



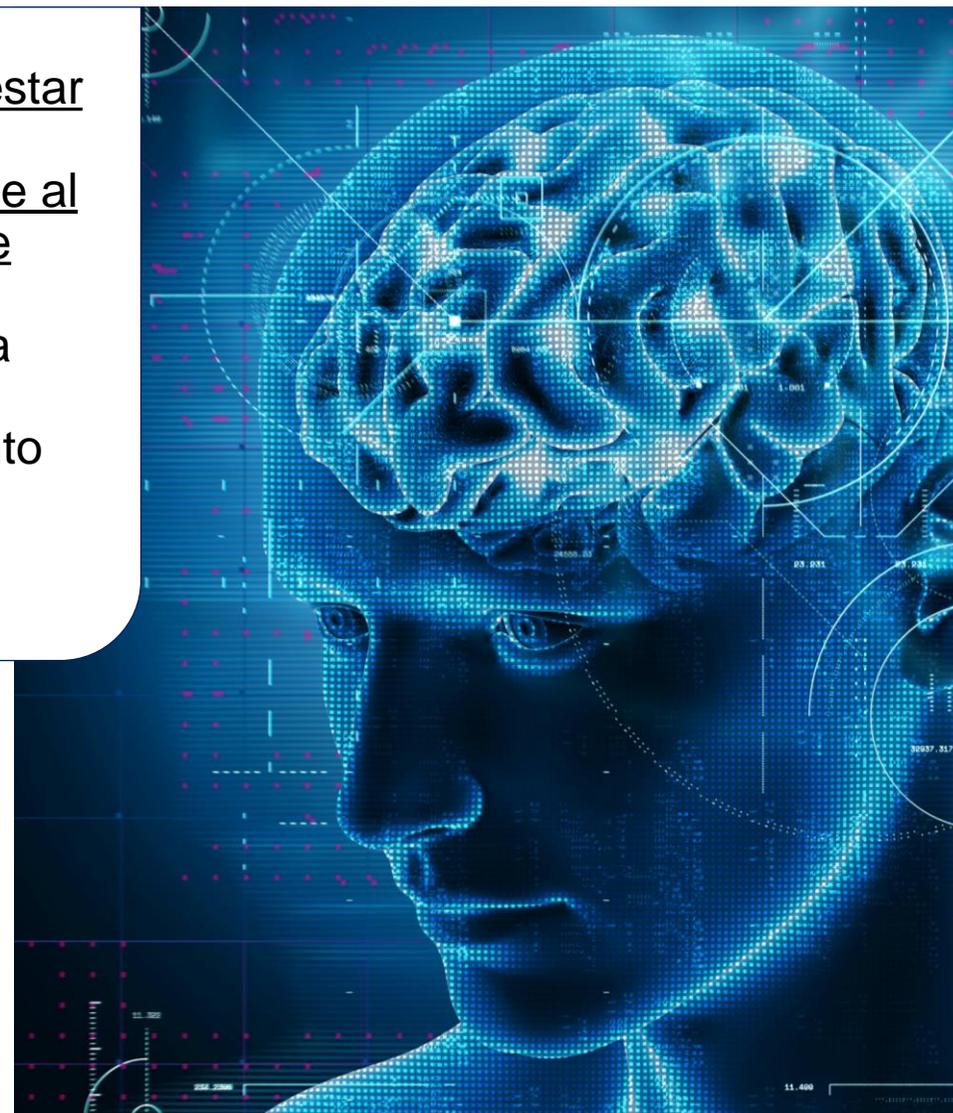
Nuevo
CUESTIONARIO de
EVALUACIÓN del
AMBIENTE LABORAL -
SALUD MENTAL
SUSESO
CEAL-SM / SUSESO
Actualización cuestionario
SUSESO/ISTAS21

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).



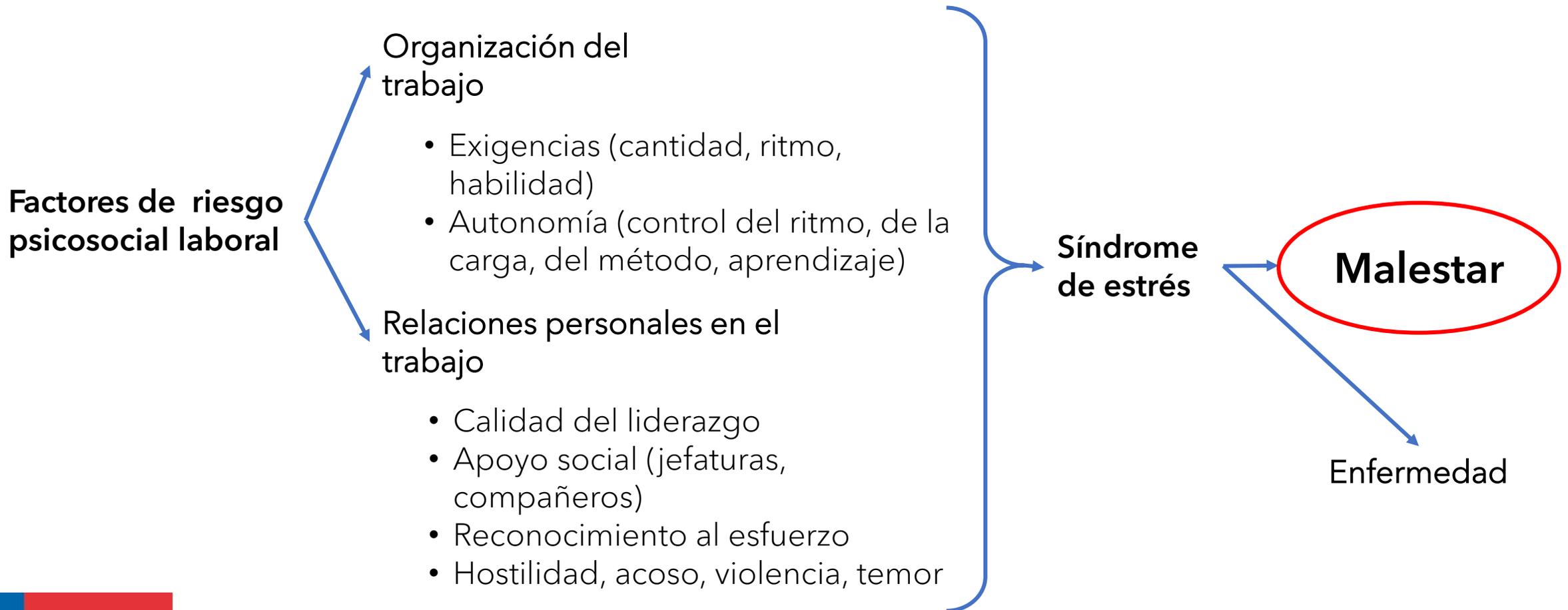
Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo

- 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.

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 demanda incrementada.
- 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, *benchmark*)

¿Se puede gestionar el riesgo
psicosocial en el trabajo?

**Sí,
se puede**



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

- Cumple con protocolos obligatorios
- Evita perder credibilidad empresarial
 - Mantiene imagen de responsabilidad
 - Evita reacciones adversas del público, clientes 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

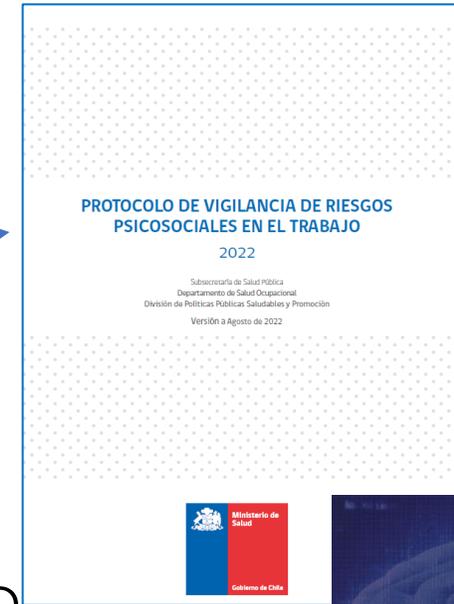
Hoel et al. *The cost of violence/ stress at work and the benefits of a violence/ stress-free working environment*, Report Commissioned by the International Labour Organization (ILO) Geneva; 2001.

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 son buenos negocios
- Gestión RPSL es proceso continuo, es parte de la operación normal de una empresa
- La gestión RPSL es parte del corazón de la empresa
- 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 empresarial...sustentabilidad

Estructura del nuevo CEAL-SM / SUSESO

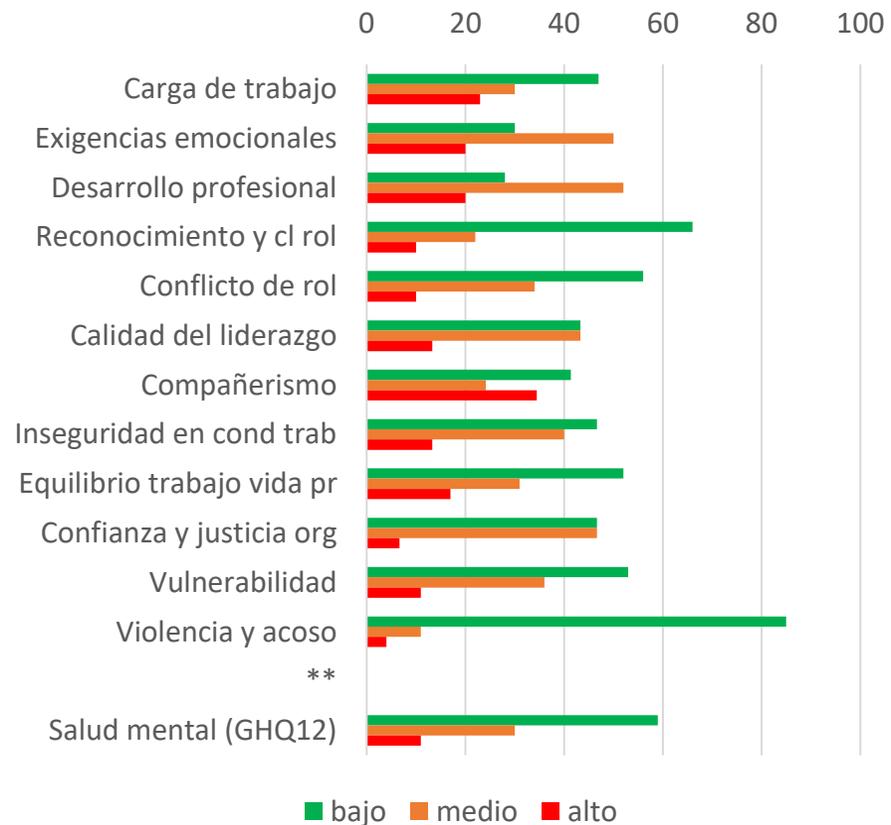
	Unidades	Conceptos	n preguntas	
	Sección general	I. Datos demográficos	Género y edad	2
II. Trabajo y empleo actual		Segmentación: unidad geográfica, ocupación y departamentos		3
		Condiciones de empleo (Teletrabajo, salario, jornada, contrato, satisfacción)		11
III. Salud y bienestar personal		Salud mental (GHQ12)		12
		Accidente y enfermedad profesional		2
		Dolor corporal (SF36)		2
		Licencias médicas		2
TOTAL sección general			34	
Sección de riesgo psicosocial	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
TOTAL DEL CUESTIONARIO			88	



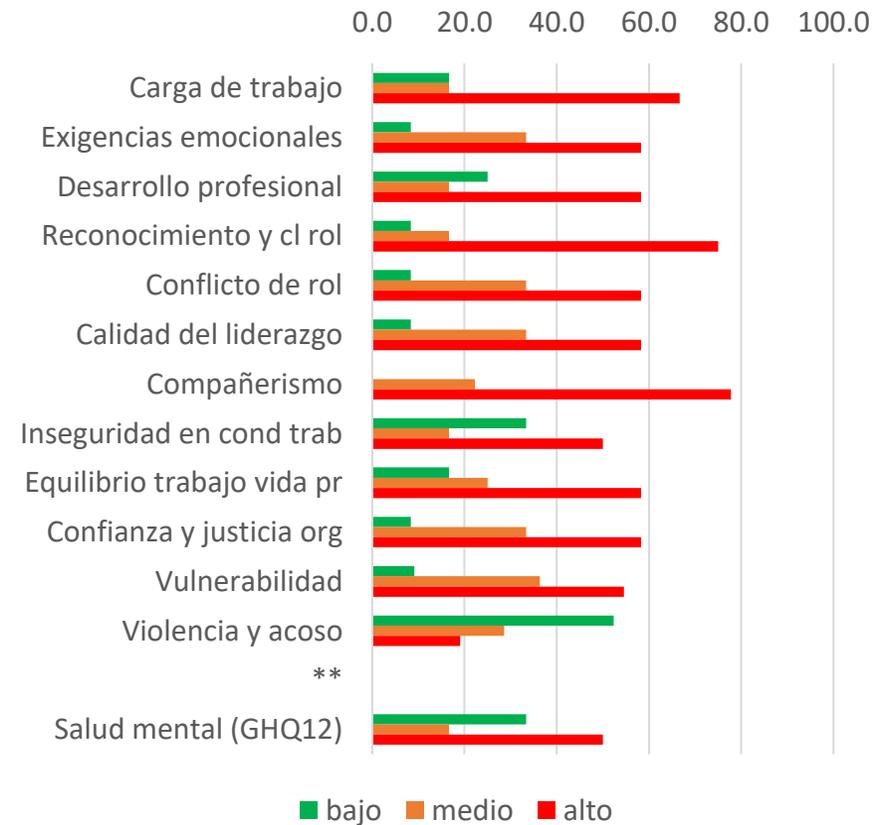
Mayor efecto en Salud Mental

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...mayor bienestar, mayor productividad, mayor crecimiento.

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

Gracias



Ejemplos de algunas preguntas

- DD1. ¿Con qué género se identifica usted?
 - Masculino
 - Femenino
 - Otro
 - Prefiero no responder



Ejemplos de algunas preguntas

- TEA4. En su trabajo, ¿tiene que hacer teletrabajo? (trabajar desde su hogar utilizando algún dispositivo electrónico, como notebook o computador)
 - No
 - Sí, pero la mayor parte de la semana hago trabajo presencial
 - Media jornada en teletrabajo, media jornada presencial
 - Sí, la mayor parte de la semana hago teletrabajo
 - La semana completa en teletrabajo

GHQ-12

(General Health Questionnaire 12)

- GHQ1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?
- GHQ2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?
- GHQ3. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?
- GHQ4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?
- GHQ5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado(a) y en tensión?
- GHQ6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?
- GHQ7. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?
- GHQ8. ¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?
- GHQ9. ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido(a)?
- GHQ10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?
- GHQ11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?
- GHQ12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

4. Reconocimiento y claridad de rol

- Esta dimensión o característica evalúa el reconocimiento, respeto y rectitud en el trato que recibimos en nuestro trabajo. También mide el sentido de las tareas que se realizan y la claridad de los límites de la responsabilidad que tenemos o que se nos asigna. La claridad de los roles asignados favorece el reconocimiento y el respeto.
- ¿Recibe toda la información que necesita para hacer bien su trabajo?
- Su trabajo, ¿es reconocido y valorado por sus superiores?
- En su trabajo, ¿es respetado por sus superiores?
- En su trabajo, ¿es tratado de forma justa?
- Su trabajo, ¿tiene sentido para usted?
- Su trabajo, ¿tiene objetivos claros?
- ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
- En su trabajo, ¿se le exigen cosas contradictorias?

Respuestas:	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca/ casi nunca
--------------------	---------	----------	---------	----------	----------------------

9. Equilibrio trabajo - vida privada

- El equilibrio entre el trabajo y la vida privada es la manera en que estos dos ámbitos de nuestra vida nos permiten un desarrollo adecuado como personas, sin que una exigencia desmedida del trabajo interfiera con la vida privada.
- ¿Siente que su trabajo le consume demasiado tiempo teniendo un efecto negativo en su vida privada?
- ¿Siente que su trabajo le consume demasiada energía teniendo un efecto negativo en su vida privada?
- Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?

Respuestas:	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca/ casi nunca
--------------------	---------	----------	---------	----------	----------------------

10. Confianza y justicia organizacional

- La confianza y la justicia organizacional mide el grado de seguridad o confianza hacia la empresa o institución con el que los trabajadores/as afrontan sus tareas cotidianas. Esta seguridad se puede expresar de varias maneras, como confianza en los directivos, en los compañeros y compañeras de trabajo, en la solución justa de los conflictos y otras características similares.
- En general, ¿los trabajadores en su organización confían entre sí?
- ¿Los gerentes o directivos confían en que los trabajadores hacen bien su trabajo?
- ¿Los trabajadores confían en la información que proviene de los gerentes, directivos o empleadores?
- ¿Pueden los trabajadores expresar sus opiniones y sentimientos?
- ¿Se resuelven los conflictos de manera justa?
- ¿Se valora a los trabajadores cuando han hecho un buen trabajo?
- ¿Se distribuye el trabajo de manera justa?

Respuestas:	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca/ casi nunca
--------------------	---------	----------	---------	----------	----------------------

11. Vulnerabilidad

- La vulnerabilidad en el trabajo es la sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el(la) trabajador(a) considera injusto por parte de la organización. Se puede entender también como la incapacidad de ejercer derechos o de resistir la disciplina que impone la relación laboral.
- ¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?
- ¿Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores?
- ¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?
- ¿Considera que sus superiores lo(la) tratan de forma discriminatoria o injusta?
- ¿Considera que lo(la) tratan de forma autoritaria o violenta?
- ¿Lo(la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?

Respuestas:	Nunca	Rara vez	Casi siempre	Siempre
--------------------	-------	----------	--------------	---------

12. Violencia y acoso

La violencia y el acoso en el trabajo es la exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas, que se relacionan con características de quien sufre dicha conducta tales como su apariencia física, género u orientación sexual, origen étnico, nacionalidad, creencias, etc.

- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos, ya sea con jefaturas, colegas o clientes?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables.
- Durante los últimos 12 meses ¿ha estado expuesto a acoso relacionado al trabajo en las redes sociales (por ej., Facebook), por correo electrónico o mensajes de texto?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso sexual?
- En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto en su trabajo a violencia física?
- Durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto a acoso en su lugar de trabajo?
- ¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a) frente a otros por sus colegas o su superior?

Respuestas:	No	Sí, unas pocas veces	Sí, mensual mente	Sí, semanal mente	Sí, diaria mente
--------------------	----	----------------------	----------------------	----------------------	---------------------

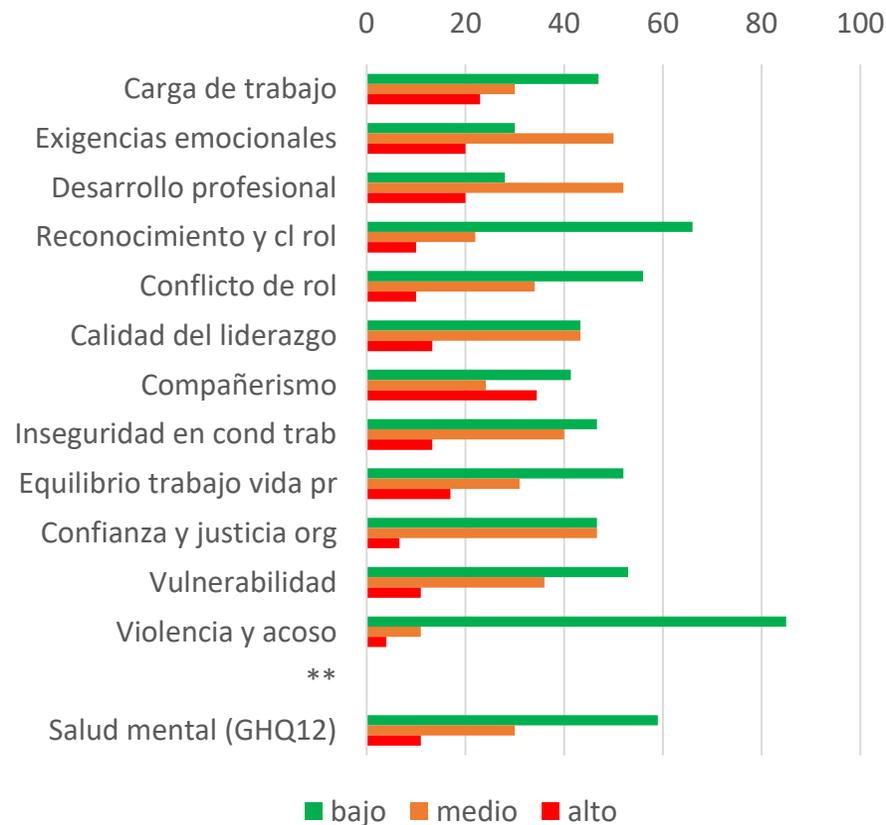
Media de puntajes GHQ-12 por nivel de riesgo por dimensión

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	

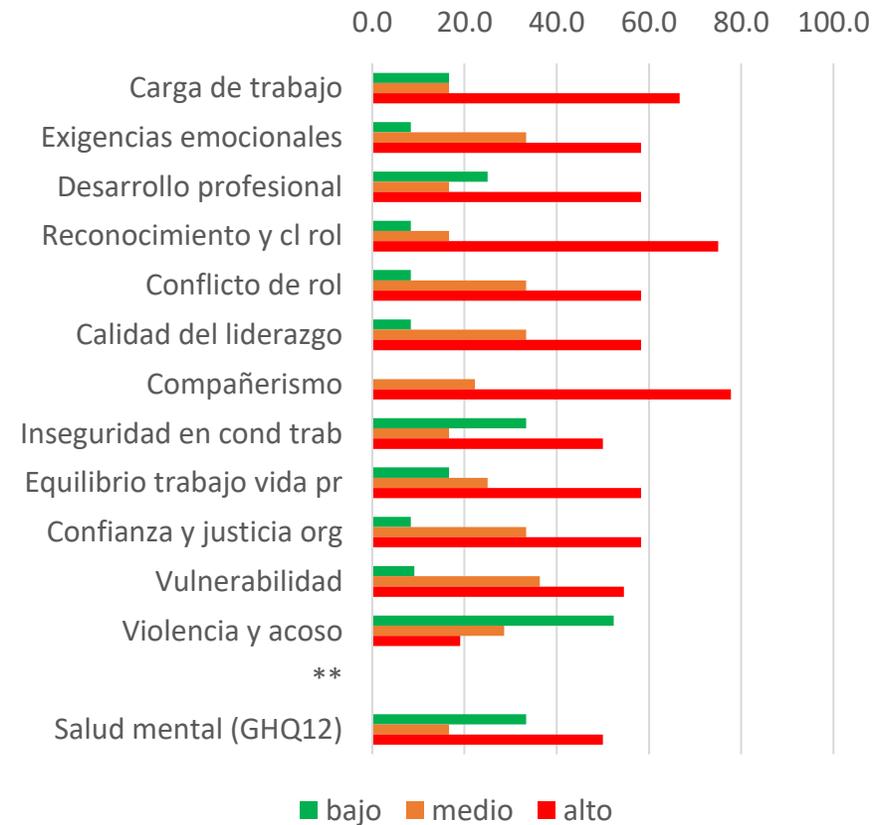
^a: ANOVA significativo, $p < 0,0001$ en todas las dimensiones. Valor eta cuadrado (tamaño de efecto) oscila entre 0,06 (Equilibrio trabajo y vida privada) y 0,27 (Reconocimiento y claridad de rol).

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)



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...mayor bienestar, mayor productividad, mayor crecimiento.

Gracias

