

MINUTA
INSTRUCTIVO SOBRE EL INSTRUMENTO PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

El presente documento tiene por objeto revisar y analizar el alcance del Instrumento para la Gestión Preventiva del Riesgo Psicosocial en el Trabajo (en adelante también como “ISP-GRPS”), de fecha 25 de octubre 2018, y su vinculación con aspectos ocupacionales y laborales de la Empresa, como insumo a utilizar por ésta en el ámbito de prevención de riesgos y enfermedad profesionales.

I. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2013 ha estado en vigencia y aplicación el “*Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*” (en adelante también como el “Protocolo”), “*cuyo objetivo es contar con un instrumento que entregue las orientaciones técnicas para valorar, medir y evaluar la exposición a riesgo psicosocial al interior de las empresas*”¹, evaluando la percepción individual de los riesgos a través del cuestionario SUSESO ISTAS 21, y el “*Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*”², (en adelante también como “IEMPR”) elaborado por el Ministerio de Salud (en adelante también como “Minsal”).

Este último instrumento buscaba evaluar la implementación de diferentes medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, a través de una encuesta estándar que incluía 16 dimensiones que las empresas con más de 25 trabajadores debían aplicar a sus trabajadores para determinar la característica de la gestión realizada, en torno al control de los factores de riesgos psicosociales al interior de la empresa³. En total, el instrumento contaba con 169 preguntas.

¹ Ord. N°B33/2307, de 17 de julio de 2013, Subsecretaría de Salud Pública

² Resolución Exenta N°218

³ El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo establece que la evaluación debe hacerse utilizando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21, siguiendo las normas y metodología que establece la Superintendencia de Seguridad Social. Este cuestionario debe ser aplicado por el empleador, a fin que los trabajadores respondan en forma anónima y confidencial.

Los riesgos psicosociales son factores insertos en la organización que pueden repercutir en que los trabajadores vean afectada su salud psicológica (depresión, ansiedad, irritabilidad, preocupaciones por tensión psíquica, insatisfacción; desanimo; disminución de la capacidad del procesamiento de información y de respuesta, dificultad para establecer relaciones interpersonales y de asociatividad dentro y fuera del trabajo; conductas relacionadas con algunas adicciones como fumar, consumo de alcohol y drogas). Los efectos de las anteriores patologías, en la empresa, se verán reflejados en mayores incidencias de ausentismo laboral (masificación de licencias médicas), incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, abusos y violencia laboral, aumento de costos de producción, derivado de seguidas rotaciones de personal por despidos o falta de fidelidad con la empresa, disminución de rendimiento, productividad y calidad, presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje, falta de cooperación, entre otros.

Ver <http://www.dt.gob.cl/portal/1626/w3-article-109081.html>

Manteniéndose aún vigente el Protocolo, el *Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo* fue actualizado por el ISP durante los años 2017 y 2018, introduciéndose precisiones metodológicas para lograr una mejor gestión preventiva.

Conforme a lo anterior, en las páginas que siguen se analizará el ISP-GRPS, las innovaciones de este instrumento, y su relación con la prevención de riesgos y enfermedades profesionales.

II. ISP-GRPS Y SU RELACIÓN CON LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

1. EI ISP-GRPS

Tal como se señaló con anterioridad, el ISP-GRPS tiene por objeto incorporar los medios de verificación dentro de las herramientas de evaluación para medir la presencia o ausencia de medidas de gestión en el marco de la prevención de los riesgos psicosociales. Lo anterior, a través de la retroalimentación que puedan prestar “entrevistados claves” dentro de la organización.

Los riesgos psicosociales han sido definidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales pueden afectar, negativamente, el bienestar y la salud de los trabajadores, alterando, consecuentemente, sus condiciones de trabajo⁴.

El instrumento, conforme a su contenido, abarca los siguientes aspectos:

1.1. Dimensiones del ISP-GRPS

El ISP-GRPS, al igual que el anterior instrumento, analiza 16 dimensiones del contexto trabajo-empresa que pueden afectar negativamente el bienestar y las condiciones de trabajo de los trabajadores. A saber⁵:

- Estabilidad del empleo: se refiere a la situación de estabilidad en materias contractuales, remuneracionales, de beneficios sociales, entre otros.
- Ausentismo por enfermedad: se refiere a datos que posee la empresa en relación al ausentismo de los trabajadores, que permitan implementar estrategias para su gestión.
- Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo: se refiere a programas de prevención y promoción en el ámbito de la salud y bienestar de los trabajadores.
- Programas preventivos contra el acoso laboral: se refiere a procedimientos y acciones preventivas en contra del acoso de carácter laboral.
- Programas preventivos contra el acoso sexual: se refiere a procedimientos y acciones preventivas en contra de requerimientos de carácter sexual no consentidos.

⁴ Asociación Chilena de Seguridad. Manual Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales. 2015. p. 5.

⁵ *Ibíd.* pp. 14-15.

- Programas preventivos contra la violencia física: se refiere a programas, acciones preventivas y apoyo frente a violencia física en el ámbito laboral.
- Actividades o programas de reintegro al trabajo: se refiere a acciones y programas para facilitar la reincorporación del trabajo después de un periodo de ausencia prolongada por enfermedad, accidente o post-natal parental.
- Actividades o programas para la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar: se refiere a programas y acciones que faciliten a trabajadores la compatibilidad de las obligaciones laborales con las obligaciones personales y familiares.
- Carga de trabajo: se refiere a cómo se organiza la cantidad de trabajo a realizar por un período de tiempo determinado, asimilando la demanda de esfuerzo físico y/o psicológico.
- Reconocimiento en el trabajo: se refiere a medidas formales e informales existentes para reconocer el esfuerzo de trabajadores.
- Apoyo social de las Jefaturas: se refiere a acciones y recursos formales e informales que aplican las Jefaturas para facilitar la solución de problemas de índole laboral y/o extra laboral de los trabajadores.
- Apoyo social de los compañeros de trabajo: se refiere a acciones y recursos que facilitan el apoyo entre compañeros de trabajo para solucionar problemas laborales y/o extra laborales.
- Autonomía para la toma de decisiones: se refiere a en qué medida la organización del trabajo permite al trabajador ejercer control sobre la tarea, los ritmos y métodos de trabajo.
- Información y comunicación: se refiere a la existencia de canales efectivos de comunicación y mecanismos de consulta para los trabajadores.
- Programas y actividades de desarrollo y promoción en el trabajo: se refiere a estrategias adoptadas formalmente por la organización para posibilitar el desarrollo, promoción y carrera dentro de la empresa.
- Claridad de Rol: se refiere a medidas formales implementadas por la empresa para la información sobre el rol del trabajador.

Si bien el anterior instrumento también consideraba las mismas 16 dimensiones, las variables de gestión se redujeron en total a 137, por tanto, 32 menos respecto a la primera versión. Asimismo, 10 dimensiones de este instrumento están íntimamente ligadas con 5 dimensiones del cuestionario SUSESO ISTAS 21, y las 6 restantes que sólo son abordadas en el presente instrumento.

1.2. Aplicación del ISP-GRPS

El ISP-GRPS se aplica en 6 etapas, las que a continuación se detallan brevemente⁶.

⁶ Instituto de Salud Pública. Ob. Cit. pp. 16 y siguientes.

- 
- Etapa 1. Presentación y Sensibilización: los responsables de la empresa, los responsables de prevención de riesgos o recursos humanos, o bien los responsables del comité paritario de higiene y seguridad⁷, deben presentar el ISP-GRPS a los directivos de la empresa⁸.

Se busca de este modo la sensibilización de los miembros de la empresa con el ISP-GRPS. En lo particular, la presentación del proyecto permite que el empleador y los directores conozcan los objetivos y alcances del instrumento, así como sus potencialidades en beneficio de la propia empresa y trabajadores.

- Etapa 2. Conformación y funciones del Comité de aplicación del ISP-GRPS: se conforma un Comité de aplicación del ISP-GRPS.

El Comité de aplicación tiene por objeto principal definir la forma de materialización del ISP-GRPS. Dicho Comité se encuentra conformado por: 2 representantes de los trabajadores (idealmente miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad), 1 representante sindical o de la asociación de funcionarios de la empresa, y 2 representantes del empleador (teniendo la facultad de delegar esta función en un profesional del área de prevención de riesgos o de una unidad afín), siguiendo en todo caso un criterio de paridad de género.

Cabe destacar, que el Comité de aplicación del ISP-GRPS puede ser el mismo que el que se conforma para efectos del *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales de trabajo*.

- Etapa 3. Definición de la unidad de análisis: se restringe el marco en que se aplicará el ISP-GRPS. El marco de aplicación puede ser: (a) la totalidad de la empresa, o (b) una faena o centro de trabajo determinada.

Los criterios que ha delimitado el ISP-GRPS para definir el marco en que se aplicará el instrumento son los siguientes:

- En las empresas o instituciones que tengan menos de 50 trabajadores, se recomienda que la unidad de análisis sea la empresa o institución en su totalidad.
- En las empresas o instituciones con más de una sucursal, faena o centro de trabajo, se recomienda que la unidad de análisis dependa exclusivamente del tipo de dependencia jerárquica.

- Etapa 4. Selección de los entrevistados claves: se seleccionan los entrevistados claves por el Comité de Aplicación.

Los entrevistados claves corresponden a personas que pueden colaborar de mejor manera al ISP-GRPS producto de su mayor conocimiento de la empresa o de la

⁷ El instructivo del Instituto de Salud Pública señala que “generalmente” los responsables de la empresa, los responsables de prevención de riesgos, recursos humanos, o los responsables del comité paritario de higiene y seguridad, deben presentar el ISP-GRPS. Conforme a ello, no existe inconveniente para que otras personas, aparte de las señaladas, expongan el ISP-GRPS a los directivos de la empresa.

⁸ Instituto de Salud Pública. Ob. Cit. p. 17.



institución. Al respecto, son 4 personas: 2 representantes del empleador o dueño de la empresa⁹, y 2 representantes de los trabajadores¹⁰.

En caso que la empresa o institución cuente con más de 100 trabajadores se debe sumar a las 4 personas individualizadas: un trabajador clave o líder natural de la empresa, y un trabajador elegido por el propio Comité de aplicación, en calidad de informante clave, reconocido por su amplio conocimiento de la organización.

- Etapa 5. Aplicación del ISP-GRPS: se aplica el ISP-GRPS por dos integrantes del Comité de aplicación, o solo uno de ellos con el apoyo de un profesional de la propia empresa o institución o externo de ella.

La aplicación del ISP-GRPS se materializa con las entrevistas a los “entrevistados claves” interrogándolos a propósito de las 16 dimensiones detalladas en el punto 2.2. Los entrevistados solamente pueden contestar las preguntas con un: Sí, No, y No Sabe.

- Etapa 6. Análisis y presentación de resultados: finalmente, el Comité de aplicación analiza los resultados, emitiendo un informe que servirá de base para eventuales aplicaciones prácticas.

Luego de evaluada las dimensiones, se debiera elaborar un plan de trabajo que permita ejecutar medidas de gestión para abordar las variables no implementadas, las negativas y/o las más críticas. A lo anterior se suma un informe que dé cuenta de la aplicación del instrumento.

1.3. Sanciones

El Instituto de Salud Pública no establece una sanción en específico para las empresas y/o instituciones que no ejecuten el ISP-GRPS. Es más, las referencias a él parecen en general meramente voluntarias, complementarias u optativas.

Con todo, el ISP-GRPS menciona expresamente el artículo 184 del CT, lo que en relación al artículo 506 del CT puede repercutir en la imposición de una eventual sanción para la empresa, en tanto sin la implementación de las gestiones propiciadas por el instrumento la empresa podría no haber tomado todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores¹¹.

2. **Consagración del ISP-GRPS en el RIOHS**

Tal como se ha efectuado hasta la actualidad, la referencia hecha a los riesgos psicosociales en el RIOHS pudiera ampliarse, ahora, al compromiso de la empresa de ejecutar el Protocolo en paralelo con el ISP-GRPS, incluyendo este instrumento en el Reglamento.

3. **Beneficios del ISP-GRPS**

⁹ Un representante del área administrativa y un representante relacionado con la prevención de riesgos.

¹⁰ Un miembro del Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un trabajador de un sindicato o proveniente de una asociación representativa de la empresa.

¹¹ Sobre esta materia las multas de la Dirección del Trabajo van desde 10 hasta 60 Unidades Tributarias Mensuales.

No es un desconocimiento que en Chile estamos en presencia de un problema de salud mental que afecta a muchos trabajadores. Ello produce una serie de consecuencias negativas tales como: estrés laboral, disminución de productividad, mayor sensación de cansancio en el trabajo, entre otros. Lo anterior, se puede verificar con distintos datos.

La Asociación Chilena de Seguridad ha determinado que las enfermedades profesionales con origen de salud mental han aumentado de un 3% hasta un 30% desde el año 2003¹². En ese mismo sentido, los días de ausencia por enfermedades profesionales de salud mental han aumentado desde un 14% hasta un 85% desde el año 2003 hasta el año 2014, convirtiéndose en la primera causa de ausentismo laboral¹³.

Lo anterior alarma aún más cuando se observa que Chile es el país con mayor incidencia de enfermedades mentales de América Latina, donde un 22% de la población presenta sintomatología depresiva significativa¹⁴.

Conforme a ello, urge un instrumento que mejore dichas cifras permitiendo mejorar el ambiente laboral y profesional. Dicho objetivo justamente lo busca el ISP-GRPS en conjunto con el Protocolo, que tienen por pretensión:

- Disminución de estrés laboral.
- Menor ausentismo por enfermedades profesionales.
- Menor cantidad de enfermedades de salud mental respecto de los trabajadores de la empresa.
- Mayor productividad laboral.
- Menor sensación de cansancio producto del trabajo.

Por consiguiente, si bien el instrumento recientemente modificado no ordena su inclusión indispensable como elemento de regulación dentro de la empresa, indirectamente deberá considerarse como medidas a considerar como parte de las obligaciones impuestas por el artículo 184 del CT y así, queda sujeto a la vigilancia de la DT. Se suma a lo anterior un hecho concreto: el mejoramiento del clima laboral es una consecuencia inescindible de la retroalimentación que puedan brindar trabajadores, junto con la implementación de las medidas tendientes a suprimir o aminorar los riesgos psicosociales. Lo anterior, debiera repercutir en una menor incidencia de ausentismo, enfermedades profesionales, formas de acoso, entre otros, contribuyendo incluso en los índices de productividad de la compañía ejecutante.

Les saluda cordialmente,

ANDREA SERRANO ESPAÑA
Abogada

DIEGO LIZAMA CASTRO

¹² Asociación Chilena de Seguridad. Ob. Cit. p. 11.

¹³ *Ibíd.* p. 11.

¹⁴ En línea:

<https://www.24horas.cl/tendencias/salud-bienestar/chile-es-el-pais-con-mayor-incidencia-de-enfermedades-mentales-de-america-latina-2013903>.

[Última fecha de consulta: 6 de noviembre de 2018].

Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales

Santiago, 14 de enero de 2018.

