

Protocolo para Evaluación de Patología de Salud Mental Laboral.

Los **factores psicosociales** en el trabajo consisten en interacciones entre la persona, su trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de la organización, las capacidades y necesidades del trabajador, su cultura y su vida personal, que a través de experiencias puede influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo.

Cuando la influencia de estos factores psicosociales es **negativa para una persona**, pueden provocar el desarrollo de una **enfermedad y/o Patología de Salud Mental Laboral**, convirtiéndose en **factores de riesgo psicosocial**.

Para la correcta determinación del origen de una Patología de Salud Mental Laboral, el proceso de calificación requiere de una evaluación con distintos métodos, de la presencia de condiciones laborales específicas y la correlación de temporalidad, frecuencia e intensidad de dicha exposición con la sintomatología manifestada, para validar o refutar una hipótesis diagnóstica coherente **entre la posible patología y la exposición a riesgos observada**.

I. DEFINICIONES OPERACIONALES

a. Patología de Salud Mental Laboral causada por factores de riesgo psicosocial.

Se determinará así a una patología de salud mental producida directamente por los factores de riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral que estén interfiriendo de forma particular en el desarrollo habitual y/o normal de la vida del trabajador, considerando la interrelación de estos factores con las características únicas de la persona en cuestión.

b. Patología de Salud Mental Laboral producto de un accidente en el trabajo.

Se determinará así a una patología de salud mental que tenga relación de causalidad directa con un accidente provocado en el ambiente laboral o de trayecto hacia el mismo.

II. PATOLOGÍAS A LAS QUE APLICA ESTE PROTOCOLO:

- a. Patología por adaptación.
- b. Patología por estrés.
- c. Patología por ansiedad.
- d. Patología por depresión.
- e. Patología por fobia.
- f. Patología por pánico.
- g. Patología por angustia.
- h. Patología por desmotivación.
- i. Patología por somatización.
- j. Otra (especificar cual).



III. NORMAS Y PROCEDIMIENTO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN.

La evaluación clínica para las patologías de salud mental deberá comprender, obligatoriamente, la realización de evaluaciones médicas y psicológicas. Así también una evaluación del ambiente laboral y sus condiciones.

a. Evaluación médica.

Para llegar a diagnosticar una Patología de Salud Mental Laboral, el trabajador debe haber pasado en primera instancia por una **evaluación clínica** (de forma particular o mediante la ACHS según corresponda) pertinentes a la sintomatología presentada, con la finalidad de descartar que el origen de la enfermedad no tenga sus causas en aspectos biológicos/fisiológicos.

Los elementos mínimos que debe contener la **Evaluación Clínica por sospecha de Patología de Salud Mental Laboral** corresponden a los establecidos en el **Anexo N°15 "Ficha de evaluación clínica por sospecha de patología de Salud Mental Laboral"**. El envío al SISESAT de la información contenida en la evaluación clínica por sospecha de patología de salud mental de origen laboral, deberá realizarse a través del documento electrónico definido en el **Anexo N°46 "Documento electrónico de evaluación médica inicial en enfermedad de salud mental"**, de la Letra H, del Título I del Libro IX.

El equipo evaluador deberá solicitar a la entidad empleadora del trabajador, los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales SUSESO-ISTAS 21 del centro de trabajo o empresa del trabajador, según lo establecido en el protocolo de vigilancia de riesgos Psicosociales Laborales del Ministerio de Salud. Si la empresa no cuenta con este documento, el organismo administrador le instruirá implementar dicha evaluación.

Aun cuando se encuentre pendiente el cumplimiento de esta instrucción, el proceso de calificación deberá continuar y concluir dentro del plazo establecido en el **número 1, Capítulo I, Letra A, de este Título III**.

b. Evaluación Psicológica

Esta evaluación deberá ser realizada por un Psicólogo que deberá haber aprobado un curso de 40 horas sobre patologías de salud mental que entre otras materias considere diagnósticos diferenciales, evaluación de origen y generalidades de su tratamiento. Así también, que cuente con experiencia en atención clínica no inferior a un año.

La utilización de pruebas psicodiagnósticas es optativa y su uso dependerá de la sospecha diagnóstica que guíe la evaluación. De aplicarse pruebas psicodiagnósticas, los resultados deben presentarse de acuerdo a lo establecido en los protocolos correspondientes.

El objetivo de la evaluación psicológica es explorar diversos aspectos de la dinámica cognitiva, afectiva y conductual, así como elementos ambientales del lugar de trabajo del paciente, los cuales deben servir de base para la elaboración de una hipótesis que les de coherencia y consistencia. Se deberá dar especial énfasis a aquellos elementos, tanto personales como del ambiente de trabajo, que contribuyan a determinar el origen de la patología.



La evaluación psicológica se hará mediante entrevistas con el Psicólogo del establecimiento. Las sintomatologías evaluadas serán las que aparecen en el **Anexo 1 de este protocolo: Síntomas Psicológicos**. A partir de ahí se podrá elaborar una hipótesis diagnóstica en relación con las patologías expuestas en el punto II de este protocolo.

Los elementos mínimos que debe contener esta evaluación, corresponden a los indicados en el **Anexo N°16 "Ficha de evaluación psicológica por sospecha de Patología de Salud Mental laboral"**.

c. Evaluación de las condiciones de trabajo.

La evaluación de las condiciones de trabajo deberá ser solicitada por el equipo evaluador al término de la evaluación clínica por sospecha de una Patología de Salud Mental Laboral, orientando los aspectos principales a evaluar de las condiciones de trabajo. Esta evaluación de condiciones deben comprender:

1. Información de condiciones generales de trabajo y empleo

Deberá ser solicitada a la entidad empleadora en la que el trabajador prestó servicios, cuando surgieron los síntomas u ocurrieron los hechos que pudieron dar origen a la sintomatología.

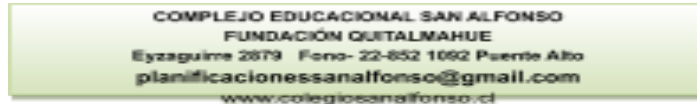
La información deberá contener los elementos establecidos en la letra A del **Anexo N°17 "Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral"**, de la Letra H, Título III del Libro III.

2. Estudio de puesto de trabajo para Patología de Salud Mental Laboral (EPT-PM).

El organismo administrador deberá realizar un estudio de puesto de trabajo de patologías de salud mental, conforme a lo establecido en el **Anexo N°17: "Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral"**, de la Letra H, Título III del Libro III. La información de dicho estudio deberá ser enviada a la Superintendencia de Seguridad Social, mediante el documento electrónico del **Anexo N°46: "Documento electrónico de evaluación de puesto de trabajo en enfermedad de salud mental"**, contenido en la Letra G, Título I del Libro IX, de acuerdo con las instrucciones señaladas en el Capítulo XI. Documento electrónico de evaluación de puesto de trabajo, Letra B, Título I del Libro IX.

El EPT-PM es un proceso de recopilación y análisis de elementos tanto de la organización y gestión del trabajo, como de las relaciones personales involucradas en éste, que permite verificar o descartar la presencia de factores de riesgo psicosocial asociados al puesto de trabajo. Estos factores de riesgo pueden tener diversos grados de intensidad, frecuencia, tiempo de exposición, situaciones o áreas.

El EPT-PM deberá considerar como elemento relevante, **la queja o motivo de consulta del trabajador**, por lo que ésta determinará las áreas a explorar. De todas formas, las áreas a explorar están consignadas en la letra C del **Anexo N°17 "Instructivo para evaluación de puesto de trabajo por sospecha de patología de salud mental laboral"**, de la Letra H, Título III del Libro III.



El EPT-PM se deberá realizar exclusivamente mediante entrevistas semi-estructuradas y confidenciales a una cantidad razonable de informantes aportados tanto por la entidad empleadora, como por el trabajador, con la finalidad de efectuar una evaluación equilibrada de los factores de riesgo psicosociales presentes en el trabajo. Si no fuera posible entrevistar a los informantes referidos por el trabajador, se deberá dejar constancia de las razones que impidieron hacerlo y el modo de obtener reemplazantes.

En caso de acoso, deberán consignarse en el informe las acciones de mitigación que haya realizado el empleador, con la finalidad de contribuir al diseño de la intervención en el evento que la patología sea calificada como de origen laboral. Además, se deberá dejar constancia si el empleador cuenta con un protocolo para manejar estas situaciones.

El EPT-PM se aplicará a todos los puestos de trabajo que involucren en la práctica una relación jerárquica con una jefatura, ya sea en las tareas ejecutadas, en el cumplimiento de un horario, o en ambos, independientemente del tipo de relación contractual que tenga el trabajador con el centro de trabajo.

El EPT-PM deberá ser realizado por un psicólogo capacitado en el uso específico del instrumento. Se entenderá capacitado cuando haya realizado un curso de 32 o más horas, de las cuales al menos 16, deben corresponder a la aplicación supervisada de este estudio.

IV. COMITÉ DE EVALUACIÓN PARA PATOLOGÍA DE SALUD MENTAL LABORAL.

El Comité de Evaluación de Patologías de Salud Mental Laboral deberá ser conformado por tres o más profesionales, entre ellos, de forma indispensable un médico, un psicólogo y algún participante del Equipo de Gestión del lugar de trabajo.

En los casos de acoso laboral o sexual, se deberá consultar sobre la existencia de denuncias en la Dirección del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, si no hubiese pronunciamiento, de igual modo continuará el proceso de calificación.

Para calificar el origen, común o laboral, de una Patología de Salud Mental Laboral, el Comité deberá contar con todos los elementos de la evaluación clínica (médica y psicológica), las evaluaciones de condiciones de trabajo (información de empresa y EPT-PM) y los antecedentes de la vigilancia de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, según el protocolo del Ministerio de Salud, cuando corresponda.

V. CAMBIO DE PUESTO DE TRABAJO Y/O READECUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.

El organismo administrador y el administrador delegado, deberá prescribir medidas de acuerdo a lo establecido en el **Número 8, del Capítulo IV, Letra A de este Título III.**

V. I. Al ser nuestra institución un establecimiento educativo, la rotación del personal no puede ser de forma azarosa, sino que, en el caso de docentes y asistentes de la educación, pueden cambiarse de puesto laboral **solo** entre profesionales que cumplan el mismo rol. También pueden pedir cambio de puesto laboral directamente a la Fundación Educacional Quitalmahue,



COMPLEJO EDUCACIONAL SAN ALFONSO
FUNDACIÓN QUITALMAHUE
Eyzaguirre 2879 Fono- 22-852 1092 Puente Alto
planificacionessanalfonso@gmail.com
www.colegiosanalfonso.cl



quienes posiblemente le otorguen la posibilidad de desempeñar su mismo rol profesional en otro establecimiento del mismo empleador.

VI. INCORPORACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO AL PROGRAMA DE VIGILANCIA

Todo trabajador diagnosticado con una Patología de Salud Mental Laboral, será considerado un "**caso centinela**" y el Grupo de Exposición Similar (GES) será el que corresponda de acuerdo a la definición de la **letra i), número 3, Capítulo IV, Letra F, Título II, del Libro IV del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.**

Ante la presencia de un "caso centinela", los organismos administradores deberán notificar a la entidad empleadora el ingreso del centro de trabajo al programa de vigilancia, en un plazo no superior a 20 días hábiles, desde la notificación al empleador de la resolución de calificación del origen de los accidentes y enfermedades de la Ley N°16.744 (RECA), e iniciar las gestiones para la aplicación de la versión completa del **Cuestionario SUSESO/ISTAS21.**

Dicha notificación podrá efectuarse preferentemente mediante correo electrónico a las entidades empleadoras que consientan expresamente en ser notificadas por esa vía y señalen una dirección electrónica para ese efecto. En los demás casos, podrá notificarse personalmente al representante legal de la entidad empleadora o por carta certificada dirigida al domicilio que hubieren señalado en la solicitud de adhesión a la mutualidad correspondiente o al que consignen ante el Instituto de Seguridad Laboral. Las notificaciones por carta certificada se entenderán practicadas, al tercer día de recibida en el Servicio de Correos y las efectuadas por correo electrónico, el día hábil siguiente a su despacho. Cualquiera sea la modalidad de notificación, los organismos administradores deberán dejar registro en sus sistemas de la forma y fecha en que se efectuó.

Los organismos administradores y administradores delegados **deberán incorporar al centro de trabajo al programa de vigilancia**, aunque el trabajador calificado ya no forme parte de él. Asimismo, el GES deberá permanecer en vigilancia cuando se mantenga la organización del trabajo y el factor de riesgo identificado en el estudio de puesto de trabajo, aun cuando se modifique su lugar geográfico de trabajo.

Los organismos administradores y administradores delegados deberán cumplir con lo instruido en la **letra e) del número 3, Capítulo IV, Letra F, Título II, del Libro IV**, para lo cual el área responsable del estudio de puesto de trabajo requerido para la calificación del origen de la enfermedad, deberá poner a disposición del área a cargo del plan específico de vigilancia ambiental de riesgos psicosociales en el trabajo, la información de dicho proceso que permita el diseño óptimo de las intervenciones, de acuerdo a lo descrito en el **Anexo N°28 "Antecedentes del proceso de calificación de patología de salud mental para su uso en prevención"**, de la Letra H de este **Título III.**

Referencias legales: Ley 16.744, artículo 68.