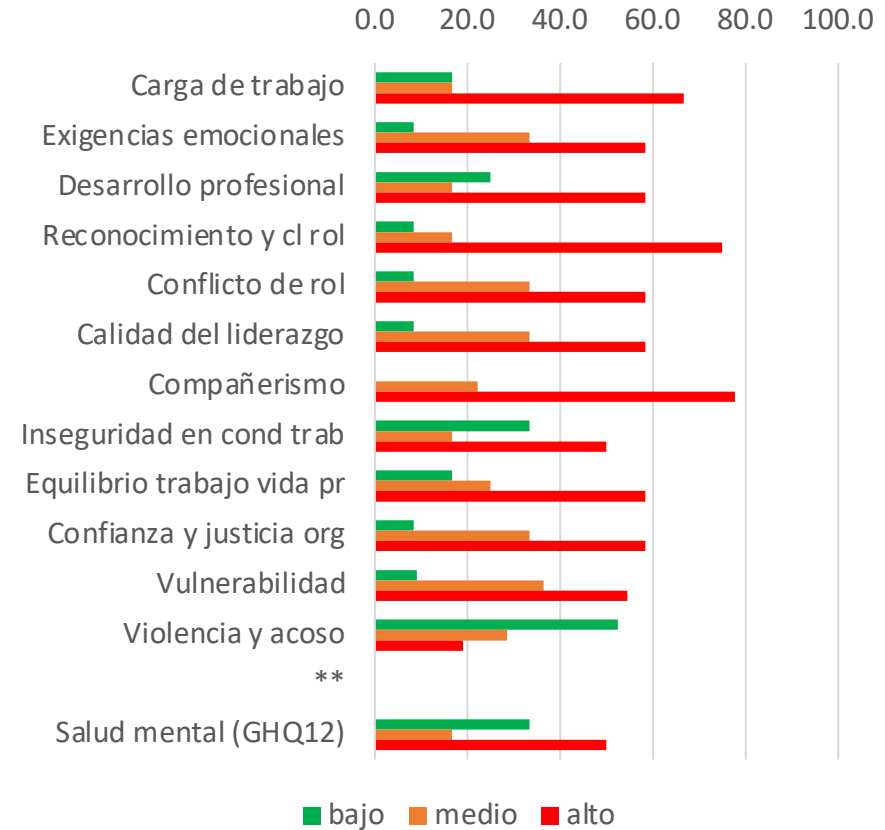


Resultados riesgo psicosocial y GHQ (salud mental) en 2 centros (virtuales)

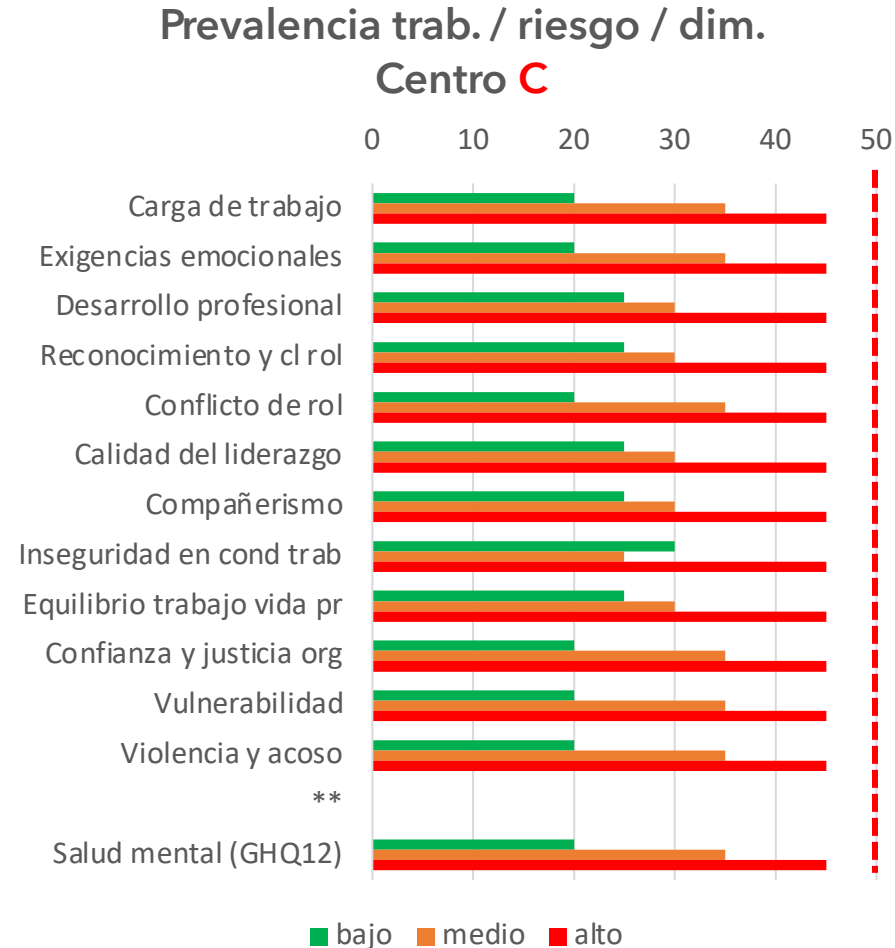
Prevalencia trab. / riesgo / dim.
Centro A (n = 28)



Prevalencia trab. / riesgo / dim.
Centro B (n = 12)



Resultados riesgo psicosocial y GHQ no óptimo



Resultado para el centro de trabajo:
estado de riesgo **BAJO**

Pero...

¡CUIDADO!

En realidad, es un estado de
riesgo **NO ÓPTIMO**

La gestión de la salud mental en el trabajo es una obligación y necesidad de las organizaciones. La aplicación de la metodología CEAL-SM, basada en el diálogo social al interior de la organización, entrega una oportunidad para lograr (a través del diagnóstico y la generación participativa de medidas preventivas de tipo organizacional) que trabajadores y trabajadoras tengan un mayor bienestar, mayor salud y empresas y organizaciones más productivas.

PARTE 1

Este informe se emite de manera automática a partir de los resultados de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial laboral, CEAL-SM / SUSESO. Las sugerencias que aquí se entregan no reemplazan al análisis y sugerencias que debe hacer tanto el Comité de Aplicación del centro de trabajo, como las conversaciones grupales por unidad de análisis, acciones que se deben realizar siguiendo las instrucciones contenidas en el manual del instrumento. Las sugerencias contenidas en este informe pueden servir para estimular el diálogo y el análisis en los distintos grupos de trabajo.

Fecha descarga: 2023-10-11
 Empresa / Institución: Fundación educacional [REDACTED]
 RUT: [REDACTED]
 Nombre Centro de Trabajo (CT): Liceo [REDACTED]
 CUV: [REDACTED]
 Responsable centro trabajo (CT): [REDACTED]
 Unidad evaluada: Centro de Trabajo
 Organismo Administrador: [REDACTED]
 Fecha de aplicación: 12 de junio de 2023 al 12 de julio de 2023

ESTADO DE RIESGO DEL CENTRO DE TRABAJO: Riesgo Alto

El estado de riesgo alto está definido por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, en base a los puntajes del cuestionario obtenidos por el CT. Un estado de riesgo alto implica que el CT ha obtenido 13 puntos o más, por lo que existe mucho espacio para diseñar y aplicar medidas que permitan disminuir el riesgo psicosocial. El estado de riesgo medio revela que existe espacio para mejorar, ya que no es un resultado óptimo. Se deben tomar acciones para mejorar y así prevenir pasar a un estado de riesgo alto. El estado de riesgo óptimo es el riesgo bajo, constituye una fortaleza de la organización y debería hacerse todo el esfuerzo por mantener este estado y aumentar la proporción de dimensiones en color verde, ya que estos son factores protectores del centro de trabajo.

TASA DE PARTICIPACIÓN

Se refiere al porcentaje de trabajadores que efectivamente respondió el cuestionario sobre el total de trabajadores del centro de trabajo. Este número entrega una primera aproximación al tema del riesgo psicosocial. Las tasas de participación bajas dan cuenta de algún tipo de problemas en el CT, ya sea porque los trabajadores no desean participar por desconfianza o por otro motivo, o porque no se hizo una adecuada campaña de información y sensibilización previa, o por otros motivos que habrá que identificar. Al contrario, una alta tasa de participación podría indicar una mejor organización del centro de trabajo.

Número de trabajadores del CT	Total cuestionarios contestados	Tasa de participación de los trabajadores
105	66	62%

UNIDADES DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis son las que definió el Comité de Aplicación. Hay tres categorías posibles: por unidades geográficas (ejemplo: pisos de un edificio, oficinas, etc), por ocupaciones o profesiones (hay que utilizar el Código Internacional Uniforme de Ocupaciones), y por departamentos o unidades funcionales de la organización.

En el caso del CT Liceo [REDACTED] las unidades son las que aparecen en el siguiente cuadro.

Unidades de análisis del CT Liceo [REDACTED]	Números de cuestionarios
Unidades geográficas	
[REDACTED]	66
Ocupaciones	
23 Profesionales de la enseñanza	66
Departamentos / unidades funcionales	
Asistentes de la educación.	23
Docentes	43

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS Y DEL CENTRO DE TRABAJO

Las siguientes características también permiten orientar el análisis y conocer posibles causas de la situación actual de riesgo del centro. Por ejemplo, si acaso hay mayoría de mujeres o de hombres, o de un cierto grupo de edad, o si los trabajadores llevan poco o mucho tiempo en la organización, cuál es su estado de salud, y similares.

DATOS DEMOGRÁFICOS		
Vairable medida	n	% sobre total cuestionarios
Género		
Masculino	29	43.9%
Femenino	32	48.5%
Otro	1	1.5%
Prefiero no responder	4	6.1%

Edad		
Menor de 21 años	0	0.0%
De 21 a 25 años	0	0.0%
De 26 a 35 años	16	24.2%
De 36 a 45 años	14	21.2%
De 46 a 55 años	15	22.7%
Más de 55 años	21	31.8%

TRABAJO Y EMPLEO ACTUAL

Vairable medida (código de pregunta - pregunta)	n	% sobre total cuestionarios
TEA4. En su trabajo, ¿tiene que hacer teletrabajo? (trabajar desde su hogar utilizando algún dispositivo electrónico, como notebook o computador)		
No	54	81.8%
Sí, pero la mayor parte de la semana hago trabajo presencial	12	18.2%
Sí, media jornada en teletrabajo, media jornada presencial	0	0.0%
Sí, la mayor parte de la semana hago teletrabajo	0	0.0%
Sí, la semana completa en teletrabajo	0	0.0%
TEA5. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual? (lo que usted recibe aplicados los descuentos de salud y pensión)		
Menor o igual a \$140.000	0	0.0%
\$140.001 - \$280.000	0	0.0%
\$280.001 - \$550.000	11	16.7%
\$550.001 - \$830.000	3	4.5%
\$830.001 - \$1.100.000	26	39.4%
\$1.100.001 - \$1.400.000	13	19.7%
\$1.400.001 - \$2.000.000	10	15.2%
\$2.000.001 y más	3	4.5%
TEA6. Su sueldo es:		

Fijo	62	93.9%
Sueldo base más comisiones o variable	3	4.5%
Sólo variable	1	1.5%

TEA7. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes(as) o supervisores(as) al mismo tiempo?

No	44	66.7%
Sí	22	33.3%

TEA8. Su jornada de trabajo es:

Ordinaria completa	55	83.3%
Ordinaria parcial	10	15.2%
Exceptuado(a) de jornada (artículo 22)	1	1.5%
Otra	0	0.0%

TEA9. Su horario de trabajo es:

Horario diurno (mañana y/o tarde)	64	97.0%
Turno fijo de noche	1	1.5%
Turnos rotatorios	1	1.5%

TEA10. La distribución de su jornada de trabajo es:

De lunes a viernes	63	95.5%
De lunes a sábado	3	4.5%
Sólo fines de semana o festivos	0	0.0%
De lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos.	0	0.0%
Otra	0	0.0%

TEA11. Indique cuántas horas trabajó para la empresa o institución la semana pasada:

Mediana de horas trabajadas en el centro de trabajo	44
---	----

TEA12. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas o 44 (para el sector público), señale cuál fue la razón. Si anotó 45 horas o 44 (para el sector público) o más, marque la primera alternativa.

La semana pasada trabajé 45 (44) horas o más	39	59.1%
Trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución	13	19.7%

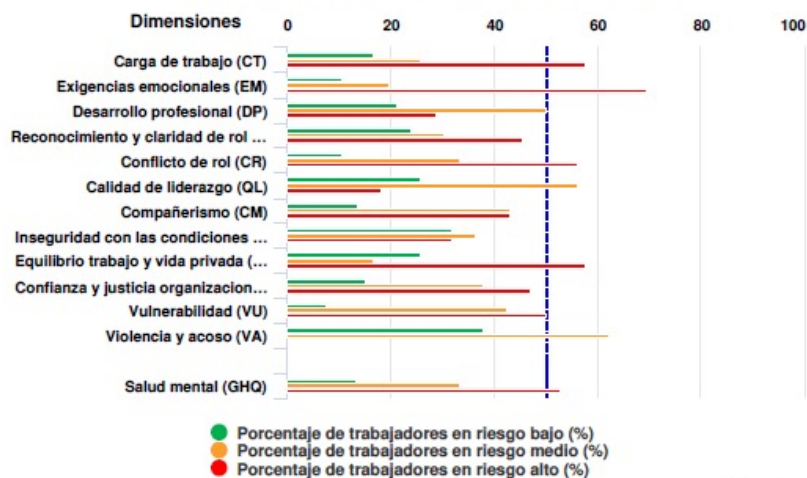
Preguntas de riesgo psicosocial y salud mental

I. Resultados generales centro de trabajo

A continuación, puede verse el resultado general de las doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12).

La escala de salud mental (GHQ12) es una manera de medir la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. Esta es una escala de una sola dimensión o característica, y por eso no se pueden entregar las respuestas por cada pregunta por separado. Lo que se presenta en el gráfico es la proporción de trabajadores/as en condiciones de salud mental buena (verde), moderada (naranja) y mala (rojo).

Porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo



En el caso de este centro de trabajo, la(s) dimensión(es) más riesgosa(s) (son) **Carga de trabajo, Exigencias emocionales, Conflicto de rol, Equilibrio trabajo y vida privada, Vulnerabilidad, Salud mental** en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo alto (color rojo del gráfico) y con resultados no óptimos se encuentran la(s) dimensión(es) **Desarrollo profesional, Calidad de liderazgo, Violencia y acoso** con más del 50% de trabajadores en riesgo moderado (color anaranjado del gráfico).

Su organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 debe prescribir medidas generales preventivas para el centro de trabajo y específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto, de acuerdo a los plazos establecidos en la metodología CEAL-SM / SUSESO y reevaluar en 2 años desde la fecha de inicio de la presente medición.

Recuerde que las medidas de intervención deben ser diseñadas a partir de la participación de los

trabajadores en los análisis grupales de los resultados y que éstas deben apuntar al origen del riesgo. Los resultados por dimensión son relevantes para orientar el análisis grupal así como para conocer cuál(es) pregunta(s) tiene(n) el mayor puntaje en cada una de estas dimensiones.

Tome nota de las barras del grupo inferior del gráfico ("Salud mental (GHQ)") que indican la cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo de salud mental. Estas barras indican de manera general cómo se encuentra la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.

A continuación se encuentra un análisis resumido de los resultados de las dimensiones en mayor riesgo (sea este medio o alto), incluyendo su definición, las preguntas que presentan mayor riesgo dentro de la dimensión, y sugerencias de intervención. Recuerde que este análisis y sugerencias solo pueden considerarse como orientaciones generales y que esto no reemplaza el análisis y sugerencias que resulten del trabajo grupal realizado por todos los interesados en el propio lugar de trabajo (para mayor información, ver el manual del instrumento).

Carga de trabajo 57.6% en riesgo alto

Definición dimensión

Realizar una cantidad o carga de trabajo dentro de un tiempo determinado. Una carga excesiva se percibe como "falta de tiempo" para cumplir las tareas asignadas.

Possible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)

Falta de personal, estimación inadecuada de los tiempos de cada proceso de trabajo, planificación inadecuada, distribución desequilibrada de tareas entre los trabajadores/as. Remuneración por metas (sueldo variable mayor que el fijo). Métodos o procesos de trabajo ineficientes que obligan a realizar tareas extras. Exceso de tareas de registro y control (llenar formularios) por sobre el trabajo productivo. Máquinas y herramientas deficientes, viejas, inadecuadas; materiales inadecuados o en mal estado.

Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)

¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?

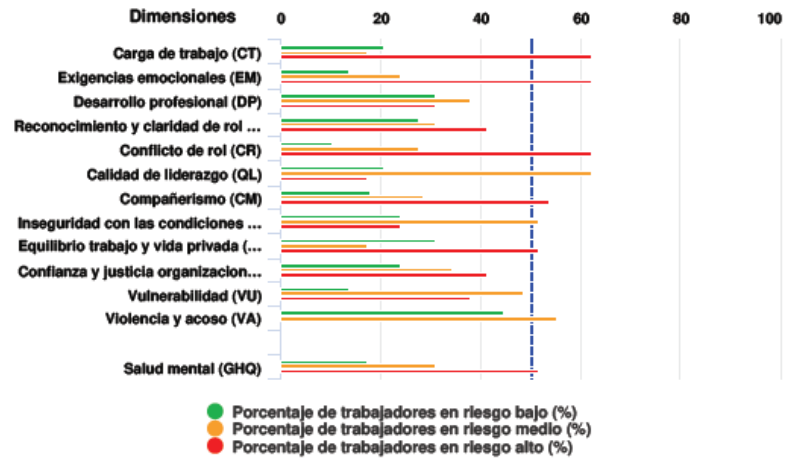
¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?

Algunos ejemplos de intervenciones asociados a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarlas a la realidad de cada CT

Rediseñar los procesos de trabajo en conjunto con los interesados. Distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre las personas y de acuerdo con el perfil de cargo (asignación justa y participativa de tareas). Revisar las cargas de trabajo de manera trimestral con los propios interesados de manera participativa. Planificar las metas y objetivos con anticipación permite que los trabajadores/as puedan organizar sus tareas. Estimar la posibilidad de aumentar la planta, dotación o número de trabajadores. Estimar la posibilidad de automatizar algunos procesos. Organizar las demandas de usuarios o clientes para que no sobrepase la capacidad de respuesta de la organización. Mejorar la calidad y eficiencia de las máquinas, herramientas y materiales que se utilizan. Destinar horas de trabajo para dar respuesta a posibles contingencias que puedan ocurrir en aquellos trabajos que se sepa expuestos a ellas. Asegurar la entrega de capacitaciones y conocimientos adecuados a las personas para que puedan desarrollar su

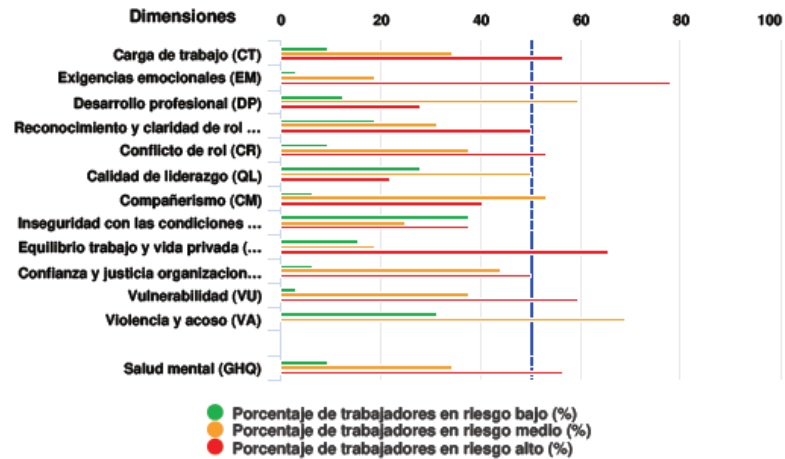
II. Resultados por género

Resultados para género Masculino - Nivel de Riesgo Alto



Highcharts.com

Resultados para género Femenino - Nivel de Riesgo Alto



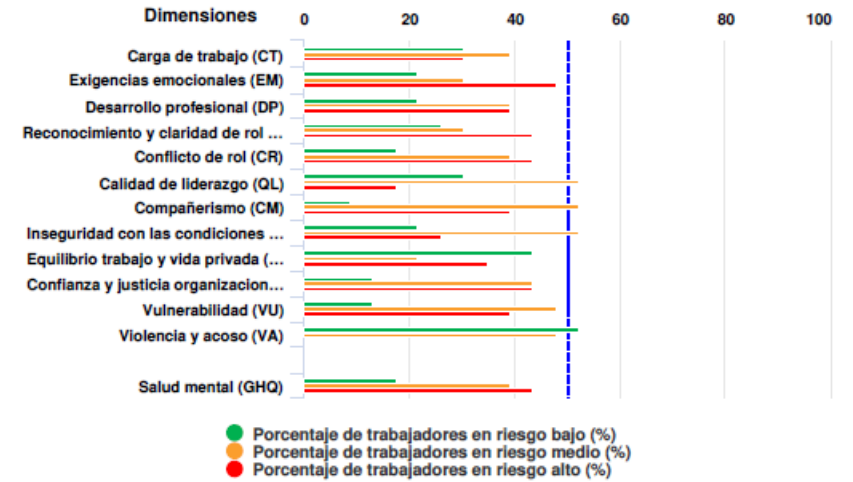
Highcharts.com

III. Resultados por unidades de análisis

Los resultados de las preguntas por Unidades Geográficas y Ocupaciones son idénticos a los resultados generales del Centro de Trabajo.

Unidades por departamento /unidad o sección (TE2)

Asistentes de la educación. - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

Diálogo social

- El principal objetivo del diálogo social es la promoción del consenso y de la implicación democrática de los principales actores en el mundo del trabajo.
- Encarna el principio democrático en dar voz y participación "a los afectados".
- Facilita consenso sobre las materias. Fomenta la eficacia de la legislación e instituciones.
- Es un medio de respuesta a desafíos de distinto ámbito

Aspectos clave de los buenos modelos de gestión RPSL

- La gestión RPSL es parte del corazón de la organización; está dentro de sus **metas estratégicas**
- Hay **compromiso** completo de la alta dirección o gerencia
- Se considera parte de la **ética** y la responsabilidad social
- Se basa en la **participación** y el **diálogo social**
- Se basa en **evidencia** (medir con instrumento de calidad)
- Las intervenciones tienen **diseño a medida**

Consecuencias de una buena gestión de RPSL

- Aumenta el **bienestar** y el **compromiso** de las personas
- Aumenta la **productividad** y la **calidad** del servicio
- Mejora la **imagen** de la organización (ante usuarios, clientes, otras organizaciones)

Convenio 190 OIT (10-jun-2019; Chile: 8-mar-2023)

Eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

- “La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, [...] que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e **incluye la violencia y el acoso por razón de género** [...] que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.”
- El Convenio tiene una fuerte inclinación **preventiva** y exige tener una legislación acorde, propone “tener en cuenta la violencia y el acoso, **así como los riesgos psicosociales asociados**, en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.”

Riesgos Psicosociales en el Trabajo **¡Sí se pueden gestionar!**

Una oportunidad de mejorar a través del buen trato, la participación y el diálogo social en organizaciones y empresas

https://www.suseso.cl/605/articles-694207_recurso_1.pdf

Gracias