



SALUD MENTAL Y RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

¿Por qué gestionar?

Unidad de Prevención y Vigilancia
Superintendencia de Seguridad Social

Indicadores de *resultado*

- Licencias médicas pasaron de 4.744.857 en 2015 a 9.293.319 en 2022
- LM por condiciones mentales pasaron de ser el 22,3% en 2015 hasta el 29,7% en 2022
- Enfermedades laborales pasaron de 4.438 en 2017 a 8.700 en 2022
- Trastornos mentales diagnosticados de origen laboral pasaron de ser el 55,0% en 2017 al 67,2% en 2022

Indicadores de *resultado*

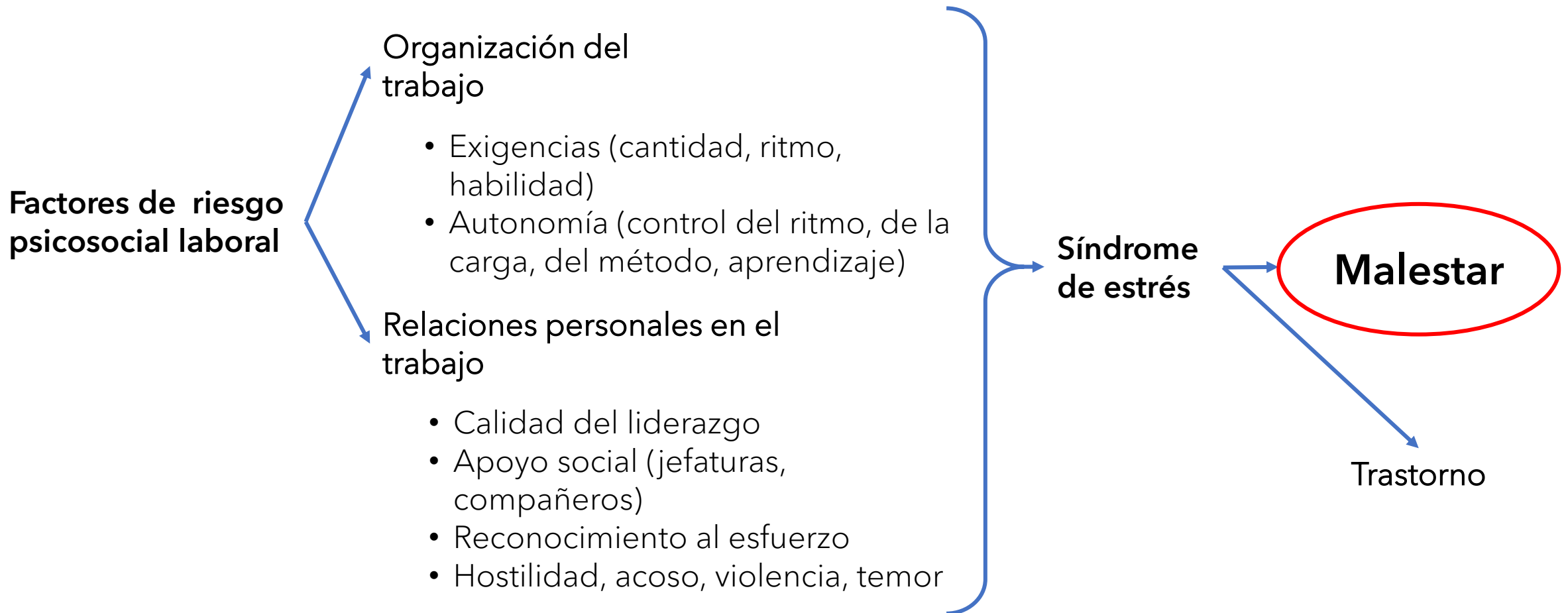
Denuncias Individuales por Enfermedad Profesional (DIEP) de carácter mental

- Proporcionalmente, son tres veces más las mujeres que denuncian enfermedad mental de origen laboral. La mayoría son profesionales, técnicas y administrativas. Muy pocas mujeres con ocupaciones elementales (aseadoras, ayudantes de cocina)
- El hostigamiento, la sobrecarga y el conflicto en el trabajo representan el 88,0% de los agentes denunciados identificados
- Solo el hostigamiento representa el 39,5% de los agentes denunciados durante los años estudiados
- El 1,5% de las denuncias son por acoso sexual (n=716). El 84,1% de las denuncias por acoso sexual son hechas por mujeres (603 de 716)

Fuente: SISESAT - SUSESO

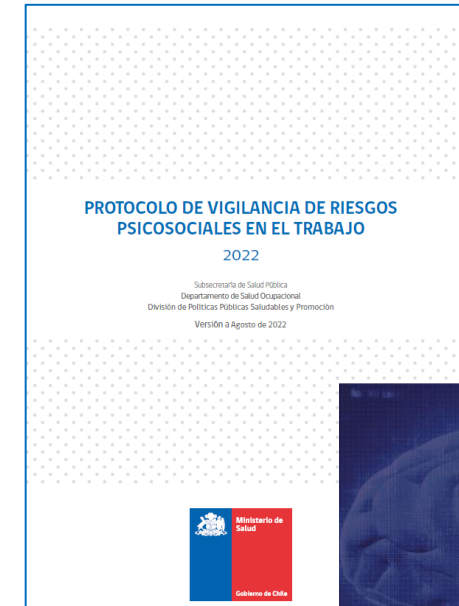
Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Factores de riesgo "clásicos": físicos, químicos, biológicos, ergonómicos



¿Se puede identificar y medir el riesgo psicosocial en el trabajo

- Sí, se puede hacer de manera rigurosa con un instrumento bien validado
- En Chile es obligatoria la medición y la intervención para eliminar o reducir los factores de riesgo psicosocial, incluyendo la violencia y el acoso.
- Existe un Protocolo de Vigilancia del Riesgo Psicosocial en el Trabajo, vigente desde el 1 de enero de 2023, que incluye la medición con el CEAL-SM/SUSESO

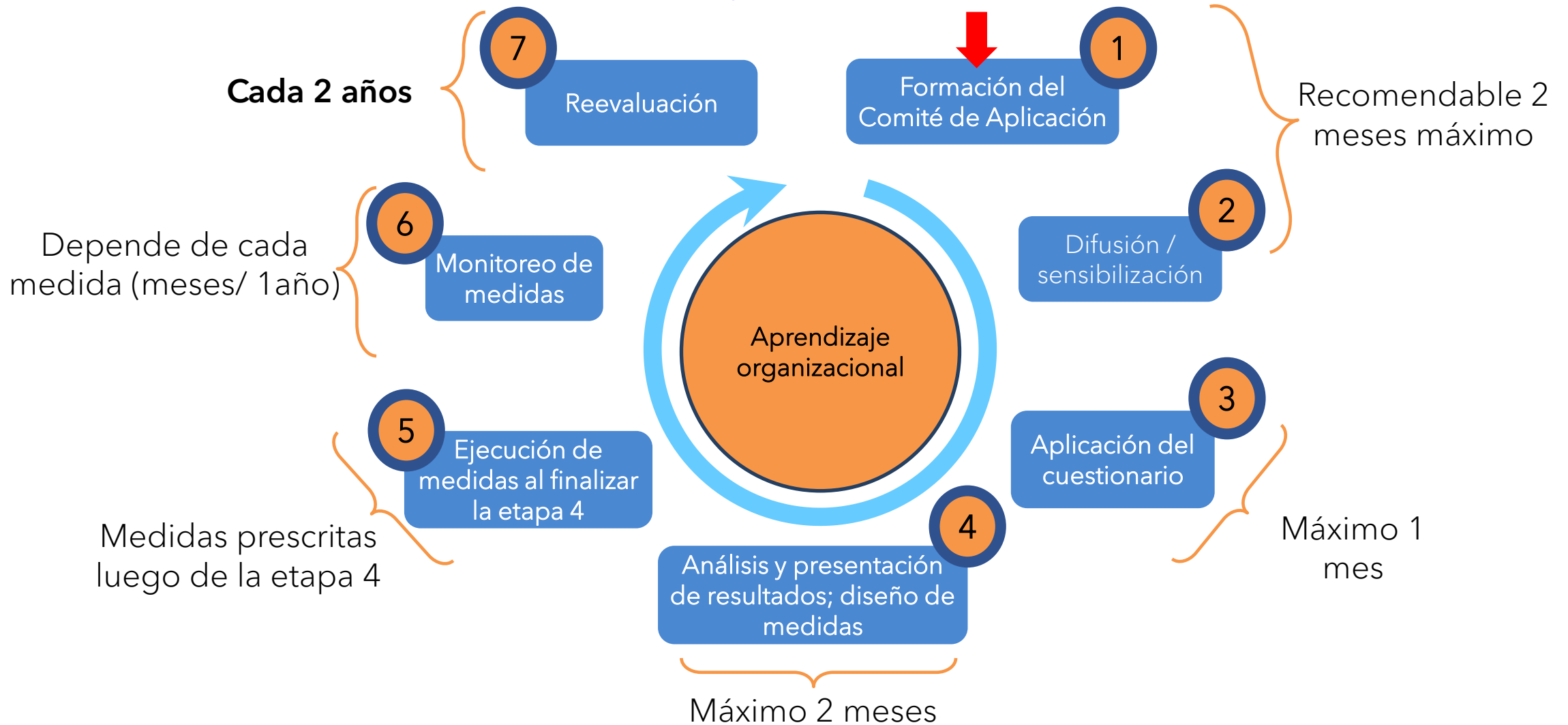


Estructura CEAL-SM / SUSESO

Sección general		
Unidades	Conceptos	n preguntas
I. Datos demográficos	Género y edad	2
II. Trabajo y empleo actual	Segmentación: unidad geográfica, ocupación y departamentos	3
	Condiciones de empleo (Teletrabajo, salario, jornada, contrato, satisfacción)	11
III. Salud y bienestar personal	Salud mental (GHQ12)	12
	Accidente y enfermedad profesional	2
	Dolor corporal (SF36)	2
	Licencias médicas	2
TOTAL sección general		34

Dimensiones de riesgo psicosocial	n preguntas
Carga de trabajo (CT)	3
Exigencias emocionales (EM)	3
Desarrollo profesional (DP)	3
Reconocimiento y claridad de rol (RC)	8 *
Conflicto de rol (CR)	3
Calidad del liderazgo (QL)	4
Compañerismo (CM)	4
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (IT)	3*
Equilibrio trabajo vida privada (TV)	3
Confianza y justicia organizacional (CJ)	7
Vulnerabilidad (VU)	6 *
Violencia y acoso (VA)	7 *
TOTAL RPSL	54

Metodología participativa CEAL-SM / SUSESO



Metodología participativa CEAL-SM / SUSESO



Algunos estudios

- Revisión sistemática (15 estudios, principalmente europeos) de los costos del estrés relacionado con el trabajo muestran un **costo total entre US\$221 millones a US\$187.000 millones. Las pérdidas relacionadas a productividad explican entre el 70% y el 80% de estos costos.**

Hassard et al., The Cost of Work-Related Stress to Society; A Systematic Review. J Occup Health Psychol. 2004; 28(5):444-455

- Sufre **estrés laboral el 30% trabajadores países desarrollados**, más en países recientemente industrializados y en desarrollo, cifras en incremento. Violencia problema creciente, en especial hacia mujeres.

Costo total del estrés laboral entre 1-3,5% PIB.

25% trabajadores muestran caída en productividad por acoso, total: caída entre 1,5- 2,0% en productividad.

Hoel et al. The cost of violence / stress at work and the benefits of a violence/ stress-free working environment, Report Commissioned by the International Labour Organization

- **Tasa ausentismo es ±5% mayor en personas con mala salud mental. Probabilidad de baja productividad es 6 veces mayor en personas con mala salud mental. Relación entre productividad y salud mental es compleja: la bala de plata, si es que existe, es la reducción del estrés en el trabajo.**

Bubonya et al., Mental health and productivity at work: Does what you do matter? Labour Economics, 2017,

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**
- Un ambiente laboral seguro y saludable es un **derecho fundamental** de las personas trabajadoras

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)
- Contribuye a satisfacer el **derecho fundamental** de las personas trabajadoras a un ambiente de trabajo seguro y saludable

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 y el diálogo social en organizaciones y empresas

Manual:

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

Gracias