

ANEXO PSM3

Instructivo de estudio de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral

I. Introducción

La Superintendencia de Seguridad Social instruyó en el Anexo PSM3 y PSM4 de la Circular N° 3.241 los elementos que deben estar contenidos en las “Condiciones generales de trabajo y empleo para estudio de patología mental laboral” y el “Estudio de Puesto de Trabajo de Salud Mental (EPT-SM)”. No obstante, observó que en la construcción del instrumento por los distintos organismos administradores del Seguro Ley N° 16.744 hubo una clara falta de uniformidad, lo que dificulta analizar el correcto registro de los factores de riesgo, así como su interpretación.

El presente instructivo es un complemento de la Circular N° 3.241 que obliga a un registro homogéneo de los antecedentes de condiciones de trabajo, el cual debe considerarse como guía para su realización la queja o reclamo del trabajador o recurrente.

II. Objetivo

Contar con una herramienta de evaluación de puesto de trabajo estandarizada que, haciéndose cargo de la queja del trabajador(a), explore los factores de riesgo psicosocial que contribuyan a establecer la relación directa con las siguientes patologías:

- Trastorno de adaptación (CIE 10: F43.2)
- Reacciones al estrés (CIE 10: F43.0, F43.8, F43.9)
- Trastorno de estrés postraumático (CIE 10: F43.1)
- Trastorno mixto de ansiedad y depresión (F41.2, F41.3)
- Trastorno de ansiedad (F41.9)
- Episodio depresivo (F32.0, F32.1, F32.2, F32.3, F32.8, F32.9)
- Trastorno de somatización (F45.0, F45.1, F45.4)

III. Metodología

A. Aspectos generales

Las “condiciones generales de trabajo y empleo para estudio de patología mental laboral”, deberán ser incluidas como parte de la EPT, pudiendo ser aportado por el empleador y/o trabajador, teniendo ambas partes posibilidad de refutar o agregar información. Los aspectos generales deben contemplar los siguientes aspectos:

1. Fecha de realización del estudio.
2. Individualización del trabajador: nombre, edad, RUT, años de escolaridad, cargo u oficio.
3. Individualización de la empresa: razón social, RUT, código CIU, dirección del centro de trabajo que está siendo evaluado.
4. Antecedentes del cargo:
5. Descripción del cargo, sistema de trabajo y funciones (características de la tarea, requerimientos de carga laboral física y/o psíquica).
6. Antigüedad y trayectoria dentro de la empresa.
7. Evaluación de desempeño (bueno, regular, malo) en los últimos 6 meses.
8. Cambios ocurridos en el puesto de trabajo en los últimos 6 meses (cambios de funciones, estabilidad geográfica y del empleo mismo).
9. Jornada semanal: Número de horas semanales, jornada de lunes a viernes; lunes a sábado; lunes a domingo; tiempo parcial (especificar); otro (especificar).
10. Sistema de turnos.

11. Obligación de control horario (aplicación del art. 22º)
12. Colación: horario, cumplimiento.
13. Horas extras (en los últimos 6 meses). Estimación de la cantidad de horas extra mensuales promedio en los últimos 6 meses, horas extra mensuales efectivamente pagadas, horas extra compensadas, no aplica. Incluir evidencia; si no es posible, aclarar los motivos.
14. Vacaciones: uso normal de vacaciones por el trabajador en últimos dos años; si no es así, registrar el motivo. Incluir evidencia; si no es posible, aclarar los motivos.
15. Sistema contractual (cumplimiento de condiciones contractuales y presencia de obligaciones extracontractuales): Plazo fijo (a contrata), indefinido (de planta), honorarios, contrato verbal, otro (especificar).
16. Ausentismo por enfermedad. Número de licencias en últimos 12 meses. Número de días de licencia en últimos 12 meses.

B. Aspectos específicos

Con respecto a los aspectos específicos, estos deben ser recabados directamente por el profesional que realiza la evaluación, pudiendo tener acceso el trabajador en caso de solicitarlo. El EPT-SM deberá contemplar los siguientes aspectos:

1. Médico que solicita la evaluación.
2. Queja explícita del trabajador o recurrente (consignar en forma textual la queja; consignar la fuente desde donde se obtuvo la queja, por ejemplo, DIEP, entrevista médica, entrevista psicológica, entrevista directa al trabajador).
3. Individualización del o los informantes clave aportado por la empresa. Nombre, cargo, tiempo que conoce al trabajador, relación jerárquica con el trabajador.
4. Individualización del o los informantes clave aportado por el trabajador. Nombre, cargo, tiempo que conoce al trabajador, relación jerárquica con el trabajador.
5. Si faltan testigos, consignar motivo, consignar método de selección de nuevos testigos.
6. Registro de las condiciones de confidencialidad en las que se practicaron las entrevistas (lugar, privacidad, identificación de las personas presentes).
7. Duración de cada entrevista (minutos).

C. Exploración

Con respecto a la exploración propiamente tal, esta se realizará mediante entrevistas, las cuales son de carácter confidencial y reservado. Sólo pudiendo ser revelado por parte del Organismo Administrador al respectivo entrevistado, a SUSESO y a los Tribunales de Justicia en caso de requerirlo de modo expreso.

Las áreas de exploración en el EPT-SM, deben ser consideradas como una guía para la realización de la exploración, pero deberá focalizarse en la queja o reclamo, por lo cual no se espera que todas ellas sean tratadas con la misma profundidad.

1. Demandas sobre el trabajador.
Factor de riesgo: Mal diseño organizacional.
 - a) Sobrecarga (ritmo de trabajo agobiante, altos niveles de presión por entrega de trabajo; también puede observarse subcarga, con exigencias muy por debajo de lo habitual para la función).
 - b) Ausencia de descansos (diseño de turnos inadecuado, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios muy extensos o antisociales).

- c) Tareas excesivamente rutinarias (pobre diseño del puesto, falta de variedad o ciclos de trabajo muy cortos, trabajo fragmentado y carente de sentido).
- d) Demandas psicológicas del trabajo: carga emocional (trabajo directo con personas: pacientes, usuarios, reos, clientes, alumnos), órdenes contradictorias, interferencias, exigencias cognitivas, agresiones de usuarios.
- e) Ambigüedad o conflicto de roles; pobre diseño del puesto o condiciones de trabajo.

2. Latitud de decisión.

Factor de riesgo: Escasa latitud de decisión.

- a) Limitación o ausencia por el/la trabajador/a de la posibilidad de regular la cantidad de trabajo diario, el ritmo de trabajo, las pausas, y la libertad para alternarlos.
- b) Limitación o ausencia por el/la trabajador/a de la posibilidad de tomar decisiones relacionadas con el ejercicio de su trabajo (por ejemplo, utilizar un método, decidir la secuencia de acciones, decidir con quién se trabaja); alude también a la posibilidad de opinar respecto a su quehacer.
- c) Limitación o ausencia por el/la trabajador/a de la posibilidad de regular permisos o vacaciones.
- d) Carencia de utilización de habilidades del trabajador; ausencia de mecanismos para contribuir a mejoras en la producción.

3. Apoyo social.

Factor de riesgo: Bajo apoyo social de jefatura o de la organización.

- a) Ausencia de ayuda e información necesarias para que el/la trabajador/a realice las tareas asignadas o para adaptarse a los cambios organizacionales o tecnológicos, o para afrontar hostilidad de usuarios.
- b) Condiciones organizacionales hostiles o bien cultura organizacional estresante (excesiva competitividad interna, premios por producción, desbalance entre esfuerzo/recompensa, ausencia de sistemas no monetarios de motivación al personal, cambios o reestructuraciones organizacionales profundos con mínimos cuidados hacia las personas; conflictos inter pares no resueltos).

4. Liderazgo.

Factor de riesgo: Liderazgo disfuncional.

- a) Jefatura mantiene un estilo autocrático o de excesiva permisividad; jefatura mantiene escasos o nulos canales de comunicación con subordinados; jefatura muestra favoritismo en distribución de tareas, premios u oportunidades de capacitación u otras; jefatura resuelve mal los conflictos entre subalternos; jefatura mantiene relaciones conflictivas con subalternos.
- b) Jefatura tiene comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a. Debe considerarse cualquier conducta que resulte en mengua o descrédito de la honra o menoscabo en la dignidad del/la trabajador/a, tales como: molestar o burlarse de él/ella, herir su amor propio o su honra. También deben considerarse como menoscabo las instrucciones de aislamiento injustificado de las tareas cotidianas, o disminución injustificada de las responsabilidades del/la trabajador/a; disminución injustificada de premios, incentivos, o bonos; obligar a realizar tareas que menoscaban al trabajador, o a cumplir las tareas en locaciones impropias de la función, sin justificación; ningunear o tratar de manera hostil al/la trabajador/a. Consignar ejemplos de manera resumida.

El ordinario N° 3519/034, del 09 de agosto de 2012, de la Dirección del Trabajo, definió la mayoría de los conceptos relacionados al acoso laboral.

5. Asedio sexual

Factor de riesgo: Existencia de conductas de asedio.

- a) En caso de queja, indagar la ocurrencia de cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido y que amenace de cualquier forma la situación laboral del/la trabajador/a; indagar si hay sospecha de asedio hacia otros/as trabajadores/as que no sea el/la denunciante.

El ordinario N° 1133/036, del 21 de marzo de 2005, de la Dirección del Trabajo, definió la mayoría de los conceptos relacionados al acoso sexual.

6. Ambiente físico/ergonomía.

Factor de riesgo: condiciones ambientales/ergonómicas y/o de seguridad deficientes.

- a) Condiciones físicas o ergonómicas deficientes; malos olores, luz inadecuada, ruidos fuertes, temperaturas extremas o la conciencia de estar expuesto a un agente contaminante peligroso o riesgo de accidente grave.

Finalmente es relevante consultar dirigidamente si la empresa ha tomado alguna medida en relación a la situación que se está explorando; describir la medida.

D. Conclusiones.

La o las conclusiones deben desprenderse lógicamente de los antecedentes recogidos en los pasos previos, y deben estar fundamentadas considerando las opiniones de todas las partes involucradas de manera de evitar toda parcialidad. En particular la conclusión debe hacerse cargo de la queja del trabajador, determinar si esta tiene fundamento y establecer o descartar la existencia de un factor de riesgo.

La conclusión no puede contener sustento en base a otros elementos diferentes a los explícitamente definidos por el presente instructivo, cualquier otra evaluación, en caso de realizarse, podrá ser hecha de forma separada y concluida independientemente a la EPT-SM

Se debe registrar la identificación del profesional que realiza el estudio, firma, correo electrónico.