



**SUSESO**

Ministerio del Trabajo  
y Previsión Social

Gobierno de Chile

# Evaluación riesgos psicosociales en el trabajo

**Macarena Candia Tapia**

Unidad de Medicina del Trabajo  
Superintendencia de Seguridad Social  
Santiago, jueves 5 de abril de 2018

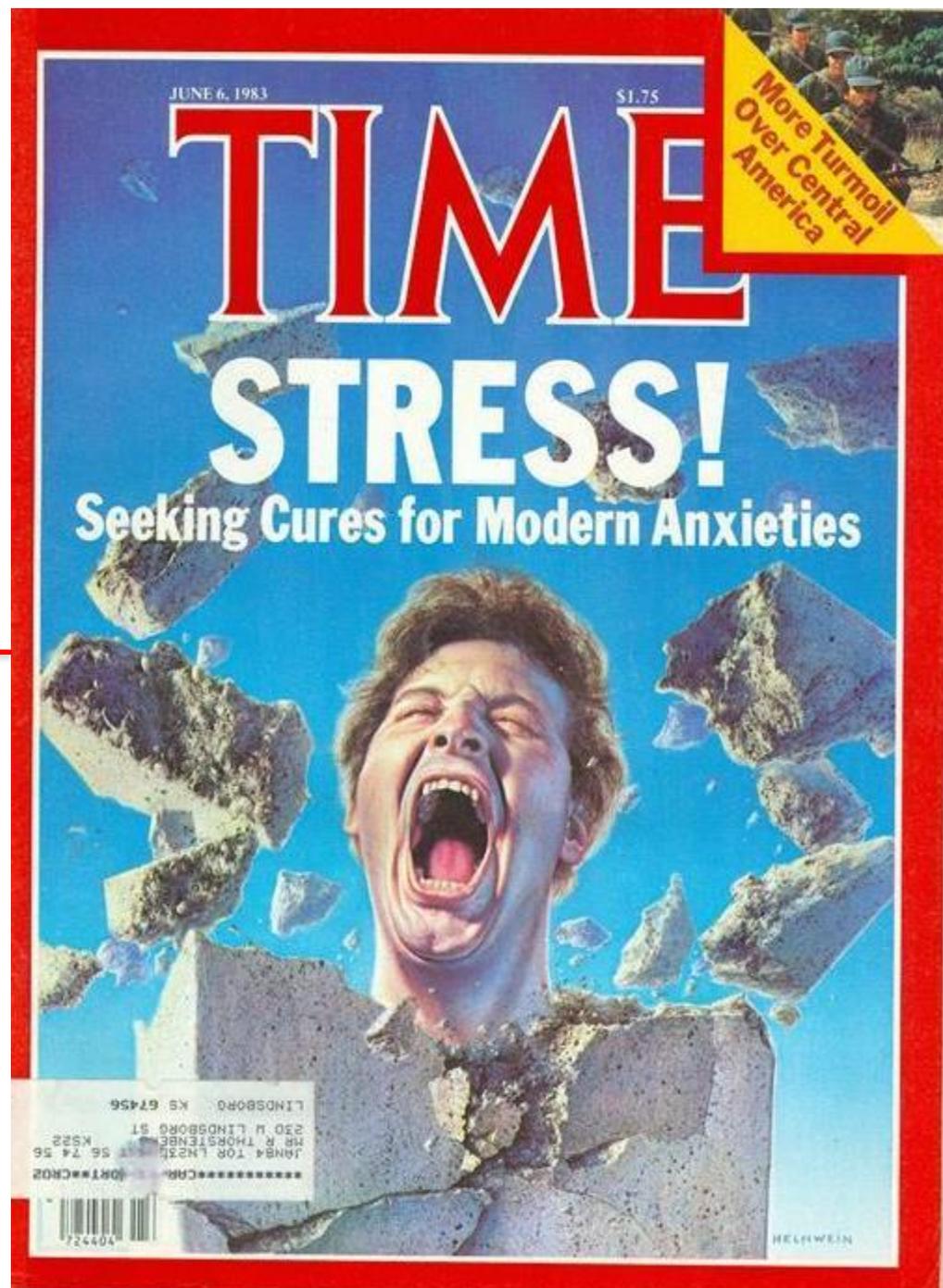


# Agenda

- I. Introducción
- II. Marco regulatorio
- III. Metodología

# I. Introducción

Revista *Time*, 1983



**Según estudio**

# Las largas jornadas laborales podrían afectar el corazón

Por Nicholas Bakalar

Trabajar durante muchas horas podría aumentar el riesgo de fibrilación atrial o latidos irregulares que pueden provocar graves complicaciones cardiovasculares, según hallazgos de un nuevo estudio publicado en la revista *European Heart Jour-*

nal. Ya ha sido demostrado en investigaciones previas que las largas jornadas de trabajo aumentan el riesgo de sufrir una enfermedad cardiovascular.

Los investigadores estudiaron a 85.494 hombres y mujeres del Reino Unido, Dinamarca, Suecia y Finlandia sin historial de fibrilación atrial. Evaluaron sus

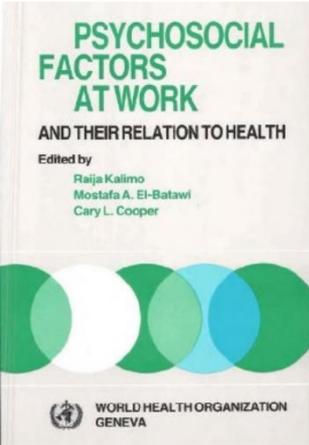


La Segunda, 31 de julio de 2017

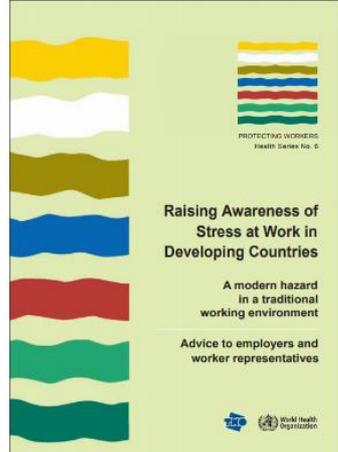
# Preocupación en el mundo



**Factores psicosociales en el trabajo, OIT, 1984**



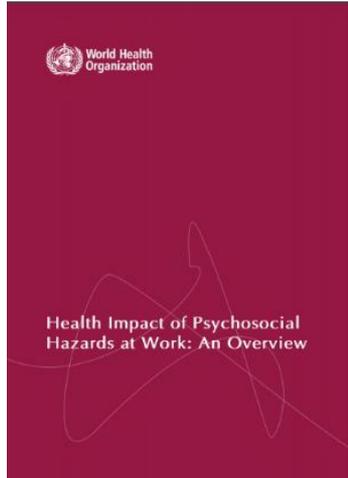
**Psychosocial Factors at Work, WHO 1987**



**Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries, WHO 2007**



**Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management, EU, WHO, 2008**



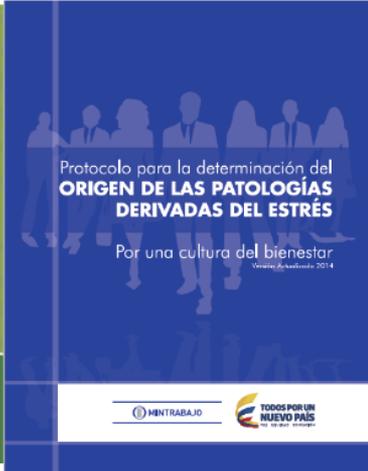
**Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview WHO, 2010**



**Evaluaciones de riesgos psicosociales en el trabajo, UE, 2012**

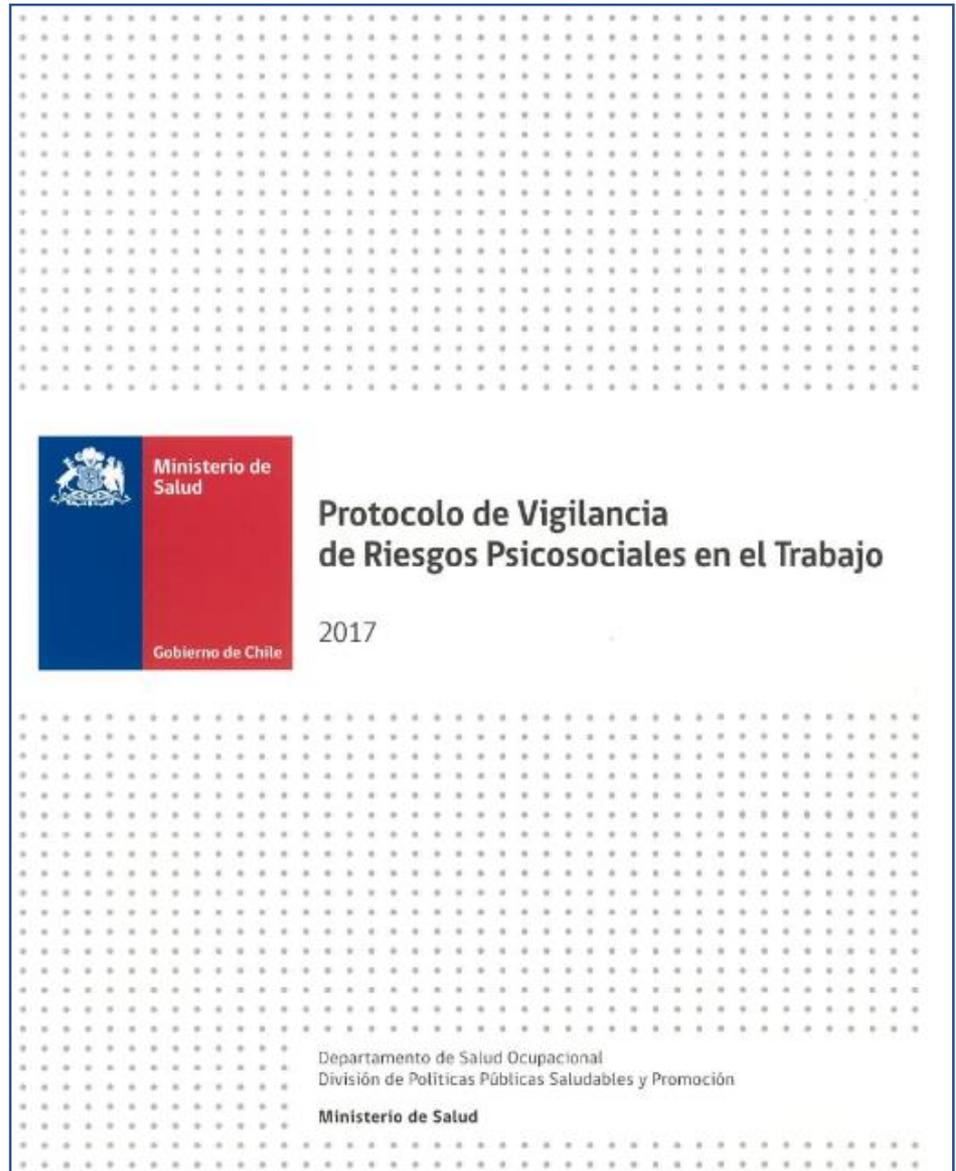


**Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, 2010**



**Origen de las patologías derivadas del estrés, 2014**

Exigencia de medición e  
intervención de los factores  
psicosociales en el trabajo  
en Chile



## II. Marco regulatorio



# Principales cambios del Protocolo

Protocolo 2013	Protocolo 2017
Existían tres niveles de riesgo: Nivel Alto 1,2 y 3 Nivel medio Sin Riesgo	Existirán sólo tres niveles de riesgo: Riesgo Alto Riesgo Medio Riesgo Bajo
Los periodos reevaluación iban entre 6 meses y 2 años.	Los plazos para reevaluación son de 4 años para CT con riesgo bajo y de 2 años para CT con riesgo medio y alto.
Se indicaba sólo una acción asesora del OAL para CT con riesgo alto.	Se explicita que OAL debe prescribir medidas en CT con riesgo medio y alto. Y se especifica que, en aquellos CT con riesgo medio, el OAL deberá instruir acciones específicas para las unidades de análisis que hayan obtenido riesgo alto.

# Principales cambios del Protocolo

<b>Niveles de Riesgo</b>	<b>Riesgo Bajo</b>	<b>Riesgo Medio</b>	<b>Riesgo Alto</b>
Instrumento Primera Evaluación	Versión Breve	Versión Breve	Versión Breve
Sumatoria de Puntos de Riesgo	-5 a 0	+1 a +3	+4 a +5
Acción OAL	Recomienda medidas	Prescribe medidas generales preventivas para el centro de trabajo e instruye tomar acciones específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto.	Prescribe ingreso del centro de trabajo a programa vigilancia ambiental de factores de riesgo psicosocial laboral
Plazo de reevaluación (desde obtenido el resultado)	4 años	2 años	2 años
Instrumento de Reevaluación	Versión Breve	Versión Breve	Versión Completa
			Sale de vigilancia si obtiene riesgo medio o bajo

# Rol de organismos administradores en la evaluación e intervención de los RPSL

## Compendio del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

Este Compendio está compuesto por nueve libros, que constituyen la normativa vigente del Seguro Social de la Ley N°16.744, emitido por la SUSESO, en un cuerpo único, sistematizado y armónico.



Resolución Exenta N° 156 de 05 de marzo de 2018, que aprueba el Compendio del Seguro Social de la Ley N° 16.744

LIBRO I. DESCRIPCION GENERAL DEL SEGURO

LIBRO II. AFILIACION Y COTIZACIONES

LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACION Y  
EVALUACION DE INCAPACIDADES  
PERMANENTES

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS

LIBRO V. PRESTACIONES MEDICAS

LIBRO VI. PRESTACIONES ECONOMICAS

LIBRO VII. ASPECTOS OPERACIONALES Y  
ADMINISTRATIVOS

LIBRO VIII. ASPECTOS FINANCIERO  
CONTABLES

LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACION.  
INFORMES Y REPORTES

Capítulo 3, Letra F, Título II del Libro IV de  
Prestaciones Preventivas del Compendio de Normas  
del seguro social de la Ley 16.744



# Actores relevantes

Actor		Función
<b>Empleador</b>		Responsable de gestionar el riesgo en la organización (Puede solicitar asesoría a su OA)
<b>Trabajadores</b>		Participación activa
<b>Organismo Administrador de la Ley 16.744 (OAL)</b>		Responsable de la evaluación, prescripción medidas y seguimiento en vigilancia en (riesgo alto / EPSM).
<b>Ministerio de Salud</b>	<b>Subsecretaría de Salud Pública</b>	Dicta el Protocolo de Vigilancia de Riesgo Psicosocial en el Trabajo
	<b>SEREMI</b>	Fiscaliza (Empresa)
<b>Ministerio del Trabajo y Previsión Social</b>	<b>Dirección del Trabajo</b>	Fiscaliza (Empresa)
	<b>Superintendencia de Seguridad Social</b>	Metodología SUSESO/ISTAS 21. Instruye y fiscaliza a los OAL Investigación.

¿Por qué medir los factores de  
RPSL?

# Los factores **psicosociales** tienen dos caras



Exigencias  
Liderazgo  
Influencia  
Apoyo social  
Inseguridad de contrato

Negativo

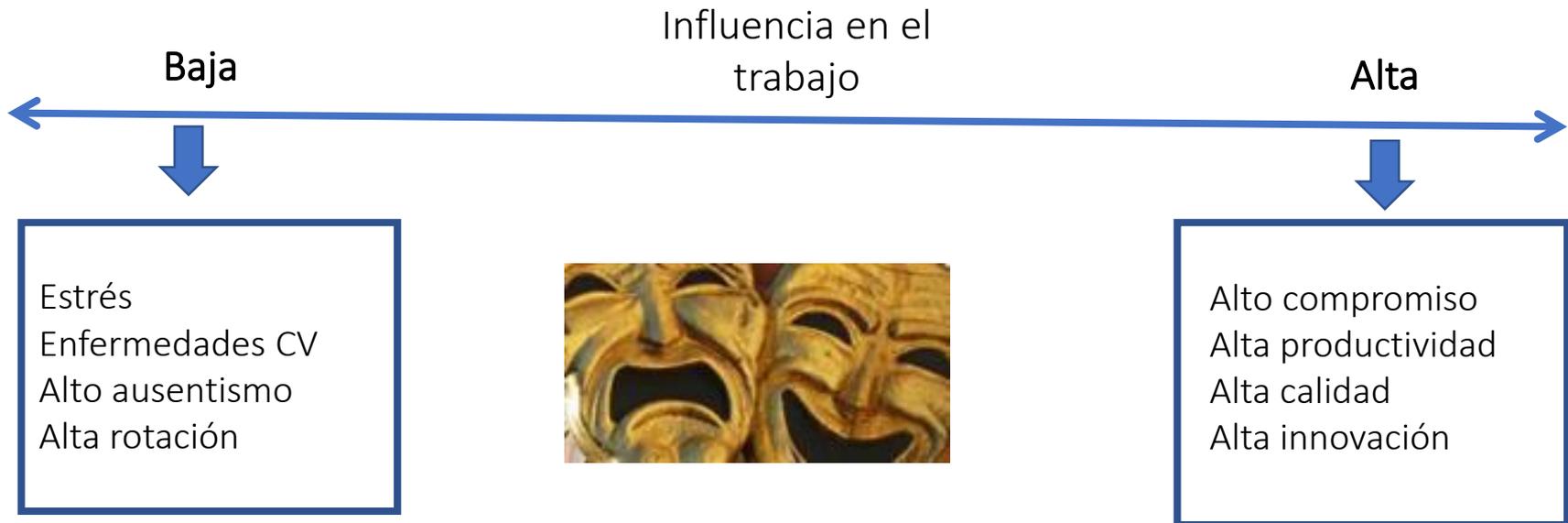
Estrés, burnout  
Ausentismo  
Alta rotación  
Enfermedades  
Conflictos  
Baja satisfacción

Positivo

Alto compromiso  
Alta productividad  
Alta rentabilidad  
Productos/servicios de calidad  
Innovación  
Clientes satisfechos



# Un ejemplo de la doble cara de los factores psicosociales



# ¿Cómo se miden factores psicosociales en el trabajo?

SUSESO-ISTAS 21



Manual del  
Método del  
Cuestionario  
**SUSESO/ISTAS21**

Versiones completa y breve

Septiembre 2016

Superintendencia de Seguridad Social  
Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Unidad de Medicina del 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 SUSESO/ISTAS21

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

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

# III. Metodología de Aplicación

# Metodología SUSESO ISTAS 21

Según  
Protocolo a  
contar de  
primera medida  
implementada.

7. Reevaluación

1. Constitución del  
Comité de Aplicación

6. Monitoreo de  
medidas

2. Difusión /  
sensibilización

**Aprendizaje  
organizacional**

Etapas 1 a 4  
máx. 90  
días.

5. Ejecución de  
medias

3. Aplicación del  
cuestionario

Inicio  
máximo 30  
días de  
finalizada  
etapa 4.

4. Presentación y análisis  
de resultados; diseño de  
medidas

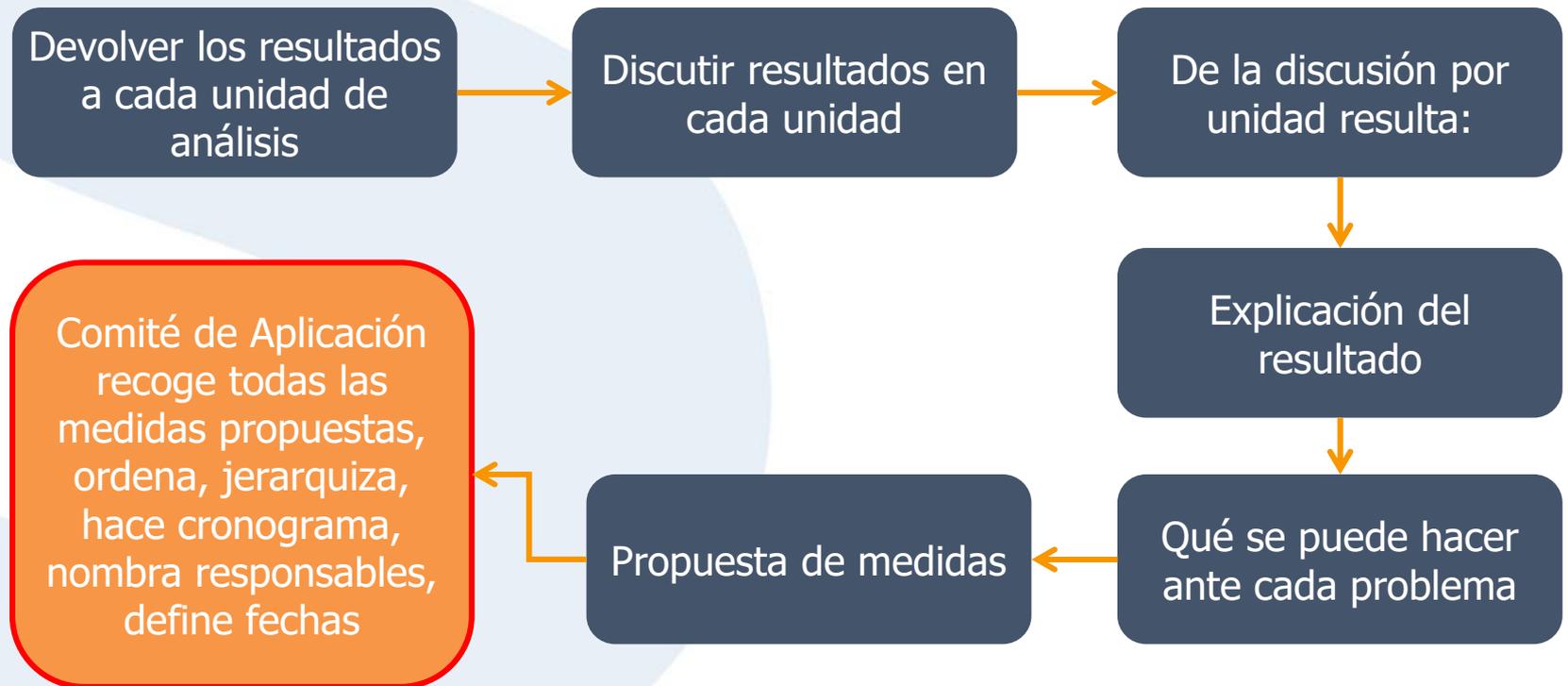
Comunicación permanente

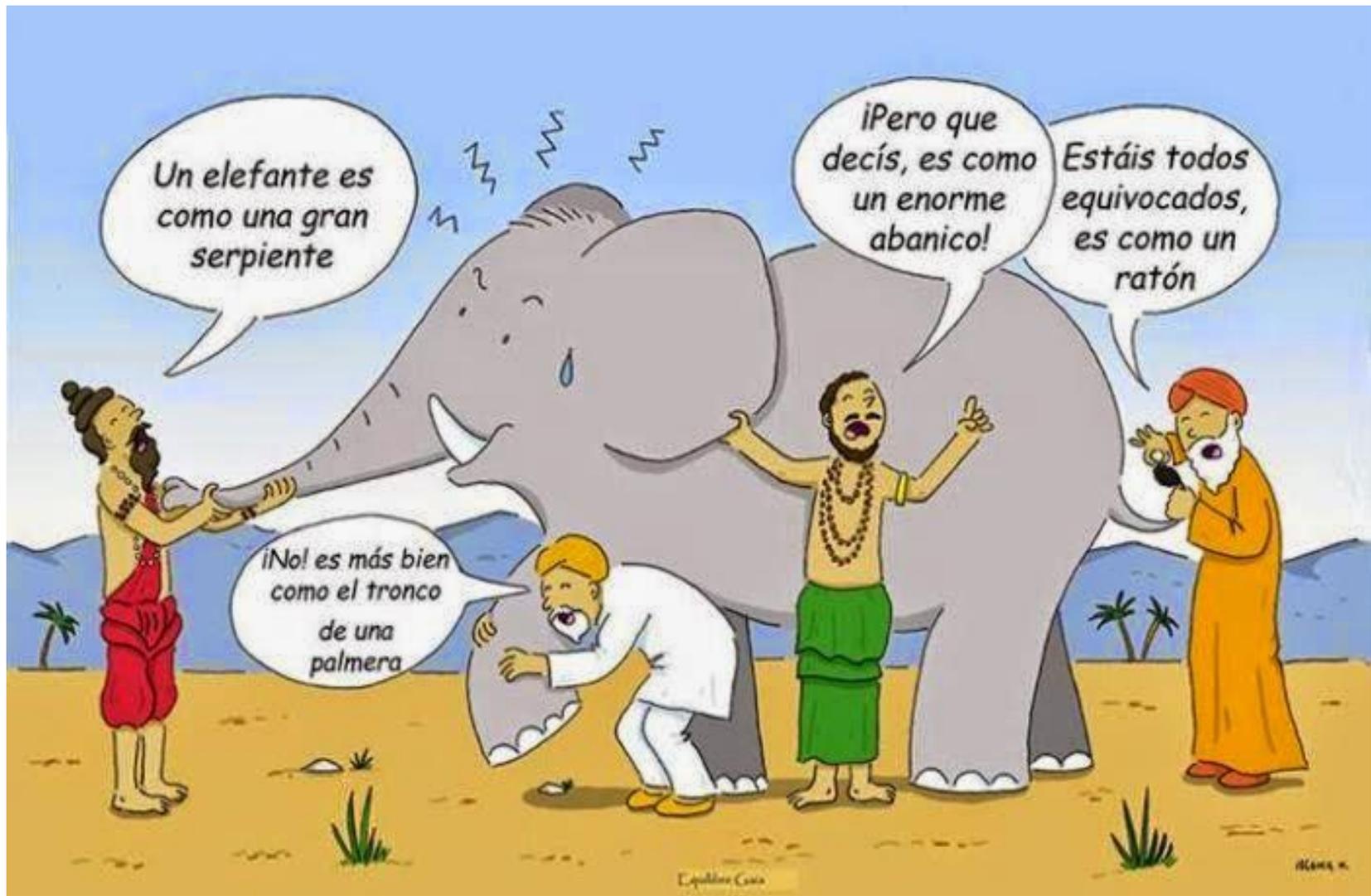
Comunicación permanente



# Diseño de medidas (intervenciones)

- Ya tenemos las mediciones. ¿Y ahora qué?

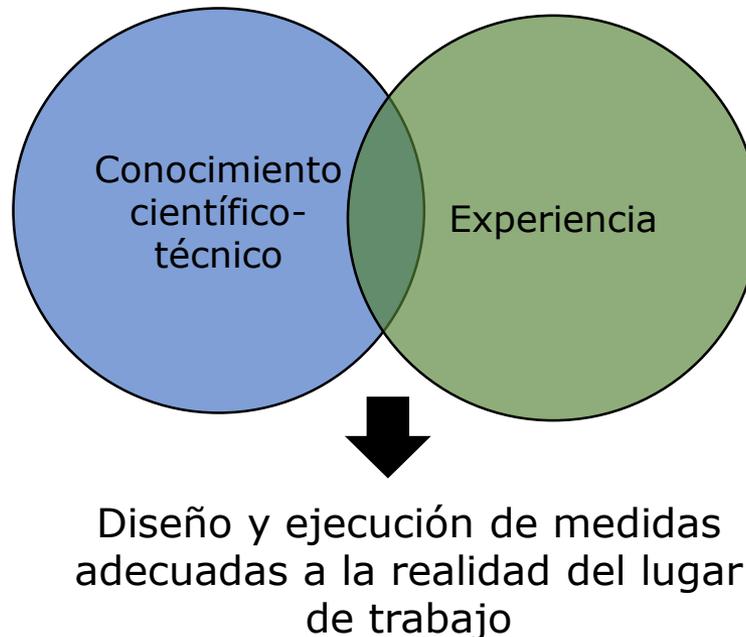




# Metodología participativa

Metodología participativa significa tomar en cuenta la experiencia de todos para mejorar aquellos aspectos desfavorables del riesgo, y conservar o aumentar los aspectos favorables.

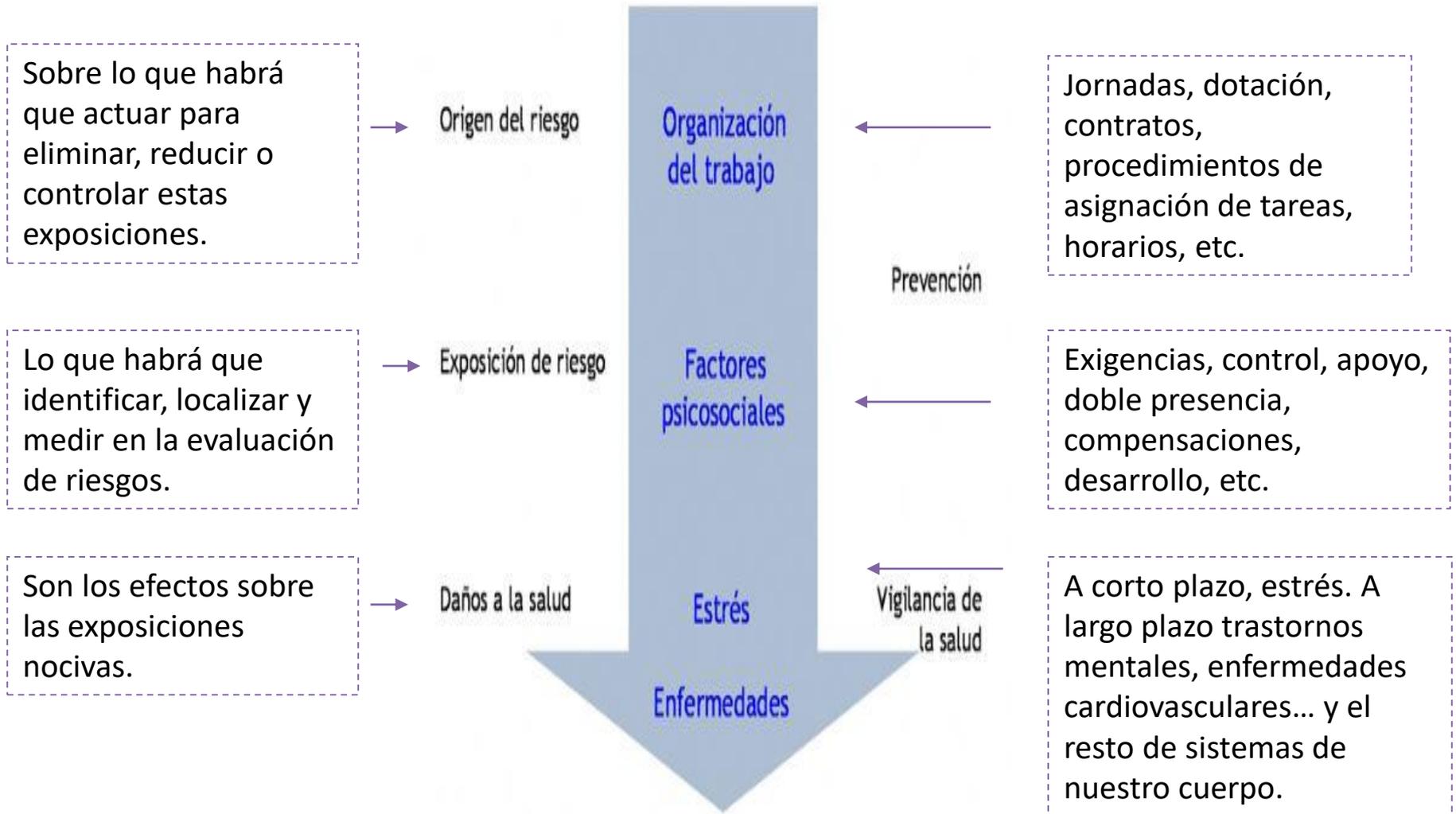
Es la interacción entre **conocimiento científico** (medición con un instrumento de precisión) y la **experiencia** de las personas (trabajadores, jefes, dueños) la que da los mejores resultados.



# ¿Se pueden disminuir los factores de RPSL?

- Sí se puede, y a veces es tremendamente sencillo.
- Por ejemplo, luego de la medición puede observarse que los trabajadores requieren que se les reconozca el trabajo bien hecho, y nada más que con eso se puede provocar un cambio importante en el riesgo. ¡Y es gratis!
- Hay muchísimos ejemplos de cambios en el trabajo que son sencillos de aplicar, y con costos mínimos o cero.
- Por ejemplo, un cambio en los criterios con que se otorgan los permisos, o una distribución diferente de la carga de trabajo, o de los horarios, o del método o del orden con el que se hace el trabajo.
- Muchas veces los trabajadores tienen muy buenas ideas para aplicar en su lugar de trabajo con las que se puede disminuir el riesgo y solo requieren ser escuchados.

# Resumen evaluación e intervención RPSL



# Tener en cuenta:

- Los OAL pueden ser un efectivo apoyo para los lugares de trabajo. **Hay que recurrir a ellos.**
- Toda la metodología de aplicación, los cuestionarios, las sugerencias y mucha otra información se encuentra en el **Manual del cuestionario** que se puede descargar en:

1. <http://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137248.html>
2. [http://dipol.minsal.cl/wrdprss\\_minsal/wp-content/uploads/2018/03/PROTOCOLO\\_PSICOSOCIALES-PDF-Final.pdf](http://dipol.minsal.cl/wrdprss_minsal/wp-content/uploads/2018/03/PROTOCOLO_PSICOSOCIALES-PDF-Final.pdf)



**50**  
de la  
social

as

a