

# Aspectos CLAVES de la Seguridad

## y Salud en el Trabajo

Ciclo de charlas online de seguridad y salud laboral.



SUSESO  
Ministerio del Trabajo  
y Previsión Social

Gobierno de Chile

Pamela Gana Cornejo  
Intendenta de Seguridad y  
Salud en el Trabajo

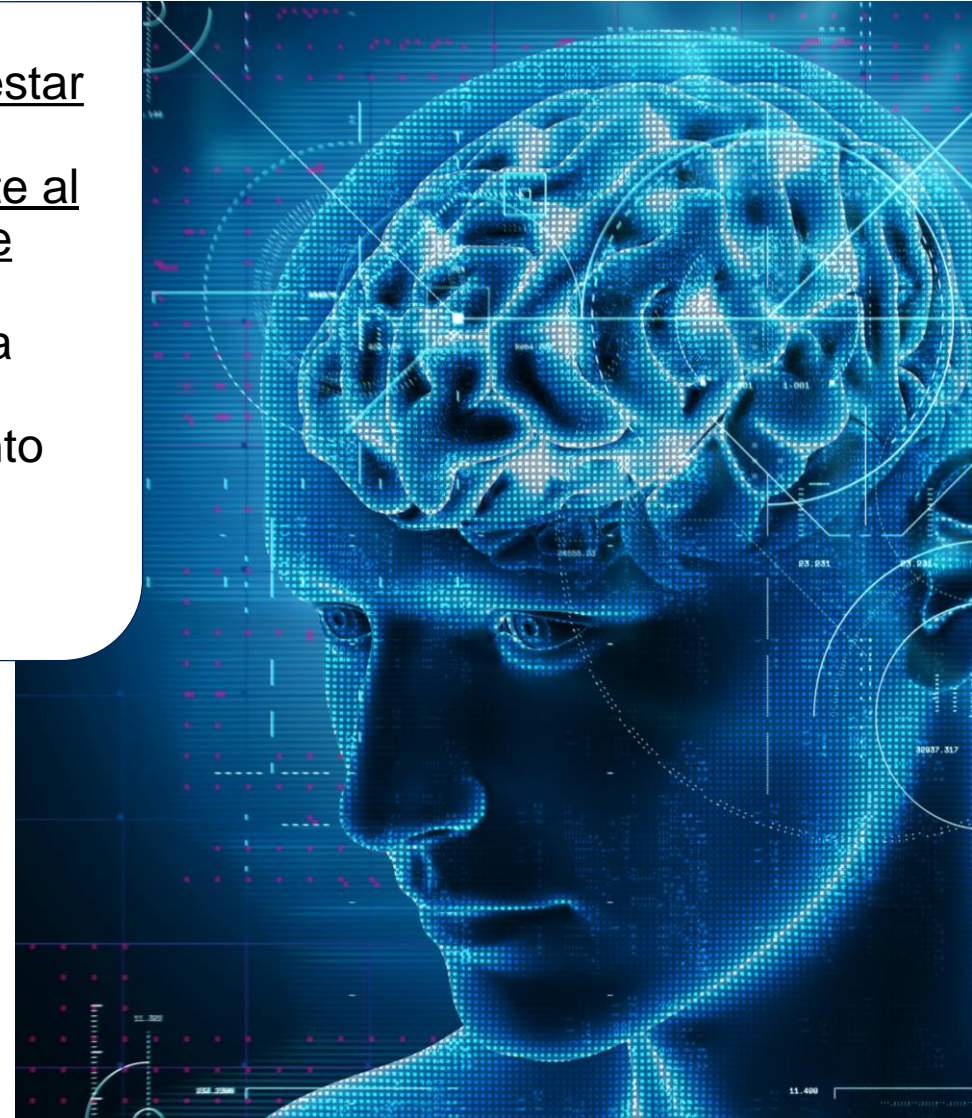
**Riesgos Psicosociales en el Trabajo...  
Sí, se pueden gestionar!!!**

# Salud mental

La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de 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: Organización Mundial de la Salud

▶ Aunque existen otros factores determinantes de la salud mental, el trabajo es uno de esos factores claves (en positivo y en negativo).



# 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.
- Sin embargo, una buena gestión de estos factores puede también 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”

# Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

- Ejemplo: el factor reconocimiento en el trabajo (“Estima”, en el cuestionario actual SUSESO/ISTAS21)
- Falta de reconocimiento en el trabajo puede generar problemas serios de desmotivación e incluso síntomas importantes de estrés (como mal dormir, sensación de agobio, desconcentración, tendencia a cometer errores en el trabajo)
- Un adecuado o un alto reconocimiento en el trabajo es un factor de bienestar para los/las trabajadores/as, motivación, compromiso, y mayor productividad en la empresa u organización

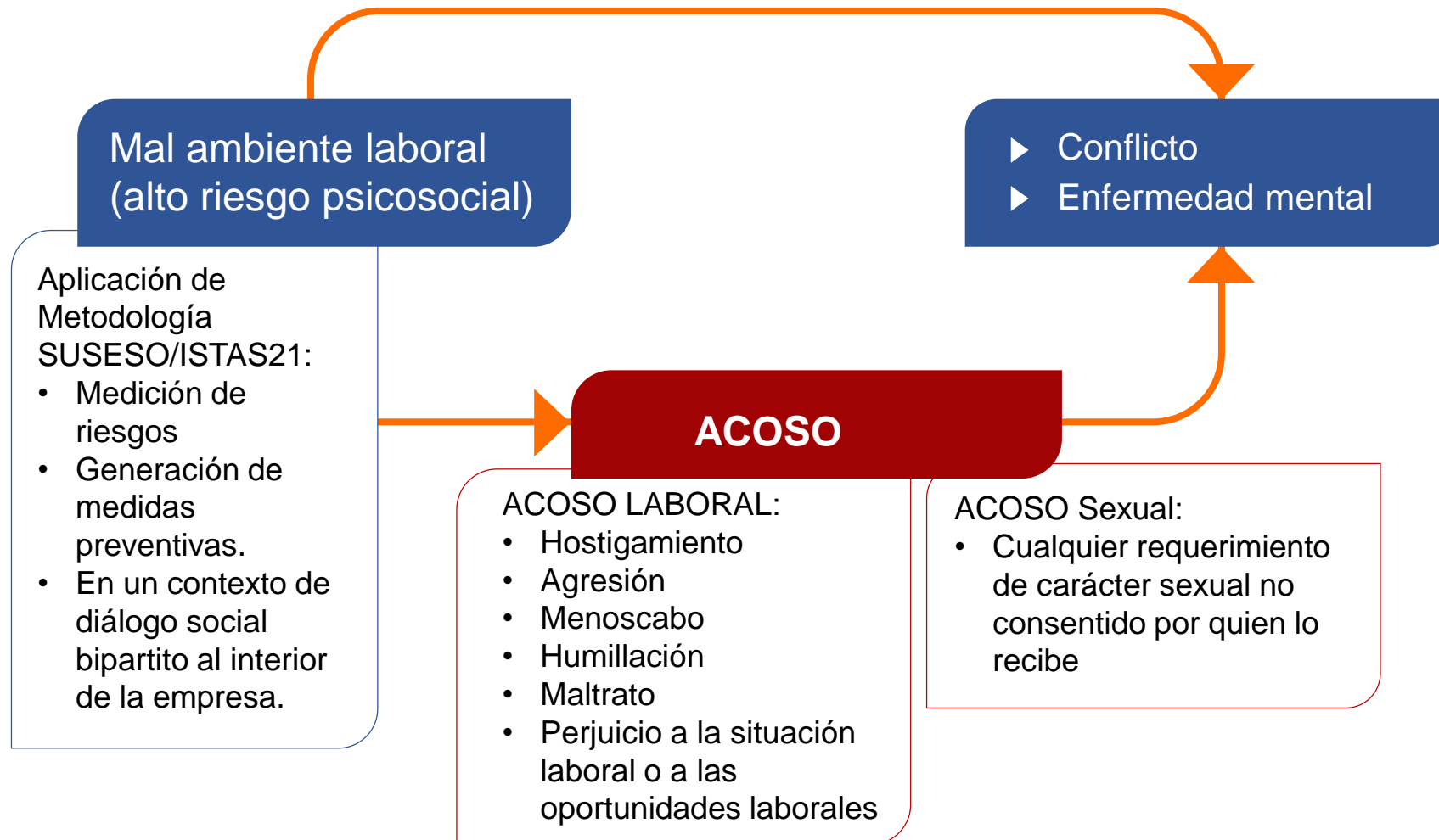
## Lo positivo

- Sentido de propósito
- Identidad
- Uso de habilidades
- Responsabilidad
- Mantención
- Sociabilidad

## Lo negativo

- Frustración
- Abuso
- Enfermedad
- Accidentes
- Muerte

# Las enfermedades mentales originadas en el trabajo



Link manual metodología SUSESO/ISTAS21  
[https://www.suseso.cl/606/articles-19640\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf)

# Metodología SUSESO ISTAS 21

---



# Prevención de riesgos psicosociales con la metodología SUSESO/ISTAS21

El método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 mide los riesgos psicosociales con rigurosidad. Es un instrumento de medición válido y confiable, con valores adaptados a Chile.

El método permite darse cuenta de cuáles aspectos o cuáles factores de riesgo son peores en cada lugar de trabajo, y cuáles aspectos o factores son mejores (factores de protección).

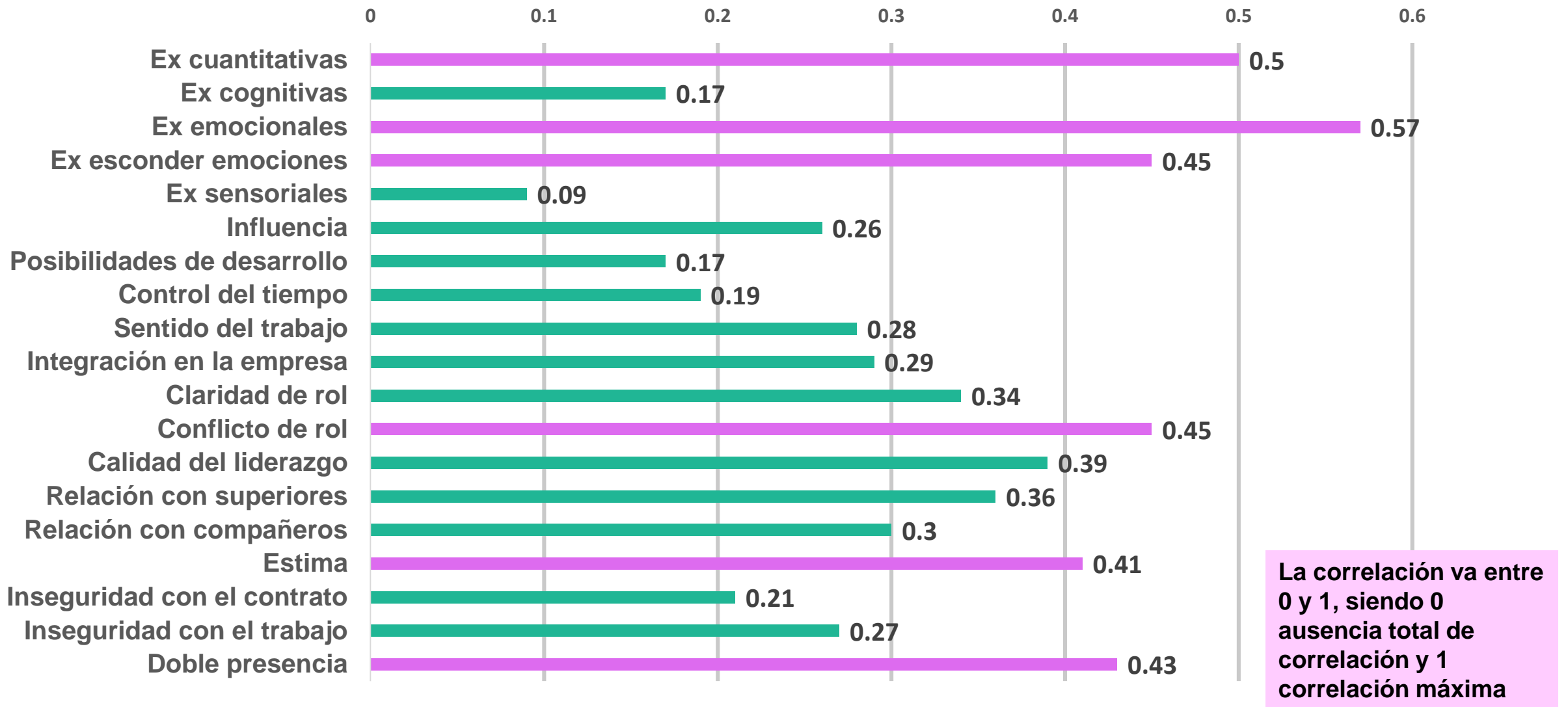
El método también permite que los factores, mejores o peores, puedan ser analizados por los propios trabajadores, supervisores y directivos, y, en un contexto de diálogo social bipartito, generar aquellas medidas de modificación que permitan una mejoría

**medición - participación - prevención**  
**¡¡Diálogo social al interior de la empresa!!**



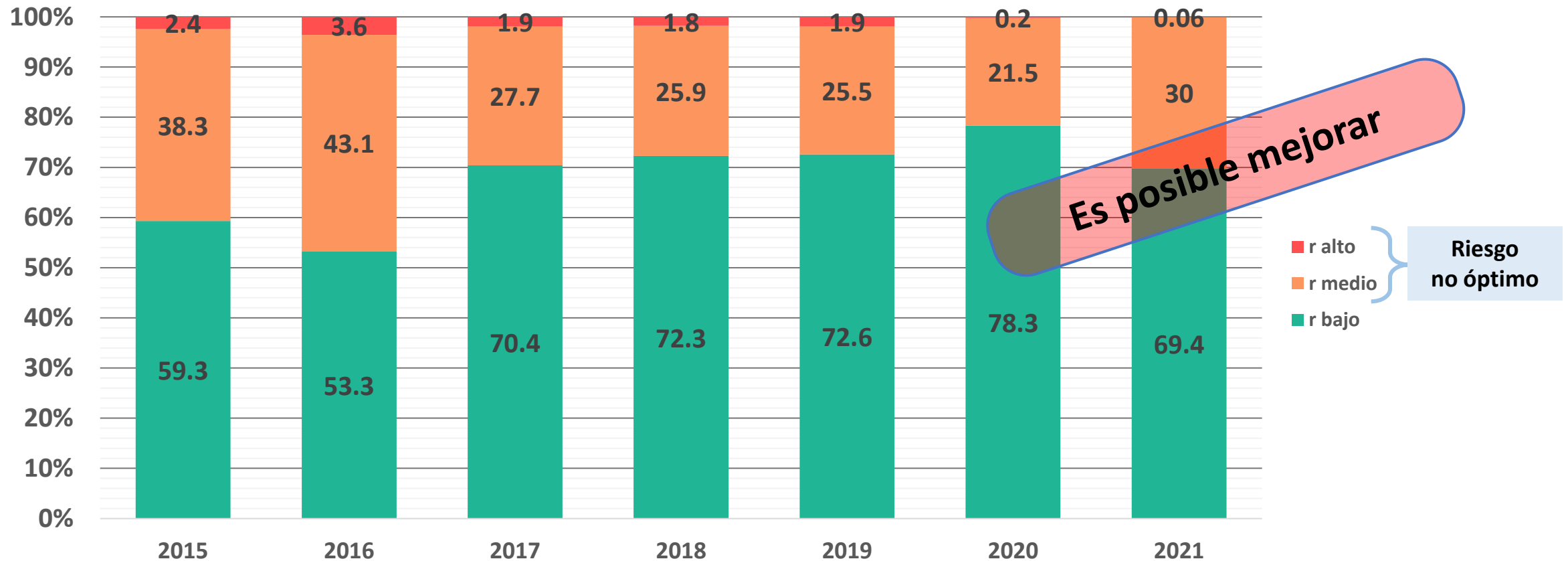


# Correlación de estrés con dimensiones de riesgo psicosocial. Resultados cuestionario SUSESO/ISTAS21, VC, 2021 (n= 87.951 trabajadorxs)



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión completa, 2021

# Porcentaje de centros de trabajo en tres estados de riesgo, evaluados por SUSESO/ISTAS21, VB 2015 – 2021 (n 2021 = 4049)



# Acoso y violencia en el trabajo

- El acoso tiene causas muy variadas y surge por factores sociales, organizacionales, grupales e individuales.
- El acoso no es una situación de “todo o nada”: existen múltiples conductas que van constituyendo el acoso en forma progresiva con el paso del tiempo.
- Los ambientes de trabajo estresantes y mal organizados permiten o favorecen el surgimiento del acoso.
- El acoso en el trabajo está causado fundamentalmente por deficiencias en la organización del trabajo y en la conducta de liderazgo dentro de las organizaciones que permiten que acciones de acoso y violencia surjan.
- Tales factores (p.e. conflicto y ambigüedad de rol, exigencias exageradas, competencia entre trabajadores, cambios organizacionales, inseguridad del trabajo, insatisfacción con la jefatura, conductas hostiles desde los niveles superiores y también desde los inferiores) pueden provocar directamente el acoso, pero también pueden ser un ambiente negativo que lo favorece.

# Dificultades en la prevención del acoso

- Carencia de una cultura preventiva (se entiende que es algo “normal”, o que es un problema individual, de las personas; o que es la manera adecuada de hacer rendir el trabajo, el “chicote”)
- Parece difícil definirlo (se termina definiendo los comportamientos más extremos u obvios, pero no las conductas cotidianas)
- Las acciones que se implementan son por lo general indirectas (como evaluar RPSL), incompletas (solo se mide, no se interviene), o reactivas (se hacen protocolos de actuación cuando ya ocurrió el acoso).
- Gestión inadecuada en situaciones de violencia en el trabajo: negación, desacreditación, considerar el problema como personal, con soluciones parciales (separar a la víctima, o expulsarla, o al victimario), no se acogen las quejas de las víctimas.

# ¿Hacia dónde vamos con la prevención de los riesgos psicosociales?

- Se terminó de validar un nuevo cuestionario, que será único, y recogerá varias dimensiones que no se medían.
- Se está trabajando con el Ministerio de Salud en la elaboración de un nuevo protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales
- Dada la experiencia acumulada en más de 10 años de trabajo, se sabe bastante bien qué y cómo se mide el riesgo:
  - Medición (SUSESOS/ISTAS21)
  - Participación (Comité de Aplicación paritario, medidas preventivas)
  - Medidas de intervención preventiva.
- La mirada preventiva debe enfocarse sobre la **intervención** (qué se hace con la medición y con las sugerencias de medidas a implementar)

**¡¡Diálogo social al interior de la empresa!!**

# Dialogo Social

Encarna el principio democrático en dar voz y participación “a los afectados”.

Facilita consenso sobre las materias.

Fomenta la eficacia de la legislación e instituciones.

Es un medio para el progreso económico y social

Traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico, así como el desempeño económico y la competitividad de las empresas

Como medio de respuesta a desafíos de distinto ámbito (globalización, tecnología, cambios demográficos, cambio climático y riesgos medioambientales, así como facilitar la reestructuración y la resiliencia ante las crisis económicas y sociales)

## Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)



## Para terminar...

Un ambiente de trabajo sano sin riesgo psicosocial, que le de oportunidades de desarrollo personal y de aplicación de las habilidades personales a los y las trabajadoras, con retribuciones adecuadas (ingreso y reconocimiento) y donde las conductas de acoso laboral o sexual sean clara y explícitamente condenadas, es probable que contribuya a disminuir la prevalencia de enfermedades mentales de carácter profesional.



Riesgos Psicosociales en el Trabajo  
Sí se pueden gestionar!

**Una oportunidad de mejorar a través del buen trato y diálogo en la empresa**

**Gracias**

