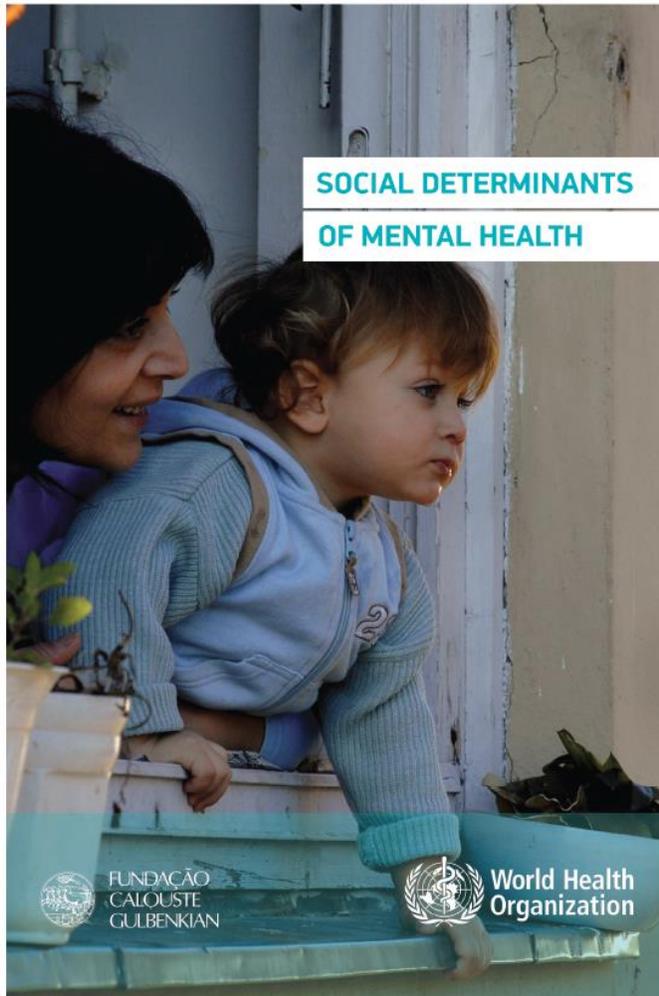




Nuevo
CUESTIONARIO de EVALUACIÓN del AMBIENTE LABORAL - SALUD MENTAL SUSESO
CEAL-SM / SUSESO
Actualización cuestionario SUSESO/ISTAS21

Determinantes sociales de la salud mental



- La salud mental es un **estado de bienestar** en el que la persona es capaz de **hacer frente al estrés normal** de la vida, **realizar sus capacidades** y **trabajar de forma productiva** y de **contribuir a su comunidad**. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad. (Fuente: OMS, 2004, 2022)
- Entre los condicionantes sociales de la salud mental (pobreza, educación, violencia, nivel social, discriminación, migración, urbanización), dos son particularmente relevantes para nuestra labor:
 - Seguridad social
 - Trabajo
- (Fuente: OMS, 2014)

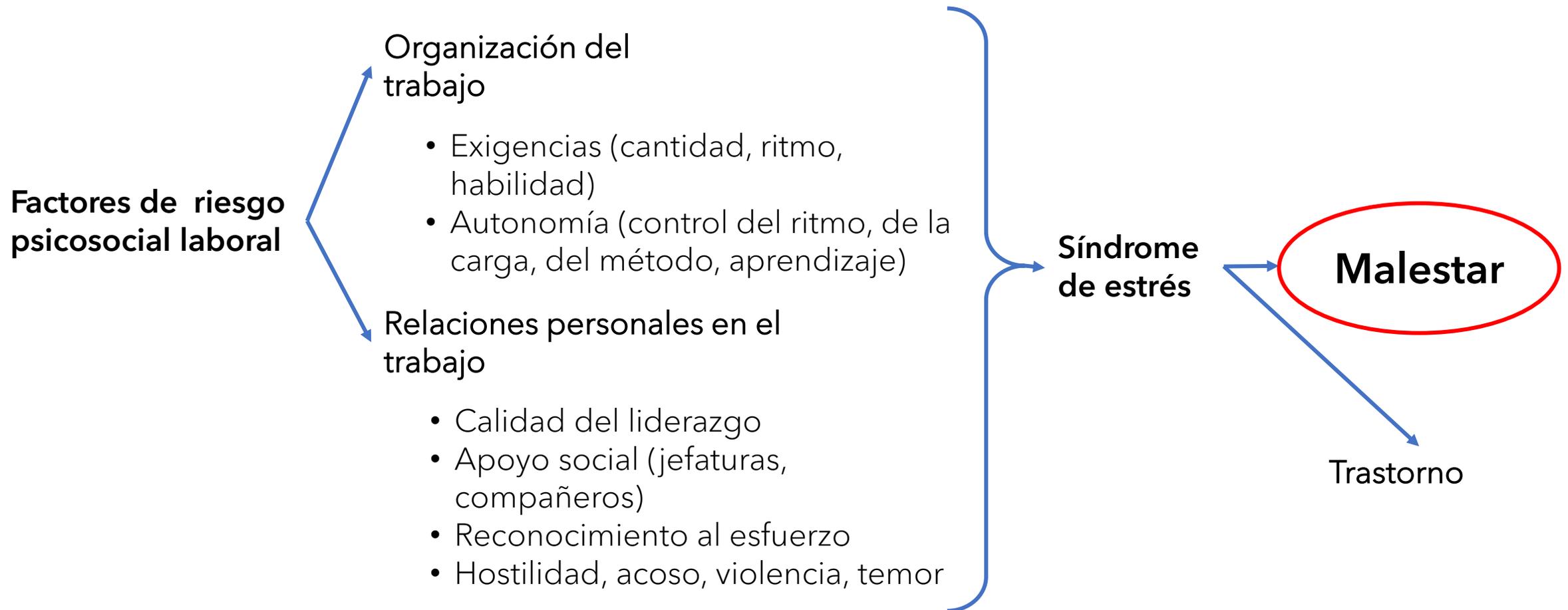
Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

- Son aspectos del diseño y gestión del trabajo y su contexto social y organizacional que tienen el potencial de provocar un daño psíquico e incluso físico en los/las trabajadores/as.
- Se asocian al estrés en el trabajo y a la violencia o acoso en el trabajo.

Estrés: reacción fisiológica del organismo en que entran en juego diversos mecanismos (físicos, biológicos, conductuales o cognitivos) para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de alta exigencia.
- Buena gestión de estos factores puede ser fuente de bienestar para trabajadores y trabajadoras, para supervisores y directivos, y contribuir a un aumento de productividad en el trabajo.
- En suma: los mismos factores pueden ser “positivos” y “negativos”

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 y científica
- Hay que preguntarle a actores involucrados (trabajadores/as)
- Las preguntas se agrupan en un cuestionario
- Un cuestionario cumple la función de *identificar* y *medir* el riesgo en una o en varios aspectos (o dimensiones) : es un *instrumento de medida*
- Un instrumento así debe ser *válido*, debe ser *confiable* y debe dar puntos de *comparación* (normalidad)

Validación del nuevo cuestionario



¿Se puede gestionar el riesgo
psicosocial en el trabajo?

**Sí,
se puede**

¿Qué beneficios puede obtener una organización con una buena gestión del riesgo psicosocial en el trabajo?

- Cumple con protocolos obligatorios
- Evita perder credibilidad de la organización
 - Mantiene imagen de responsabilidad
 - Evita reacciones adversas del público, usuarios y organismos de control
- Evita la rotación de personal muy calificado (tienden a emigrar por mal liderazgo o ambiente de trabajo)
- Reduce costos y pérdidas por ausentismo y/o presentismo (trabajar sintiéndose mal)
- Mejora la productividad.

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 \$187 000 millones (billions)**. **Las pérdidas relacionadas con la productividad explican entre el 70% y el 80%** de estos costos.
- ➔ 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.
- ➔ Existe asociación entre costos para la empresa y el estrés en el trabajo (Unión Europea tiene **40 indicadores de costo asociado a trastornos mentales laborales**, entre ellos costo por días no trabajados, baja en las ventas, costo por recambio, costo por tasa de seguro, costo por sobrecarga al personal presente).
- ➔ Estudio multicéntrico en 4 centros de trabajo, n = 186, correlaciona niveles de estrés y productividad. Se observó una **relación inversa significativa entre la escala de estrés percibido y la de productividad (r = -0.35, p<0.001)**. Altos puntajes de estrés se asociaron significativamente con bajos puntajes de productividad.

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

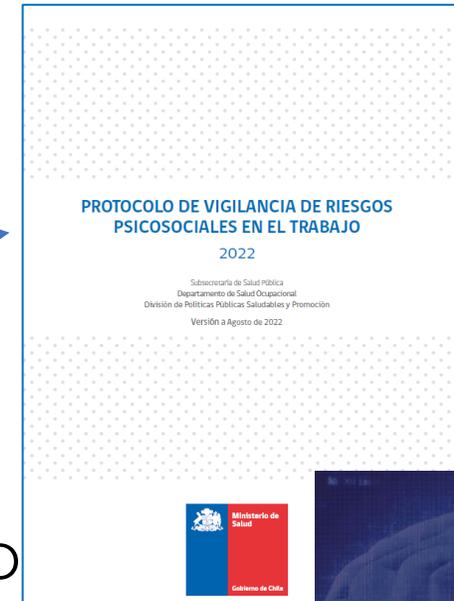
Hoel et al. *The cost of violence/ stress at work and the benefits of a violence/ stress-free working environment*, Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva; 2001.

Hassard et al. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. European Risk Observatory, 2014

Bui et al., Workplace stress and productivity: A cross-sectional study. *Kansas J Med*, 2021, doi.org/10.17161/kjvol1413424

Herramientas para la gestión preventiva y participativa

- Existe un Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (Ministerio de Salud) (2013, 2017, nueva versión 2023)
- Hace obligatoria la medición de riesgo psicosocial en todos los lugares de trabajo en Chile
- Incluye la medición con el cuestionario CEAL-SM (1 de enero 2023)
- Incluye manual de aplicación.



Metodología participativa CEAL-SM / SUSESO



Aspectos clave de los buenos modelos de gestión RPSL

- Buena gestión es mayor productividad
- Gestión RPSL es proceso continuo, es parte de la operación normal de una organización
- La gestión RPSL es parte del corazón de la organización
- Toda intervención es con diseño a medida
- Debe basarse en evidencia (medir con instrumento de calidad)
- Debe basarse en la participación y el diálogo social
- Es parte de la ética y responsabilidad social

Problemas frecuentes

- Muchos empleadores o directivos solo quieren “cumplir con la ley”
- Suelen querer soluciones “rápidas”, “precisas”, que no exijan tiempo para reflexionar o diseñar cambios
- No es fácil pensar en “políticas de salud y seguridad”; menos en políticas de salud mental en la organización
- Si hay hostigamiento (laboral / sexual), administradores tienden a concentrarse en el/la supuesto hostigador/a sin que la organización asuma responsabilidad

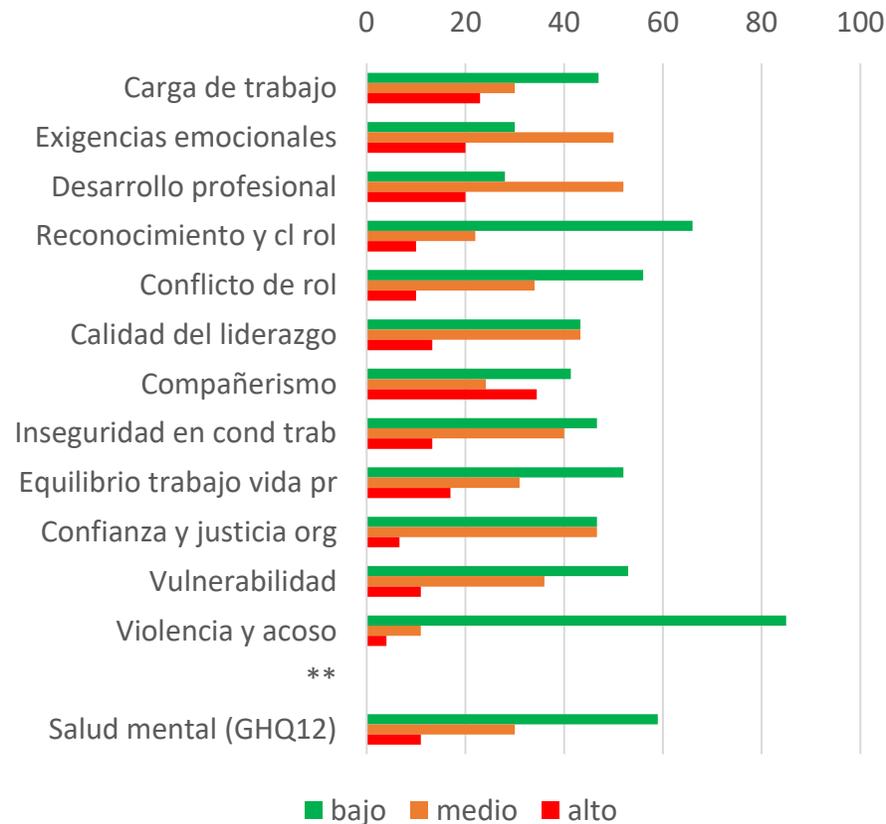
Estructura CEAL-SM / SUSESO

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

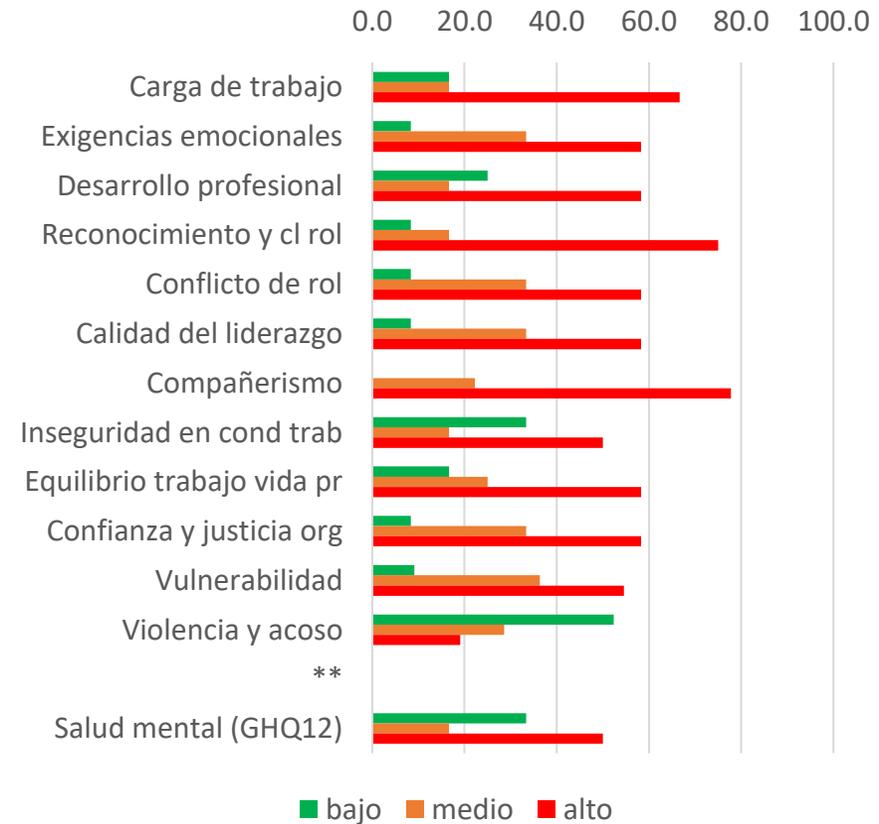
Dimensiones de riesgo psicosocial	n preguntas
Carga de trabajo (CT)	3
Exigencias emocionales (EM)	3
Desarrollo profesional (DP)	3
Reconocimiento y claridad de rol (RC)	8 *
Conflicto de rol (CR)	3
Calidad del liderazgo (QL)	4
Compañerismo (CM)	4
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (IT)	3
Equilibrio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

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

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



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



Media de puntajes GHQ-12 por nivel de riesgo por dimensión

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
	Media GHQ-12	Media GHQ-12	Media GHQ-12
Carga de trabajo	8,19	9,94	12,3
Exigencias emocionales	7,74	9,52	12,9
Desarrollo profesional	7,98	10,2	13,1
Reconocimiento y claridad de rol	7,45	9,05	14,3
Conflicto de rol	7,97	10,0	12,7
Claridad de liderazgo	7,51	9,64	13,8
Compañerismo	7,87	9,01	13,6
Inseguridad sobre condiciones de trabajo	8,23	9,96	12,6
Equilibrio trabajo y vida privada	7,95	10,4	11,7
Confianza y justicia organizacional	7,59	10,2	13,1
Violencia y acoso	8,05	11,2	17,1
Vulnerabilidad	7,51	9,25	13,9

^a: ANOVA significativo, $p < 0,0001$ en todas las dimensiones. Valor eta cuadrado (tamaño de efecto) oscila entre 0,06 (Equilibrio trabajo y vida privada) y 0,27 (Reconocimiento y claridad de rol).

Orientaciones para una intervención

Elemento de la intervención

Diseño a medida

Diálogo social y participación de todas y todos

Compromiso de la alta dirección

Ética

Competencia de las personas

Elemento de la intervención

Tiempo invertido

Apropiación o “pertenencia” del proceso

Monitoreo constante del proceso

Evaluación y reevaluación

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 para lograr ambientes dignos y de respeto...mayor bienestar, mayor productividad, mayor crecimiento.

Manual:

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

Consultas:

susesocean@suseso.cl

Gracias
