

ANEXO N°17

INSTRUCTIVO PARA EVALUACIÓN DE PUESTO DE TRABAJO POR SOSPECHA DE PATOLOGÍA MENTAL LABORAL

La información contenida en este anexo, deberá ser reportada a la Superintendencia de Seguridad Social según el formato del Anexo N°48 "Documento electrónico de evaluación de puesto de trabajo en enfermedad de salud mental", de la Letra H, Título I, del Libro IX.

A. Aspectos generales de las condiciones de trabajo y empleo

Esta información debe ser elaborada en base a los antecedentes solicitados al empleador donde el/la trabajador/a prestó servicios durante la época en que surgieron los síntomas o en que ocurrieron los hechos que pudieron dar origen a la sintomatología, o bien solicitados directamente a el/la trabajador/a o investigados por el/la profesional que haga la evaluación. Los elementos mínimos que abarcan esos aspectos generales son:

1. Fecha de realización del estudio.
2. Individualización del/la trabajador/a: nombre, edad, RUT, años de escolaridad, cargo u oficio.
3. Individualización del empleador: razón social, RUT, código CIIU, dirección del centro de trabajo que está siendo evaluado.
4. Antigüedad en el empleador (en días, o bien semanas, meses o años, según que la antigüedad no alcance a completar la categoría superior).
5. Antigüedad en el cargo (en días, o bien semanas, meses o años, según que la antigüedad no alcance a completar la categoría superior).
6. Descripción del cargo, sistema de trabajo y funciones (características de la tarea, requerimientos de carga laboral física y/o psíquica).
7. Labor que efectúa el/la trabajador/a.
8. Cambios que han sufrido las funciones del/la trabajador/a (sí/no, describir en caso de existir cambios de funciones, estabilidad geográfica y del empleo mismo).
9. Formato de jornada. Debe consignar:
 - a) Si el/la trabajador/a está sujeto a la jornada ordinaria de 44/45 horas.
 - b) Jornada diaria (diurna, turno fijo de noche, turno rotatorio, turno rotatorio más jornada diurna, u otra)
 - c) jornada semanal (lunes a viernes, lunes a sábado, otra)
 - d) horarios de trabajo, hora de entrada, hora de salida.
10. Últimas vacaciones, número de días, fecha aproximada del último período de vacaciones, uso normal de vacaciones por el trabajador en últimos dos años; si no es así, registrar el motivo. Observaciones.
11. Horas extra realizadas en el último mes por el/la trabajador/a.
12. Evaluación de desempeño en los últimos 6 meses. Opinión del empleador sobre el desempeño del/la trabajador/a.
13. Colación: horario, cumplimiento.
14. Licencias médicas que ha hecho uso el/la trabajador/a durante los últimos 6 meses (número de días de licencia, fecha, observaciones).
15. Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO (sí/no)

B. Condiciones de la evaluación de puesto de trabajo

Las condiciones del EPT-SM deberán contemplar los siguientes aspectos:

1. Médico que solicita la evaluación.

2. Queja explícita del/la trabajador/a 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 a el/la trabajador/a).
3. Individualización del o los informantes clave aportados por el empleador. Nombre, cargo, tiempo que conoce a el/la trabajador/a, relación jerárquica con este/a. Duración de cada entrevista.
4. Individualización del o los informantes clave aportado por el/la trabajador/a. Nombre, cargo, tiempo que conoce a el/la trabajador/a, relación jerárquica con este/a. Duración de cada entrevista.
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).

C. Exploración

Deberá realizarse exclusivamente mediante entrevistas, las que serán de carácter confidencial y reservado, debiendo el organismo administrador informar a el/la entrevistado/a este carácter. El contenido de cada entrevista solo podrá ser revelado por el organismo administrador al/la propio/a entrevistado/a, a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Tribunales de Justicia en caso de requerirlo estos de modo expreso.

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

1. Exigencias sobre el trabajador

Factor de riesgo: Mal diseño organizacional

- 1.a. Sobrecarga (ritmo de trabajo agobiante, altos niveles de presión por entrega de trabajo).
- 1.b. Subcarga (exigencias muy por debajo de lo habitual para la función).
- 1.c. Trabajo activo continuo (sin posibilidad de pausa, sin posibilidad de abandonar el puesto de trabajo).
- 1.d. Ausencia de descansos (diseño de turnos inadecuado, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios muy extensos o jornadas antisociales, como fines de semana o feriados).
- 1.e. Tareas excesivamente rutinarias / trabajo monótono (pobre diseño del puesto, falta de variedad o ciclos de trabajo muy cortos, trabajo fragmentado y carente de sentido).
- 1.f. Trabajo emocionalmente comprometido / exigencias psicológicas del trabajo (carga emocional, trabajo directo con personas: pacientes, usuarios, reos, clientes, alumnos).
- 1.g. Ambigüedad o conflicto de roles (recibir órdenes o directrices incompatibles unas con otras, recibir órdenes de más de una jefatura, pobre diseño del puesto o condiciones de trabajo).

2. Autonomía de decisión

Factor de riesgo: Escasa autonomía de decisión

- 2.a. Limitación o imposibilidad de regular por el/la trabajador/a la cantidad de trabajo diario, el ritmo de trabajo, las pausas, y la libertad para alternarlos.
- 2.b. Limitación o imposibilidad de tomar decisiones por el/la trabajador/a 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.
- 2.c. Limitación o imposibilidad de regular permisos o vacaciones por el/la trabajador/a.
- 2.d. Carencia de utilización de habilidades del trabajador; ausencia de mecanismos para contribuir a mejoras en la producción.

3. *Apoyo social*

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

3.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.

3.b. Ausencia de capacitación tecnológica periódica.

3.c. Conflictos interpersonales recurrentes.

3.d. Condiciones organizacionales estresantes (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).

3.e. Hostilidad de pares: existencia de comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a desde sus pares, cualquier conducta que resulte en mengua o descrédito de la honra o menoscabo en la dignidad del/la trabajador/a. Incluye agresión física o amenaza de agresión física.

3.f. Hostilidad de subalternos: existencia de comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a desde subalternos, cualquier conducta que resulte en mengua o descrédito de la honra o menoscabo en la dignidad del/la trabajador/a. Incluye agresión física o amenaza de agresión física.

4. *Liderazgo*

Factor de riesgo: Liderazgo disfuncional

4.a. Disfuncionalidad de la jefatura: 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.

4.b. Hostilidad de la jefatura: existencia de comportamientos hostiles hacia el/la trabajador/a. Debe incluirse aquí 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 menoscaben 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 sexual. 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 asedio puede provenir de cualquier persona de la organización: jefatura directa, jefatura de otros niveles, pares, subalternos.

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. *Violencia o acoso a terceros*

Factor de riesgo: Violencia o acoso sufrido por el/la trabajador/a desde personas que no pertenecen a la organización, y se relacionan con esta de diversas maneras.

6.a Violencia o acoso desde usuarios; Violencia o acoso desde personas que tienen una relación legítima con la organización (usuarios, alumnos, apoderados, pacientes, clientes, reos, etc.).

6.b Violencia desde personas ajenas; Violencia desde personas que no tienen una relación legítima con la organización (delincuencia, turbas).

Se podrá utilizar como referencia los tipos de violencia 1, 2 y 3 del Capítulo II, Letra A, Título II del Libro III. Denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

7. *Ambiente físico/ergonomía*

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

7.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.

Se espera que el profesional que realiza la investigación concluya de manera global sobre la dinámica de la organización, las relaciones personales, y la posible presencia de un factor o agente de riesgo sobre un/a trabajador/a único/a o sobre el grupo, y la presencia de factores protectores.

El profesional deberá realizar un resumen de lo evaluado utilizando la tabla adjunta y con respuestas con formato tipo Likert. Las respuestas posibles son:

1. Existe gran certeza de la ausencia del factor.
2. Existe probabilidad de ausencia del factor.
3. Existe probabilidad de presencia del factor.
4. Existe gran certeza de la presencia del factor.
5. Factor no explorado.

Tabla resumen del Estudio de Puesto de Trabajo					
Factor o agente de riesgo	1	2	3	4	5
1.a. Sobrecarga					
1.b. Subcarga					
1.c. Trabajo activo continuo					
1.d. Ausencia de descansos					
1.e. Tareas excesivamente rutinarias					
1.f. Trabajo emocionalmente comprometido					
1.g. Ambigüedad o conflicto de roles					
2.a. Limitación o imposibilidad de regular el trabajo					
2.b. Limitación o imposibilidad de tomar decisiones					
2.c. Limitación o imposibilidad de regular permisos					
2.d. Carencia de utilización de habilidades del trabajador					
3.a. Ausencia de ayuda e información necesarias					
3.b. Ausencia de capacitación tecnológica periódica					

3.c. Conflictos interpersonales recurrentes					
3.d. Condiciones organizacionales estresantes					
3.e. Hostilidad de pares					
3.f. Hostilidad de subalternos					
4.a. Disfuncionalidad de la jefatura					
4.b. Hostilidad de la jefatura					
5. Asedio sexual					
6.a Violencia o acoso desde usuarios, etc.					
6.b Violencia desde personas ajenas (delincuencia, otros)					
7.a. Condiciones físicas o ergonómicas deficientes					

D. Levantamiento de riesgo

- Opinión de la empresa respecto del/la trabajador/a
- Factores de riesgo identificados por la empresa
- Señalar o describir medidas internas; Describir si implementa medidas, fecha de implementación de las medidas, señalar las medidas.

E. Conclusiones

Las conclusiones deberán desprenderse lógicamente de los antecedentes recogidos en los pasos previos, y deben estar fundamentadas en las opiniones de todas las partes involucradas de manera de evitar toda parcialidad. En particular, debe hacerse cargo de la queja del trabajador, determinar si ésta tuvo fundamento y establecer o descartar la existencia de un factor o agente de riesgo. La conclusión no puede sustentarse en base a otros elementos diferentes a los explícitamente definidos por el presente instructivo.

Debe contener al menos, los siguientes elementos:

1. Veracidad de la queja. Debe evaluarse si la queja del/la trabajador/a resulta veraz en base a la investigación realizada.
2. Descripción de los factores o agentes de riesgo. Describir los factores de riesgo que se pesquisaron y sus fundamentos.
3. Describir presencia, tiempo e intensidad de los factores o agentes encontrados. Describir la ausencia de factores denunciados y que no fue posible verificar.

F. Ejecución del estudio

Registrar la identificación del profesional que realizó el estudio mediante el nombre, dirección, número de cédula de identidad, profesión y medios de contacto (correo electrónico número de celular)