



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

N3

INNOBIS

Informativo exclusivo para clientes de GNP_Canales Abogados Laborales

Salud mental en el trabajo

Estimados clientes y amigos:

En concordancia con lo señalado por el Ministerio de Salud y la Superintendencia de Seguridad Social, el 01 de enero de 2023 comenzó a regir un nuevo protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales. En dicha normativa se señala que en todos los centros de trabajo deberá implementarse un nuevo instrumento para evaluar la salud mental de las personas, denominado **Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral de Salud Mental (CEAL-SM/SUSESO)**.

¿Por qué esto es importante? Es un hecho que las enfermedades de salud mental y las licencias médicas por estrés han aumentado. Todo esto produce un alto costo para las empresas por ausentismo, rotación y baja en su productividad. Por otra parte, según la OMS, los ambientes laborales saludables son un factor clave para proteger la salud mental de las personas y, por consiguiente, asegurar la productividad y estabilidad laboral.

Te invitamos a leer esta nueva edición de IN NOBIS, donde ahondamos sobre la importancia de formar ambientes laborales saludables para lograr mayor satisfacción de las personas y mayor productividad en las empresas.

Esperamos que este nuevo año que comienza sea muy fructífero para sus empresas, con ambientes laborales sanos, colaboradores satisfechos y grandes éxitos en sus organizaciones.

Un saludo cariñoso,



CARLOS GUTIÉRREZ DE T.
SOCIO GNP CANALES ABOGADOS LABORALES

CONTENIDO

El nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral de Salud Mental (CEAL-SM)

p. 02

Salud mental y trabajo

p. 05

Qué deben hacer las empresas

p. 07

Sugerencias de la OMS y la OIT

p. 08

Los costos para las empresas

p. 11

Recomendaciones de fin de semana

p. 12

Si quieres incluir a alguien de tu organización a nuestra base de datos InNobis, escríbenos al correo bmendez@gnpcanales.cl



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

N3

IN NOBIS

10 DE ENERO 2023

El nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral de Salud Mental (CEAL-SM)

Según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), en un año normal (antes de la pandemia por Covid) de todas las enfermedades reconocidas como de origen laboral, un 30% de ellas correspondían a patologías de salud mental; siendo el estrés y la depresión algunas de las principales causas de ausentismo laboral en nuestro país.

Es por este motivo que el Ministerio de Salud, en conjunto con la SUSESO, han dictado una nueva normativa (R.E. N°1.448 de 2022, MINSAL) para actualizar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, reemplazando al cuestionario SUSESO ISTAS-21. El objetivo de la modificación es detectar los riesgos dentro de los centros de trabajo y ayudar a las empresas a gestionarlos de manera eficiente para prevenir enfermedades de salud mental.

- Entró en vigor el 01 de enero de 2023.
- Deberá aplicarse cada dos años en todos los lugares de trabajo con más de 10 trabajadores –ya sean públicos o privados-, incluyendo en el cómputo a los prestadores de servicios a honorarios con más de 6 meses de antigüedad.
- El nuevo instrumento CEAL-SM contempla un cuestionario con 88 preguntas y contempla 12 dimensiones de riesgo psicosocial.
- Destacan nuevas temáticas como vulnerabilidad, liderazgo, conflicto de rol, compañerismo, violencia y acoso, entre otras.

"La salud mental tiene una serie de elementos multifactoriales y el trabajo claramente influye en ella. Nuestra convicción es que los riesgos psicosociales deben ser gestionados al interior de la empresa para prevenir enfermedades".

**SUPERINTENDENTA DE
SEGURIDAD SOCIAL,
PAMELA GANA.**



NO ES SÓLO UN CUESTIONARIO, ES UN MÉTODO

La aplicación de dicho cuestionario es sólo una parte de todo el proceso que ha propuesto la SUSESO para intervenir los lugares de trabajo. El proceso completo es un ciclo que consiste en varias etapas y todas ellas tienen como **requisito indispensable la participación de todos los involucrados: trabajadores, supervisores, directivos y expertos**. Este proceso completo constituye el método CEAL-SM/SUSESO.

¿POR QUÉ EL MÉTODO DEBE SER PARTICIPATIVO?

La **principal característica del método CEAL-SM/SUSESO** es que, aplicado de manera correcta, garantiza el protagonismo de todos los agentes sociales:

- Una alta participación garantiza que el proceso tenga resultados observables y legítimos. La medición en si misma es un requisito importante, pero es la discusión posterior con todos los interesados lo que aporta la verdadera riqueza del método.
- De esta forma se logra diseñar estrategias adecuadas a la realidad de cada centro de trabajo, facilitando la toma de decisiones y la ejecución de las medidas propuestas.
- Recomendamos a nuestros lectores revisar sus políticas corporativas, reglamentos internos y códigos de ética para alinearlos con estos objetivos de bienestar psicosocial y considerar las diferentes etapas que se incluyen en este método.



Para explicar los detalles de este método, la SUSESO ha elaborado un completo manual que ofrece orientación para cada una de las etapas y recomienda posibles intervenciones o soluciones prácticas para los riesgos más comunes.

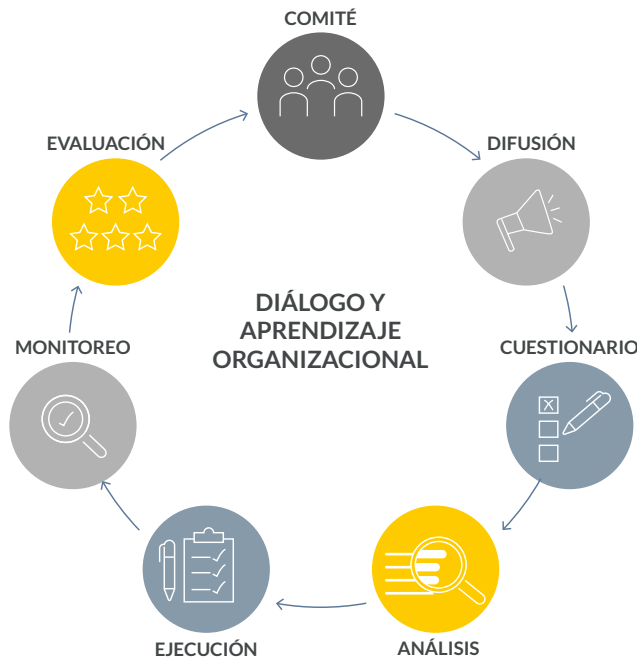
PUEDES DESCARGAR EL MANUAL EN ESTE LINK [>](#)



LOS 7 PASOS DEL MÉTODO CEAL-SM/SUSESO

El Método CEAL-SM/SUSESO incluye siete pasos, estos deben cumplirse en su totalidad para considerar que el proceso se realizó de forma correcta. A lo largo de todo el ciclo, debe prevalecer el diálogo, la participación y el aprendizaje de toda la organización. Los siete pasos son:

- Formación del Comité de Aplicación
- Difusión y sensibilización
- Aplicación del cuestionario
- Presentación de resultados, discusión y análisis (grupo de discusión)
- Ejecución de las medidas
- Monitoreo y verificación de medidas
- Evaluación



"Dado que las personas pasan gran parte de su vida en el trabajo, es fundamental contar con un entorno laboral seguro y saludable. Tenemos que invertir para construir una cultura de prevención en favor de la salud mental en el trabajo, reformar el entorno laboral para garantizar que los empleados se sientan protegidos y apoyados".

GUY RYDER,
EX DIRECTOR GENERAL
DE LA OIT



**GNP
_CANALES**
ABOGADOS LABORALES

N3

IN NOBIS

10 DE ENERO 2023

Salud mental y trabajo



¿QUÉ ES LA SALUD MENTAL?

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental es un **estado de bienestar en el que la persona puede desarrollar apropiadamente sus capacidades, trabajar de forma productiva y hacer frente al estrés normal de la vida.**

Cuando la salud mental se ve amenazada, esto impacta en el desarrollo de la persona, su productividad y en su manejo del estrés, el cual pasa a ser permanente provocando problemas de salud. Es así como aparecen diversas enfermedades, principalmente cardiovasculares, inmunitarias, metabólicas y de carácter psicológico, lo que impacta a su vez en el ausentismo laboral, la rotación y la productividad en el trabajo (OMS, 2010).

"Es hora de centrarse en el efecto que el trabajo puede tener en nuestra salud mental. El bienestar del individuo es razón suficiente para actuar, pero, además, una mala salud mental también puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad."

**DR. TEDROS ADHANOM
GHEBREYESUS,
DIRECTOR GENERAL DE
LA OMS**

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO?

En la actualidad muchas personas pasan gran parte de su vida adulta en el trabajo, es por esta razón que las empresas deben tener en cuenta que el entorno laboral vele por el bienestar de sus trabajadores.

El objetivo de las empresas debe centrarse en los factores que mejoran el bienestar de sus trabajadores, para no contribuir con problemas de salud física y mental, ausentismo o pérdida de productividad; lo cual conlleva a altos costos para las empresas y para los servicios de salud.





ALGUNAS CAUSAS DE RIESGO PARA LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

Según la OMS, los principales factores de riesgo en el entorno laboral que provocan problemas y trastornos psicológicos son:

- Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones que debe desempeñar.
- Comunicación ineficaz, poco asertiva, falta de valoración o de apoyo por parte de directivos o compañeros.
- Intimidación, discriminación y críticas que pueden generar frustración, miedo, rabia.
- Acoso psicológico o sexual.
- Condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes.
- Dificultades para conciliar la vida familiar y laboral.



“Sólo en Reino Unido, la angustia, la depresión y otros problemas de salud mental se cobraron al menos 15 millones de días de trabajo el año 2017. Se estima que, en el mundo industrializado de la OCDE, este coste representa en torno al 3,5 por ciento del PIB. Por esto les digo, a quienes todavía dudan de que exista una conexión y una correlación sumamente fuerte entre el bienestar mental en el trabajo, por una parte, y la eficiencia económica y los resultados de las empresas, por otra, remito a la cruda realidad que estas cifras delatan”.

GUY RYDER,
EX DIRECTOR GENERAL DE LA OIT



Qué deben hacer las empresas: prevenir

Aunque es posible atender caso a caso y disminuir el estrés en las personas con apoyo psicológico, **es mucho más eficiente prevenirlo**. Para ello es necesario actuar sobre las condiciones que lo generan y así evitar estas enfermedades.

Las empresas pueden **aplicar medidas concretas y eficaces** para promover la salud mental en los lugares de trabajo, **aumentar con ello la productividad y al mismo tiempo mejorar la calidad de vida de sus trabajadores**, quienes pasan el mayor tiempo del día con sus jefes, colegas y compañeros.

Es con este fin que la SUSESO ha puesto a disposición la nueva herramienta de evaluación de salud mental, pues de esta forma se pueden detectar las fortalezas y debilidades de cada organización, identificar los focos de riesgo y establecer planes de acción a medida de cada centro de trabajo.

PARA MEJORAR LA SALUD MENTAL EN LOS LUGARES DE TRABAJO ES IMPORTANTE:

- Conocer las necesidades de cada trabajador y sus capacidades para así desarrollar normas que contribuyan a la mejora de la salud mental.
- Crear espacios que permitan a sus empleados crecer profesionalmente.
- Apoyar a sus funcionarios con medidas prácticas que los ayuden a conciliar los tiempos de trabajo y las responsabilidades familiares.

BENEFICIOS PARA UNA EMPRESA CON BUENA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO:

- Mejora su credibilidad empresarial.
- Reduce costos por ausentismo.
- Mejora la productividad.
- Mejora el clima laboral.
- Evita la rotación de personal calificado.
- Cumple con protocolos obligatorios.





Sugerencias de la OMS y la OIT



RESUMEN DEL TEXTO "MENTAL HEALTH AT WORK: POLICY BRIEF" (Salud Mental en el Trabajo, Resumen de las Políticas), elaborado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en septiembre de 2022.

EL TRABAJO PROTEGE LA SALUD MENTAL

Es sabido que el trabajo decente es un elemento protector para la salud mental. Si consideramos que cerca del 60% de la población mundial trabaja, podríamos inferir que la calidad y el contexto de trabajo son fundamentales para el adecuado desarrollo de las personas y su bienestar.

EL TRABAJO DECENTE APOYA LA BUENA SALUD MENTAL PORQUE PROPORCIONA LO SIGUIENTE:

- Un medio y sustento de vida.
- Un sentido de confianza, propósito y logro.
- Una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad.
- Una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.

Los entornos de trabajo seguros y sanos no sólo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar los conflictos, mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laboral.

Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, disminuye la asistencia de las personas al trabajo e incluso disminuye la productividad.

ALGUNAS CIFRAS RELEVANTES:

A nivel mundial, se estima que cada año se pierden

12.000 mill

de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares.

En 2019 se estimó que el

15%

de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.

La pandemia por COVID-19 provocó un

aumento del

25%

en la ansiedad y la depresión general en todo el mundo, lo que puso de manifiesto la falta de preparación de los gobiernos para lidiar con su impacto en la salud mental y reveló una escasez crónica de recursos de salud mental a nivel mundial.



TRES ÁMBITOS QUE INFLUYEN EN LA SALUD MENTAL LABORAL:

- Las condiciones y el medio ambiente de trabajo: incluyen la tarea en sí misma, las condiciones físicas en el centro de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores, las prácticas de la administración y el contexto donde se desarrolla cada actividad.
- Los factores individuales de cada trabajador: incluye las capacidades, necesidades y cultura personal en relación con las exigencias de su trabajo.
- Los factores externos al centro de trabajo que derivan de las circunstancias sociales y económicas, familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda.

Es evidente que hay factores externos que no se pueden controlar, pero las condiciones y el ambiente laboral son componentes que sí se pueden gestionar dentro de las organizaciones con una adecuada intervención, como las características físicas del lugar de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, una cordial relación con los pares y jefaturas, las acciones de prevención y sanción de actos de discriminación o violencia, entre otras cosas.

Una buena gestión de estos factores puede ser una fuente protectora y de bienestar para los trabajadores y contribuir a un aumento de productividad en el trabajo.



Los entornos de trabajo seguros y sanos no sólo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar los conflictos, mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laboral.



CÓMO GESTIONAR LOS RIESGOS PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

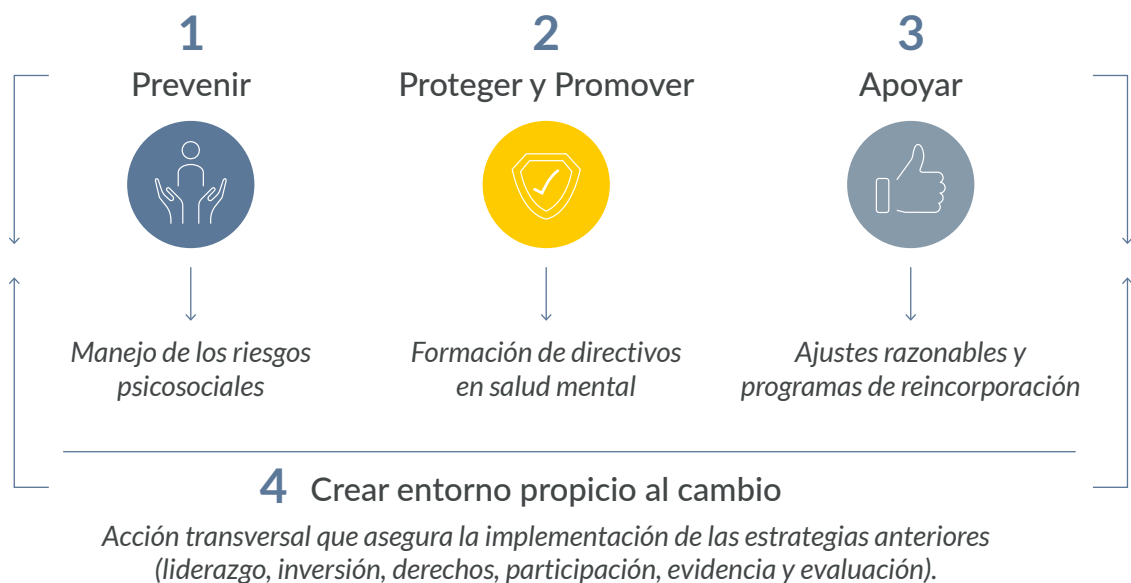
Los gobiernos, los empleadores, las organizaciones que representan a los trabajadores y cualquier otra parte interesada en la salud y la seguridad de los empleados, pueden ayudar a mejorar la salud mental en las organizaciones laborales mediante la adopción de medidas encaminadas a lo siguiente:

1. **PREVENIR** los problemas de salud mental relacionados con el trabajo: mediante una labor de identificación y gestión de los riesgos para la salud mental en el trabajo.
2. **PROTEGER** y promover la salud mental en el trabajo: mediante la capacitación de los líderes de cada organización con herramientas que les permita lidiar con estas situaciones.
3. **APOYAR** a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen, se reincorporen y prosperen en el trabajo.
4. Crear un entorno propicio al **CAMBIO**: para ello se requiere el compromiso de los directivos, inversión por parte de las organizaciones, herramientas de análisis competentes, planes de trabajo efectivos, participación de todos los involucrados y evaluación constante.

Lo importante de todo este proceso es la participación significativa de todos los agentes involucrados para promover un diálogo constructivo, identificar las fortalezas y conflictos dentro de cada organización y gestionar de forma adecuada los factores de riesgo.

Por primera vez, se recomienda la formación de los directivos para que puedan detectar y prevenir los entornos laborales estresantes y responder a los trabajadores que se sienten agobiados.

ESTRATEGIAS PARA ABORDAR LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO OMS





Los costos para las empresas

A continuación presentamos cifras de dos estudios internacionales que midieron los costos para la sociedad y las organizaciones cuando en ellas hay problemas de salud mental sin gestionar.



El costo del estrés laboral para la sociedad: Una revisión sistemática.
The cost of work-related stress to society: A systematic review.

Estudio aplicado en

15

PAÍSES DESARROLLADOS

Costos de estrés relacionados al trabajo

US\$100

BILLONES ANUALES

Las pérdidas relacionadas con la productividad explican entre el

70% - 80%

DE ESTOS COSTOS



El costo de la violencia/estrés en el trabajo y las ventajas de un entorno laboral sin violencia/estrés.
The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress free working environment.

30%

de los trabajadores sufre estrés laboral en los países desarrollados

25%

trabajadores muestran caída en productividad por acoso. Esta caída representa un total de pérdida de

El costo total del estrés laboral para un país desarrollado está entre

1-3,5%
PIB

2%

en productividad para una empresa



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

Recomendaciones de fin de semana

PELICULAS



EN BUSCA DE LA FELICIDAD

Basada en hechos reales, esta cinta relata la historia de Chris Gardner, un hombre que lucha para abrirse camino en medio de la adversidad. Esta emotiva película nos habla de lo importante que es el trabajo digno para el bienestar de las personas y sus familias.



EL MAQUINISTA

El protagonista de esta película sufre un caso extremo de insomnio. La fatiga lo ha alterado física y mentalmente, lo cual afecta su relación con los demás y su desempeño laboral. Todo se complica cuando pone en peligro a sus compañeros de trabajo sin darse cuenta.



EL MÉTODO

Un grupo de personas se presentan en una oficina para conseguir un puesto de trabajo. Deben pasar por varias pruebas de selección colectivas y eliminatorias, de ética dudosa. Esta película nos muestra la importancia de un buen clima laboral, el compañerismo, la lealtad y el rol de los líderes en una empresa.

PODCAST



IFEEL: BIENESTAR EMOCIONAL

Tema: La influencia del estrés en el bienestar de tu equipo

Escúchalo en Spotify >



YA ES LUNES

Tema: Salud mental en el trabajo

Escúchalo online >



IFEEL/BIENESTAR EMOCIONAL

Tema: La importancia de cuidar nuestra salud mental en el trabajo

Escúchalo en Spotify >



GNP
_CANALES
ABOGADOS LABORALES

N3

IN NOBIS

10 DE ENERO 2023

Bibliografía

1. Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Superintendencia de Seguridad Social, noviembre 2022.
2. Nuevo Protocolo Vigilancia Riesgos Psicosociales en el Trabajo 2023, IST.
3. "Mental Health At Work: Policy Brief", Who & Ilo. Sept 2022. Organización Mundial de la Salud, septiembre 2022.
4. "La Salud Mental en el Trabajo", Discurso del Director General de la OIT, octubre 2017.
5. Mental Health in the Workplace. Phyllis Gabriel y Marjo-Riitta Liimatainen. OIT, octubre 2000.
6. Informe Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, SUSESO 2021.
7. The cost of work-related stress to society: A systematic review. J Occup Health Psychol. Hassard J, Teoh KRH, Visockaite G, Dewe P, Cox T. 2018.
8. 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. Hoel et al. 2001.

EDITORIAL

InNobis se distribuye a clientes y amigos de GNP_Canales Abogados Laborales.

EDICIÓN GENERAL:
Francisco Plass

CONTENIDOS:
Bernardita Méndez

COLABORACIÓN:
César Rivas

DISEÑO:
M. de los Ángeles Plass

CONTACTO:
contacto@gnpcanales.cl
+56 2 2232 7368

Los socios de GNPCanales están disponibles para resolver dudas y ayudarte a implementar estas normativas



ALFONSO CANALES U.
alcanales@gnpcanales.cl



CARLOS GUTIÉRREZ DE T.
cgutierrez@gnpcanales.cl



FRANCISCO PLASS M.
fplass@gnpcanales.cl



DIEGO NODLEMAN P.
dnodleman@gnpcanales.cl