

Lineamientos comunes para una política de gestión de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental en el trabajo

Países de la Alianza del Pacífico (Chile, Colombia, México, Perú) y países invitados Mercosur (Argentina, Uruguay)



Pamela Gana Cornejo
Superintendente de Seguridad Social

Seminario internacional sobre riesgos psicosociales laborales

Hacia el bienestar mental en el trabajo



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

Salud mental

Aunque existen varios factores determinantes de la salud mental, el trabajo es uno de esos factores claves.



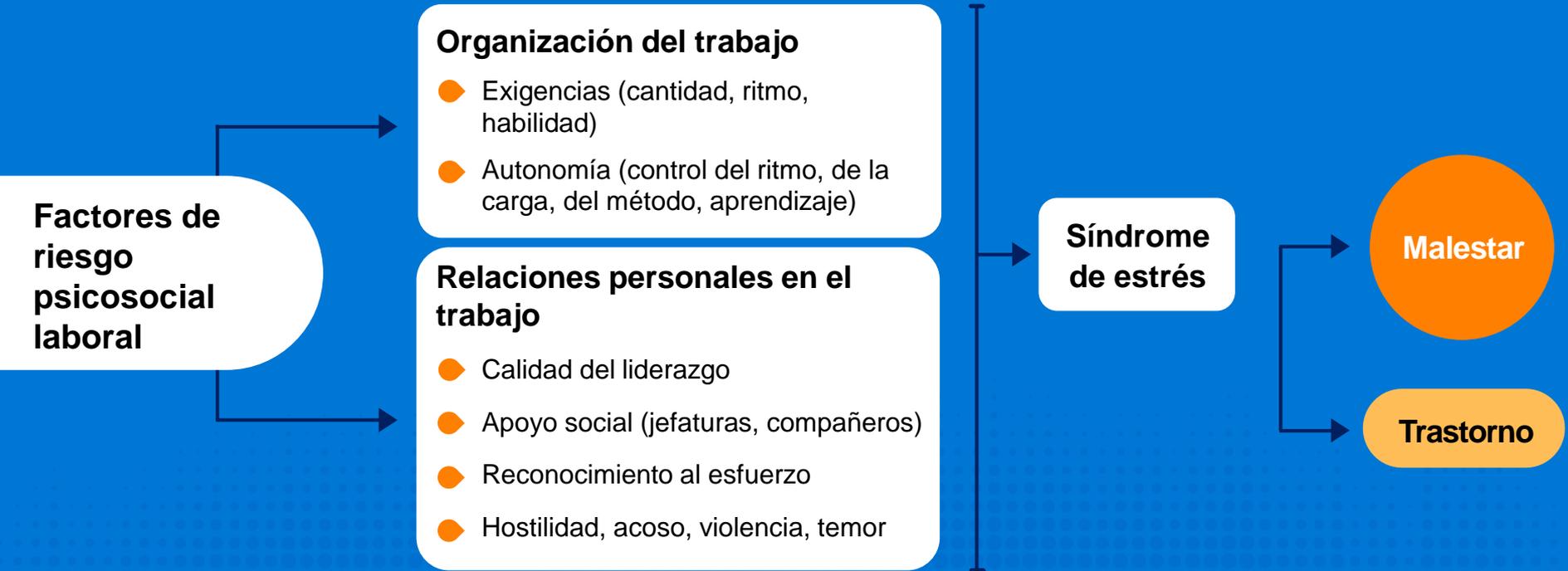
Factores Psicosociales en el trabajo:

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.

Bien gestionados serán factores protectores.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

Factores de riesgo “clásicos”: físicos, químicos, biológicos, ergonómicos



Origen del proyecto



La Alianza del Pacífico, a través de las Declaraciones Presidenciales de Cali, 2017, de Puerto Vallarta, 2018, y de Santiago, 2020 y sus respectivos Mandatos, condujeron a la realización del proyecto:

● “Diseño de una Política de Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico.”



Declaraciones y Mandatos Presidenciales



Declaración de Cali, 2017, Mandatos:

“Desarrollar acciones de intercambio de información y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo”

Declaración de Puerto Vallarta, 2018, Mandatos:

“Realizar el Tercer Foro Internacional de la Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la gestión de los riesgos psicosociales y control del estrés laboral, durante el cuarto trimestre de 2018”

Declaración de Santiago, 2020, Mandatos:

“Diseño de una Política de Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico.”

Hitos del proyecto

2017

Junio / Constitución de la Red Latinoamericana de Cooperación en Políticas Públicas para la Prevención de los Riesgos Psicosociales y el Estrés Laboral

Junio / Declaración de Cali (mandata intercambio de información y buenas prácticas en RPSL)

Noviembre / Segunda reunión de la Red

2018

Julio / Declaración de Puerto Vallarta (mandata el tercer foro de la Red para el tercer trimestre 2018)

Noviembre / III Foro de Cooperación en Políticas públicas para la Gestión de Riesgos Psicosociales (RPSL) y Control del Estrés Laboral; origen del proyecto de directrices comunes para el desarrollo de una política de RPSL. Chile será responsable de desarrollar el proyecto y alcanzar financiamiento.

2020

Diciembre / Declaración de Santiago (mandata el Diseño de una Política de Gestión de Factores Psicosociales y Promoción de la Salud Mental en el Trabajo en los países miembros de la Alianza del Pacífico).

Inicio original del proyecto en 2020. Se retrasó por pandemia

2021

Octubre / Traspaso de fondos desde AGCID a SUSESO. SUSESO es la entidad responsable de la ejecución del proyecto.

2022

Junio a noviembre / Entrevistas, talleres con grupo de expertos

2023

Enero / Entrega de informe final, corregido y editado.

Septiembre / Inicio de campaña comunicacional

3 de octubre 2023 / Seminario “Hacia el bienestar mental en el trabajo”

Estado de la gestión RPSL en los países del proyecto

Similitudes y diferencias

Definición

- ◆ 4 países AP tienen definido los RPSL en su marco jurídico
- ◆ 4 países AP conceptualización RPSL es muy similar
- ◆ Argentina y Uruguay no tienen referencias explícitas a los RPSL en sus marcos jurídicos (hay que interpretar normas)

Enfermedades profesionales

- ◆ Chile, Colombia, México asocian RPSL con afecciones mentales
- ◆ Argentina y Uruguay no hacen referencia a RPSL en tablas de EP; en Uruguay se excluye explícitamente “los trastornos mentales y del comportamiento” de la lista de EP

Deber de prevención

- ◆ Prevención en origen es obligatoria en 4 países AP; no en Argentina y Uruguay (no hay referencia a RPSL)

“Lineamientos comunes para el diseño de una política de gestión de factores de riesgo psicosociales laborales y promoción de la salud mental en los lugares de trabajo de los países de la Alianza del Pacífico e invitados Mercosur”

https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/2023/09/Lineamientos-comunes-GRPSySM_informe_final.pdf

<https://www.suseso.cl/607/w3-article-715584.html>

Estado de la gestión RPSL en los países del proyecto

Similitudes y diferencias

Acciones preventivas obligatorias

- En 4 países AP es obligatorio evaluar RPSL (distintos instrumentos, distintas frecuencias, distintas exigencias)
- En 4 países AP es obligatorio prevenir actuando en origen (distintos criterios)
- En 4 países AP el/la responsable de acciones preventivas es el/la empleador/a (distintos criterios y exigencias)
- Diferencias en vigilancia epidemiológica, actividades reparatorias, retorno al trabajo

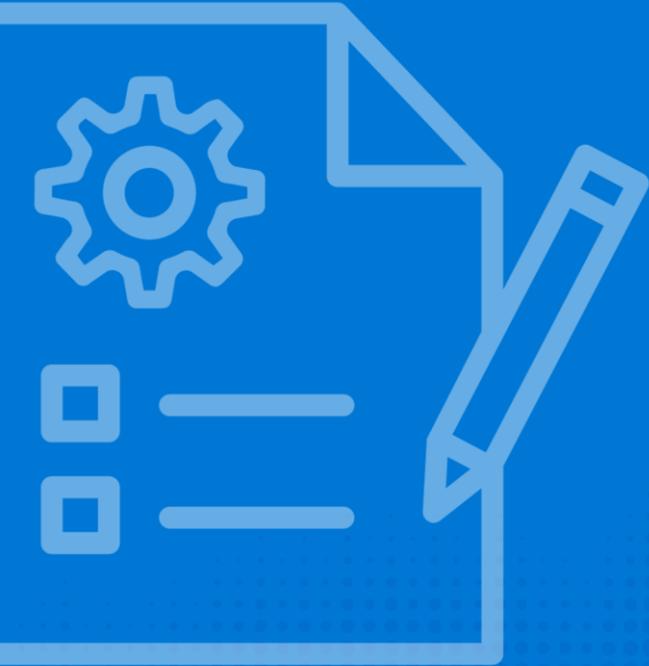
Fiscalización

- En 4 países AP fiscalización es tarea del Ministerio del Trabajo; Chile y Perú también el Ministerio de Salud

Instancias de concertación tripartita

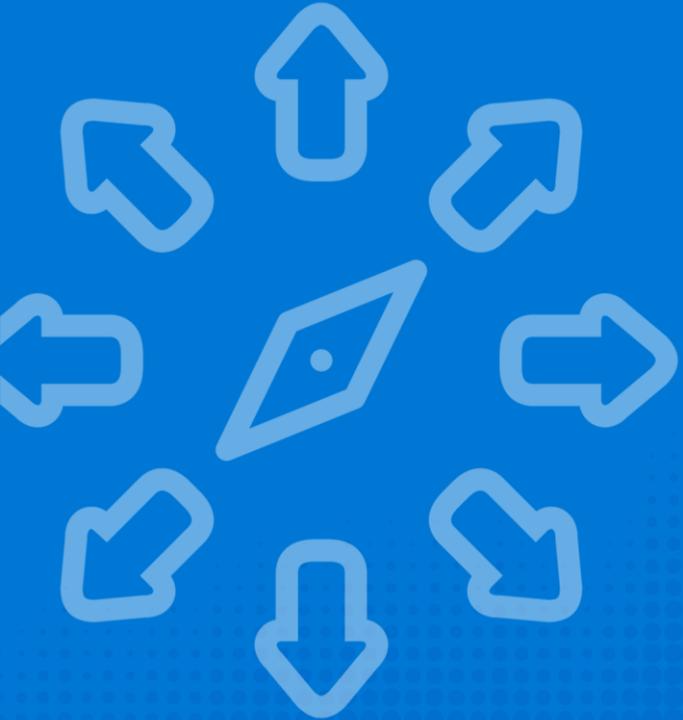
- Existen instancias tripartitas de concertación en todos los países, aunque con distintos niveles de responsabilidad e injerencia en distintos aspectos de la seguridad y salud en el trabajo (vigilancia, políticas, guías, protocolos)

Gestión efectiva del RPSL



- Existe escasez de estadísticas en los países
- En general, expertos perciben que la actividad preventiva se centra en “cumplir la norma”
- Chile y Colombia poseen instrumentos de medición obligatorios, no el resto de los países
- Consenso en necesidad de fortalecer la normativa vigente, o crearla donde no existe
- Se requiere esfuerzo para estimular empresas a gestionar el riesgo, porque puede ser beneficiosa para la propia organización, no solo para las personas
- Obstáculos: empleo informal, escasa sindicalización, poca priorización de la salud laboral en la mayoría de los países

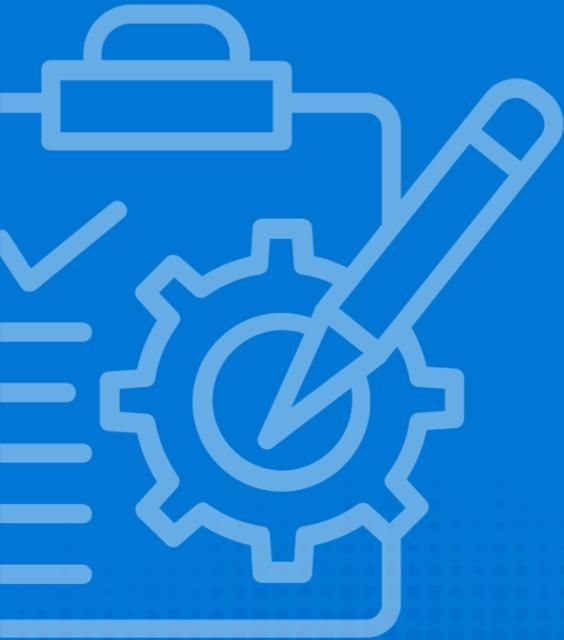
Orientaciones comunes



Se logró consenso en **dos líneas básicas** que representan un **marco**

- La gestión de RPSL **preventiva** (cambiando las condiciones de trabajo), **participativa y dialogante** (a través del diálogo social) es entendida como parte del **derecho fundamental** a un entorno de trabajo seguro y saludable (Declaración de la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, junio de 2022)
- La acción de reducción de RPSL se entiende como etapa imprescindible para **promover la salud mental** en el trabajo (siguiendo la línea de la OMS y OIT)

Orientaciones para la gestión



- a.** El fundamento de la gestión es la **prevención en origen** (cambio de condiciones de trabajo insalubres) a través de un proceso **participativo**, utilizando el **diálogo social**
- b.** El proceso de gestión de los factores RPSL se conforma de **5 pasos** (ver más adelante)
- c.** Reforzar la normativa de **obligación** de empleadores de cumplir finalidad preventiva
- d.** Reforzar la psicología laboral como **disciplina preventiva** en formación de profesionales
- e.** Desarrollar por las administraciones de cada país planes específicos de **fiscalización** que garanticen la efectividad de las normas (recursos, programas, encuentros profesionales)
- f.** Crear subcomisión técnica permanente en la Alianza del Pacífico para **seguimiento y desarrollo** de estas orientaciones
- g.** Crear un **observatorio** de RPSL y de su prevención. Objetivo: guiar y monitorizar las políticas públicas

Proceso de gestión en 5 pasos

1 / Evaluación

Basada en respuesta de trabajadoras/es con cuestionarios validados, obligatorios, puestos a disposición por las autoridades de cada país. del riesgo)

2 / Planificación

medidas en origen eliminación o minimización de RPSL, a partir de la evaluación previa, a partir del diálogo social

3 / Aplicación

De medidas preventivas, es responsabilidad del empleador/a

4 / Seguimiento

Monitorización o seguimiento de la aplicación de las medidas preventivas

5 / Re-evaluación

Analizar eficacia de las medidas de reducción del riesgo



Líneas de acción para la comprensión, sensibilización y difusión de las orientaciones comunes

Objetivo

Instalar en todas las instancias una cultura de prevención participativa a través del diálogo social



- **Elaborar manual básico** de prevención de RPSL que incorpore las orientaciones comunes
- **Identificar, recopilar y difundir** buenas prácticas de medidas preventivas, aquellas que van más allá de la exigencia normativa, basadas en la participación y el diálogo social
- **Recopilar en una guía los aspectos comunes y diferenciadores** de las normativas nacionales vigentes
- **Diseñar e impartir** formación a empleadores y trabajadores en base a los materiales de las guías y líneas ya descritas
- **Resultados de acciones** informándolos en web de la Alianza, difusión por redes, por webinars, podcast, video-cápsulas

Necesidades planteadas a la Alianza del Pacífico para puesta en marcha de estas orientaciones y líneas de acción comunes



- Es importante que la Alianza del Pacífico dé amparo y mandate estas orientaciones y líneas de acción y a la subcomisión técnica
- Orientaciones a incorporarse a las políticas públicas, con acciones de regulación, sensibilización, difusión, control. Objetivo: ejecución de las acciones por empleadoras/es y trabajadoras/es
- Establecer recursos y tiempos

La gestión de la salud mental en el trabajo es una herramienta estratégica para las organizaciones para un ambiente de trabajo sano, con riesgo psicosocial gestionado, con oportunidades de desarrollo personal y de aplicación de las habilidades personales a los y las trabajadoras, para una vida con un estado de bienestar que permita un trabajo productivo... trabajo decente y crecimiento económico!

Riesgos
Psicosociales en
el Trabajo
¡Sí se pueden
gestionar!

Campaña de difusión y sensibilización sobre los RPSL y promoción de la salud mental en el trabajo

Características

- ✓ Digital
- ✓ Landing page saludmentaleneltrabajo.org
- ✓ Desde 28 de septiembre al 15 de octubre
- ✓ Simultánea en los 4 países de la Alianza
- ✓ Cuenta Alianza del Pacífico





Alianza del Pacífico/Pacific Alliance

3 de septiembre a las 23:22 · 🌐

La claridad en las funciones laborales ayudan al reconocimiento y respeto entre trabajadoras/es y empleadoras/es

**EL RESPETO EN EL TRABAJO
AYUDA A LA SALUD MENTAL**

Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL


Conversemos, es tarea de
trabajadoras/es y empleadoras/es.

saludmentaleneltrabajo.org

 Alianza del Pacífico



PRESENTES POR
UN MEJOR FUTURO

Por una mejor salud mental
Conversemos hoy

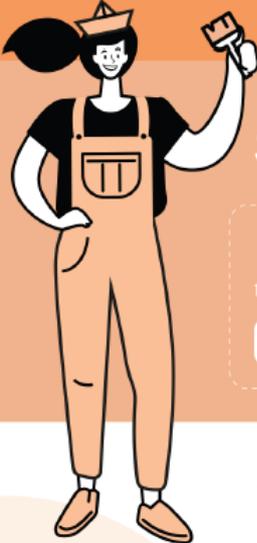
Infórmate más



Alianza del Pacífico/Pacific Alliance

3 de septiembre a las 23:22 ·

La claridad en las funciones laborales ayudan al reconocimiento y respeto entre trabajadoras/es y empleadoras/es



**EL RESPETO EN EL TRABAJO
AYUDA A LA SALUD MENTAL**

Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL


Conversemos, es tarea de
trabajadoras/es y empleadoras/es.

saludmentaleneltrabajo.org

 Alianza del
Pacífico

 PERÚ Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

Por una mejor salud mental
Conversemos hoy

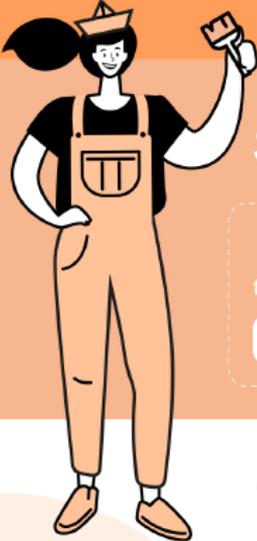
Infórmate más



Alianza del Pacífico/Pacific Alliance

3 de septiembre a las 23:22 · 🌐

La claridad en las funciones laborales ayudan al reconocimiento y respeto entre trabajadoras/es y empleadoras/es



EL RESPETO EN EL TRABAJO AYUDA A LA SALUD MENTAL

Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL


Conversemos, es tarea de
trabajadoras/es y empleadoras/es.

saludmentaleneltrabajo.org



Por una mejor salud mental
Conversemos hoy

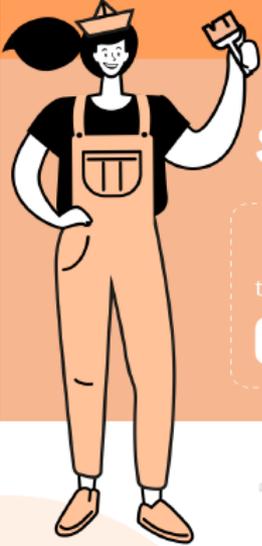
Infórmate más



Alianza del Pacífico/Pacific Alliance

3 de septiembre a las 23:22 ·

La claridad en las funciones laborales ayudan al reconocimiento y respeto entre trabajadoras/es y empleadoras/es



**EL RESPETO EN EL TRABAJO
AYUDA A LA SALUD MENTAL**

Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL


Conversemos, es tarea de
trabajadoras/es y empleadoras/es.

saludmentaleneltrabajo.org

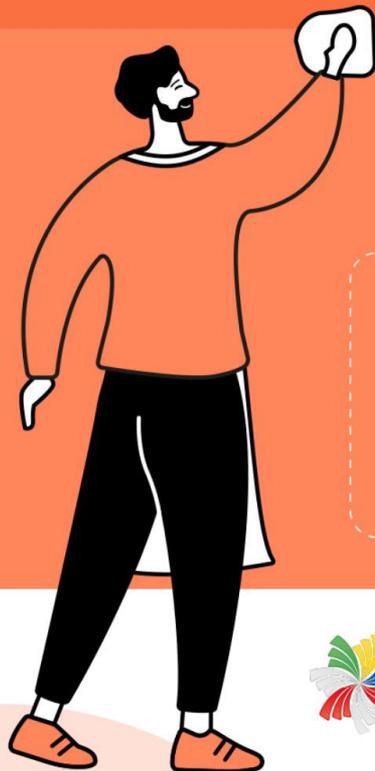
 Alianza del Pacífico

 **TRABAJO**
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

Por una mejor salud mental
Conversemos hoy

Infórmate más

LA VIOLENCIA Y EL ACOSO PERJUDICAN LA SALUD MENTAL



Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL



Conversemos, es tarea de
trabajadoras/es y empleadoras/es.

saludmentaleneltrabajo.org



PRESENTES POR
UN MEJOR FUTURO



EL EXCESO DE TRABAJO DAÑA LA SALUD MENTAL

Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL



Conversemos, es tarea de
trabajadoras/es y empleadoras/es.

saludmentaleneltrabajo.org



Alianza del
Pacífico



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

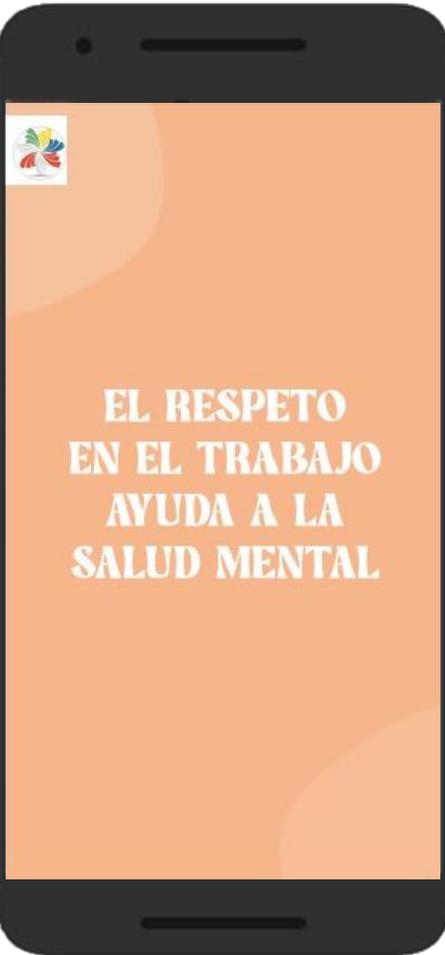


**UN BUEN TRATO ES CLAVE
PARA LA SALUD MENTAL**

Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL

saludmentaleneltrabajo.org





**EL RESPETO
EN EL TRABAJO
AYUDA A LA
SALUD MENTAL**

Trabajemos por una mejor
SALUD MENTAL



Mejor salud mental significa
**trabajadoras/es con mayor
compromiso** en lo que hacen.



Conversemos, es tarea de
trabajadoras/es y empleadoras/es.

saludmentalneltrabajo.org



PRESENTES POR
UN MEJOR FUTURO





Muchas gracias

