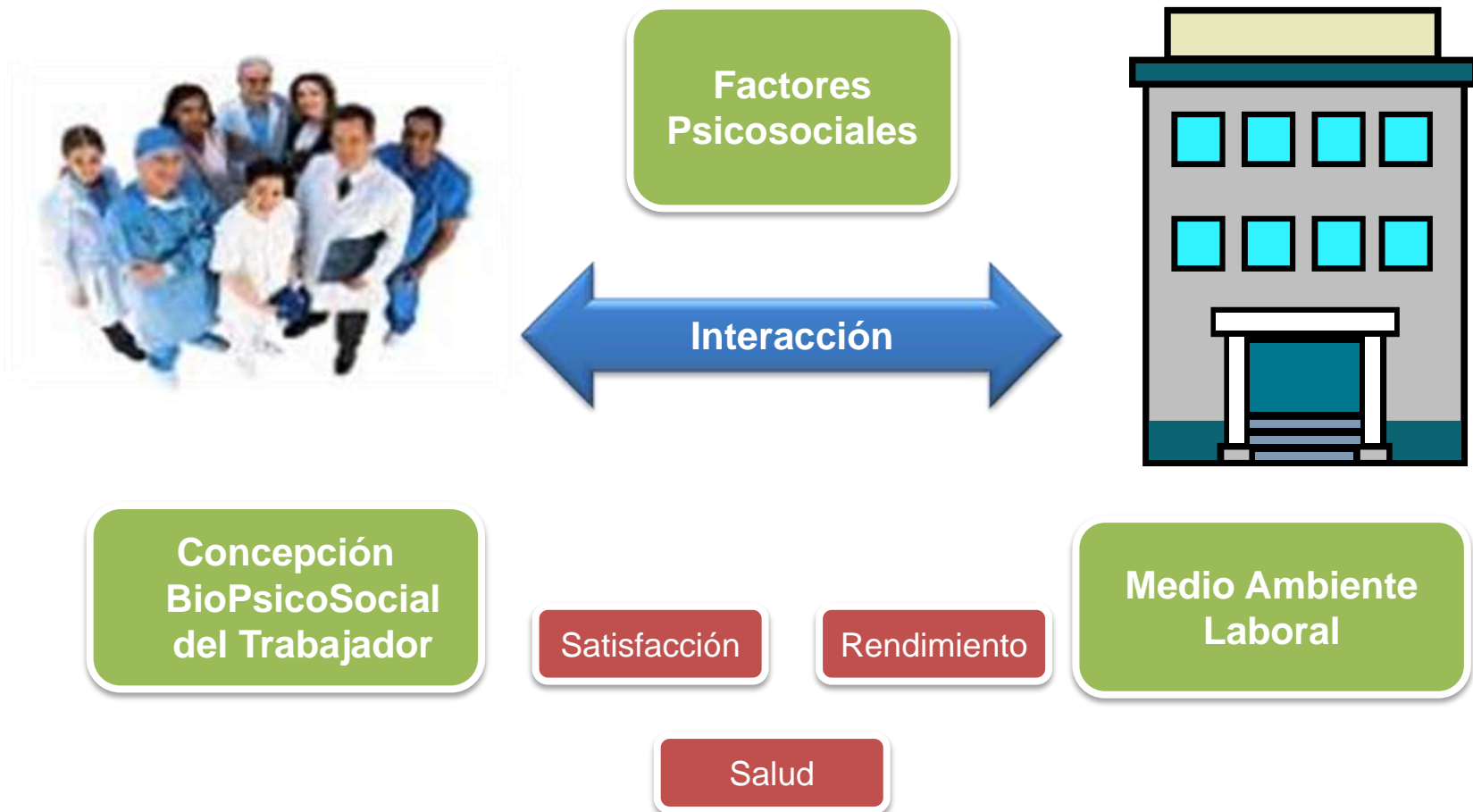




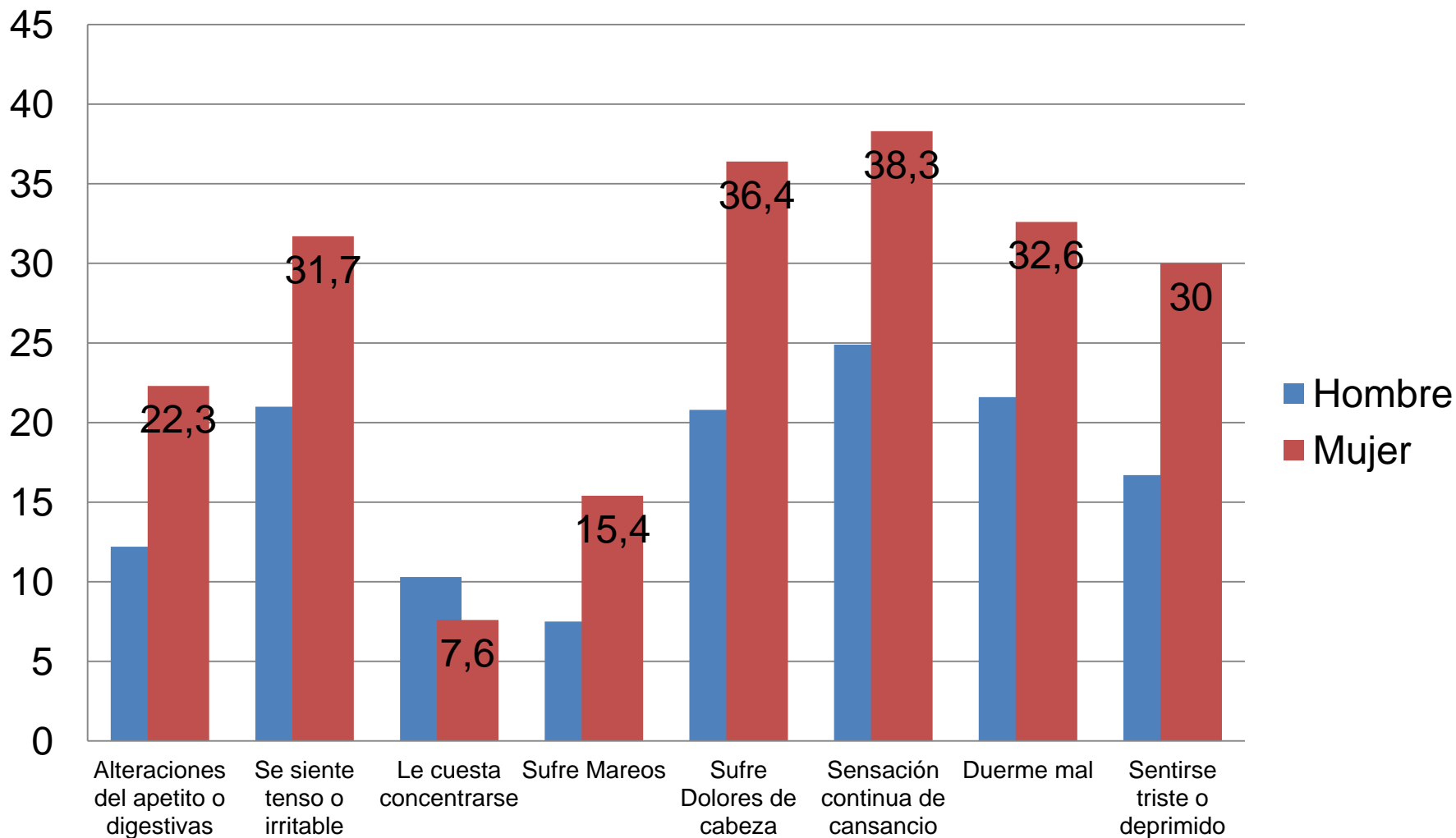
## Factores psicosociales que provocan EP de SM en el Sector Salud

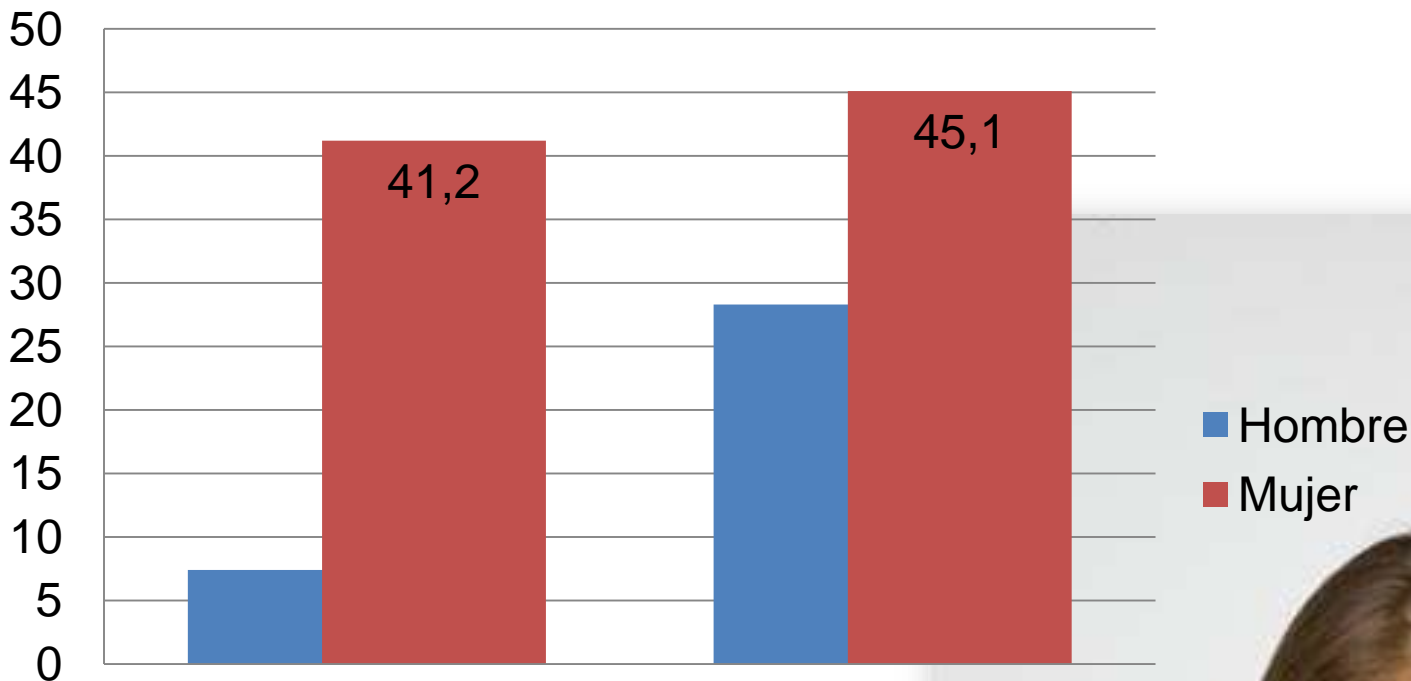


Ps. Daniela Campos Schwarze  
Jefe Depto. Riesgos Psicosociales



- 42% se demora más entre 1 y 2 horas en ir y volver al trabajo.
- 6% se demora más de 3 horas.
- Estabilidad en el empleo: 22% sienten que están en un trabajo inestable.
- 38% de las mujeres y 25% de los hombres refieren sensación continua de cansancio.





Si no está en su casa ¿las tareas domesticas se quedan sin hacer?

Si hay un problema en su casa ¿Usted deja el trabajo para ir a solucionarlo?



- Sensación de cada vez más trabajo en menor tiempo
- El trabajo te persigue en casa
- Conflictos con colegas en el trabajo
- Percepción de injusticia en el trabajo
- Tema de conversación primordial: el trabajo
- Sueños relacionados al trabajo o el trabajo no deja dormir, no hay descanso
- Dieta y ejercicio: ¿a qué hora?
- Actividades de tiempo libre excepcionales
- Quejas de hijos, familia o seres queridos
- Divorcios, infartos, crisis emocionales, estrés



- Casos de SM entre 2000 y 2012 han aumentado en más de 350%
- Promedio de 57 de días de atención



•NIOSH (2004) de acuerdo al American Institute of Stress, está vinculado al estrés laboral:

- Entre el 75 al 90% de las visitas al medico
- Del 60% al 80% de los incidentes en el trabajo
- 40% de la rotación del personal

OMS: Estrés Laboral es la reacción que pueden tener las personas cuando son expuestas a exigencias laborales y presiones que no se condicen con sus conocimientos o capacidades y que desafían sus habilidades para manejarlas.



Respuesta psicológica a estresores laborales crónicos de carácter interpersonal y emocional.

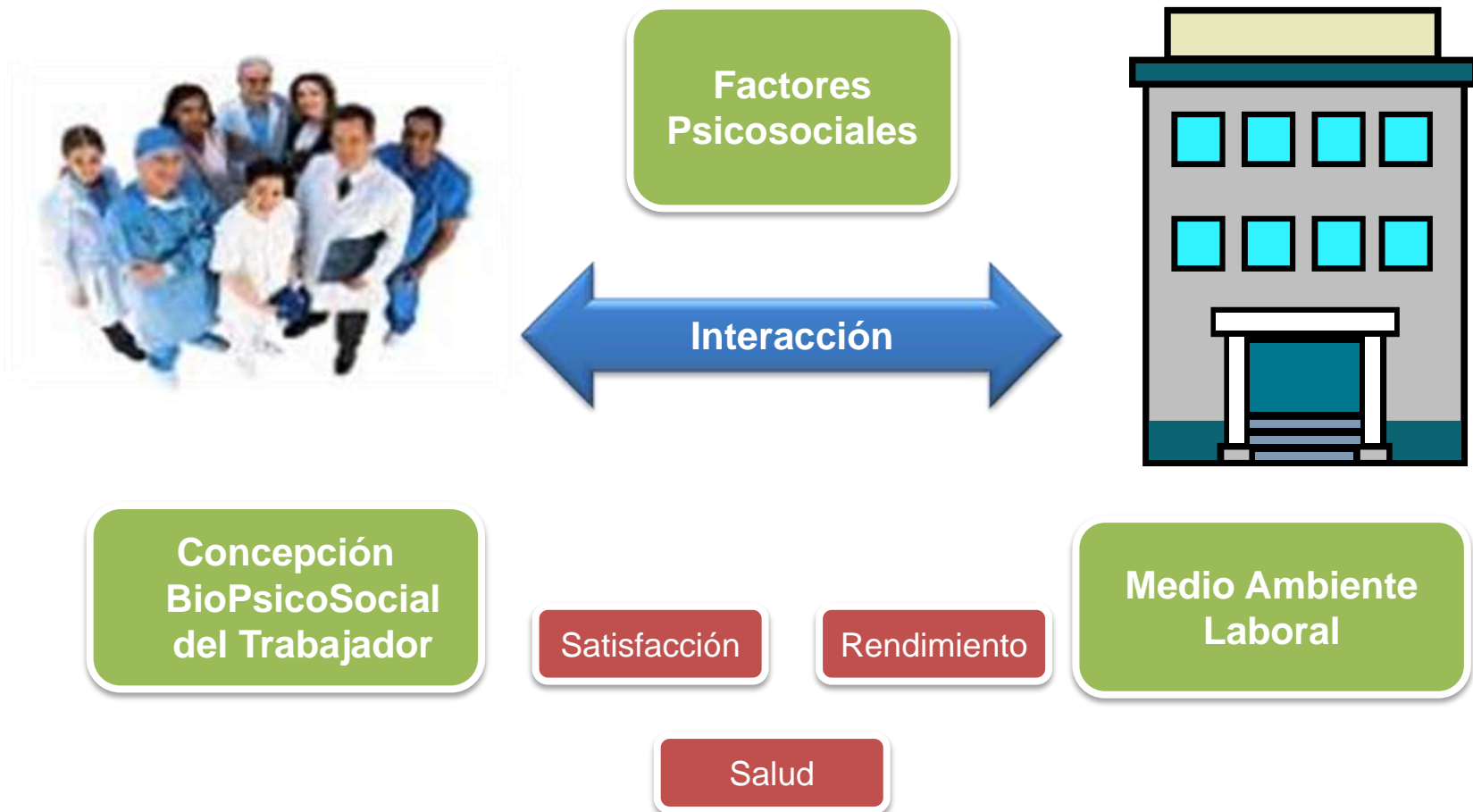
- Surge a partir de la exposición constante a situaciones cognitivas y emocionalmente demandantes.

Las tres variables organizacionales más importantes en la generación de burnout

El conflicto de rol

La carencia de control o autonomía

La ausencia de apoyo social en el trabajo

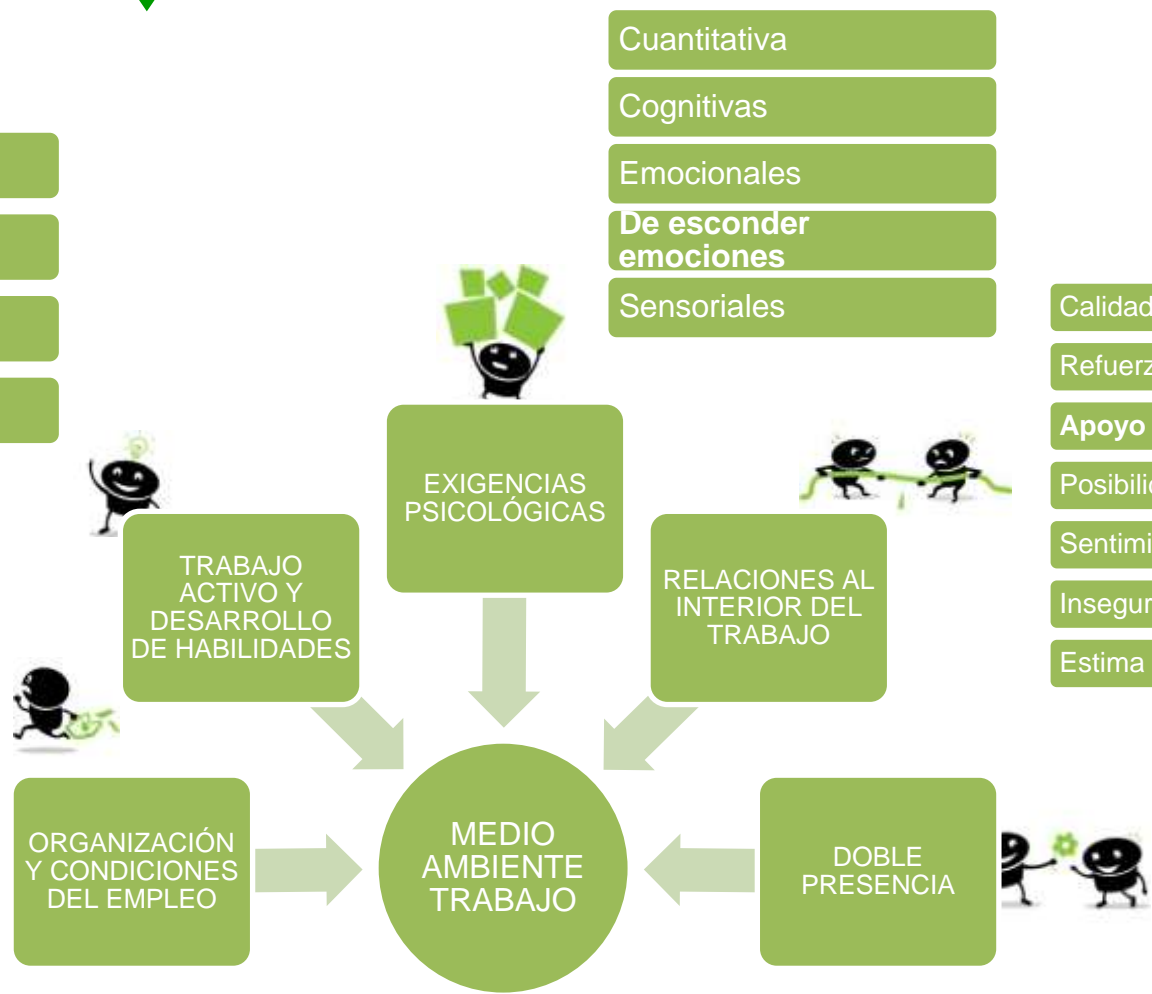


- Influencia
- Posibilidades de desarrollo
- Sentido del trabajo
- Integración en la empresa.

- Cuantitativa
- Cognitivas
- Emocionales
- De esconder emociones**
- Sensoriales

- Calidad del liderazgo
- Refuerzo
- Apoyo social en el trabajo**
- Posibilidades de relación social
- Sentimiento de grupo
- Inseguridad en el trabajo
- Estima

- Previsibilidad
- Claridad de rol
- Conflicto de rol**
- Control**



Conflicto de roles

Sobrecarga laboral

Subcarga laboral

Apoyo social en el trabajo

Necesidad de esconder emociones

Violencia en el trabajo





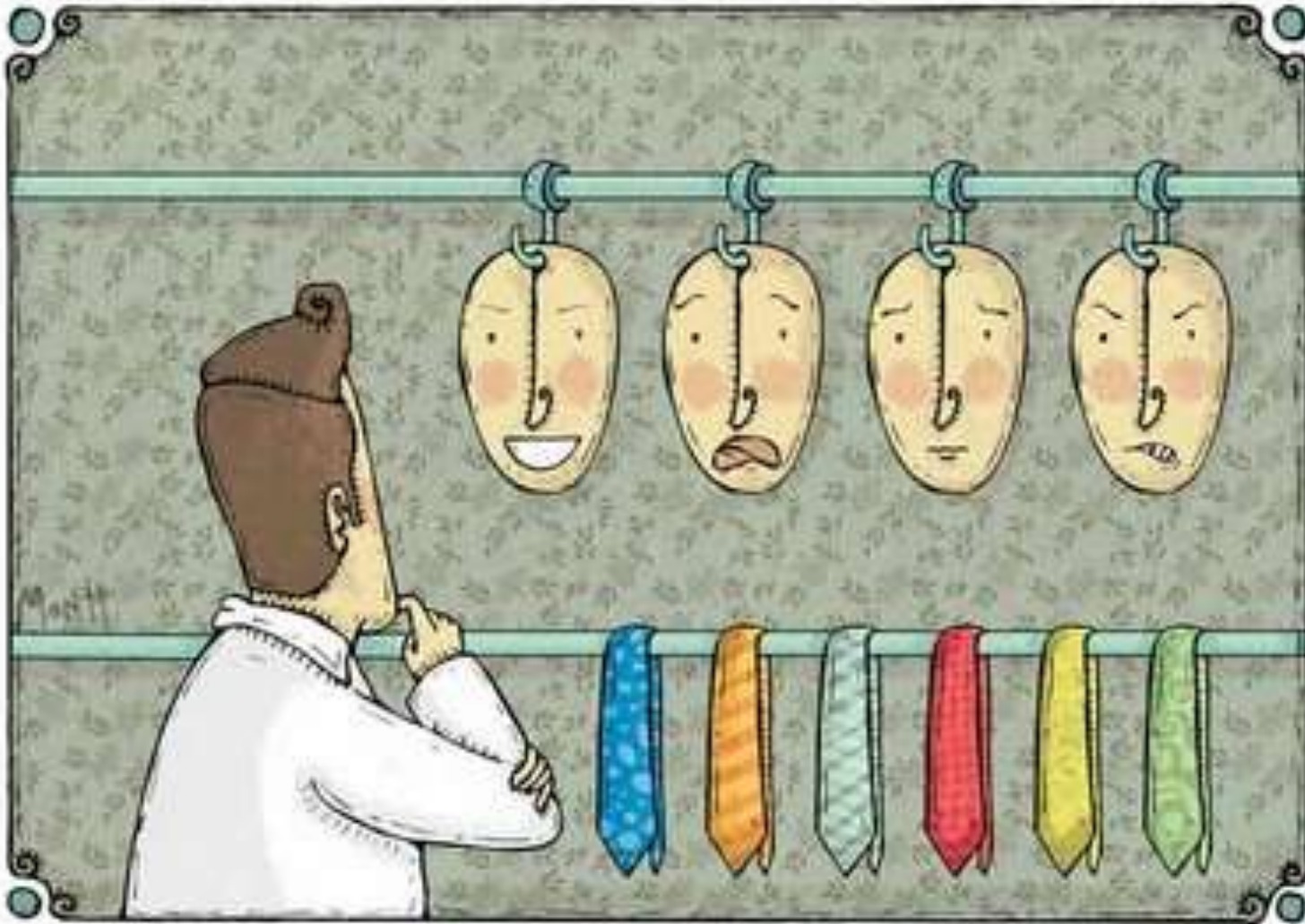
ACHS

# Sobrecarga Laboral / Subcarga Laboral

2014  
EL DESAFÍO ES NUESTRO











Violencia tipo I



Violencia tipo II

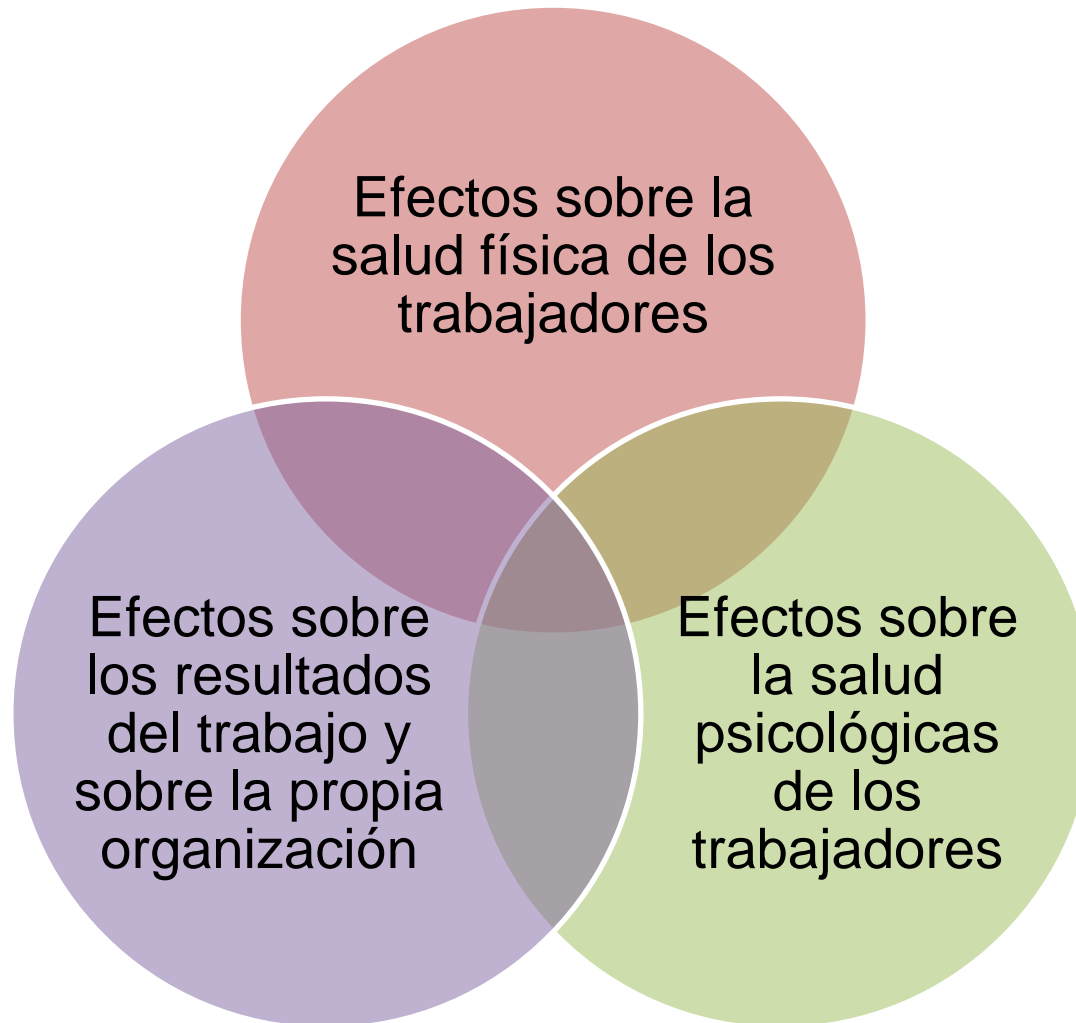


Violencia tipo III



# Consecuencias de la exposición a los Riesgos Psicosociales







- Estudios realizados en algunos países de la UE han concluido que la aplicación de programas para prevenir el deterioro de la salud mental en el trabajo pueden aumentar la motivación y disminuir el absentismo en tasas superiores al 60%, y la productividad se puede ver incrementada hasta en un 40%.

Se examinaron ejemplos de intervenciones preventivas en riesgos psicosociales en una muestra de siete países Europeos:

Más del 90% se centra en intervenciones dirigidas al individuo, que buscan la adaptación de la persona al entorno.

¿Porqué?





Se sigue pensando que los problemas de estrés se debe solo a las personas.

Interés en no tener que cambiar mucho la organización de trabajo para cambiar el problema

Lo que más me  
sorprende del hombre  
occidental es que  
pierden la salud para  
ganar dinero, después  
pierden el dinero para  
recuperar la salud.  
Y por pensar  
ansiosamente en el  
futuro no disfrutan el  
presente, por lo que no  
viven ni el presente ni el  
futuro. Y viven como si  
no tuviesen que morir  
nunca, y mueren como  
si nunca hubieran  
vivido.

Dalai Lama



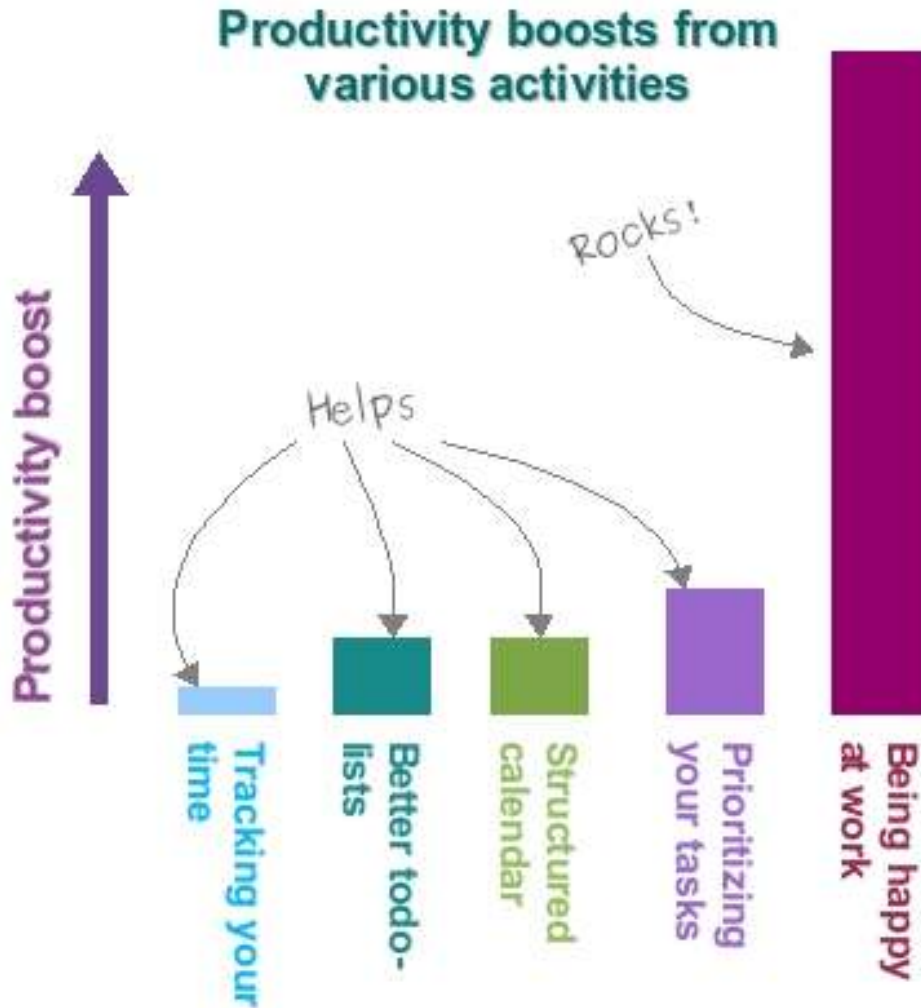


◀ FIN



Factores psicosociales que provocan EP  
de SM en el Sector Salud  
Ps. Daniela Campos Schwarze  
Jefe Depto. Riesgos Psicosociales  
dcampos@achs.cl

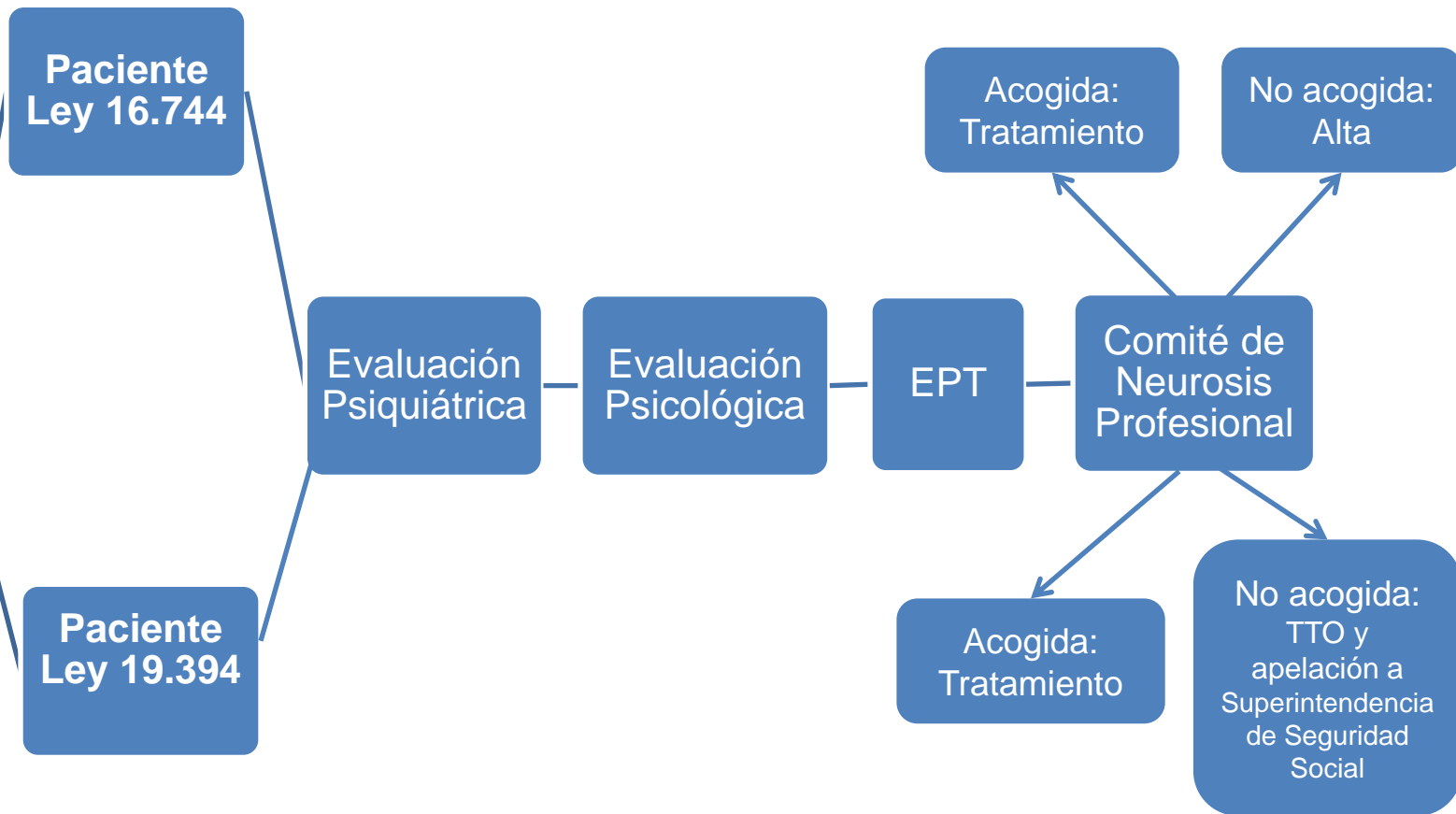




- Trabajadores felices:
- Trabajan mejor en equipos
- Son más creativos
- Arreglan problemas en lugar de quejarse
- Tienen más energía
- Son más optimistas
- Son mucho más motivados
- Se enferman menos  
(Kjerulf, 2007)

En Chile, la Neurosis Profesional es la única enfermedad de origen psiquiátrico que la ley de accidentes y enfermedades profesionales reconoce como de origen laboral.

- 1.-De acuerdo con esta Ley, para determinar la existencia de una enfermedad profesional se requiere:
  - Que sea incapacitante (temporal o permanentemente), o bien, que pueda causar la muerte.
  - Que sea causada directamente por el trabajo u oficio que la persona desempeña;



## Karoshi 過労死

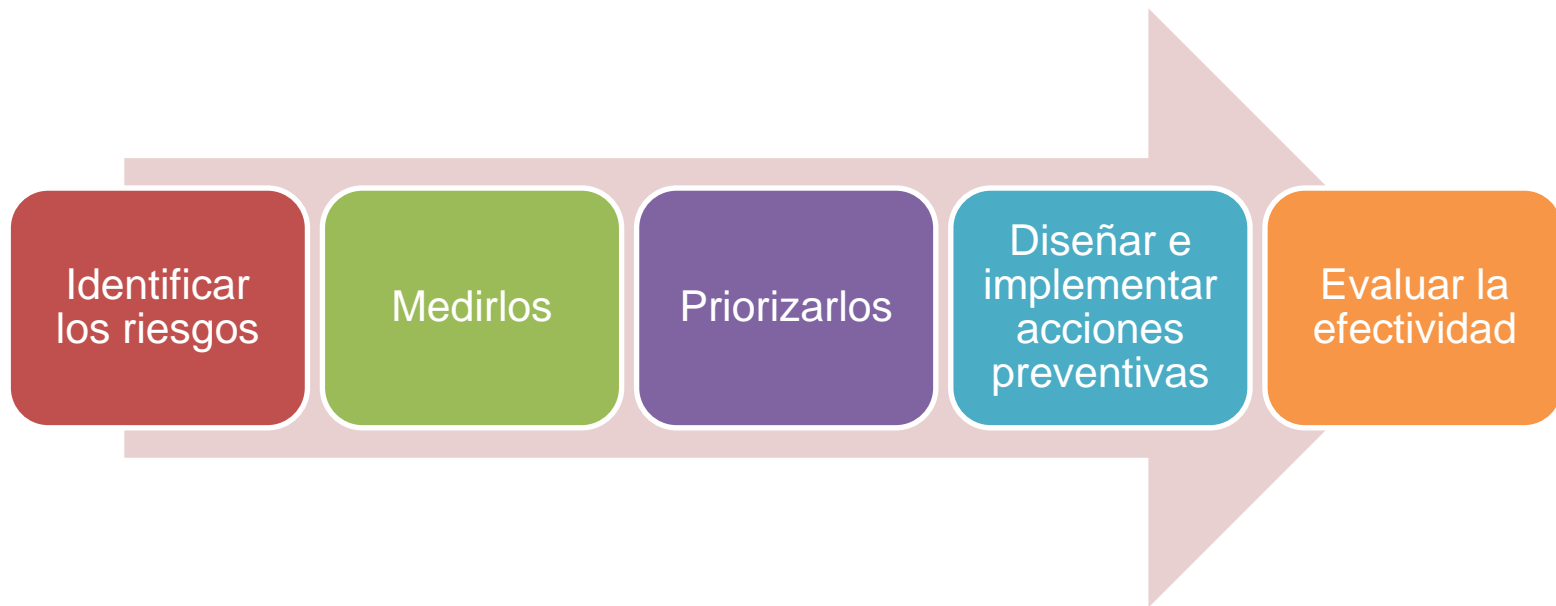
- Demasiado, labor, muerte.
- Al menos 147 personas fallecieron en Japón durante el 2006, debido al "karoshi". (Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar de Japón)

## Jisatsu suru

- Suicidio
- Suicidarse en el lugar de trabajo
- France Telecom suma 49 casos desde 2008



Implica darle el mismo tratamiento preventivo que se aplica a los aspectos higiénicos, ergonómicos o de seguridad:



Modelo Demanda/Control/Apoyo Social (Karasek, 1990) y Modelo Esfuerzo/Recompensa (Siegrist, 1996)

Da origen a Cuestionario Psicosocial de Copenhague

Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)

Desarrollado el año 2000 por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca

Istas 21-CoPsoQ (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud)

Desarrollada en 2002. Adaptación a la población española

SUSESO – ISTAS 21

Adaptado a población Chilena, aplicable a distintas actividades económicas y productivas.

Las 21 dimensiones se agrupan en las siguientes áreas:

**Exigencias psicológicas**

**Trabajo Activo**

**Apoyo Social y Calidad del Liderazgo**

**Compensaciones**

**Doble Presencia**

Dimensión Psicosocial	Tu Puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
		Baio	<u>Medio</u>	Alto
1 Exigencias Psicológicas	<input type="text"/>	De 0 a 8	De 9 a 11	De 12 a 20
2 Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	<input type="text"/>	De 0 a 5	De 6 a 8	De 9 a 20
3 Apoyo Social en Empresa	<input type="text"/>	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 20
4 Compensaciones	<input type="text"/>	De 0 a 2	De 3 a 5	De 6 a 12
5 Doble presencia	<input type="text"/>	De 0 a 1	De 2 a 3	De 4 a 8



ACHS

## La felicidad en el trabajo

2014  
EL DESAFÍO ES NUESTRO



Journal of Population Economics (2012): De acuerdo con algunas investigaciones, para que un trabajador sea feliz en el trabajo no debe ganar mucho dinero, es más importante que el salario no sea inferior al de los compañeros de trabajo con quienes se compara. (Las percepciones afectan la felicidad)

El estrés se contagia en la oficina como el peor de los resfrios. (Universidad de Hawai, 2011) debido a nuestra capacidad de imitar las emociones de los demás

La felicidad (en el trabajo) es contagiosa (Fowler, 2008). Si somos más felices, podemos transmitir y beneficiar a nuestra pareja, familia, amigos, compañeros de trabajo y a toda nuestra comunidad (Lyubomirsky, 2008)

**Cardiovasculares**

•(Infarto) (Euro Heart Network 1998, Kristensen 1996; Kivimäki 2002)

**Respiratorios**

•(Hiperreactividad bronquial, asma) (Smyth 1999)

**De base inmunitaria**

•(Artritis reumatoide) (O'Leary 1990; Peters 1999)

**Gastrointestinales**

•(Dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crhon, colitis ulcerosa) (House 1979; Rähä 1998; Fukudo 1987; Drossman 1998; Paar 1998; Duffy 1991; Levenstein 2000)

**Dermatológicos**

•(Psoriasis, neurodermitis, alergias) (Park 1998; Martínez, 2001)

**Endocrinológicos**

•(Lipton, 1976)

**Dolor de espalda y trastornos musculo esqueléticos**

•(Hemingway 1997; Bongers 1993)

**Salud mental**

•(Colligan 1977; Stansfeld 1999)

**Comportamientos sociales y relacionados con la salud**

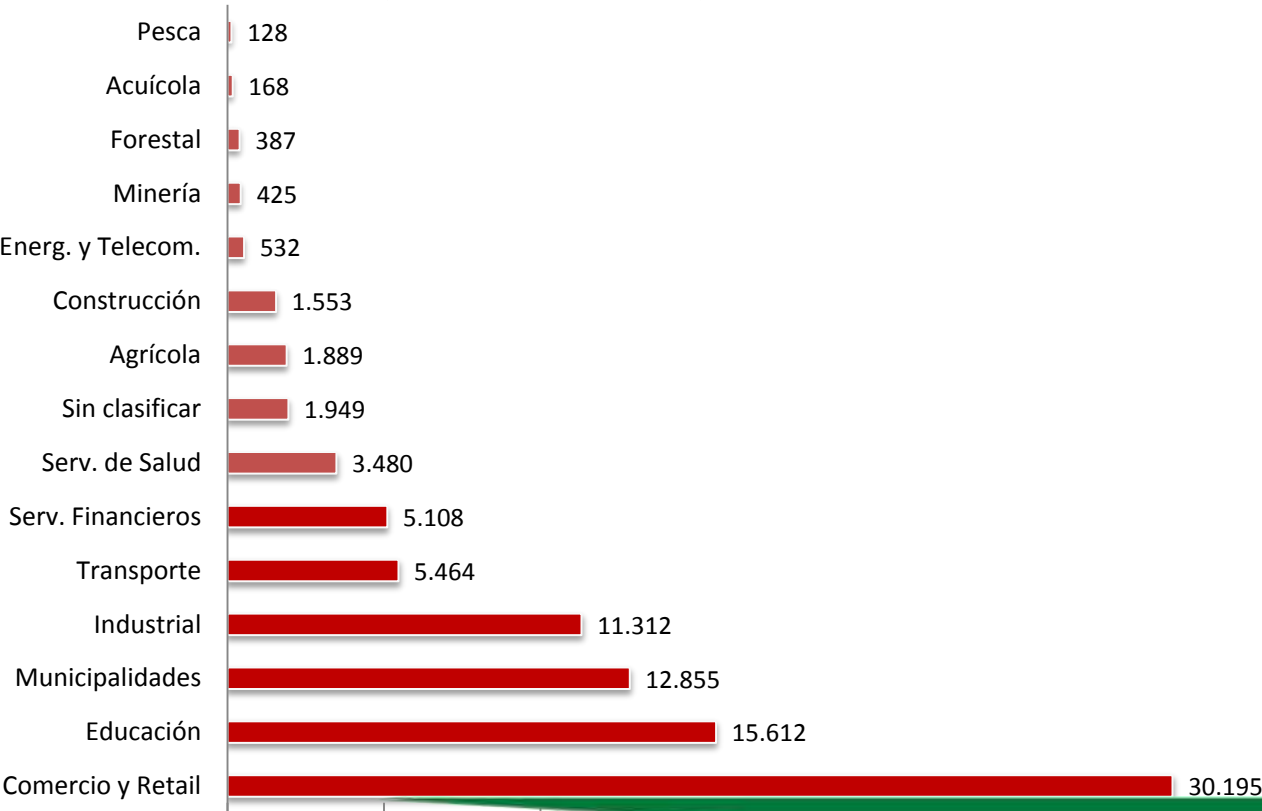
•(Hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, participación) (Antelman 1977; Green 1990; Mensch 1988; Green 1990)

**Absentismo laboral por motivos de salud**

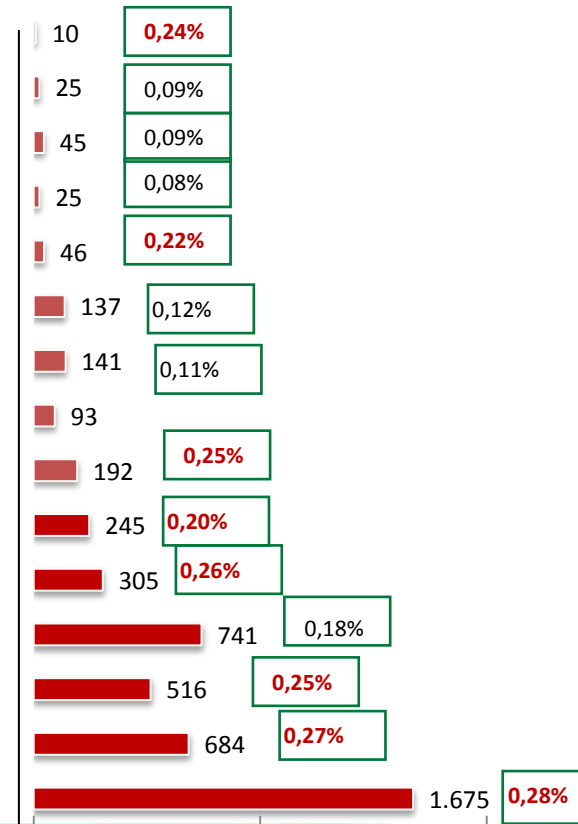
•(Manning 1989; Marmot 1995)



## N Días Perdidos / Riesgos Psicosociales por Sector



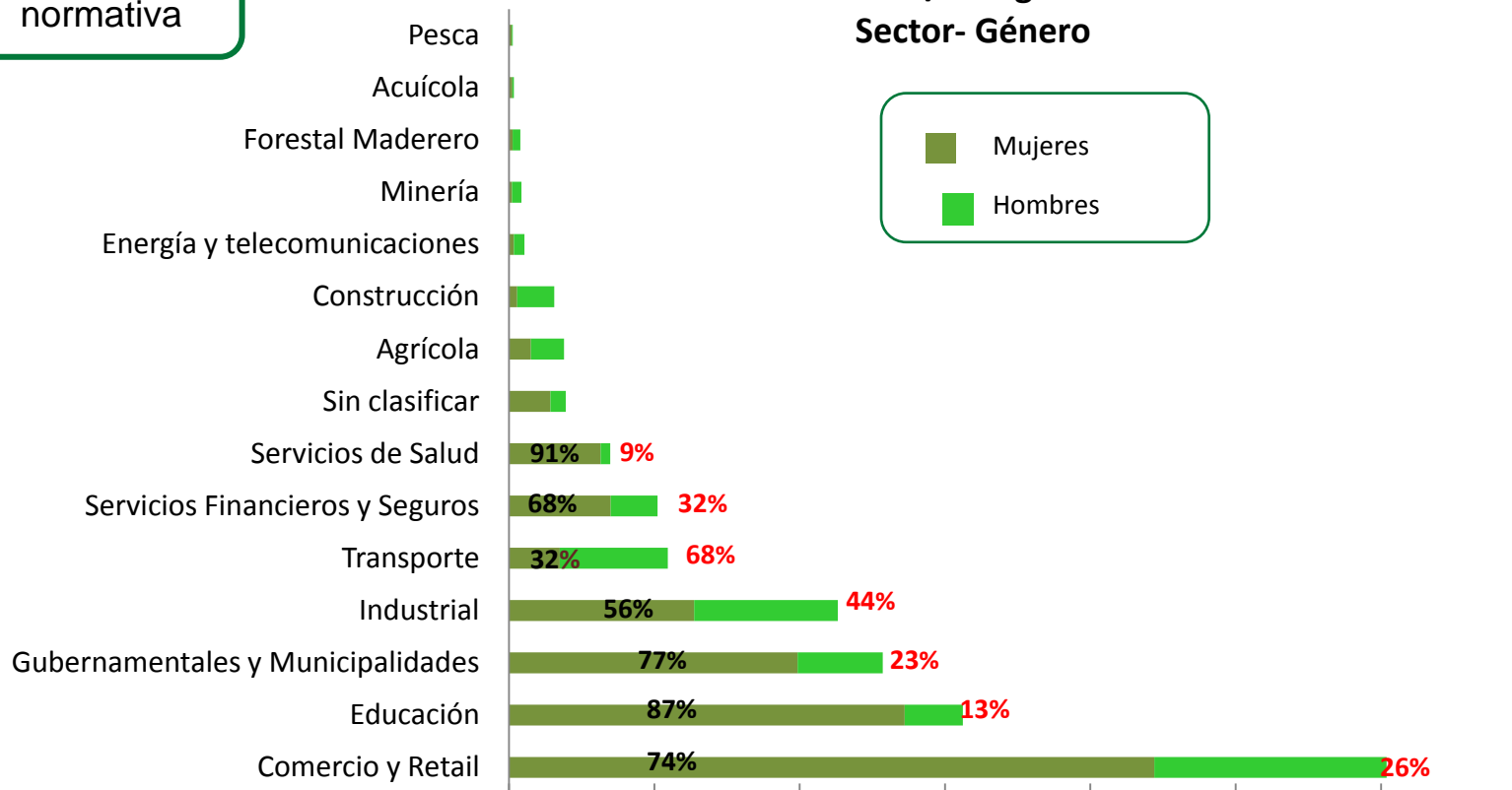
## N Casos por Sector / % sobre masa del sector



**6 sectores** representan el **88%** del total de días perdidos por diagnóstico asociado a riesgos psicosociales (**91,057**) y **85%** del N total de casos (**4.880**)

Alexitimia normativa

N Días Perdidos/ Riesgos Psicosociales  
Sector- Género



**70%** del total de días perdidos por diagnóstico asociado a riesgos psicosociales (91,057), se presentan en **mujeres**.