

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 trabajador 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 al trabajador o investigados por el profesional que haga la evaluación. Los elementos mínimos a contener son:

1. Fecha de realización del estudio.
2. Individualización del trabajador: nombre, edad, RUT, años de escolaridad, cargo u oficio.
3. Individualización del empleador: razón social, RUT, código CIU, 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. Trabajo que efectúa el trabajador.
8. Cambios que han sufrido las funciones del trabajador (sí/no, describir en caso de haber cambios de funciones, estabilidad geográfica y del empleo mismo).
9. Formato de jornada. Debe consignar:
 - a) Si el trabajador 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 trabajador.
12. Evaluación de desempeño en los últimos 6 meses. Opinión del empleador sobre el desempeño del trabajador.
13. Colación: horario, cumplimiento.
14. Licencias médicas que ha hecho uso el trabajador durante los últimos 6 meses.
15. Aplicación del cuestionario CEAL-SM / SUSESO (sí/no/ Si, pero empleador no facilita la información); se informó al OAL (sí/no).
16. Factores de riesgo psicosocial identificados por el empleador. Describir medidas que se hayan tomado. Fecha aproximada de la intervención (de las medidas).

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 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 aportados por el empleador. Nombre, cargo, tiempo que conoce al trabajador, relación jerárquica con el trabajador. Duración de cada entrevista.
4. Individualización del o los informantes clave aportado por el trabajador. Nombre, cargo, tiempo que conoce al trabajador, relación jerárquica con el trabajador. 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 son de carácter confidencial y reservado, sólo pudiendo ser revelado su contenido por parte del organismo administrador al respectivo entrevistado (en lo que respecta solo a su propia entrevista), a la Superintendencia de Seguridad Social 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 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.

- a) Sobrecarga (ritmo de trabajo agobiante, altos niveles de presión por entrega de trabajo;
- b) Subcarga (exigencias muy por debajo de lo habitual para la función).
- c) Ausencia de descansos (diseño de turnos inadecuado, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios muy extensos o antisociales).
- d) Tareas excesivamente rutinarias (pobre diseño del puesto, falta de variedad o ciclos de trabajo muy cortos, trabajo fragmentado y carente de sentido).
- e) Exigencias psicológicas del trabajo: carga emocional (trabajo directo con personas: pacientes, usuarios, reos, clientes, alumnos), órdenes contradictorias, interferencias, exigencias cognitivas, agresiones de usuarios.
- f) Ambigüedad o conflicto de roles; pobre diseño del puesto o condiciones de trabajo.

2. Autonomía de decisión

Factor de riesgo: Escasa autonomía de decisión.

- 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.
- 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.
- c) Limitación o imposibilidad de regular permisos o vacaciones por el/la trabajador/a.
- 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.

- 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) Ausencia de capacitación tecnológica periódica.
- c) Conflictos interpersonales recurrentes.
- d) 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) Funcionalidad 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.
- 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 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 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 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.

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.

D. Conclusiones

Deben 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 tiene fundamento y establecer o descartar la existencia de un factor 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 trabajador resulta veraz en base a la investigación realizada.
2. Descripción de los factores de riesgo. Describir los factores de riesgo que se pesquisaron y sus fundamentos. Describir presencia, tiempo e intensidad de los factores encontrados. Describir la ausencia de factores denunciados y que no fue posible verificar.
3. Conclusiones. 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 riesgo sobre un trabajador único o sobre el grupo, y la presencia de factores protectores.

E. 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)