

# **Estrés**, riesgos psicosociales y trastornos mentales ocupacionales



**Dr. José Ignacio Méndez Campos**

Médico del Trabajo

Director Académico SOCHMET

[dr.ignaciomendez@gmail.com](mailto:dr.ignaciomendez@gmail.com) / +569 66997720



# Reflexión inicial



¿Se puede morir por exceso de trabajo?

JAVIER RICO, Lleida

02/08/2016 01:18 | Actualizado a 27/12/2016 09:54

**Trabajan tantas horas** y están tan volcados en sus empleos **que no tienen ni tiempo para quejarse**. Ni tan siquiera son conscientes, con tanta actividad, que **excederse en el horario laboral** y sumar horas extras a sus nóminas **puede costarles la vida**. Morir por trabajar demasiadas horas tiene un nombre en Japón ( karoshi), en China ( gnalosi) o Corea del Sur ( gwarosa). Son países que encabezan los primeros puestos de la lista de fallecimientos de trabajadores por excesos laborales.

En Japón, China o Corea del Sur la frase “**matarse a trabajar**”, aquí utilizada para definir una dura jornada laboral, adquiere su significado más literal. Kiyotaka es una de las últimas víctimas conocidas de karoshi (de muerte por exceso de trabajo) y su caso, desvelado ayer por *The Washington Post*, se ha conocido a través de sus padres. Estos han contado ahora que su hijo, de 34 años, se suicidó en Tokio después de trabajar semanas de noventa horas como supervisor en una empresa de limpieza y mantenimiento de edificios. Kiyotaka, aseguran sus padres, se suicidó al no poder soportar más la presión de sus jefes. Estaba convencido de que si no trabajaba todas esas horas le despedirían y otro compañero ocuparía su puesto sin rechistar.

# El trabajo es un **determinante social** de la salud

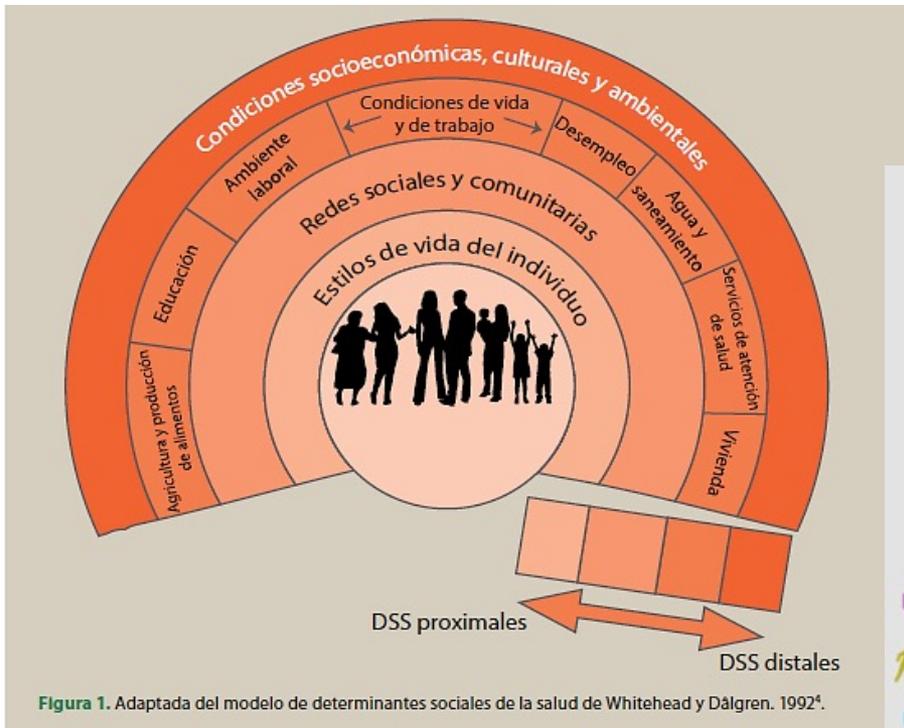
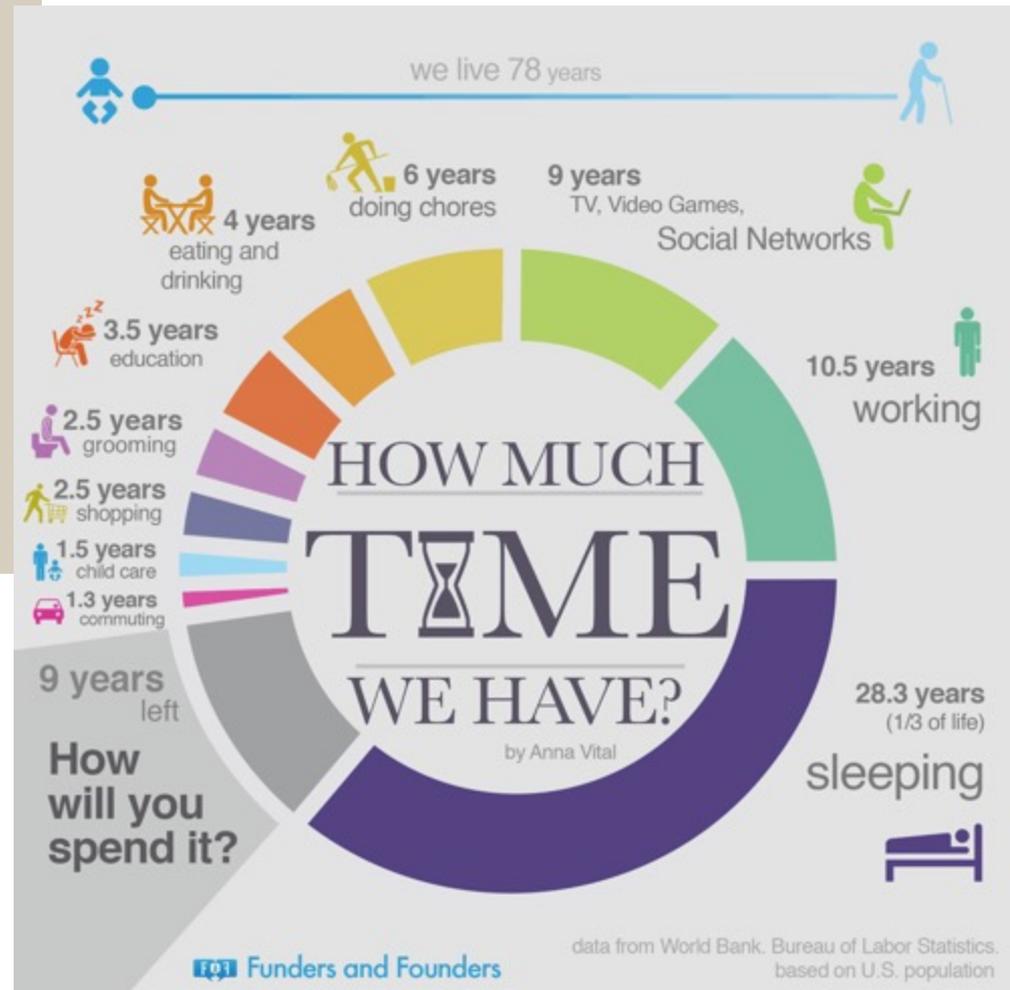


Figura 1. Adaptada del modelo de determinantes sociales de la salud de Whitehead y Dálgren. 1992<sup>4</sup>.



# Objetivos de aprendizaje

Al finalizar esta sesión, se espera que ustedes:

- Describan la influencia de la **organización del trabajo** en la salud de las personas.
- Definan de manera correcta los siguientes **conceptos**:
  1. Estrés
  2. Estrés laboral
  3. Riesgos psicosociales laborales
  4. Trastorno mental ocupacional (neurosis laboral)
- Analicen la **relación** entre los conceptos aprendidos como insumo para una propuesta de Promoción de Salud y Bienestar

# Contenidos de esta sesión

1. **Estrés** y sus efectos en la salud humana.
2. **Riesgos Psicosociales Laborales** y cómo evaluarlos y vigilarlos según legislación chilena.
3. **Trastornos Mentales Ocupacionales** y cómo se definen en la legislación chilena.

- Discusión final:

¿Cómo evaluar/mitigar los riesgos psicosociales y el estrés a lo largo de la vida médica y en nuestros lugares de trabajo?

---

# ¿Qué es el **Estrés**?



---

# ¿Qué es el Estrés?

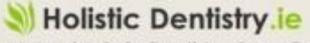
- OMS: conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción.
- Estas reacciones se generan ante estímulos que percibimos como amenaza y están condicionadas por características de cada persona.
- Se genera un estado de activación autonómica y neuroendocrina que inicialmente suele tener un efecto positivo: mayor alerta, mejor concentración, aumento de capacidad de respuesta, etc.
- Se convierte en un problema cuando:
  1. Se prolonga en el tiempo.
  2. Se excede en intensidad.
  3. Se hace independiente del estímulo que lo provoca.

# Efectos del estrés en el cuerpo humano

**The effects of stress on the body**

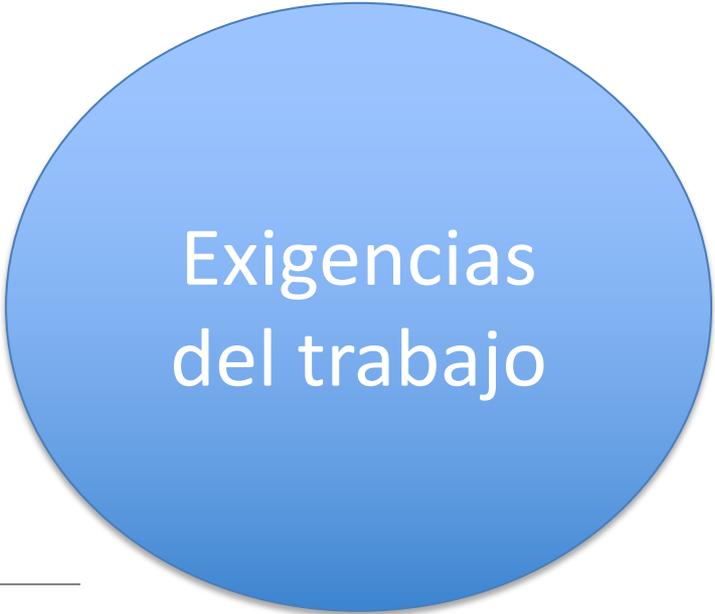


-  Mood issues including anger, depression, irritability. Lack of energy, concentration problems, sleeping issues, headaches. Mental issues including anxiety disorders and panic attacks.
-  Increased blood pressure, increased heart rate, higher cholesterol and risk of heart attack
-  In the immune system, there is reduced ability to fight and recover from illness
-  Stomach cramps, reflux, and nausea
-  Loss of libido, lower sperm production for men, and increased period pain for women
-  Aches and pains in the joint and muscles
-  Lower bone density

 **Holistic Dentistry.ie**  
Natural & Safe Dentistry, Bray, Co. Wicklow

# Estrés relacionado con el trabajo

- Es el estrés que se genera por una **inadecuada organización del trabajo**, que permite que las **exigencias del trabajo** no correspondan o excedan las capacidades, recursos o necesidades del trabajador; o cuando el conocimiento y habilidades del trabajador **no coinciden con las expectativas** de la cultura organizacional de la empresa (OIT).



Exigencias  
del trabajo



# Estrés relacionado con el trabajo

## ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo



DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO  
28 DE ABRIL 2016



# Efectos del **estrés** relacionado con el trabajo

- Los efectos del estrés relacionado con el trabajo varían de un individuo a otro.
- Hay **2 grupos de efectos**:

## **TRASTORNOS DE LA SALUD:**

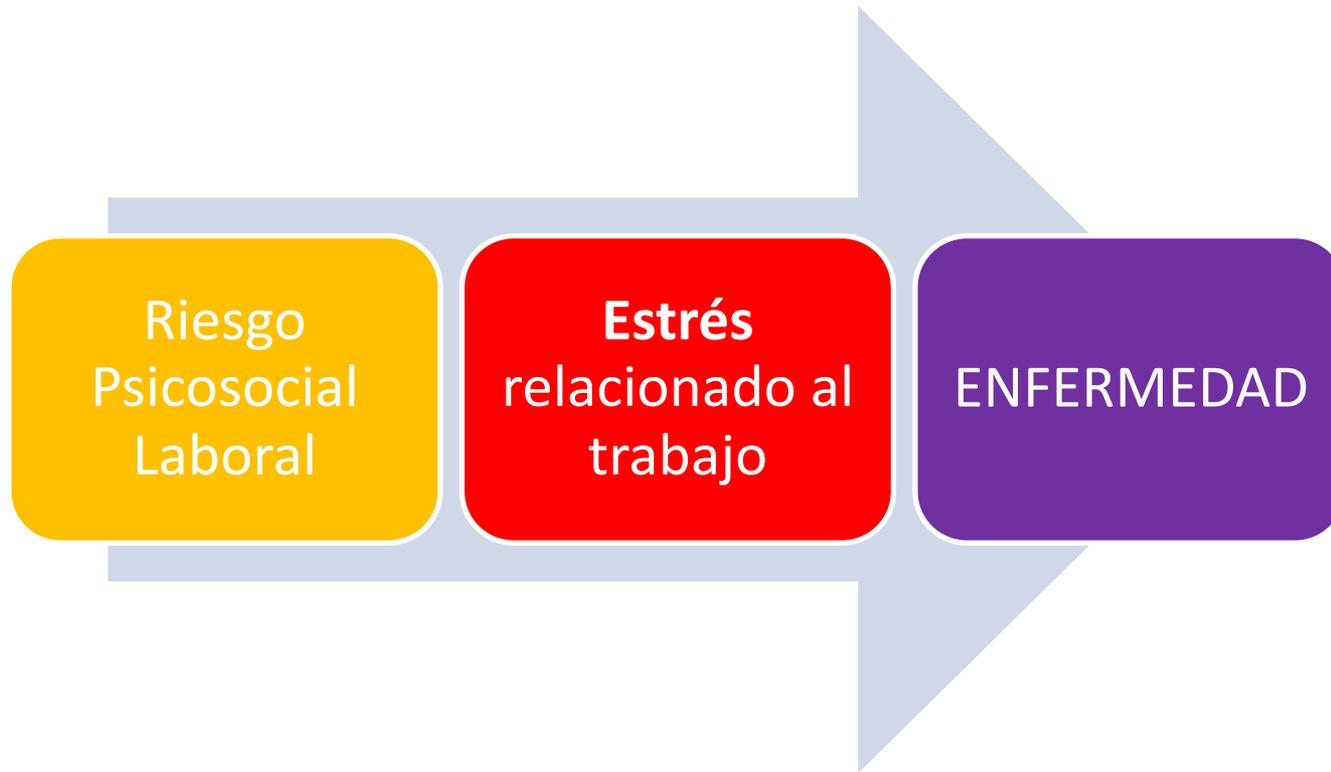
- Síndrome de burnout  
(“trabajador quemado).
- Depresión y ansiedad.
- Enfermedades cardiovasculares.
- Enfermedades digestivas.
- Trastornos músculo-esqueléticos.
- Cáncer.
- Suicidio.

## **TRASTORNOS DEL COMPORTAMIENTO:**

- Estilos de vida poco saludable
- Abuso de sustancias: tabaco, alcohol y drogas.
- Dieta inadecuada.
- Sedentarismo
- Trastornos del sueño.
- Agresividad y violencia.

# Estrés relacionado con el trabajo: CAUSAS

- Los factores presentes en el trabajo que pueden causar estrés se llaman **PELIGROS O RIESGOS PSICOSOCIALES**.



# ¿Qué son los Factores Psicosociales Laborales?

- Los factores psicosociales se refieren a *“las condiciones inherentes al trabajo, y que se relacionan con la **organización del trabajo**, su contenido, la forma de ejecución de las tareas y las relaciones sociales e interpersonales en el ámbito ocupacional»*
  - Estos factores pueden tener un efecto positivo o negativo en la salud. El efecto negativo el que ha sido más estudiado: en este caso, se convierten en **factores de riesgo psicosocial**, y generan daño en la salud humana a través de la generación de **estrés**.
-

# Estrés relacionado con el trabajo

## ¿Dónde y por qué se genera?



# Estrés relacionado con el trabajo

<p>1. Falta o inadecuación de los análisis y del perfil de competencias de los puestos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sobrecarga o infracarga de trabajo (1)</li> <li>• Presión y ritmo de trabajo (1)</li> <li>• Horas extra, dificultades de conciliación con la vida personal (1)</li> <li>• Falta de contenido y poca variedad del trabajo (monotonía) (1)</li> </ul>
<p>2. Inadecuada valoración del puesto o sin criterios claros y transparentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de oportunidades para el uso de competencias y desarrollo profesional y personal (1,5,6)</li> <li>• Ambigüedad y conflicto de rol (1,3,5)</li> <li>• Insatisfacción con el salario y la empresa (2,4,5,6)</li> <li>• Falta de reconocimiento del esfuerzo y las aportaciones por parte de la empresa (2,5,6)</li> </ul>
<p>3. Sistemas de relación y de flujo de información mal diseñados, pobres o disfuncionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de reconocimiento y apoyo de los superiores (3)</li> <li>• Percepción de inequidad y favoritismos con otros compañeros (2,5,6)</li> <li>• Falta de feedback y de mecanismos de comunicación (ligados a la predictibilidad e incertidumbre de los acontecimientos) (3,5,6)</li> <li>• Excesivo o falta de control de los superiores (3,5)</li> <li>• Falta de autonomía en el puesto (3)</li> </ul>
<p>4. Sistemas de selección inadecuados o que no tienen en cuenta las competencias esenciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de participación en las decisiones que le afectan (3,5,6)</li> <li>• No se resuelven los conflictos interpersonales (3)</li> <li>• Falta de identidad o sentido de la importancia del trabajo (1,2,3,5,6)</li> <li>• Falta de apoyo social de los (superiores y/o compañeros) (3,6)</li> <li>• Deterioro del clima, poca cohesión del grupo (3,6)</li> </ul>
<p>5. Inexistencia o uso inadecuado de los sistemas de evaluación del desempeño ("appraisal"). Sistemas de evaluación no transparentes o sin integrar en políticas de desarrollo de competencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Malas relaciones laborales y conflictividad (1,2,3)</li> <li>• Dificultades de adaptación (integración) al puesto y/o al grupo (3,4)</li> <li>• Falta de oportunidades para el desarrollo profesional y personal (4)</li> <li>• Falta de implicación, desconfianza (4,5,6)</li> <li>• Inestabilidad laboral (4,6)</li> </ul>
<p>6. Carencia o uso inadecuado de otras estrategias para estimular las competencias y promover el desarrollo personal y profesional (sistemas de reconocimiento y retribución, sistemas de formación y coaching, planes de carrera, clima, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de equidad en las recompensas, tratos arbitrarios o injustos (tanto a nivel informal, como formal: salario, complementos, acceso a formación, etc.) (5,6)</li> <li>• Estancamiento de la carrera profesional y falta de oportunidades de promoción (4,5,6)</li> <li>• Desinterés por las personas y trato impersonal (6)</li> <li>• Escasas oportunidades de relación (3,6)</li> </ul>

Tabla 1. Ejemplos de problemas en procesos de gestión relacionados con las competencias y condiciones de riesgo psicosocial

# Estrés relacionado con el trabajo

## ¿Qué es la organización del trabajo?

La organización del trabajo engloba el conjunto de aspectos que determinan en un sentido amplio el trabajo a realizar, la forma de realizarlo y algunas de las condiciones en que se realiza.

Son factores relacionados con la **organización del trabajo**:

1. Sistemas de producción y diseño de las tareas (Ej: turnos)
  2. Comunicación y relaciones entre compañeros
  3. Niveles de apoyo social y desarrollo de carrera
  4. Estilos de mando y liderazgo
  5. Contenido y sentido del trabajo
  6. Capacidad de iniciativa y control
  7. Niveles de carga y los ritmos
-

# Aspectos organizacionales del trabajo

- Son transversales a todos los rubros laborales, con características específicas a cada uno de ellos.
  - Pueden afectar **negativa** o **positivamente** la salud de los trabajadores(as).
  - El mecanismo de daño es el **estrés laboral**.
-

# Aspectos organizacionales del trabajo

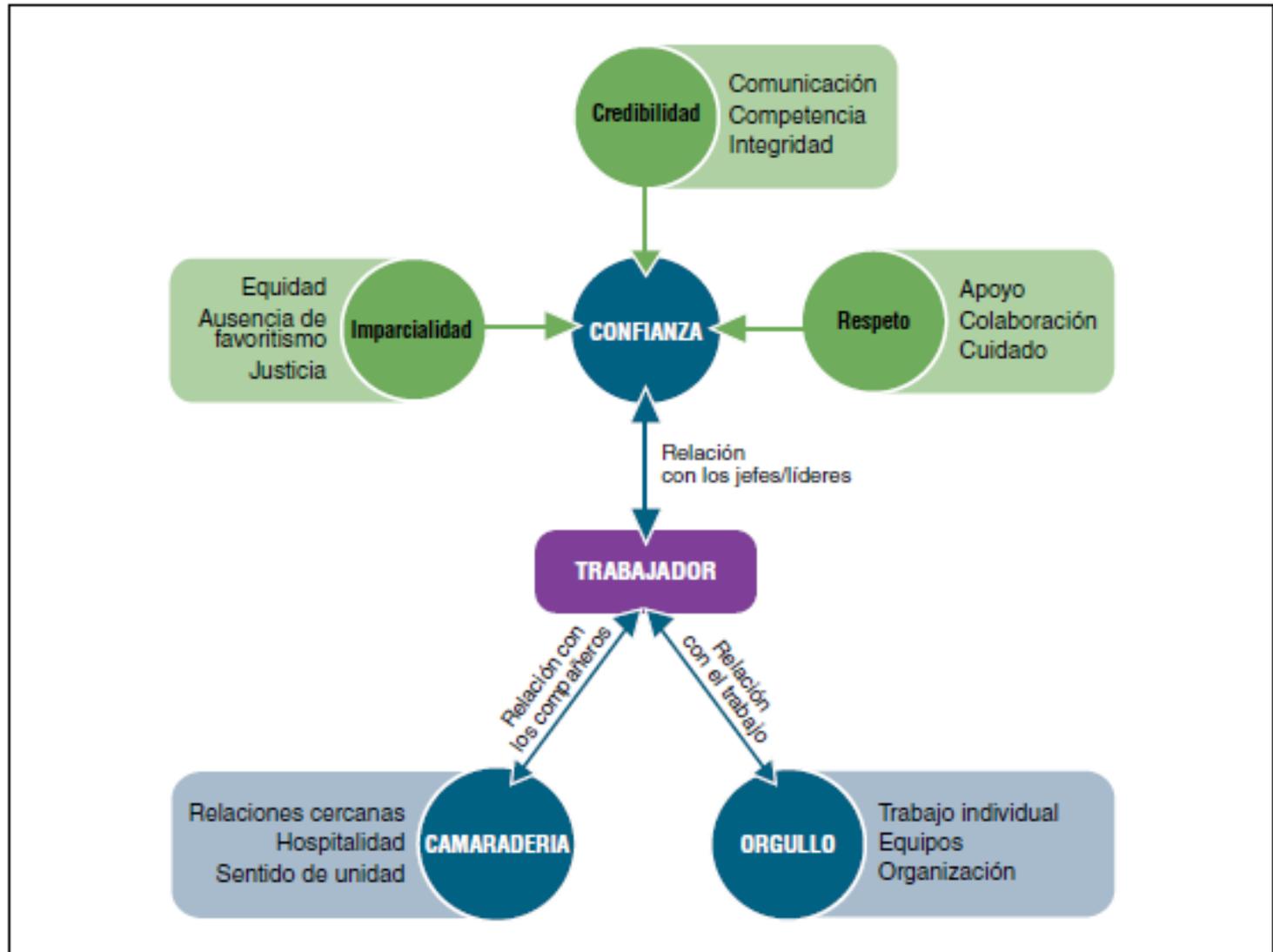


Figura 1. Elementos fundamentales del Modelo GPTW desde el punto de vista del trabajador.

# Aspectos organizacionales del trabajo

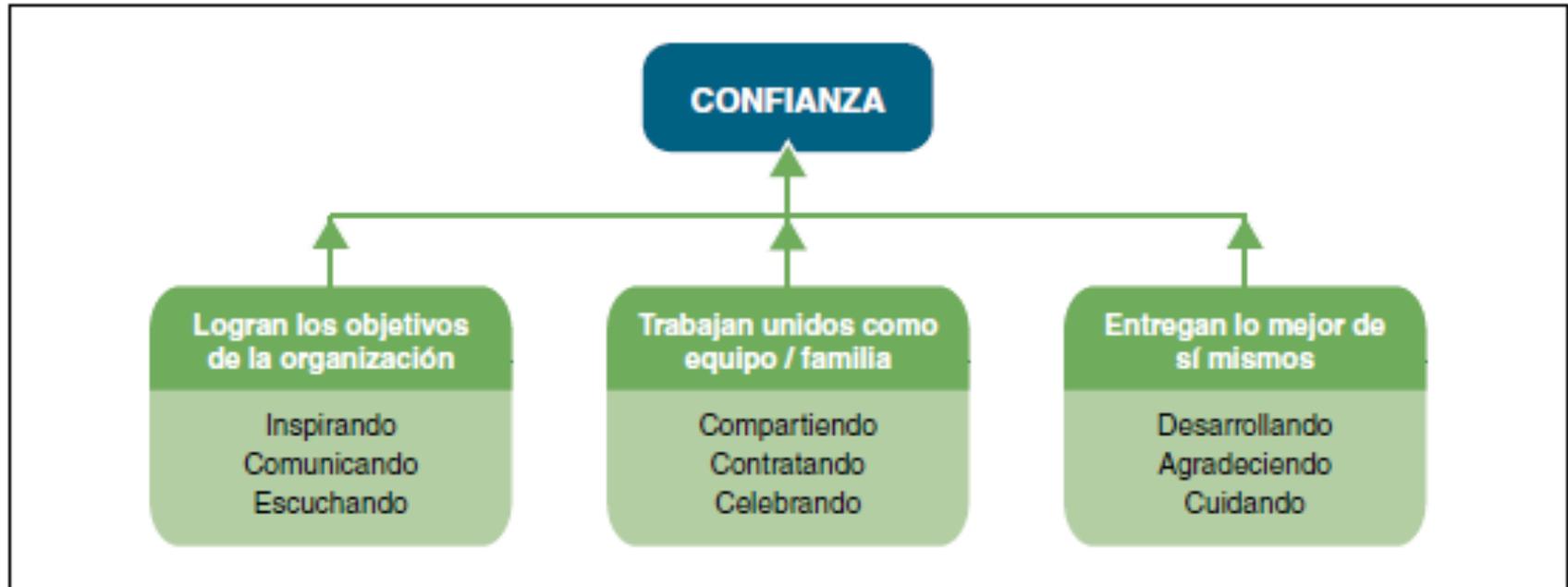


Figura 2. Elementos fundamentales del Modelo GPTW desde el punto de vista de la empresa.

# Modelo Demanda-Control (Karasek)



# Modelo Esfuerzo-Recompensa (Siegrist)



- **Marco normativo en Chile (MINSAL 2013)**



## Protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales del MINSAL

- **Obligatorio** para todas las empresas publicas y privadas del país.
- **Fiscalizable** por la autoridad sanitaria a partir de septiembre de 2015.
- **Instaura el Cuestionario SUSESO ISTAS 21** como único instrumento de evaluación de los RPSL.

*Instrumento con orientaciones prácticas para ser implementado en los lugares de trabajo. Busca ser una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial de los puestos de trabajo, como también de su control y seguimiento (MINSAL)*

# Marco metodológico en Chile

## (SUSESO 2016, actualizado 2020)



Manual del  
Método del  
Cuestionario  
**SUSESO/ISTAS21**  
Versiones completa y breve

Junio 2016



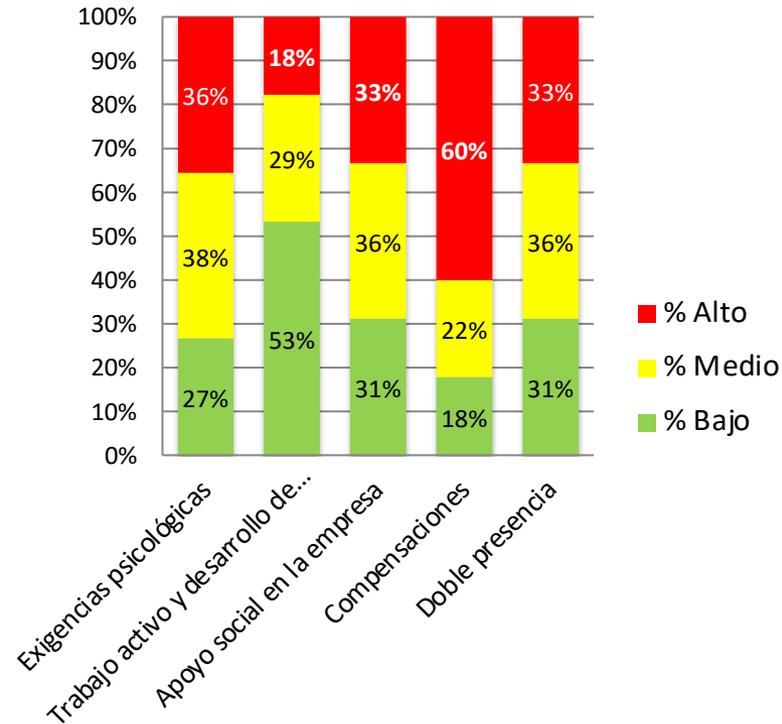
### Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21

- Define aspectos de la **metodología** del proceso de Vigilancia de RPS.
- Establece requisitos y obligaciones a los OA de la ley 16.744.

# ISTAS-21: el instrumento de vigilancia de RPSL

## ¿Qué dimensiones evalúa SUSESO ISTAS 21?

1. Exigencias Psicológicas
2. Trabajo Activo y Desarrollo
3. Apoyo Social y Liderazgo
4. Compensaciones
5. Doble Presencia

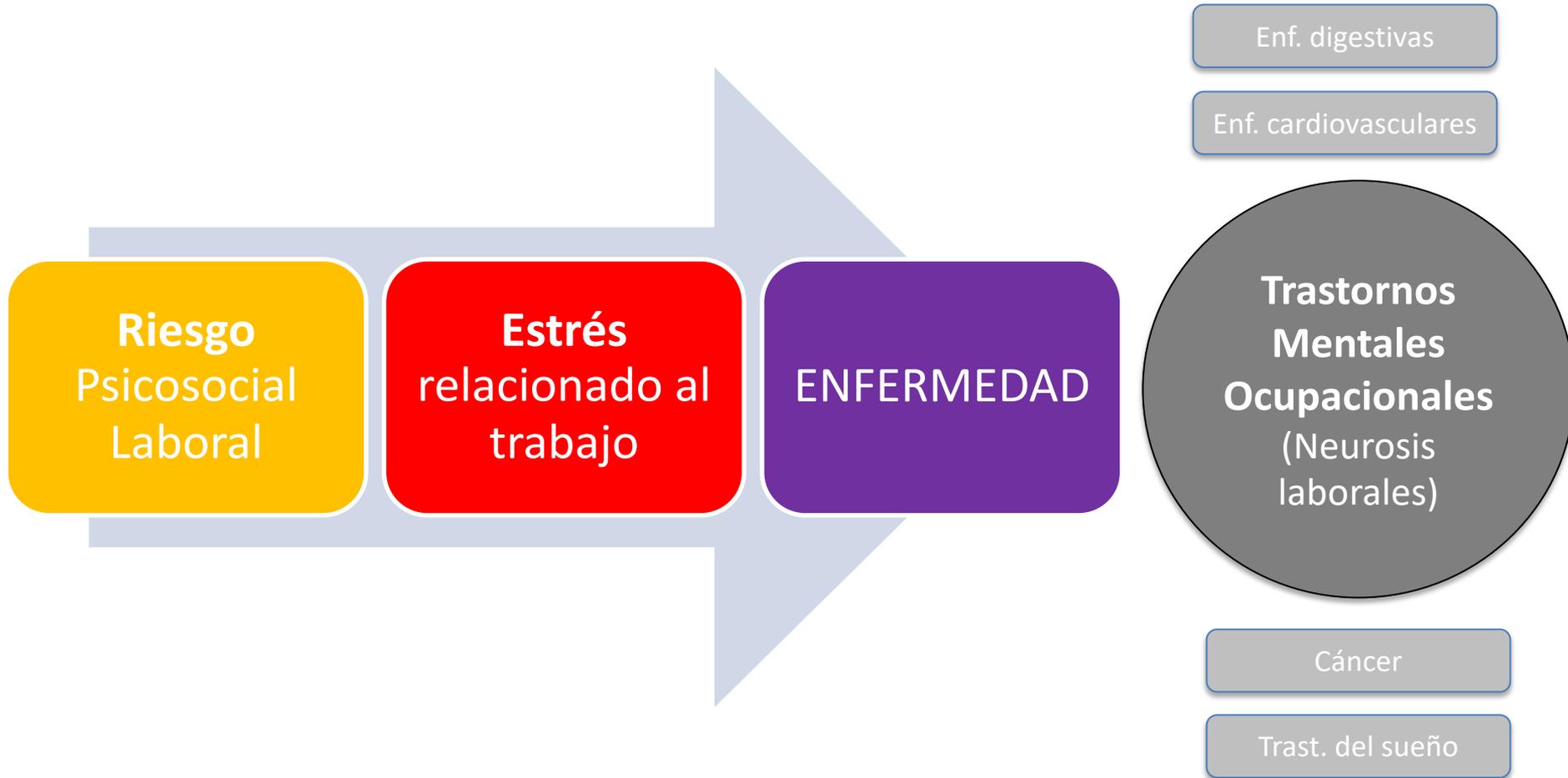


### Características del Instrumento de evaluación:

- Anónimo.
- Evalúa las condiciones de trabajo (cómo se organiza el trabajo, cómo se ejecuta la tarea y las relaciones personales dentro del trabajo)
- Entrega resultados grupales, no individuales.
- Validado metodológicamente en Chile.
- Utilizado hace décadas en países de Europa y Asia.

### Gráfico o “semáforo” de resultados (ejemplo)

# Del Riesgo a la Enfermedad



# Definición de Enfermedad Profesional (Laboral)



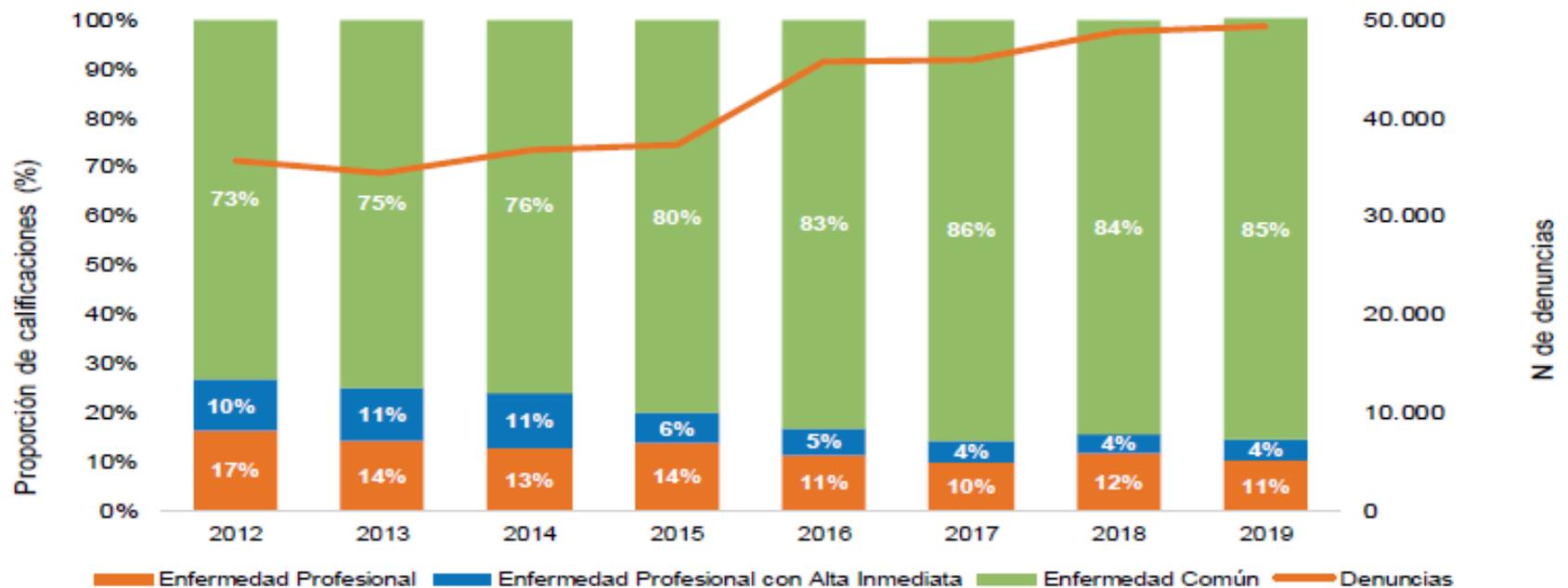
<https://www.ispch.cl/sites/default/files/Nota%20T%C3%A9cnica%20N%C2%B0%20036%20Las%20Enfermedades%20Profesionales%20un%20Paradigma%20que%20Debemos%20Revisar.pdf>

# Trastornos mentales ocupacionales

- 23% de los años de vida saludable perdidos son por patologías de salud mental.
  - Principal causa de discapacidad en el mundo.
  - Hasta 10% de las licencias médicas en Chile, que dan cuenta del 30% de los días de trabajo perdidos.
  - Aumento de prevalencia en niños y adolescentes.
  - Mortalidad precoz.
  - El **trabajo** puede ser un causante **directo** de un trastorno mental, **contribuir** a su aparición y/o **impedir su recuperación**.
-

# Denuncias por Enfermedades Laborales y Calificación

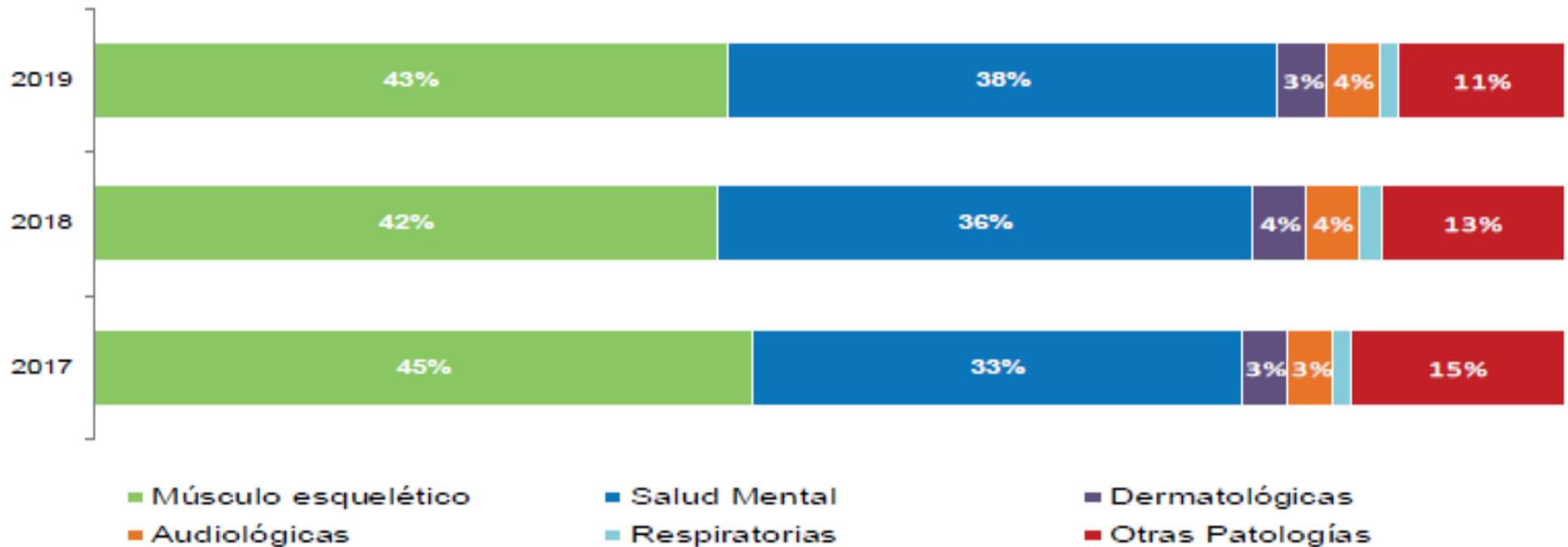
Mutuales e ISL 2012-2019



**Nota:** La suma de los porcentajes puede diferir en el total al sumar con mayor número de decimales.

# Diagnósticos de las denuncias por Enfermedades Laborales

Mutuales e ISL 2017-2019



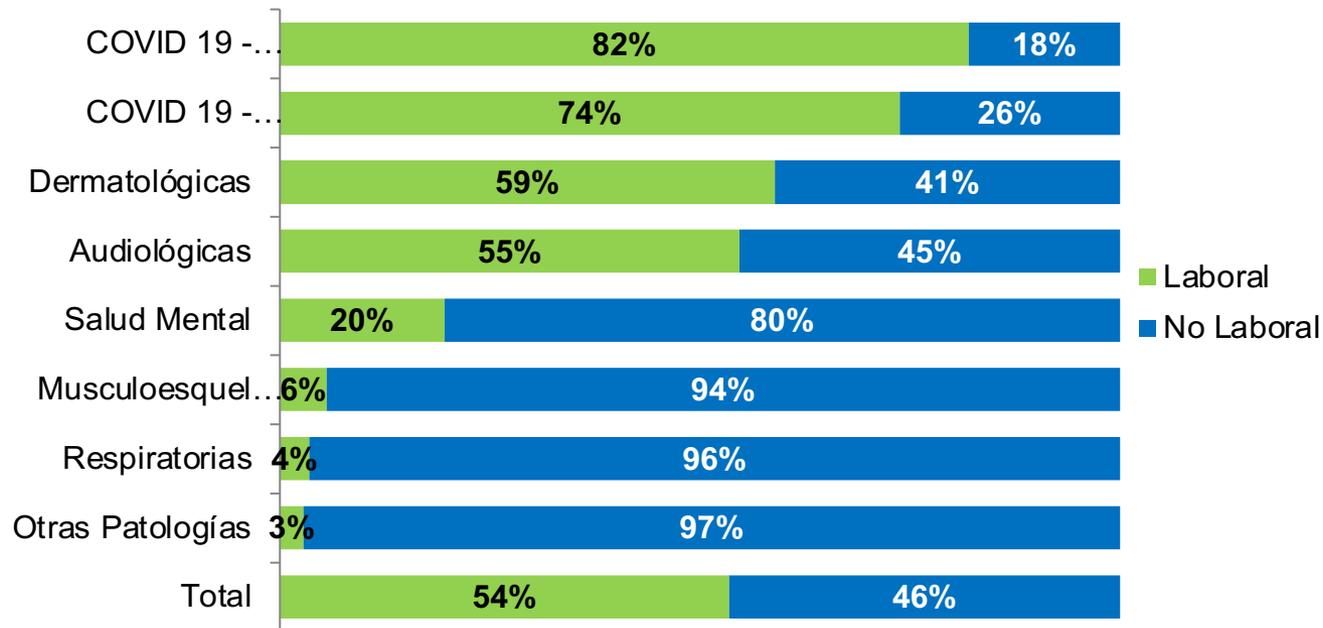
Nota: Porcentajes respecto del total de denuncias por enfermedad (laborales y no laborales).

# Enfermedades profesionales



## Denuncias por enfermedades profesionales

Porcentaje de casos calificados como laboral según tipo de patología  
Mutualidades e ISL 2020



Fuente: SISESAT SUSESOS (6 de marzo de 2021)

# JERAQUÍA DE CONTROLES DE LOS RIESGOS OCUPACIONALES



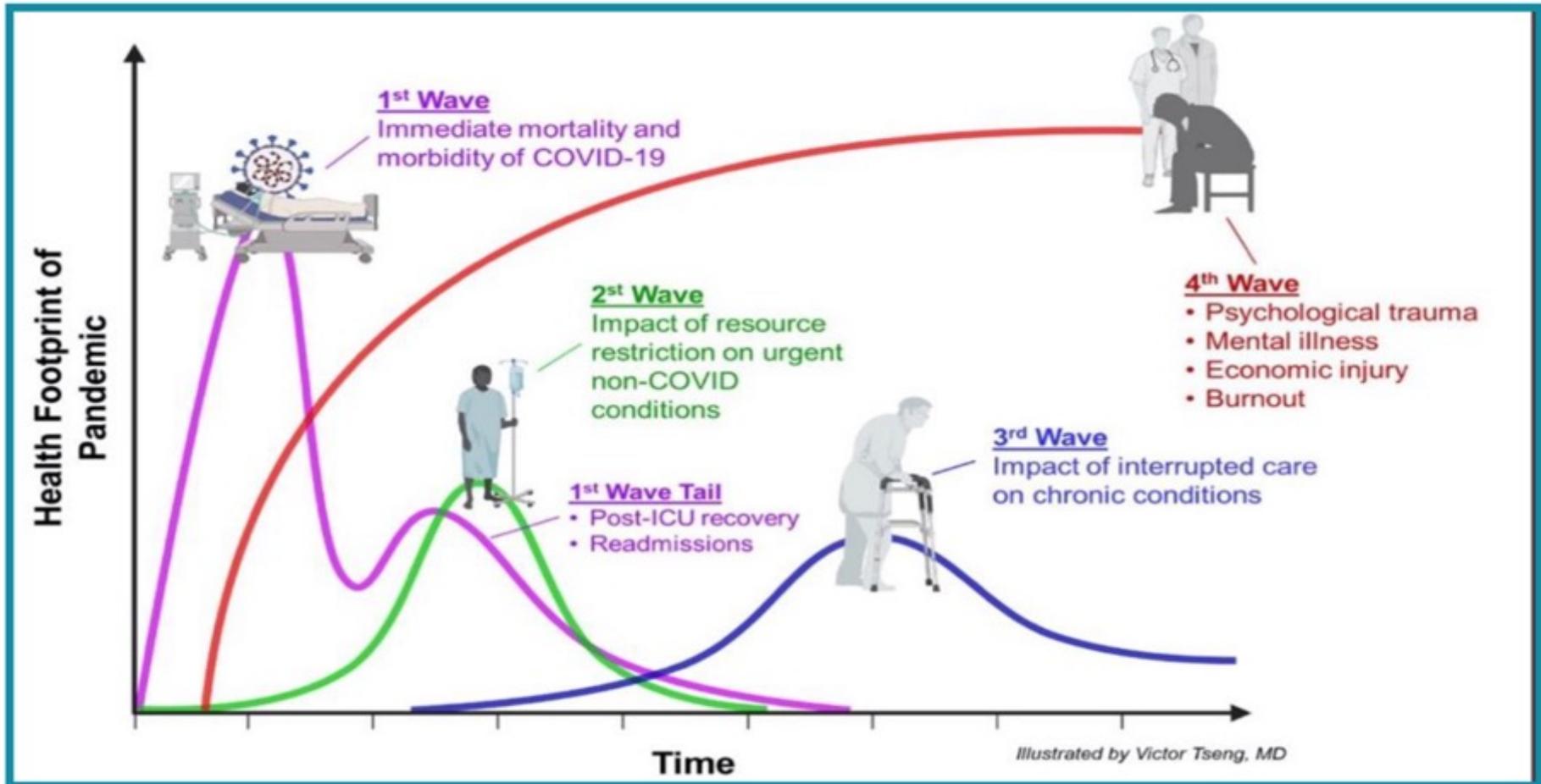
# Reflexión final:

## Riesgos ocupacionales asociados a la profesión médica

Físicos	Químicos	Biológicos	Ergonómicos	Psicosociales
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruido</li> <li>- Radiaciones</li> <li>- Vibraciones</li> <li>- Temperaturas extremas (calor/frío)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Medicamentos</li> <li>- Dsinfectantes y productos de esterilización</li> <li>- Gases anestésicos</li> <li>- Vapores, humos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bacterias</li> <li>- Virus</li> <li>- Hongos</li> <li>- Parásitos</li> </ul> <p>(accidentes cortopunzantes, mordeduras, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Posturas inadecuadas</li> <li>- Fuerza excesiva</li> <li>- Movimientos repetitivos</li> <li>- Estar sentado mucho tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta demanda</li> <li>- Alta exigencia</li> <li>- Turnos prolongados</li> <li>- Trabajo nocturno</li> <li>- Doble presencia</li> <li>- Violencia</li> </ul>



# COVID-19 y salud en el trabajo: de amenaza a oportunidad



# COVID-19 y salud en el trabajo: de amenaza a oportunidad



## Promoción de Salud y Bienestar en el Trabajo

# Valdivia: referente nacional en la salud ocupacional



Universidad Austral de Chile  
*Conocimiento y Naturaleza*



## Programa de Especialidad en **Medicina del Trabajo**

Facultad de Medicina - Universidad Austral de Chile

Valdivia, 20 de Mayo 2022  
Consejo de Graduados, Escuela de Medicina

**Dr. José Ignacio Méndez Campos**  
Director Académico SOCHMET  
Coordinador Programa Especialidad MdT UACH  
[dr.ignaciomendez@gmail.com](mailto:dr.ignaciomendez@gmail.com)

**SO**  
**CH**  
**MET**

SOCIEDAD CHILENA DE  
MEDICINA DEL TRABAJO

# **Estrés**, riesgos psicosociales y trastornos mentales ocupacionales



**Dr. José Ignacio Méndez Campos**

Médico del Trabajo

Director Académico SOCHMET

[dr.ignaciomendez@gmail.com](mailto:dr.ignaciomendez@gmail.com) / +569 66997720

