



Factores de riesgo psicosocial en alta montaña



Musa Majluf A.
Jefe Depto. Psicología SSO
Subgerencia Salud Ocupacional
Gerencia SSOMA
Mutual de Seguridad CChC

2014

Contexto

- 1 Factores de riesgos psicosocial en alta montaña
- 2 Contexto legal
- 3 Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales
- 4 Desde un modelo de Cultura de Seguridad
- 5 La estrategia para la evaluación de riesgos psicosociales
- 6 Ejemplo de resultado

1

Factores de riesgo psicosocial en alta montaña

Algunas características



- Una situación psicosocial caracterizada por la falta de privacidad, la monotonía social y el aislamiento.
- Los efectos del aislamiento y del confinamiento sobre el bienestar individual y social, son factores de riesgo significativos que repercuten en el rendimiento laboral y en el estado psicológico general, y pueden aumentar la posibilidad de que surjan problemas de comportamiento
- Es necesario conocer las características individuales que facilitan la adaptación de las personas a estos entornos y por otro lado, tomar en cuenta las condiciones organizacionales y del contexto del trabajo para reducir los efectos adversos de los conflictos interpersonales, y para asegurar un alto nivel de rendimiento.

(Manzey, D. 2006)

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)



Señala la existencia de 7 factores de Riesgo asociados al sector Minero:

- Ritmo de trabajo elevado
- Trabajo a plazo fijo
- Falta de autonomía
- Trabajo monótono
- Trabajo que no aporta nuevos conocimientos
- Salario por pieza/productividad
- Falta de participación y consulta

Revista Internacional Ergonomía Industrial



Entre los factores de Riesgo Psicosocial asociados a la industria Minera se encontrarían:

- Calidad del Liderazgo
- Alta variabilidad de las tareas
- Percepción de pérdida del empleo
- Tareas que requieren mucha concentración por periodos prolongados
- Desbalance conciliación trabajo familia
- Preocupación por promoción interna y desarrollo de carrera

Otros antecedentes

- Sistemas de turnos no incluyen la participación de los trabajadores en su diseño (Peetz y Murray, 2011)
- Distancia y el tiempo de desplazamiento (OMS, 2010).

2

Contexto legal

(Normativas asociadas)

Contexto legal

a) **Superintendencia de Seguridad Social**

Ordinarios respecto a la inclusión de trabajadores con diagnóstico de enfermedad profesional a los programas de vigilancia.

b) **Ministerio de Salud**

“Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”

c) **Encuesta Nacional de Empleo Trabajo y Salud (ENETS)**

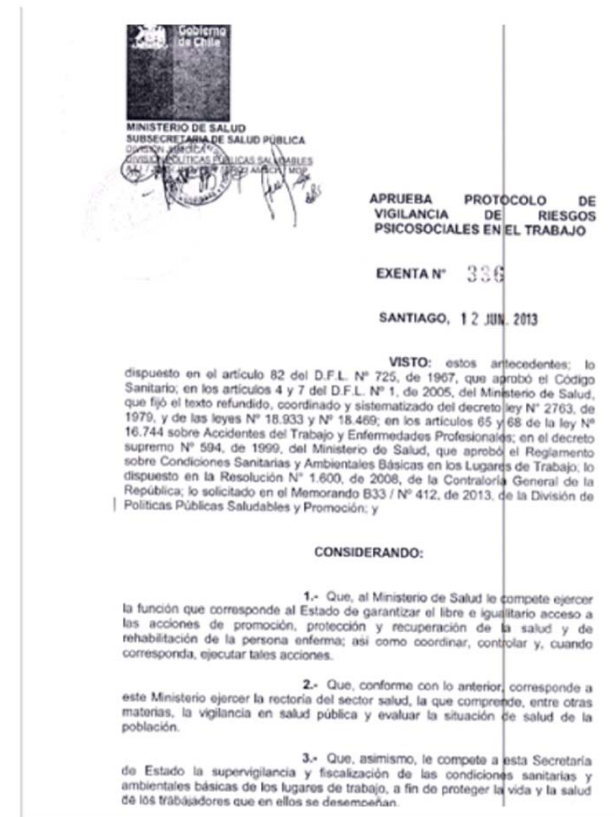
d) Programa de **prevención y vigilancia** de factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Contexto legal



Ministerio de Salud
Gobierno de Chile

**PROTOCOLO DE VIGILANCIA
DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**



Gobierno de Chile
MINISTERIO DE SALUD
SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA
DIVISIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS SALUDABLES

APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

EXENTA N° 336

SANTIAGO, 12 JUN. 2013

VISTO: estos antecedentes: lo dispuesto en el artículo 82 del D.F.L. N° 725, de 1967, que aprobó el Código Sanitario; en los artículos 4 y 7 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469; en los artículos 65 y 68 de la ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; lo dispuesto en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; lo solicitado en el Memorando B33 / N° 412, de 2013, de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción; y

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, al Ministerio de Salud le compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y, cuando correspondiera, ejecutar tales acciones.
- 2.- Que, conforme con lo anterior, corresponde a este Ministerio ejercer la rectoría del sector salud, la que comprende, entre otras materias, la vigilancia en salud pública y evaluar la situación de salud de la población.
- 3.- Que, asimismo, le compete a esta Secretaría de Estado la supervigilancia y fiscalización de las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, a fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan.

Contexto legal

Gobierno de Chile
103
DIVISION DE POLITICAS PÚBLICAS SALUDABLES Y PROMOCIÓN
DEPARTAMENTO SALUD OCUPACIONAL
JHG/MZV/NSV/SRO/CVP

ORD. N° B33/ 2307

MAT.: Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

SANTIAGO, 17 JUL. 2013

DE : SUBSECRETARIO DE SALUD PÚBLICA

A : SEGÚN DISTRIBUCIÓN

En el mes de junio, mediante Resolución Exenta N° 336 fue aprobado el "Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo", cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición a riesgo psicosocial al interior de las empresas y organizaciones del país.

En su etapa de implementación, la fiscalización se realizará en tres de las actividades económicas que la evidencia ha demostrado mayor grado de susceptibilidad a estos riesgos, como lo son: a) Transporte; b) Comercio (retail), y; c) Intermediación financiera. Esta etapa tendrá una duración de 90 días, comenzando a regir el día 1° de septiembre de 2013.

Tanto el Protocolo, como los instrumentos de evaluación y fiscalización que deben ser utilizados por las empresas y la autoridad sanitaria respectivamente, se encuentran disponibles y pueden ser descargados desde el sitio web del Ministerio de Salud, cumpliendo así con lo requerido por la Ley N° 20.416.

3

Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales

Roles:

| Actor | Función o responsabilidad |
|---|--|
| Empleador | Es deber de la organización medir la exposición a riesgo psicosocial de sus ambientes laborales, y contar con las acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos, mediante la planificación de acciones específicas. Ningún rubro, actividad o tamaño de la organización, la exime de su responsabilidad de mantener estándares de salud en sus lugares de trabajo. |
| Trabajador(a) | Toda formación, información y educación que el trabajador recibe, está orientada a convertirlo en un vigilante activo de los factores de riesgo presentes en su organización. Junto al derecho a saber, todo trabajador debe formar parte de las evaluaciones de riesgo psicosocial en sus ambientes de trabajo. |
| Organismos Administradores de Ley 16.744 | El organismo administrador de la ley tiene la misión de asesorar a sus empresas adheridas en lo que al riesgo específico se refiere. Toda vez que una organización transgreda o vulnere los factores de riesgos psicosociales señalados por este protocolo de vigilancia, el organismo administrador de la ley deberá notificar a la autoridad sanitaria para que realice la fiscalización. |
| Secretarías Regionales Ministeriales de Salud | Corresponde la fiscalización de las disposiciones contenidas en el Código Sanitario y demás leyes, reglamentos y normas complementarias que le otorgan facultades respecto de la seguridad y salud en los lugares de trabajo, y la sanción a su infracción en los casos que ello lo amerite. |

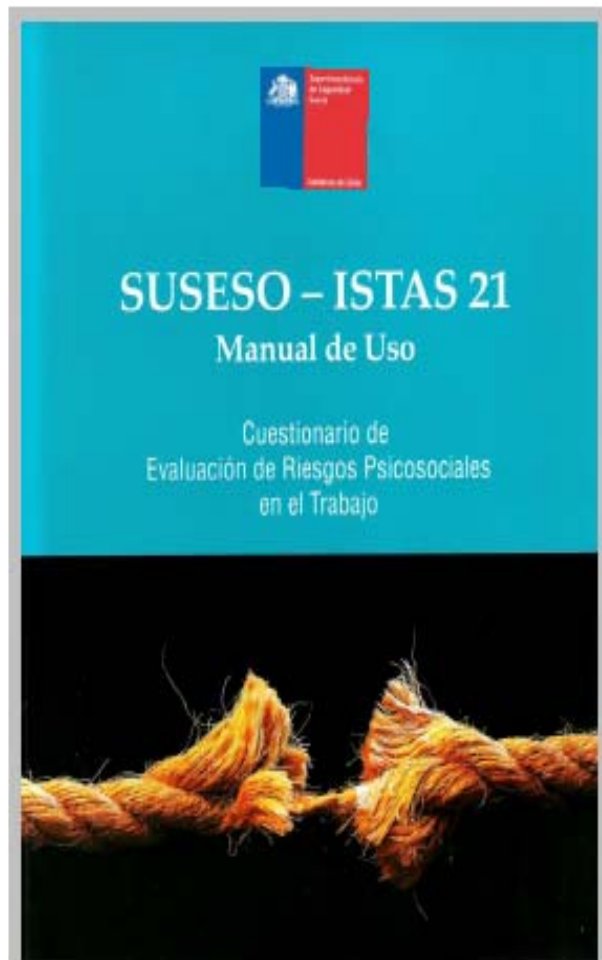
Factores de riesgo validados en Chile:

| Nº | FACTOR | DESCRIPCIÓN |
|----|--|---|
| 1 | ORGANIZACIÓN Y CONDICIONES DEL EMPLEO | Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo. |
| 2 | TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES | Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo. |
| 3 | DEMANDAS PSICOLÓGICAS | Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; sensoriales y cognitivas. |
| 4 | VIOLENCIA Y ACOSO | Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual. |
| 5 | RELACIONES AL INTERIOR DEL TRABAJO | Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos. |
| 6 | DOBLE PRESENCIA | Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a). |

Cuestionario

SUSESO ISTAS 21

SUSESO ISTAS 21:



Versión completa

- 47 preguntas generales: salud, empleo, trabajo, salario, endeudamiento, ausentismo.
- 91 preguntas de riesgo psicosocial, agrupadas en 5 dimensiones
- Total: 138 preguntas
- Versión *on line*
- Usos: Medición de riesgo - Prevención – Vigilancia -Intervención

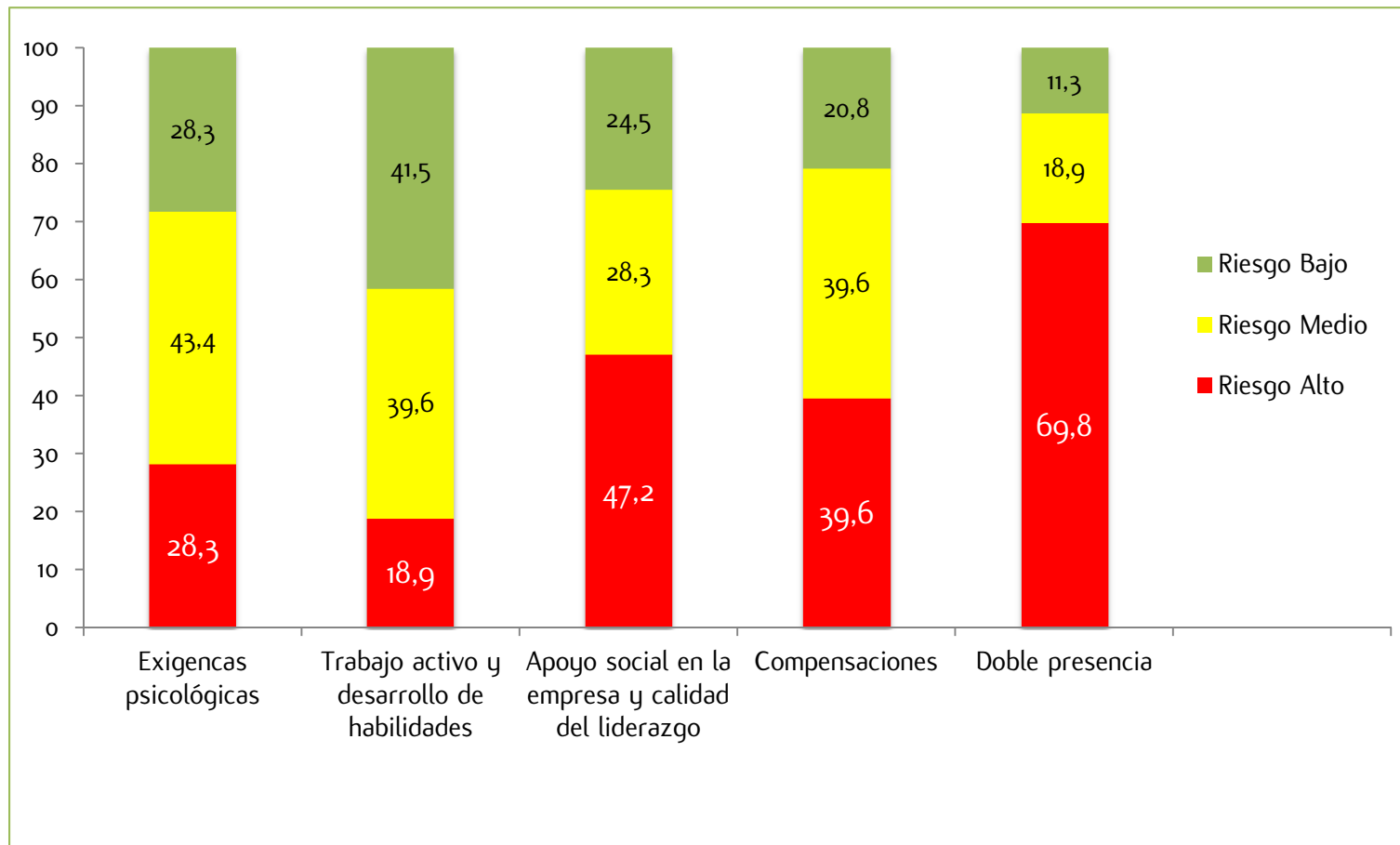
Versión breve

- 5 dimensiones, 20 preguntas
- Descargable www.suseso.cl
- Usos: Tamizaje (filtro) - Capacitación – Protocolo.

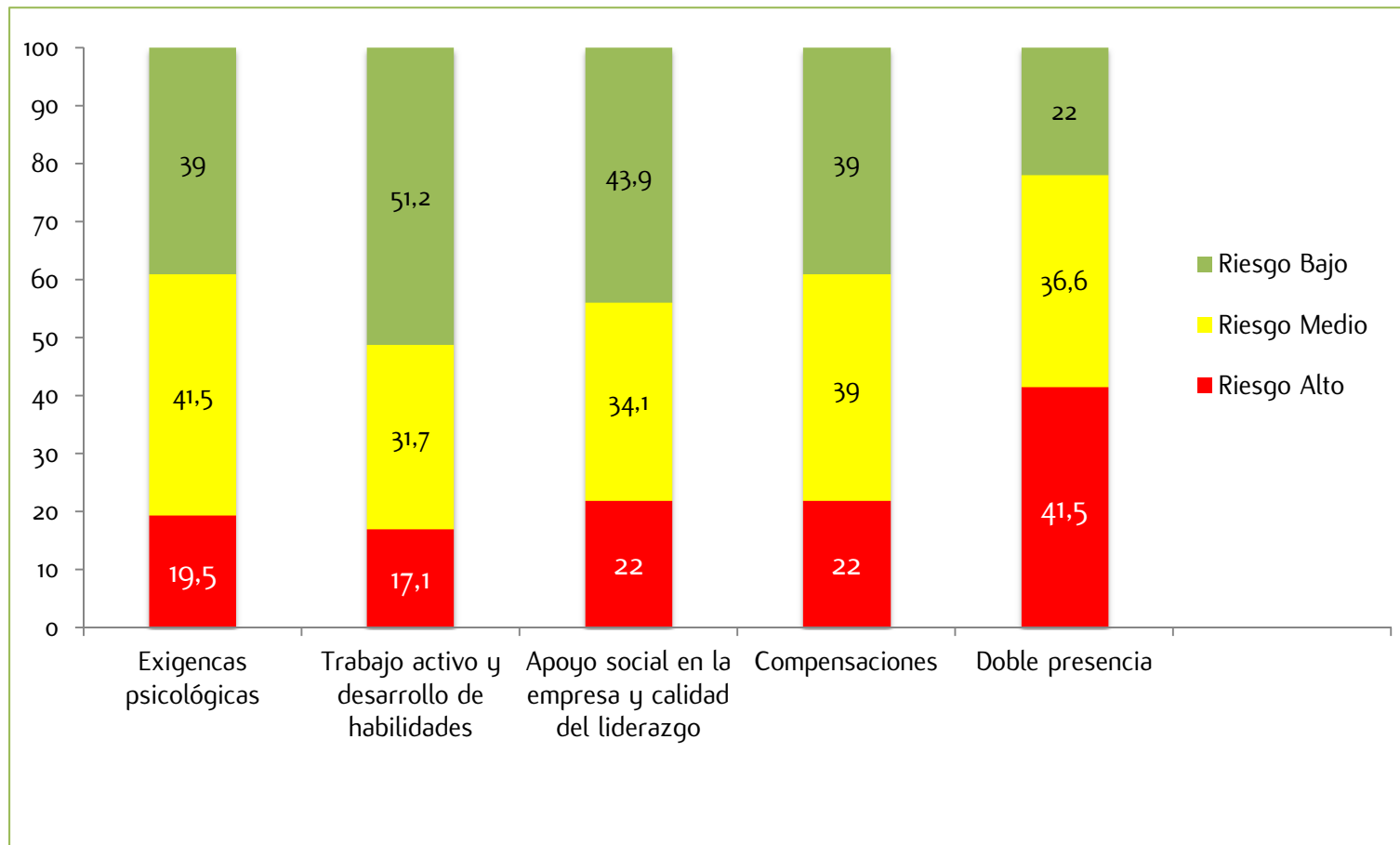
Dimensiones SUSESO ISTAS 21:

| GRUPO DE DIMENSIONES | DIMENSIONES PSICOSOCIALES |
|--|--|
| Exigencias psicológicas (5) | Exigencias psicológicas cuantitativas |
| | Exigencias psicológicas cognitivas |
| | Exigencias psicológicas emocionales |
| | Exigencias psicológicas de esconder emociones |
| | Exigencias psicológicas sensoriales |
| Trabajo activo y desarrollo de habilidades (5) | 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 (5) | Claridad de rol |
| | Conflicto de rol |
| | Calidad de liderazgo |
| | Calidad de la relación con superiores |
| | Calidad de relación con compañeros de trabajo |
| Compensaciones (3) | Estima |
| | Inseguridad respecto al contrato de trabajo |
| | Inseguridad respecto a las características del trabajo |
| Doble presencia (2) | Preocupación por tareas domésticas |
| | Carga de tareas domésticas |

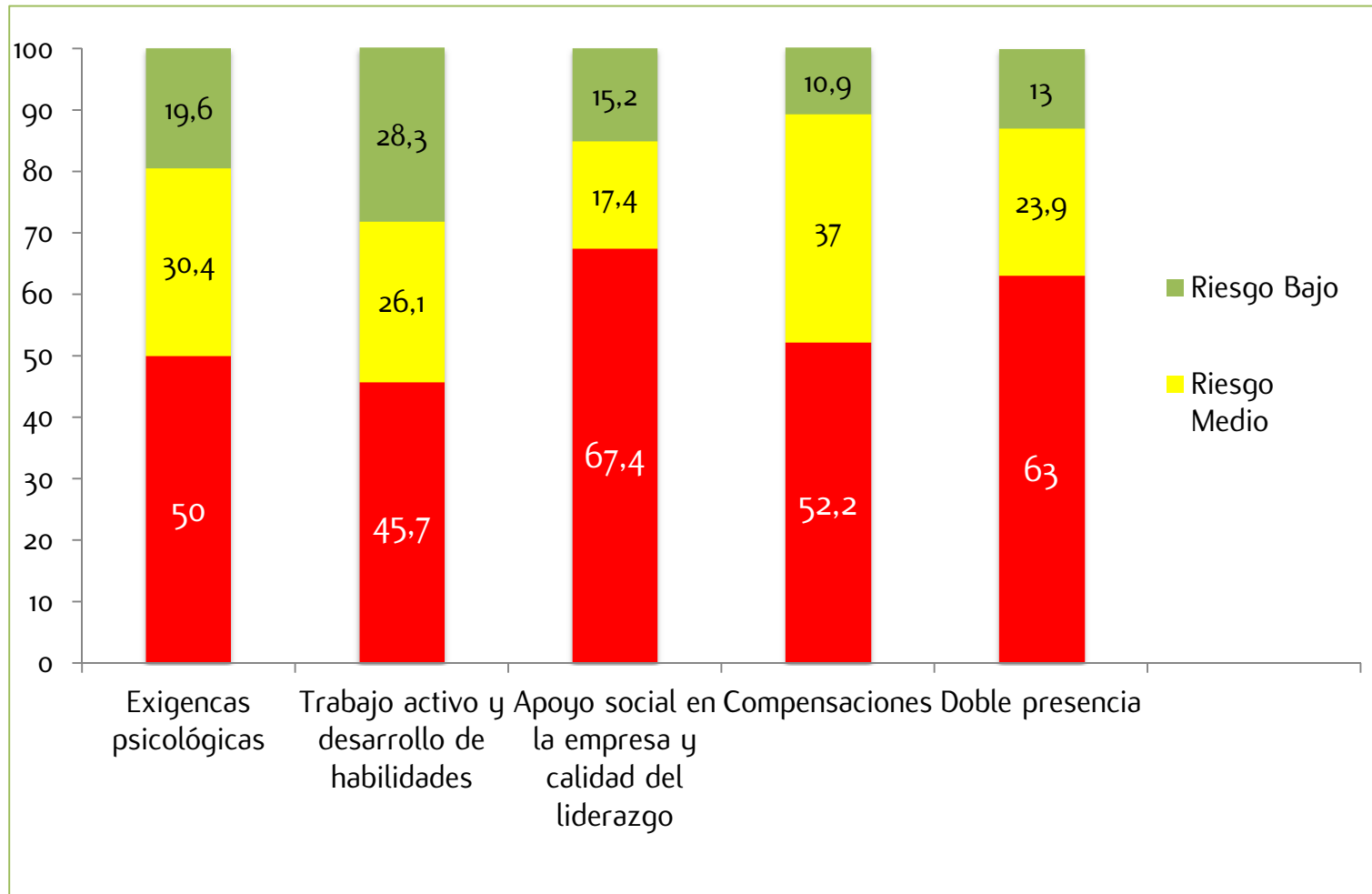
Resultados:



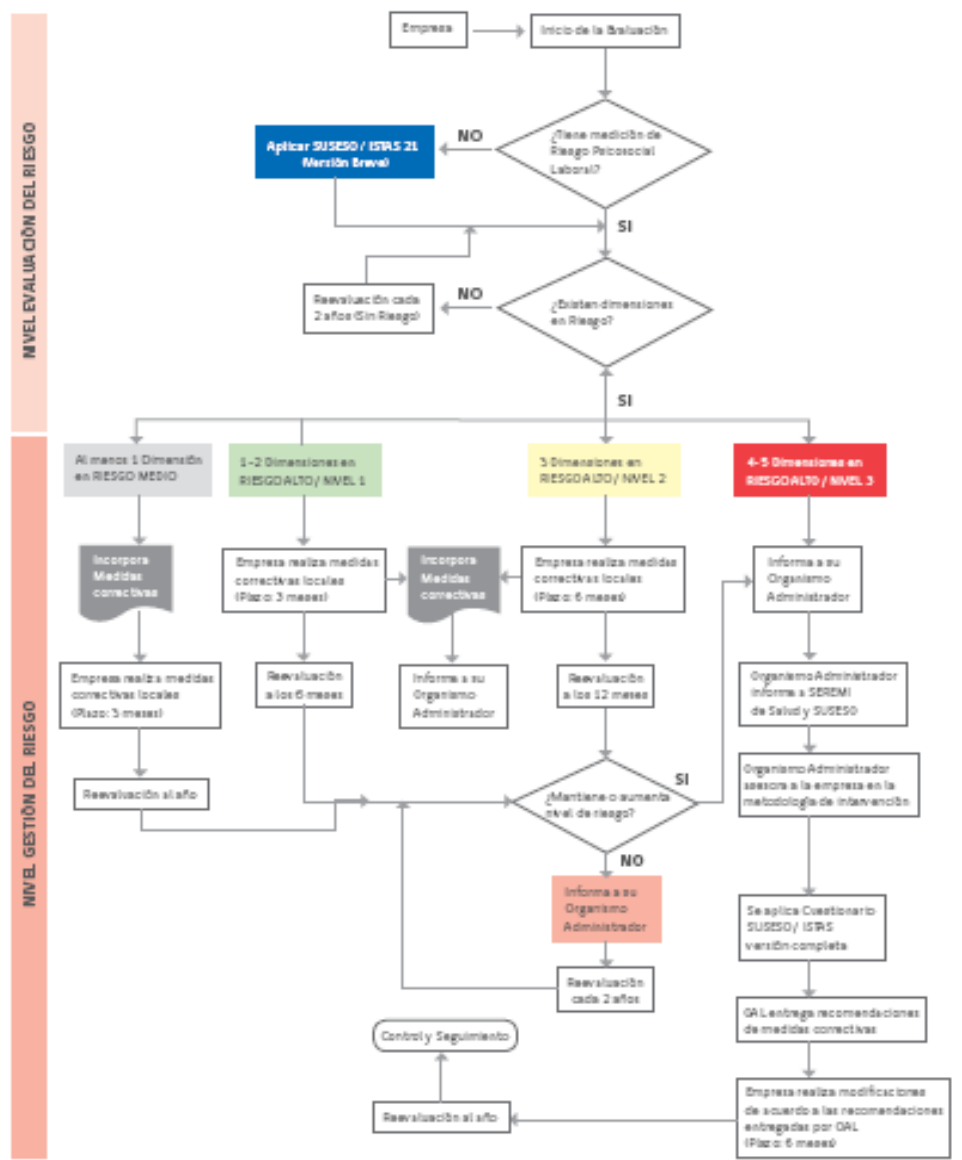
Resultados:



Resultados:

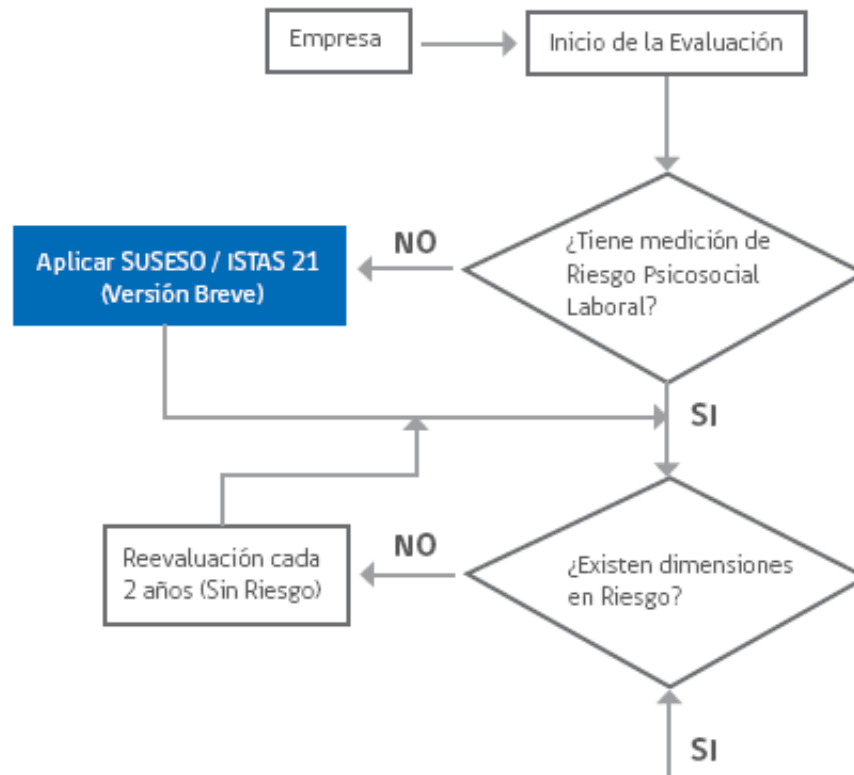


Procedimiento:

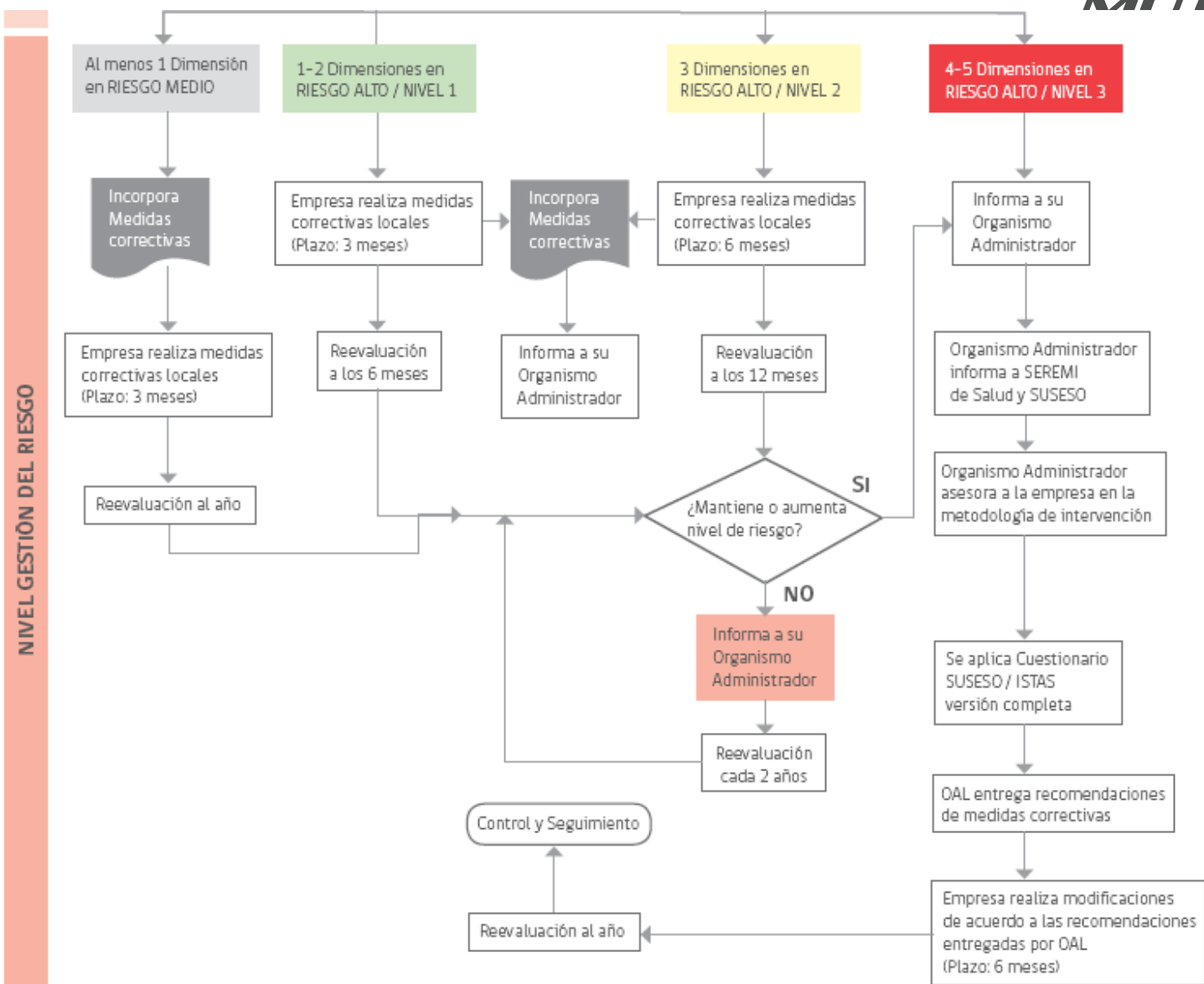


MINSAL:

NIVEL EVALUACIÓN DEL RIESGO



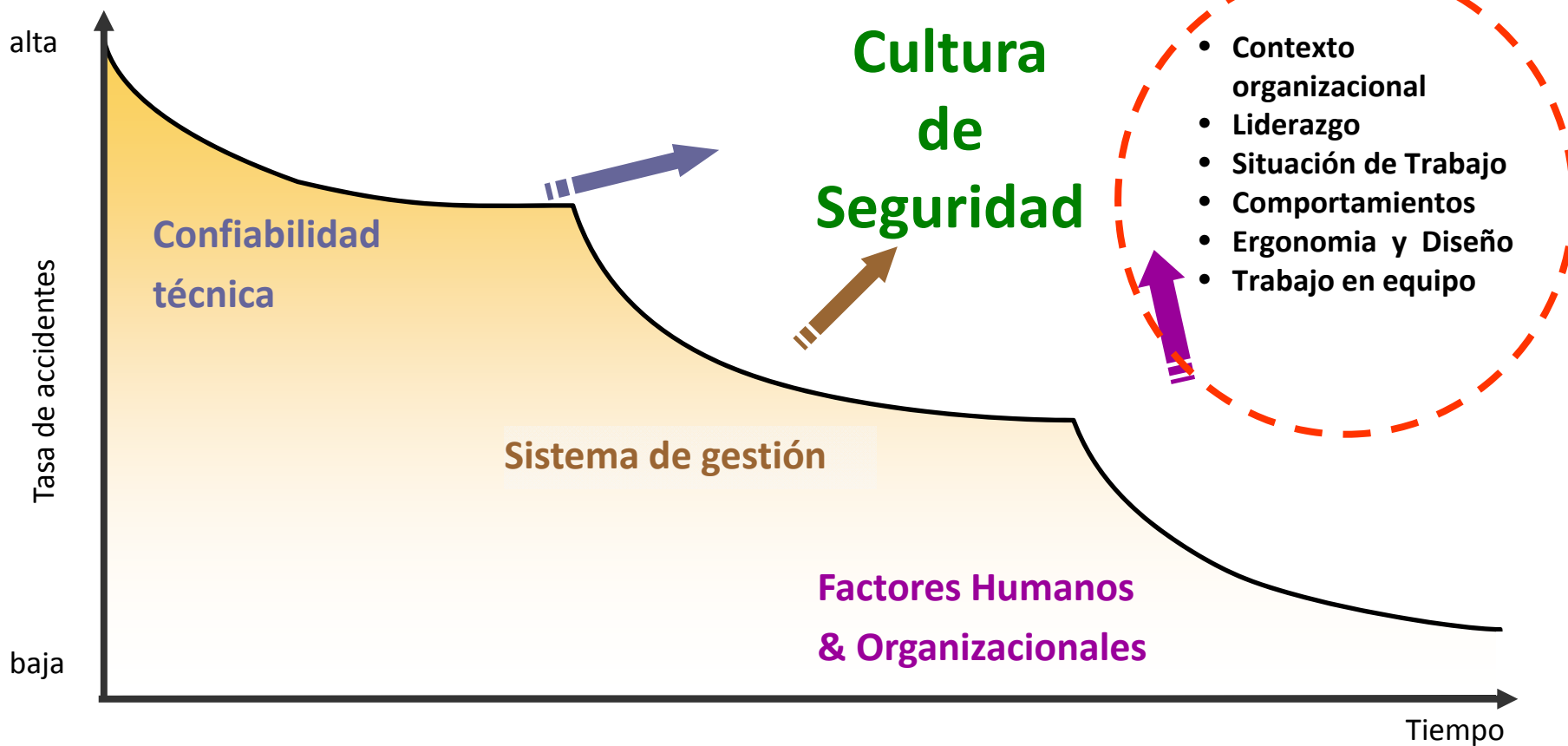
Como lo establece la Ley 16.744, será el empleador quién deberá realizar la identificación y evaluación de riesgo definida en el presente protocolo, que confirmará o no la exposición a factores de riesgo psicosocial en los ambientes de trabajo, y determinará si la organización ingresa al programa de vigilancia de la institución administradora del seguro de la ley 16.744 a la que esté afiliado.



4

Desde un modelo de Cultura de Seguridad

Evolución de la Cultura de Seguridad

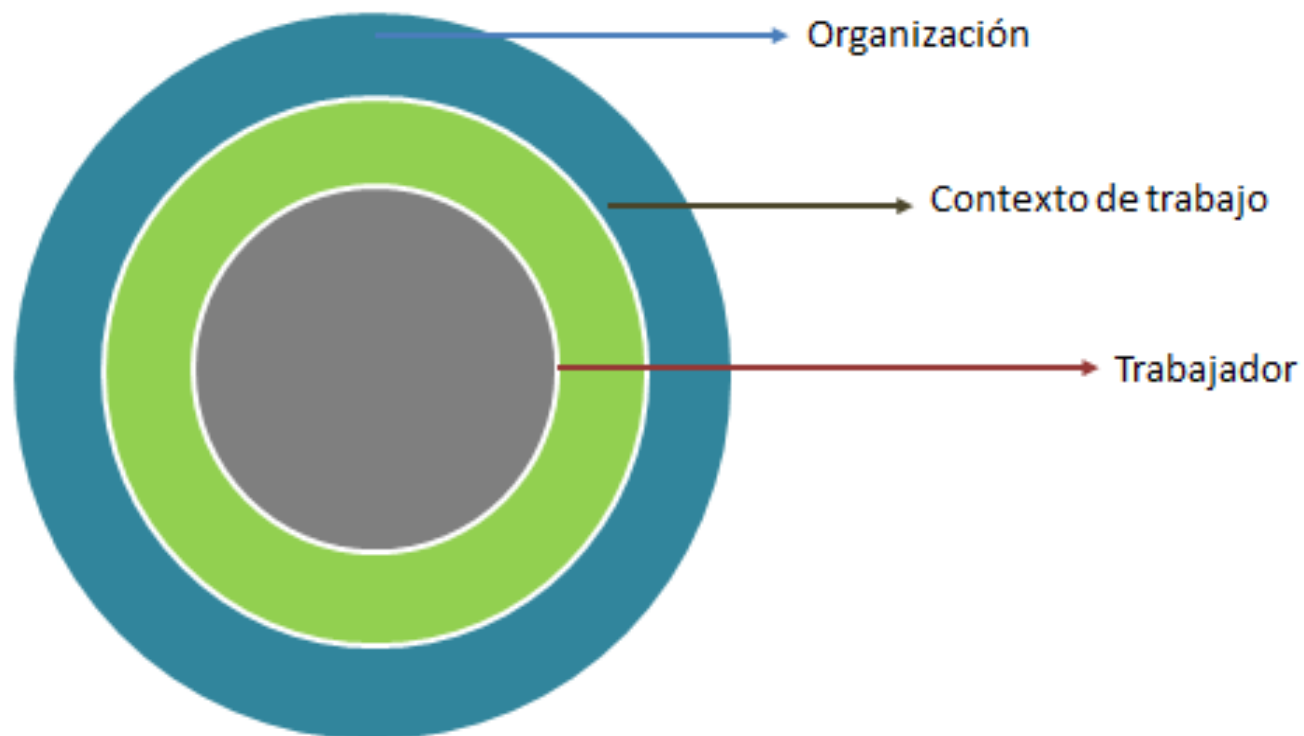


Marcel Simard, OIT

Estados de Cultura de Seguridad



Efectividad en el nivel de intervención:



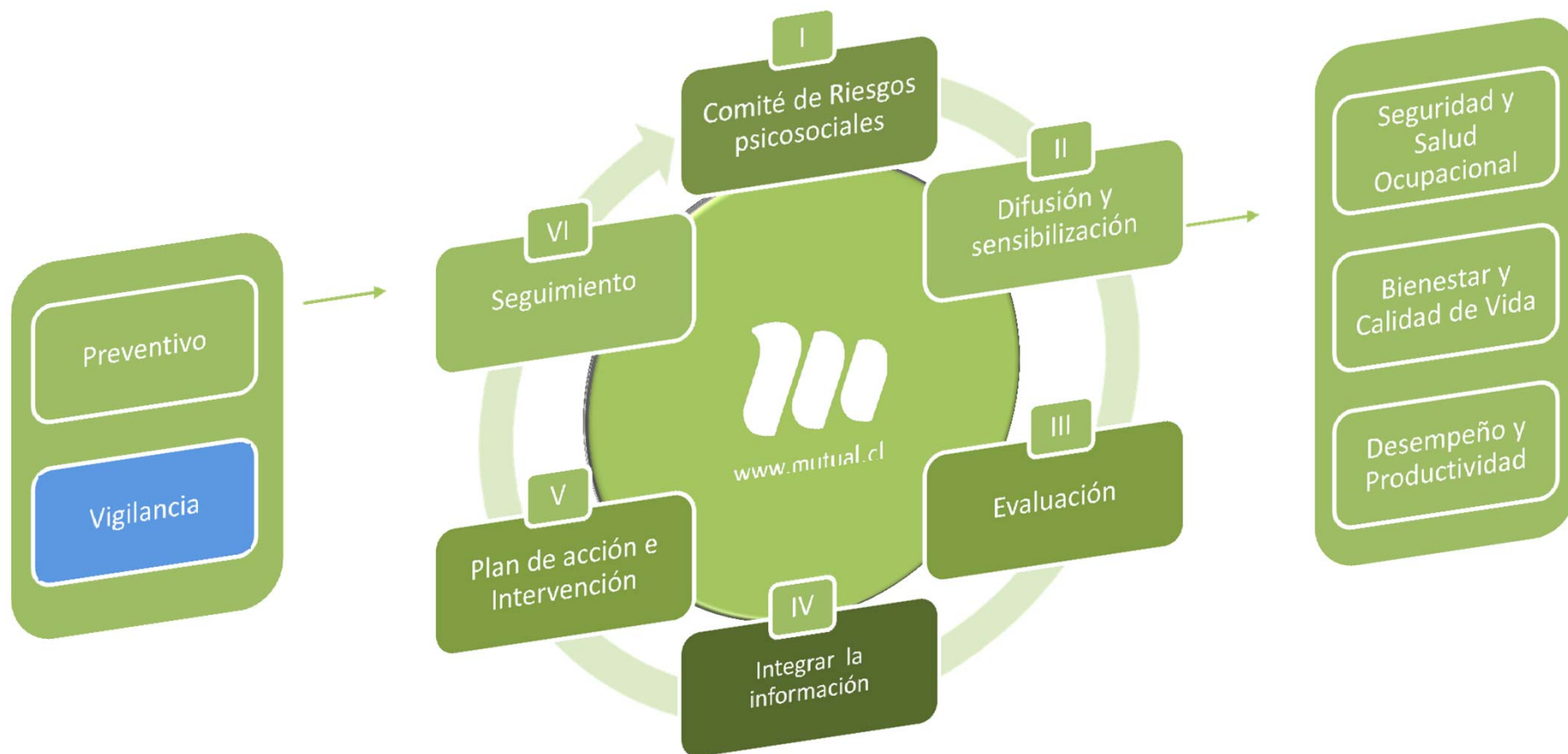
En resumen

- 1 Participación de la Alta dirección
- 2 Involucramiento de los trabajadores
- 3 Trabajar tanto en los contextos como en las creencias (valores)
- 4 Priorizar las estrategias de intervención

5

La estrategia para la intervención de riesgos psicosociales

Modelo de intervención



Facilitar la implementación

Instalar capacidad en la organización

1

Comité de Riesgos Psicosociales



2

Plan de riesgos psicosociales



3

Difusión y sensibilización



4

Plataforma e-RipSo



5

Informe de resultados



6

Guías Técnicas



Técnica RCP

(Reflexivo, Conversacional, Participativo)

“Intervención Acción Participativa en riesgos psicosociales”

¿Conocemos cómo funcionan todos los procesos de la organización?

¿Quién conoce de mejor forma cómo se ejecuta un trabajo en particular?

Reflexiva:



Las capacidades de visualizar, identificar, proponer, verificar se basan en los procesos de pensamiento, individual y colectivo, que los participantes puedan desarrollar.

Toda intervención psicosocial sobre las condiciones del trabajo, por parte de los mismos actores que lo realizan, es necesariamente reflexiva.

Y por tanto la calidad de la intervención, su viabilidad/pertinencia, su impacto de corto, mediano y largo plazo estarán directamente ligadas a la calidad del pensamiento con que son abordados.

Conversacional:



El territorio donde se despliegan los riesgos psicosociales laborales son las conversaciones que tienen los trabajadores sobre su trabajo, aunque sus impactos de mediano y largo plazo se puedan verificar sobre una serie de otros lugares; desde la salud física hasta los accidentes.

En ambos casos será el lenguaje, desplegado como conversación, el que construye el entramado del trabajo en general y de los riesgos psicosociales en particular.

Construye el escenario, como el marco general interpretativo que caracteriza a la organización de que se trate, y sus componentes, por ejemplo las interpretaciones específicamente asociadas a los factores de riesgo, su presencia y especialmente su impacto sobre los trabajadores

Participativa:

La base de información y conocimiento para identificar el lugar y el modo de intervenir en ella está, de un modo privilegiado, es la experiencia que surge desde la práctica habitual.

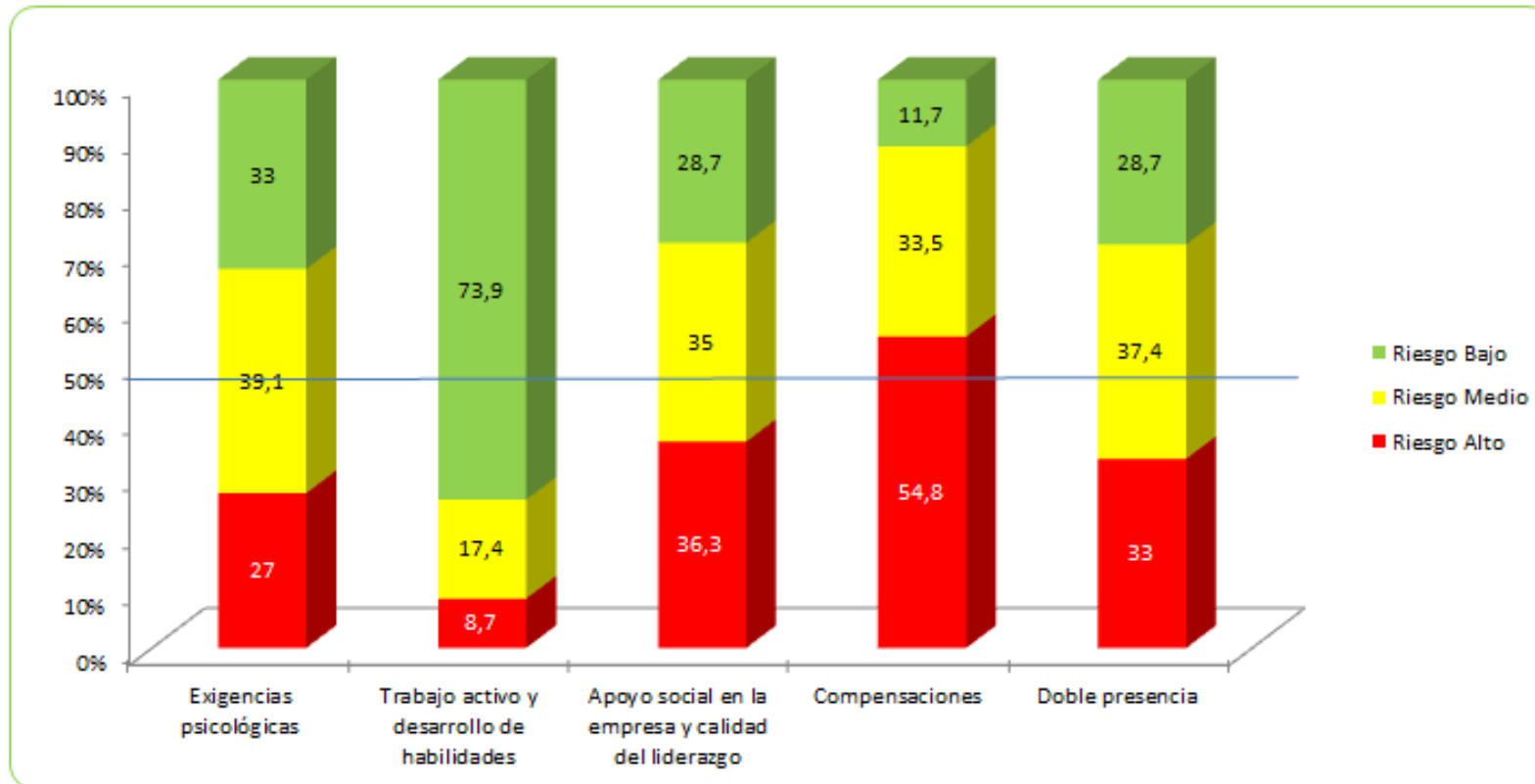
En tanto son los propios trabajadores, en el marco de un equipo de trabajo (señalado desde sus interacciones recurrentes) los que conocen mejor dicha práctica y son los llamados a reconstruirla y caracterizarla de un modo participativo.

En la medida que cada participante es poseedor de un punto de vista particular sobre la práctica laboral cotidiana, se requiere una composición poli-cromática de la misma y que, necesariamente se obtiene desde la participación y aporte de las múltiples perspectivas que participan, ya sea de su construcción en la práctica laboral habitual o de su reconstrucción en este análisis para su intervención.



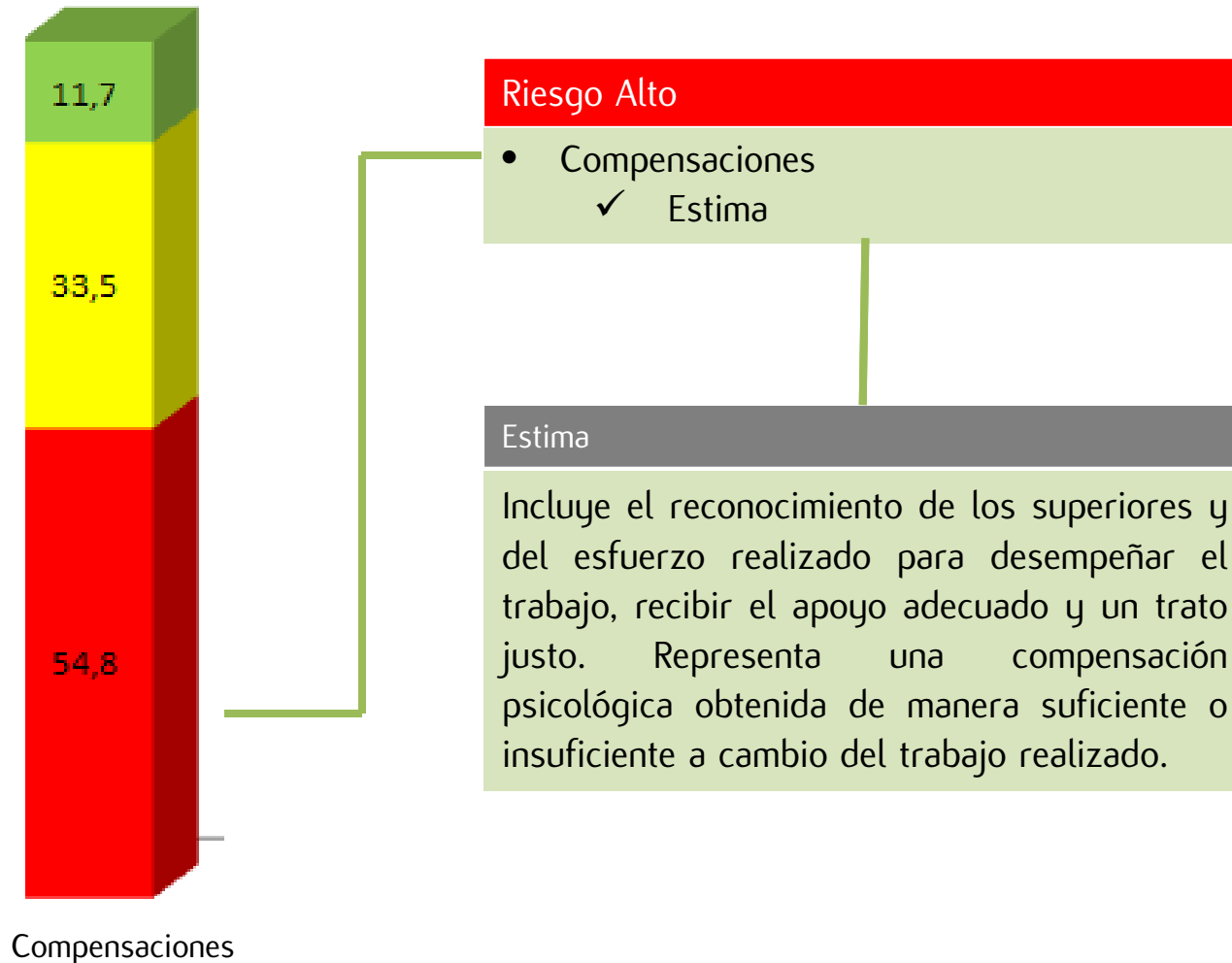
Resultados

Resultados SUSESO ISTAS 21



Si en una dimensión la prevalencia (porcentaje) de Riesgo Alto es MAYOR DE 50, debe considerarse que es una dimensión en riesgo.

Análisis por dimensión y pregunta:





Factores de riesgo psicosocial en alta montaña



Musa Majluf A.
Jefe Depto. Psicología SSO
Subgerencia Salud Ocupacional
Gerencia SSOMA
Mutual de Seguridad CChC

2014