

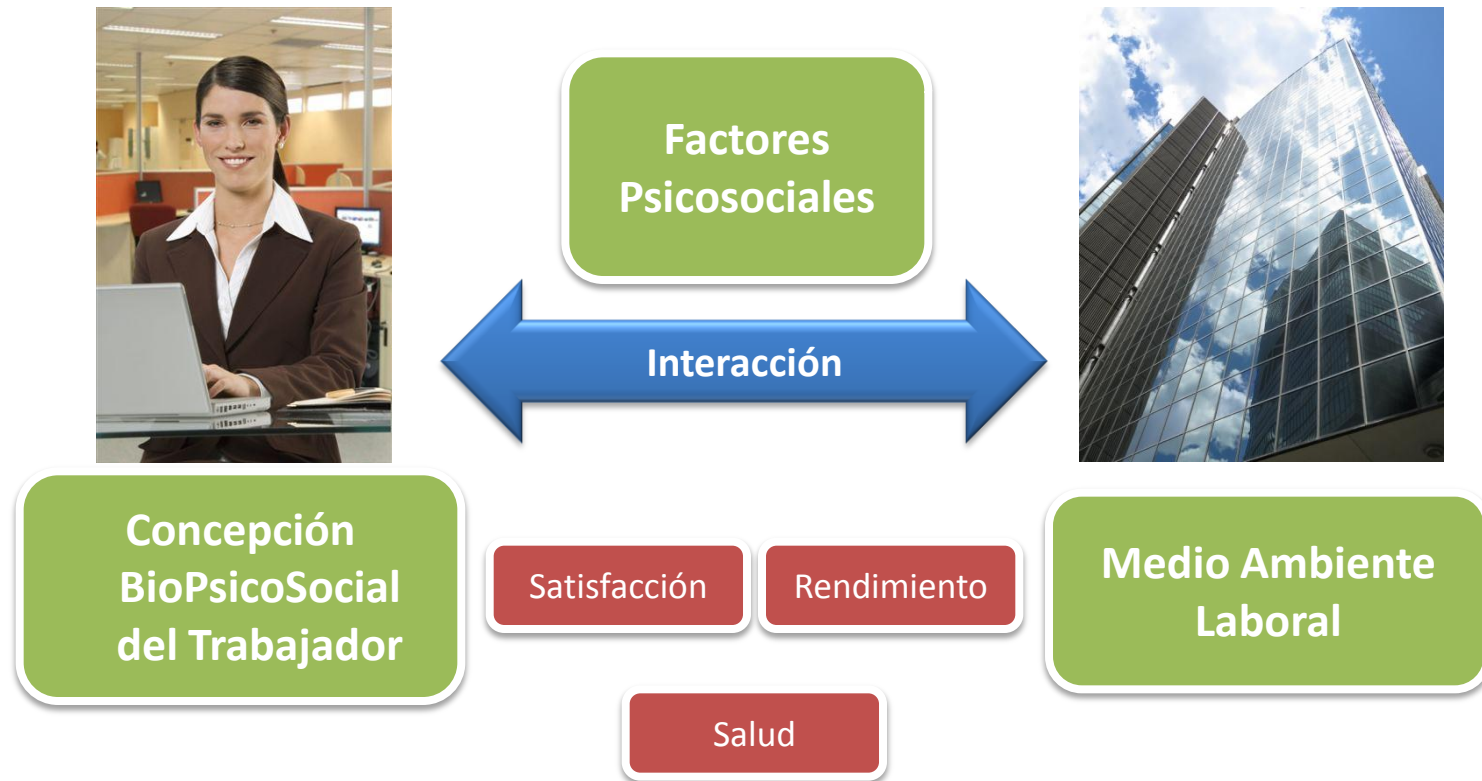
Nº1 en prevención

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES



Capacitación · Departamento de Riesgos Psicosociales

MODELO CONCEPTUAL DEL ESTRÉS LABORAL (Landy y Conte, 2005)



CONCEPCIÓN BIOPSICOSOCIAL

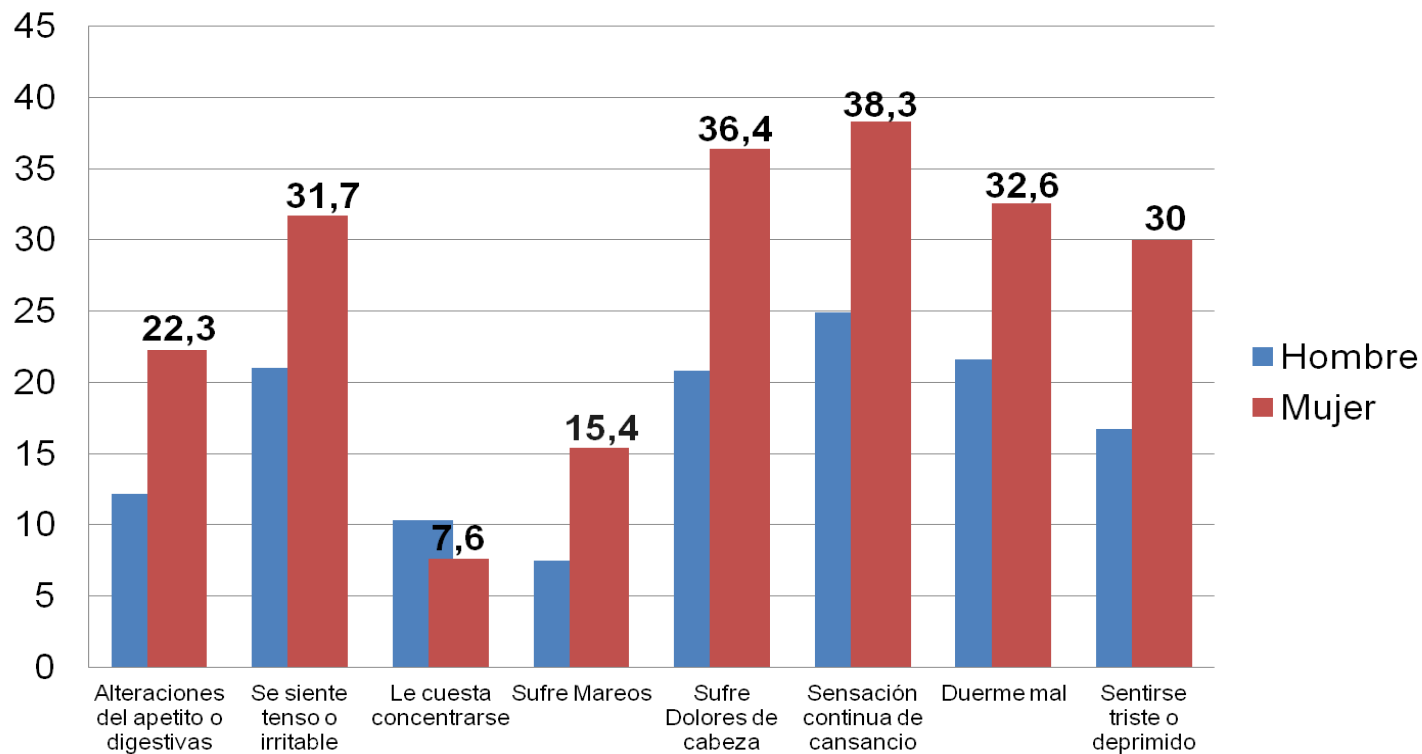


TRABAJADORES CHILENOS (ENETS 2011)

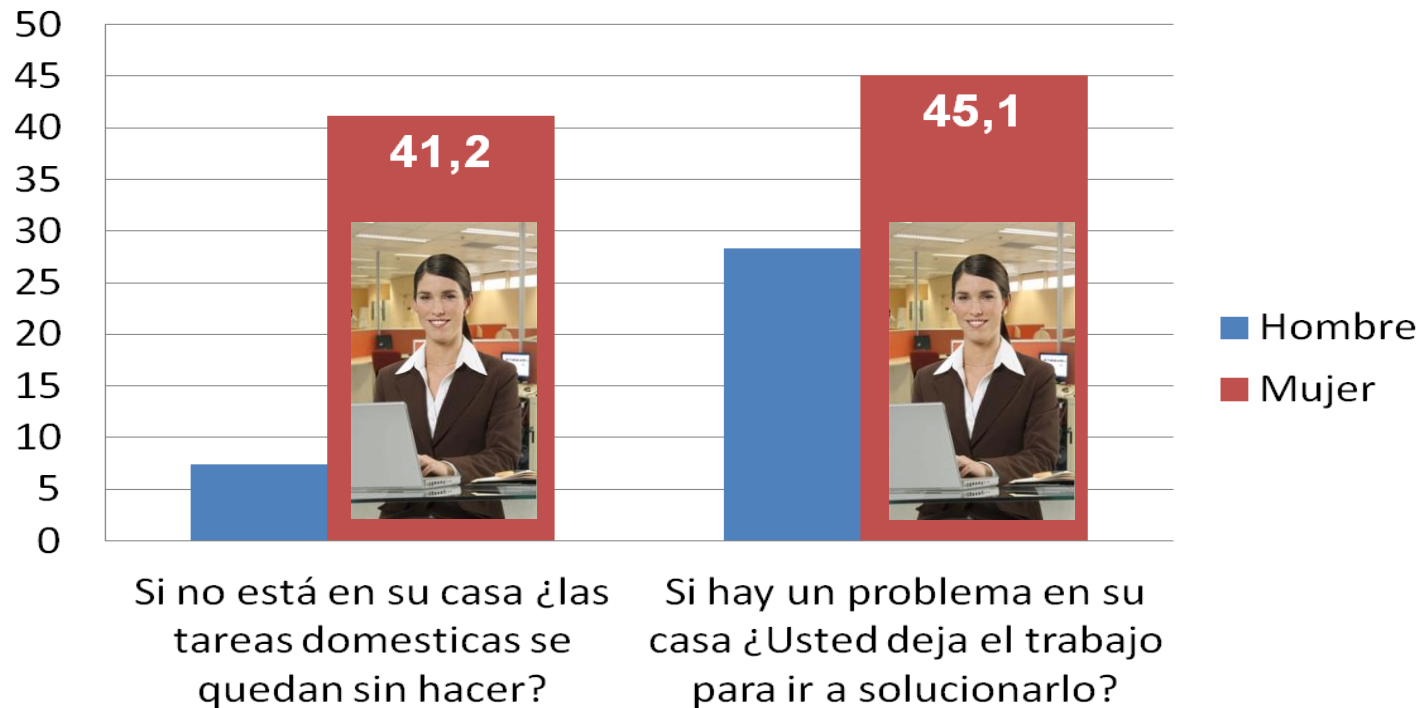
- 42% se demora más entre 1 y 2 horas en ir y volver al trabajo.
- 6% se demora más de 3 horas.
- Estabilidad en el empleo: 22% sienten que están en un trabajo inestable.
- 38% de las mujeres y 25% de los hombres refieren sensación continua de cansancio.



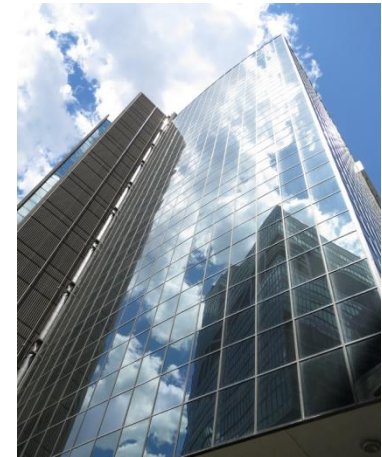
SÍNTOMAS DURANTE LOS ÚLTIMOS MESES (ENETS, 2011)



DOBLE JORNADA LABORAL (ENETS, 2011)



MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO



PROBLEMAS EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL

Conflicto de roles

Sobrecarga laboral

Subcarga laboral

Falta de capacitación

Inestabilidad en el empleo

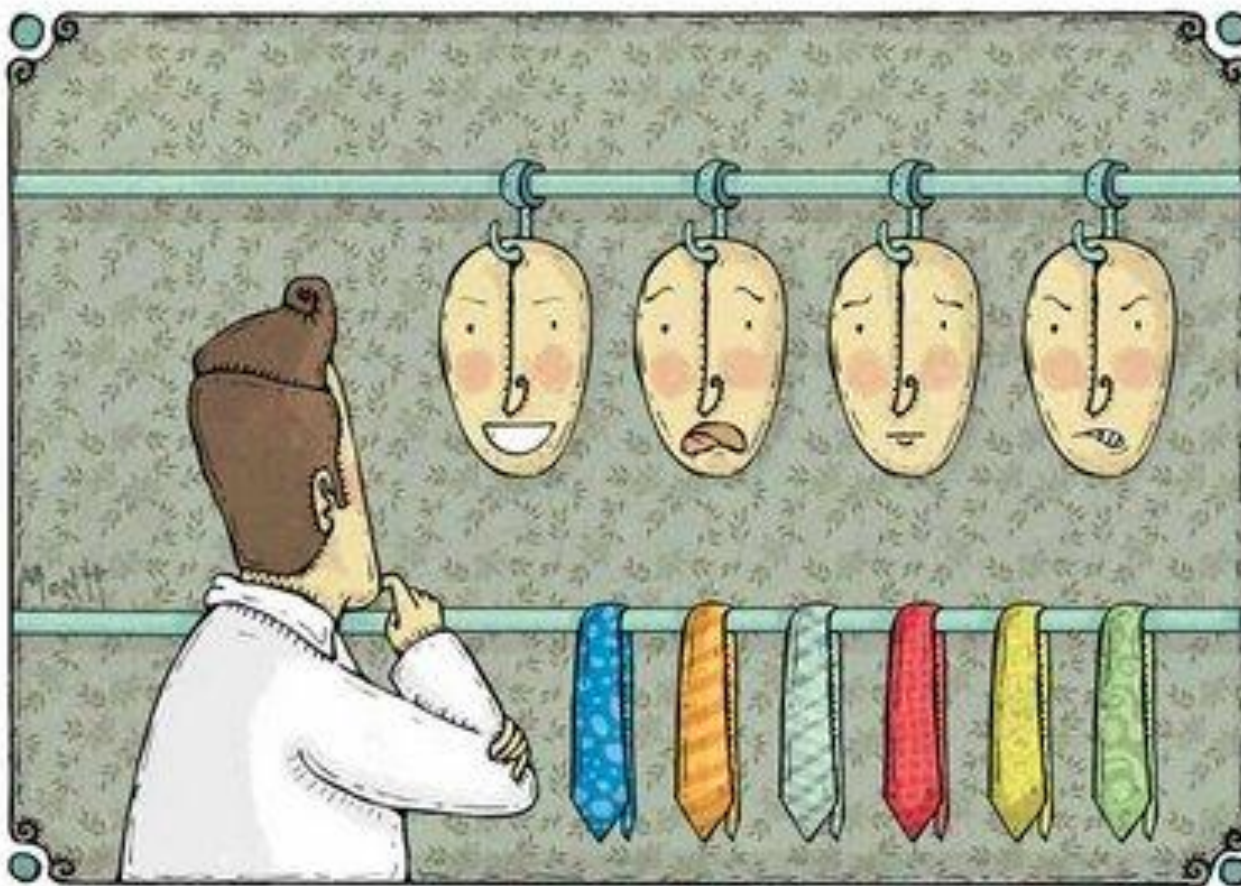
Necesidad de esconder emociones



FALTA DE CAPACITACIÓN



NECESIDAD DE ESCONDER EMOCIONES



VIOLENCIA EN EL TRABAJO



**Violencia
Tipo I**

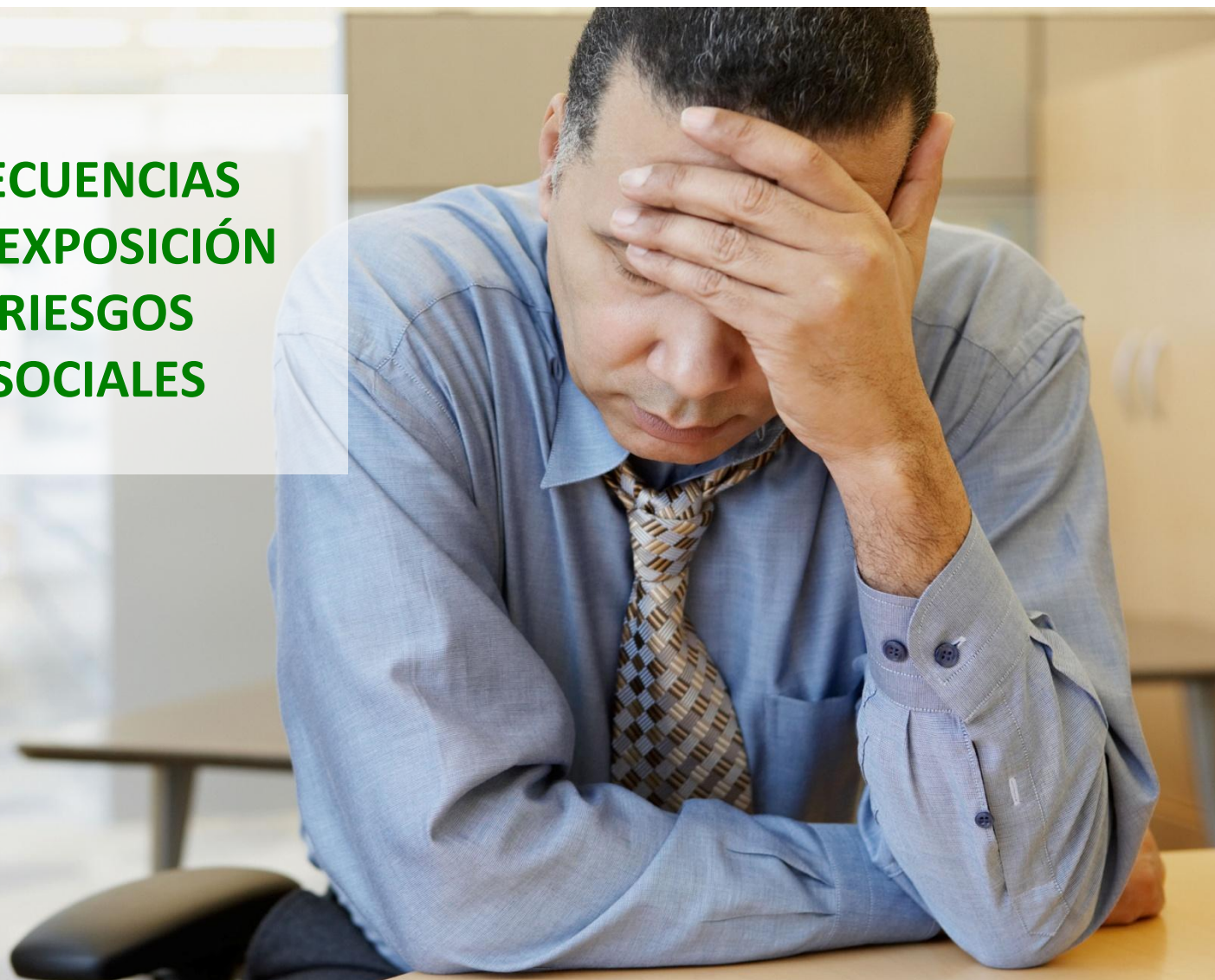


**Violencia
Tipo II**



**Violencia
Tipo III**

**CONSECUENCIAS
DE LA EXPOSICIÓN
A LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES**



EFFECTOS DESCRITOS SOBRE LA EXPOSICIÓN A RPS



EFFECTOS SOBRE LA SALUD FÍSICA DE LOS TRABAJADORES

- Cansancio
- Tensión muscular
- Dificultades para dormir
- Trast. Psicósomáticos



EFFECTOS SOBRE LA SALUD PSICOLÓGICA DE LOS TRABAJADORES

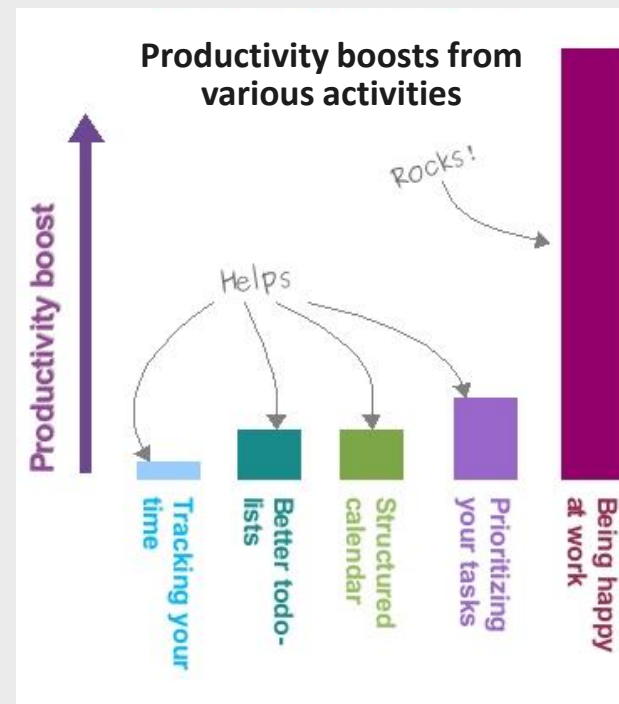
- Depresión
- Ansiedad
- Baja concentración y memoria
- Conductas relacionadas con la salud



EFFECTOS SOBRE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO Y SOBRE LA PROPIA ORGANIZACIÓN

Trabajadores felices:

- Trabajan mejor en equipos
- Son más creativos
- Arreglan problemas en lugar de quejarse
- Tienen más energía
- Son más optimistas
- Son mucho más motivados
- Se enferman menos (Kjerulf, 2007)



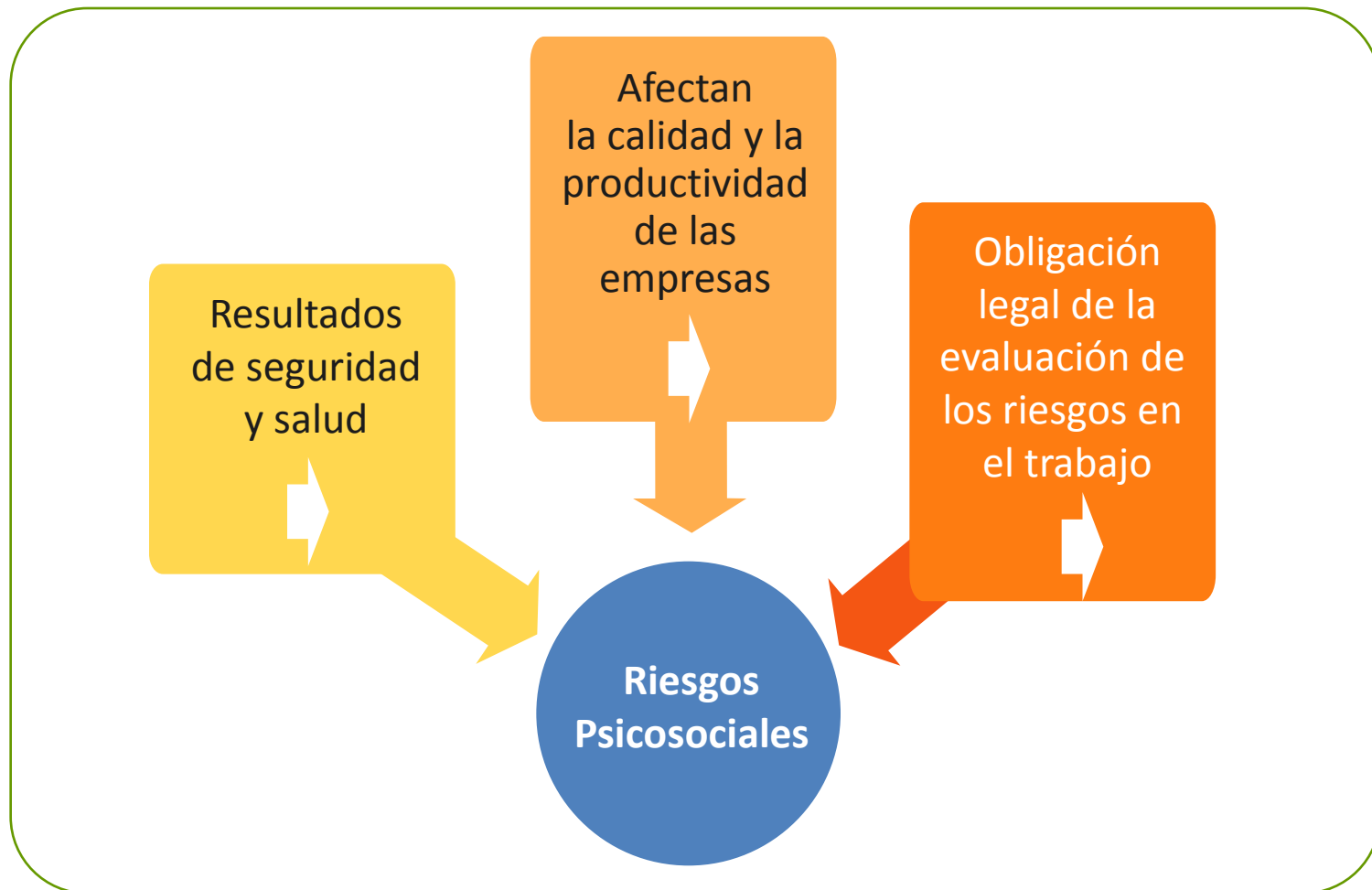
NEUROSIS PROFESIONAL, OTRA PUERTA DE ENTRADA

En Chile, la Neurosis Profesional es la única enfermedad de origen psiquiátrico que la ley de accidentes y enfermedades profesionales reconoce como de origen laboral.

De acuerdo con esta Ley, para determinar la existencia de una enfermedad profesional se requiere:

- Que sea incapacitante (temporal o permanentemente), o bien, que pueda causar la muerte.
- Que sea causada directamente por el trabajo u oficio que la persona desempeña.

¿POR QUÉ PREOCUPARSE DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?



RESULTADOS DE SEGURIDAD Y SALUD

- Casos de SM entre 2000 y 2012 han aumentado en más de 350%
- Promedio de 57 de días de atención
- En servicios financieros un 68% de los casos son mujeres



AFECTAN LA CALIDAD Y LA PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS

- Aumenta ausentismo
- Aumenta presentismo
- Aumenta rotación
- Disminuye rendimiento



OBLIGACIÓN LEGAL DE LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS EN EL TRABAJO

OBJETIVO DEL PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

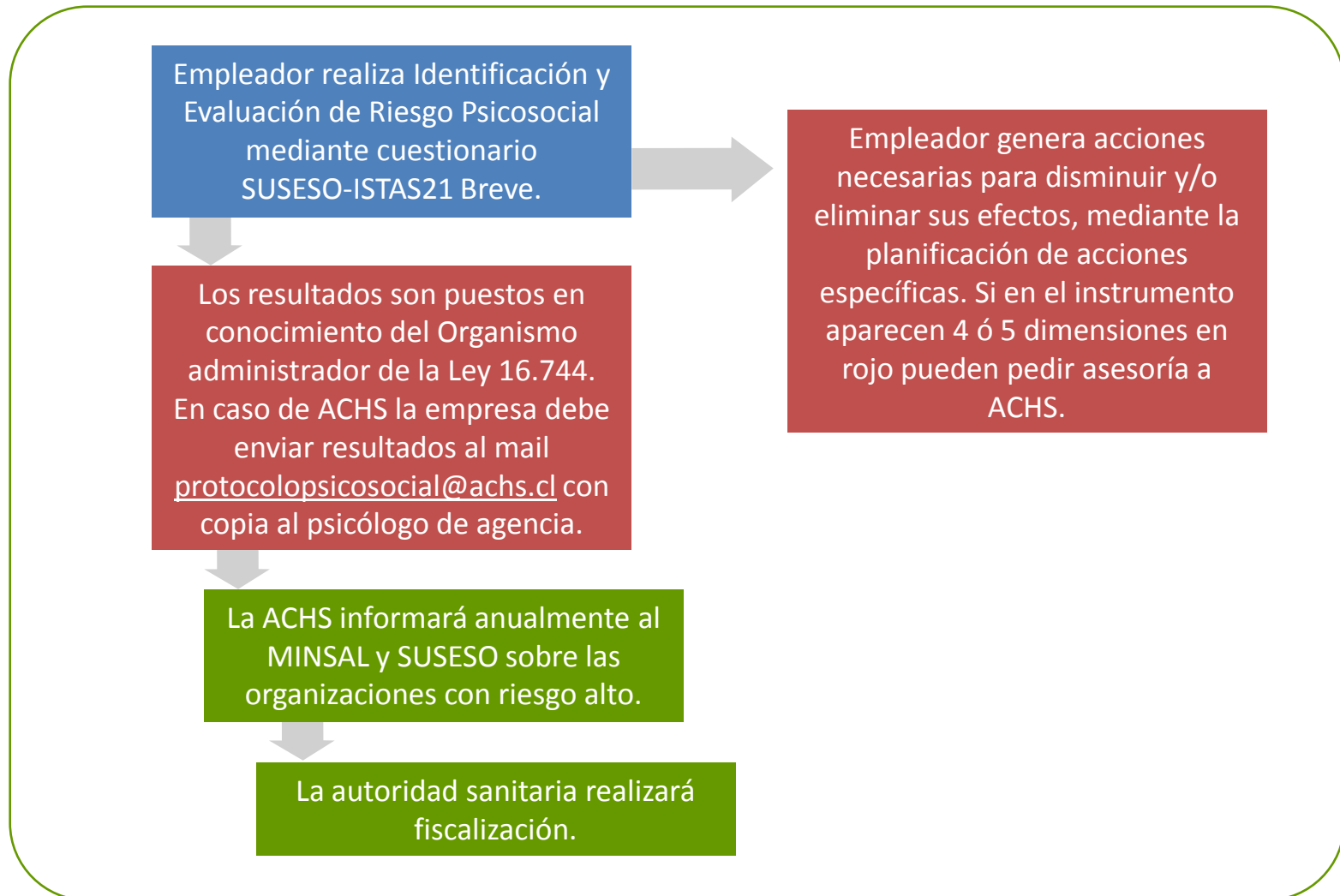


Identificar la presencia y el nivel de exposición a Riesgos Psicosociales al interior de una organización

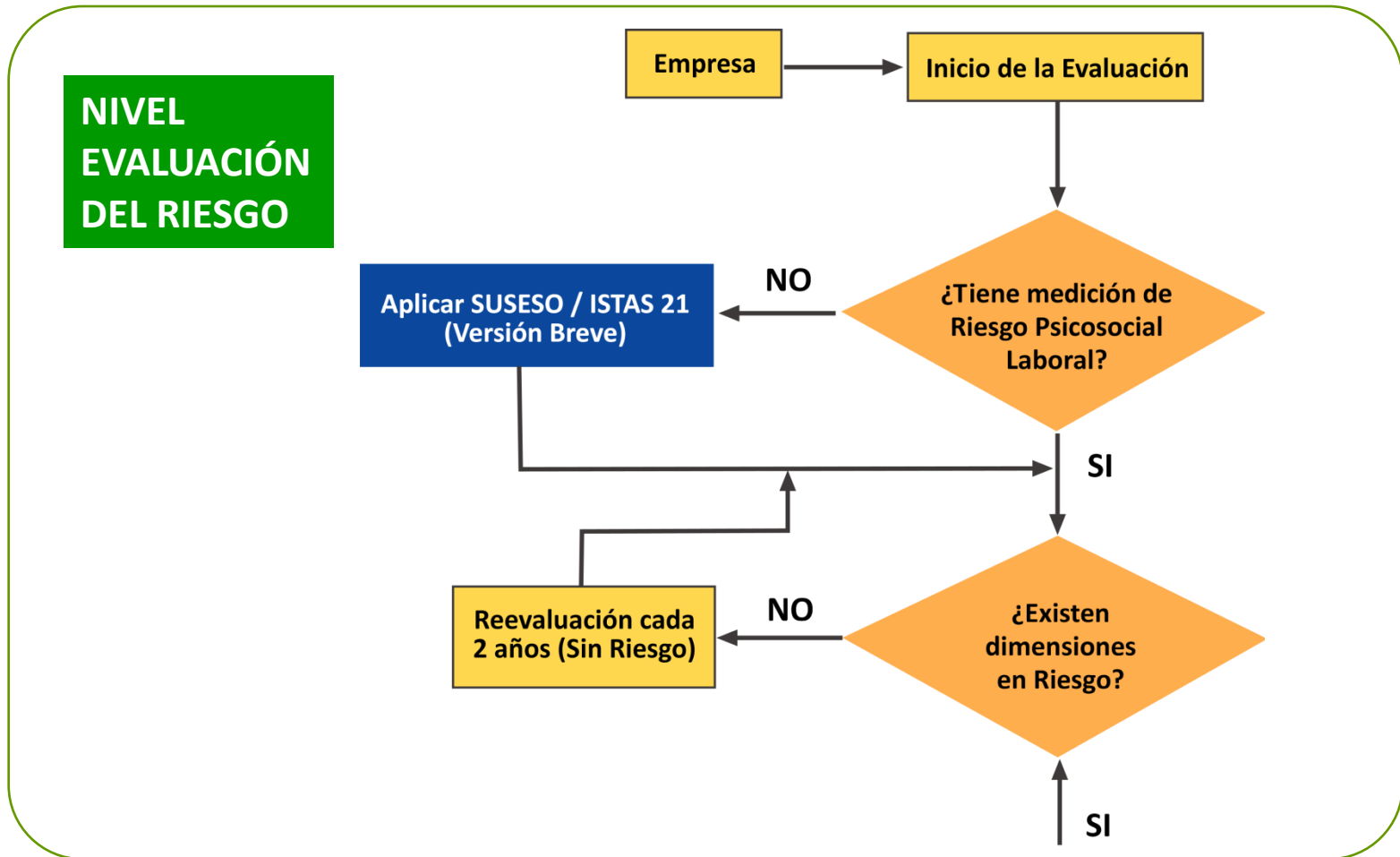


- Vigilar la incidencia y tendencia de dichos factores en los trabajadores.
- Generar recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia.

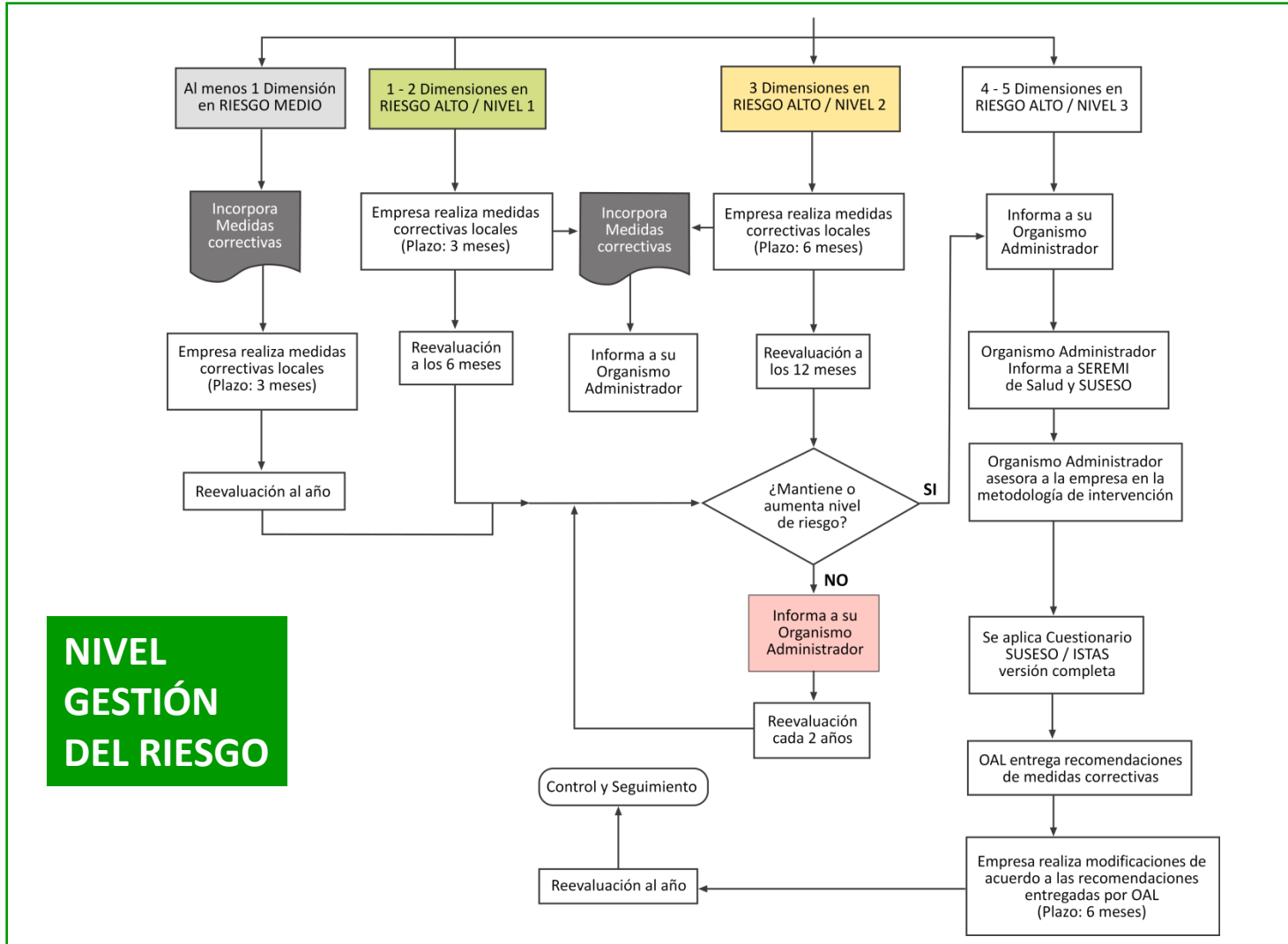
MEDICIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL



FLUJograma DEL MODELO DE VIGILANCIA



FLUJOGRAMA DEL MODELO DE VIGILANCIA

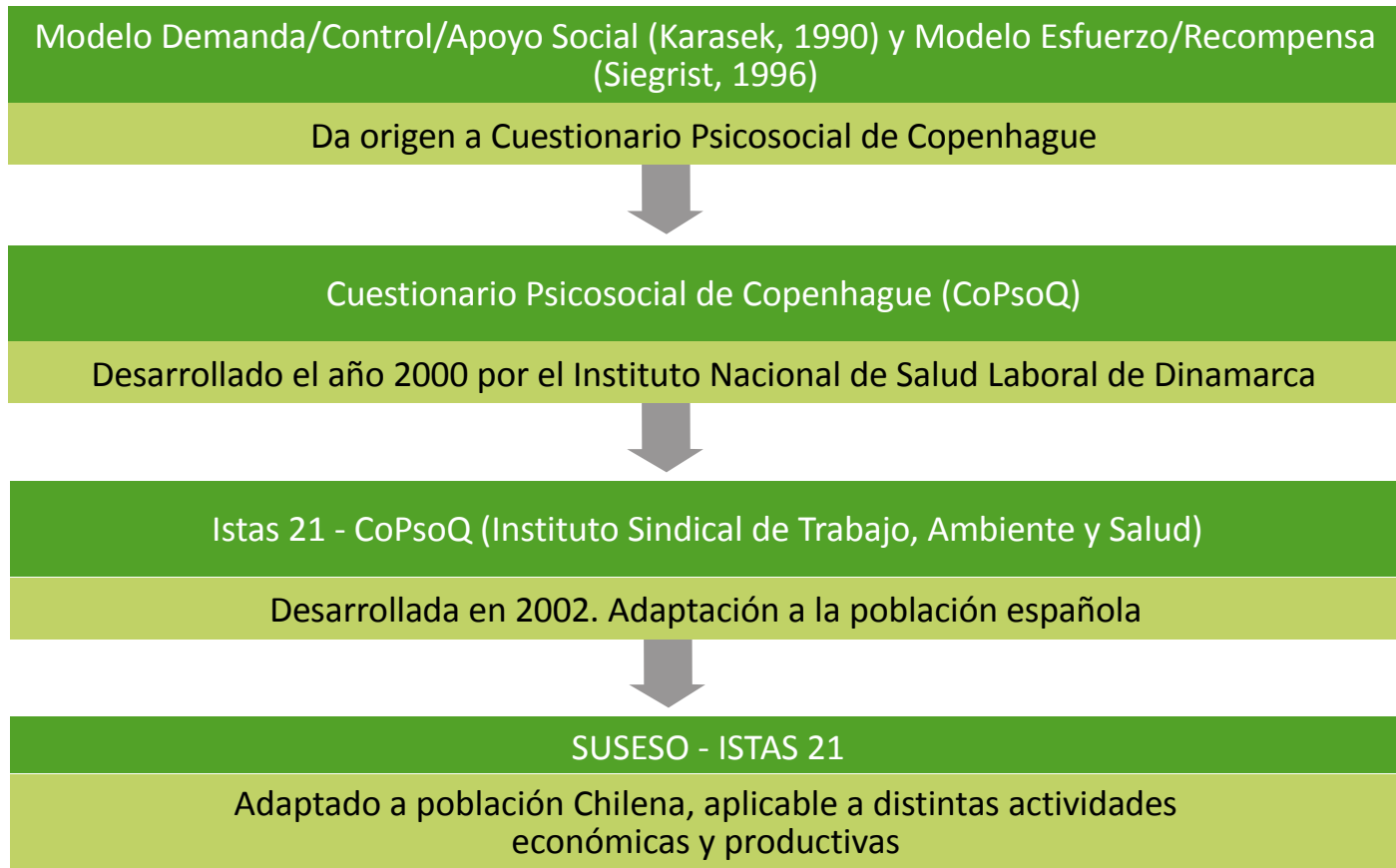


NIVEL GESTIÓN DEL RIESGO

DIAGNÓSTICO DE RIESGOS PSICOSOCIALES



SUSESO ISTAS 21



SUSESO-ISTAS 21

Permite identificar y medir la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Aplicable a cualquier tipo de trabajo o actividad económica.

Acceso es público, libre y gratuito.

Debe ser utilizado bajo las condiciones establecidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

DIMENSIONES



Exigencias Psicológicas



Trabajo Activo



Apoyo Social y Calidad de Liderazgo



Compensaciones



Doble Presencia



DIMENSIONES (20 Preguntas)

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

- ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?
- En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?
- En general, ¿considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?
- En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?
- ¿Su trabajo requiere atención constante?

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?
- Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?
- ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para usted?

DIMENSIONES (20 Preguntas)

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DEL LIDERAZGO

- ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
- ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que debería hacerse de otra manera?
- ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?
- Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?
- Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?

COMPENSACIONES

- ¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?
- ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?
- Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco

DOBLE PRESENCIA

- 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?

RESUMEN DE RESULTADOS Y ACCIONES

Situación	Descripción	Acción	Evaluación
“Sin Riesgo”	Si la medición arroja que las cinco dimensiones medidas están dentro del nivel de riesgo bajo, la situación se considerará como “Sin Riesgo”.	Ninguna.	Se debe volver a repetir el proceso de evaluación cada 2 años.
“Riesgo Medio”	Si existen dimensiones cuyos resultados se ubican en riesgo moderado, la situación se considerará como “Riesgo Medio”.	La organización debe implementar medidas correctivas locales en un plazo de 3 meses.	El proceso de evaluación deberá repetirse en un plazo no superior a 1 año.
“Riesgo Alto/ Nivel 1”	Si existen 1 o 2 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como “Riesgo Alto / Nivel 1”.	La organización tiene un plazo de 3 meses para implementar las medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación.	Se debe volver a evaluar 6 meses después de ejecutar las acciones correctivas.
“Riesgo Alto/ Nivel 2”	Si existen 3 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como “Riesgo Alto / Nivel 2”.	La organización tiene un plazo de 6 meses para implementar las medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación.	Se debe volver a evaluar la presencia del riesgo 12 meses después de ejecutar las acciones correctivas.
“Riesgo Alto/ Nivel 3”	Si existen 4 o 5 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como “Riesgo Alto / Nivel 3”.	La organización deberá informar a su organismo administrador de la Ley 16.744, con el fin de ser incorporado al programa de vigilancia. El organismo administrador deberá informar esta situación a la Secretaría Regional Ministerial de Salud correspondiente y a la Superintendencia de Seguridad Social.	En este caso, la reevaluación la realiza el organismo administrador al cabo de 12 meses.

UNA VEZ QUE LA EMPRESA TIENE LOS RESULTADOS

Debe informar a su mutualidad, enviando correo con los resultados obtenidos del cuestionario a:


- **Psicólogo de Red ACHS** a cargo de Agencia.
- Con copia a protocolopsicosocial@achs.cl

Debe analizar los resultados:

- Revisar gráfico y comprobar cuantas dimensiones están en qué nivel de riesgo (sobre 50% en bajo, medio o alto).
- Definir en que situación se encuentra y tomar las acciones de acuerdo al protocolo (cuadro resumen).

Debe generar una intervención:

- Generar actividades grupales (capacitaciones, jornadas, etc.).
- Modificar condiciones de trabajo (carga, desarrollo, etc.).
- Proceso social (no solo técnico), la participación de los trabajadores y sus representantes en cada momento es esencial.

A photograph of a business meeting in a modern office. Several people in professional attire are seated around a table, looking at documents and laptops. A semi-transparent white box is overlaid on the center of the image, containing the title text.

**Modelos
Preventivos/Interventivos
de Riesgos Psicosociales**

FACTORES PSICOSOCIALES DESDE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Evaluar

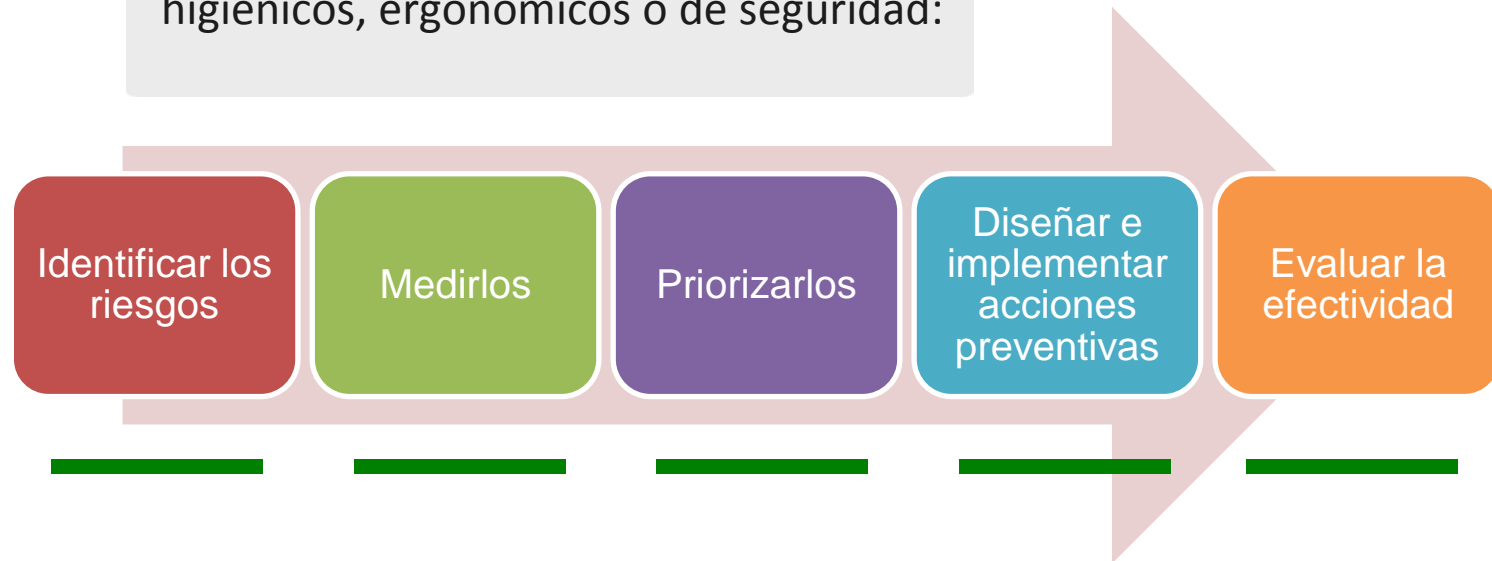
- Identificar y medir la exposición a factores de riesgo.
- Factor de riesgo como la condición de trabajo en la que la exposición a esta aumenta la probabilidad de incidencia de una enfermedad.

Intervenir en el Origen

- Modificar las condiciones de trabajo.
- Proceso social (no solo técnico) la participación de los trabajadores y sus representantes en cada momento es esencial.

COMO ABORDAR EL RIESGO PSICOSOCIAL

Implica darle el mismo tratamiento preventivo que se aplica a los aspectos higiénicos, ergonómicos o de seguridad:



INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE

VIII. ANEXOS

8.1. Anexo N°1

FICHA DATOS EMPRESA

Nombre de la Empresa:

Dirección:

Giro:

Sector Público o Privado:

N° de Trabajadores:

Hombres/Mujeres:

Ausentismo: Dejar en blanco se cuenta con estos datos.

OBSERVACIONES

NOTAS

52

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

8.2. Anexo N°2

FICHA DATOS ENCUENTRA

Fecha: ____/____/____

DATOS DEL ENCUENTRA

Nombre:

Rut:

Dependencia:

DATOS DEL ENCUENTRA

Nombre:

Rut:

Años en la Empresa:

OBSERVACIONES

1. _____

2. _____

3. _____

OTRAS

8.3. Anexo N°3

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Empresa: _____

Fecha: ____/____/____

1	DIMENSIÓN					
V1	Todos los co					
V2	Existe un po					
V3	Todos los co					
V4	Existe un po					
V5	Existen trab					
V6	Han ocurrid					
V7	Existen pues					
V8	La mayor pa					
V9	La empresa no program					

65

PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

14	DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	SI	NO	Medio de verificación
V1	La empresa cuenta con una política de comunicaciones.			
V2	Existen canales de comunicación periódica hacia los trabajadores/as.			
V3	La empresa organiza reuniones para transmitir y recibir información incluyendo a todos los trabajadores.			
V4	Existen mecanismos formales para consultar a los trabajadores.			
V5	La empresa revisa regularmente el funcionamiento de la comunicación con sus trabajadores.			
V6	La empresa ha tomado las medidas para que todos los trabajadores conozcan la visión y misión.			
V7	La empresa se ha asegurado que todos los trabajadores se enteren cuando hay cambios.			

15	DIMENSIÓN PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO	SI	NO	Medio de verificación
V1	En la empresa existe una política de capacitación.			
V2	En la empresa existe un programa de capacitación de los trabajadores.			
V3	En la empresa es posible ascender en la carrera laboral.			
V4	En la empresa existen políticas de promoción para todos los trabajadores/as.			
V5	Las políticas de promoción son conocidas y utilizadas por los trabajadores.			
V6	Los mecanismos de ascenso son conocidos por todos y se respetan siempre.			
V7	Se otorgan permisos para la realización de cursos, capacitaciones y perfeccionamiento.			
V8	Existen formas de postulación o concurso interno para capacitación.			
V9	Existen formas de postulación o concurso interno para promoción o ascenso.			

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO*

*El Instrumento del ISP se encuentra a partir de la páginas 37 del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (MINSAL, 2013).

INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

- ISP 9: DIMENSIÓN CARGA DE TRABAJO

TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

- ISP 13: DIMENSIÓN LIBERTAD PARA LA TOMA DE DECISIONES
- ISP 15: DIMENSIÓN PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

APOYO SOCIAL Y CALIDAD DEL LIDERAZGO

- ISP 16: DIMENSIÓN CLARIDAD DE ROL
- ISP 14: DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
- ISP 11: DIMENSIÓN APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES
- ISP 12: DIMENSIÓN DE APOYO SOCIAL DE LOS/AS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO

COMPENSACIONES

- ISP 10: DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO
- ISP 1: DIMENSIÓN ESTABILIDAD DEL EMPLEO



INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE

DOBLE PRESENCIA

- ISP 8: DIMENSIÓN ACTIVIDADES O PROGRAMAS PARA LA CONCILIACIÓN DE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR

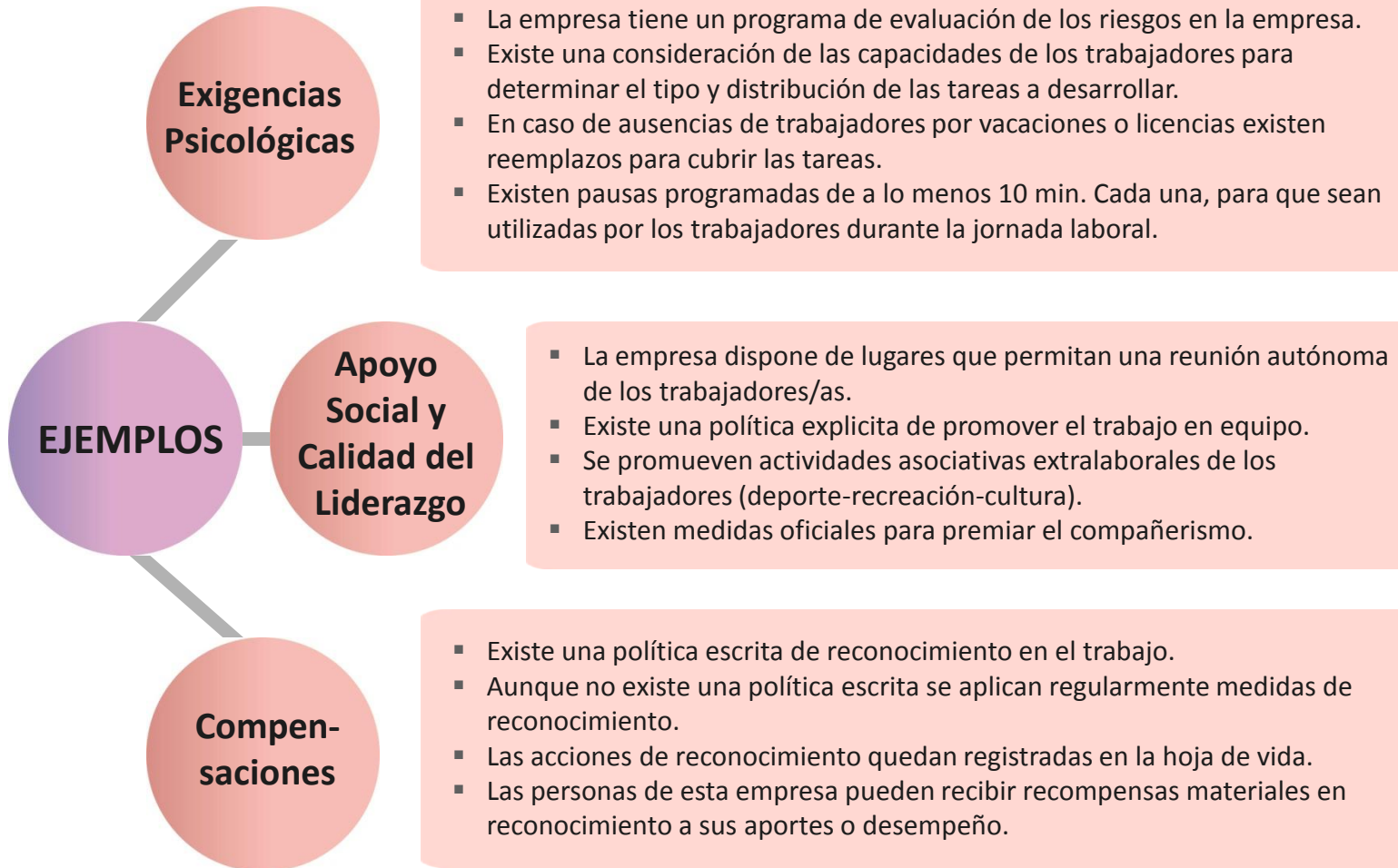
POLITICAS DE SEGURIDAD

- ISP 2: DIMENSIÓN AUSENTISMO POR ENFERMEDAD
- ISP 3.1: DIMENSIÓN POLÍTICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO
- ISP 3.2: DIMENSIÓN POLÍTICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN EMPRESAS (MÁS DE 25)
- ISP 3.3: DIMENSIÓN POLÍTICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EMPRESAS (MÁS DE 100)
- ISP 7: DIMENSIÓN ACTIVIDADES O PROGRAMAS DE RETORNO AL TRABAJO

POLÍTICAS DE VIOLENCIA Y ACOSO

- ISP 4: DIMENSIÓN POLÍTICAS CONTRA EL ACOSO LABORAL
- ISP 5: DIMENSIÓN PROGRAMAS PREVENTIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL
- ISP 6: DIMENSIÓN PROGRAMAS PREVENTIVOS DE LA VIOLENCIA FÍSICA

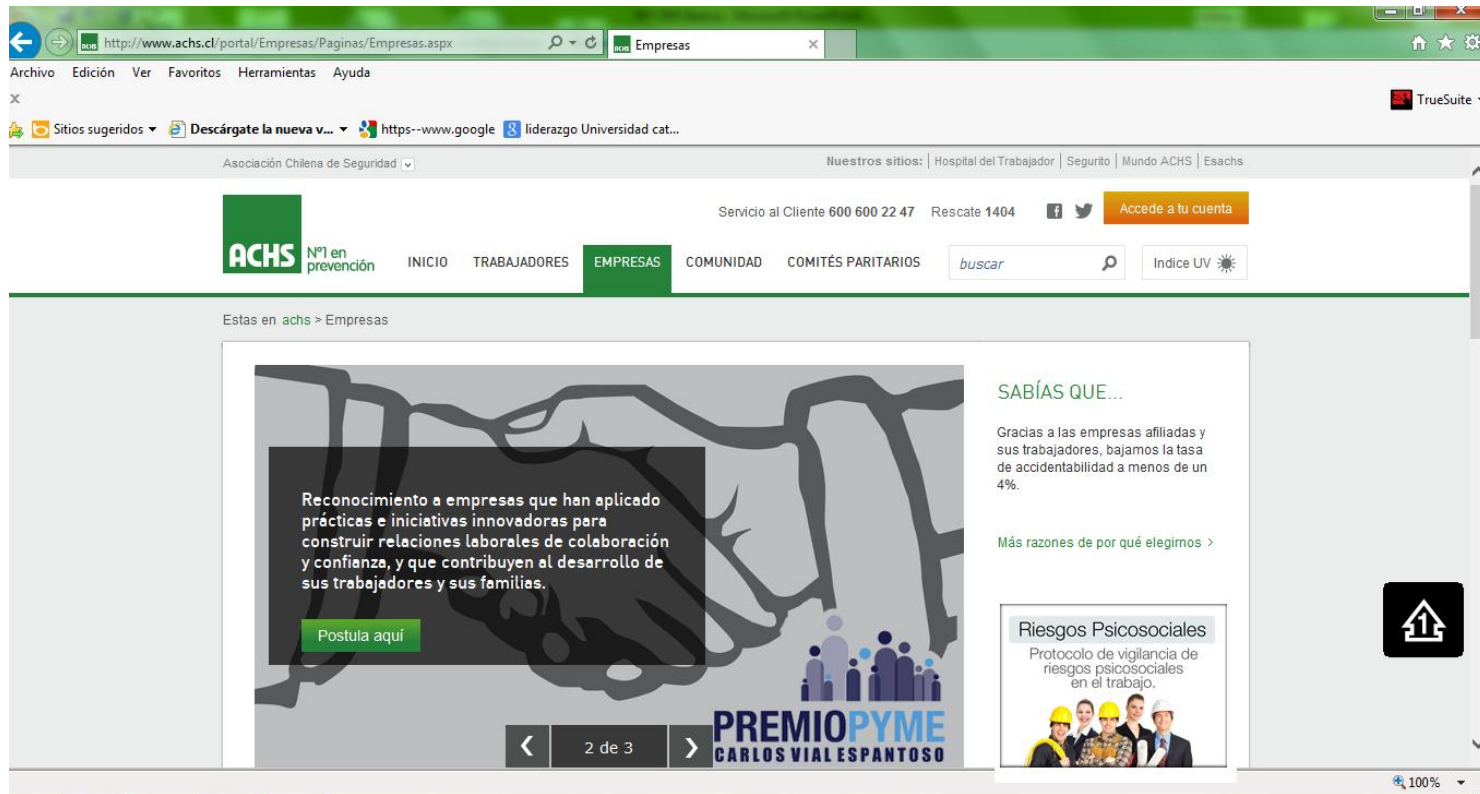
INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA DE CHILE



**Más
información**



PORTAL ACHS/ RIESGOS PSICOSOCIALES



PÁGINA OFICIAL MINSAL (Salud Ocupacional)

Ministerio de Salud
Gobierno de Chile

CONÓZCANOS | LE INFORMAMOS | TEMAS DE SALUD | PROTECCIÓN DE SALUD | PROBLEMAS DE SALUD | INST. RELACIONADAS

Inicio » Protección de Salud » SALUD OCUPACIONAL

SALUD OCUPACIONAL

Salud Ocupacional

En Chile la Fuerza de Trabajo Ocupada (F.T.O.) se estima actualmente en 6,5 millones de personas, lo que representa un 38,9 % de la población total y sobre ella recae directamente el nivel de vida de su propio grupo familiar y el desarrollo económico y social del país.

La importancia del trabajo como un determinante social de la salud y el bienestar, debido a su significado en el desarrollo humano, más allá del ingreso, implica posición en la jerarquía social, redes de relaciones y de apoyo, uso de las capacidades y habilidades de las personas y la posibilidad de acceder a un mayor nivel de desarrollo familiar.

La relación entre situación de salud y calidad del empleo y condiciones de trabajo, es hoy en día, incuestionable, razón por la cual constituye una preocupación primordial para el Ministerio de Salud, velar porque todas las actividades laborales se realicen sin deterioro para la calidad de vida de las personas y se conviertan en un pilar fundamental para su desarrollo.

Con la perspectiva de fortalecer la protección social de toda la población y en particular de trabajadoras y trabajadores, poniendo énfasis en los grupos más vulnerables y más desprotegidos de la sociedad, el Ministerio de Salud desarrolla un conjunto de acciones para mejorar las condiciones de salud del trabajo que determinen un riesgo para la salud humana.

Descargas

- [Guía Técnica sobre Exposición Ocupacional a Hipobaría Intermitente Crónica por Gran Altitud](#)
- [Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo](#)
- [Análisis de Resultados - Evaluación de Riesgo Psicosocial](#)

Protocolos de Vigilancia
Libro con los protocolos de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores relacionados con el trabajo.

Oficio ordinario sobre Abastecimiento de agua en las empresas en caso de emergencia y desastres

http://web.minsal.cl/SALUD_OCUPACIONAL

Fin





Nº1 en prevención



Muchas gracias