

**ANÁLISIS RESULTADOS CUESTIONARIO  
SUSESO/ISTAS 21 AÑOS 2016 – 2018  
GOBIERNO REGIONAL METROPOLITANO DE  
SANTIAGO**

**UNIDAD DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**



GOBIERNO REGIONAL  
METROPOLITANO DE  
**SANTIAGO**



## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 AÑO 2016:.....	2
3. CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 AÑO 2018:.....	4
4. COMPARACIÓN DE RESULTADOS POR DIMENSIÓN AÑO 2016-2018: .....	8
5. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN SEGÚN MANUAL DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21:.....	9

## 1. INTRODUCCIÓN

Actualmente la tendencia en Seguridad y Salud Ocupacional está determinada, no solamente por el enfrentamiento de los riesgos tradicionales (físicos, químicos y biológicos), sino también por los múltiples y diversos **factores psicosociales** inherentes a cada empresa y a la manera en cómo estos influyen tanto en el bienestar físico, como mental del trabajador.

Los **factores de riesgos psicosociales** hacen referencia a aquellas condiciones que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador y al desarrollo del trabajo.

Este informe de **análisis de resultados** obtenidos de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en los años 2016 – 2018, tiene como finalidad mostrar los avances que ha logrado la organización referente a los riesgos psicosociales, para ello se presenta primero los resultados 2016 y a continuación los del 2018.

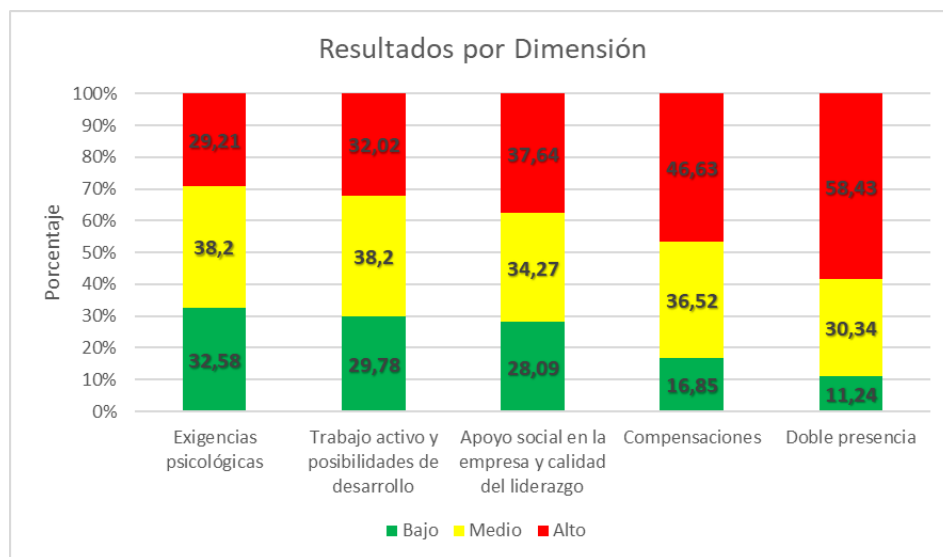
## 2. CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 AÑO 2016:

2.1. **Tipo de instrumento aplicado:** Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión corta plataforma electrónica de Mutual de Seguridad CChC.

2.2. **Nivel de riesgo:** “RIESGO ALTO/NIVEL 1”, La dimensión en RIESGO ALTO es: Doble presencia con una evaluación en riesgo alto de 58.43%.

2.3. **Participación:** 178 personas de un total de 209 trabajadores que representan el 85 %.

2.4. **Grafico General centro de trabajo:**



2.5. **Dimensión en Riesgo:**

- Doble Presencia: **Riesgo Alto**

2.6. **Significado de la dimensión:**

Doble presencia (Dimensión 5): Representa las exigencias sincrónicas o simultáneas del ámbito laboral y familiar del trabajador/a. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede indicar que los/las trabajadores/as tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles).

2.7. **Medidas correctivas aplicadas:**

N°	Medidas	Fecha de realización	Cantidad de Participantes
1	Capacitación en dimensión Doble Presencia	06/03/2018	26 participantes
2	Capacitación en temas de Coparentalidad	10/08/2018	20 participantes
3	Coaching Equipos de Trabajo	28/09/2018 y 05/10/2018	33 participantes
4	Difusión Beneficios Caja de Compensación, Mutual de Seguridad y Servicio de Bienestar.	Anual	Funcionarios y Afiliados al Servicio de Bienestar.
5	Actualizar Organigrama funcional	23/07/2018	Todo el Personal del GORE RM.

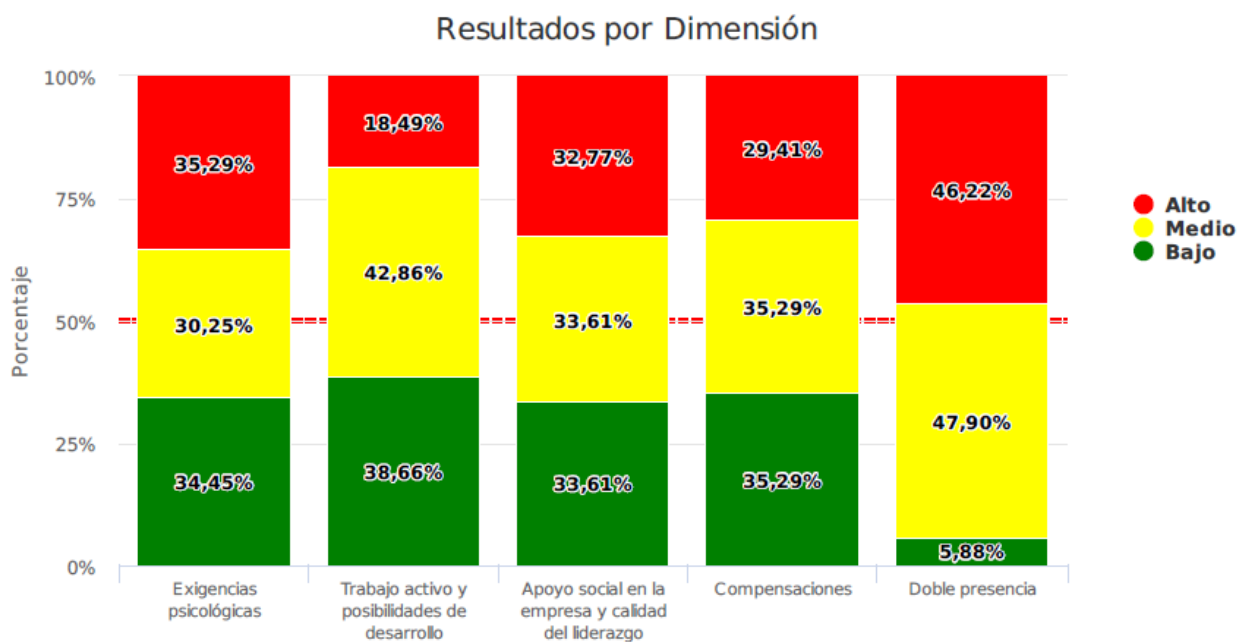
### 3. CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 AÑO 2018:

3.1. **Tipo de instrumento aplicado:** Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social.

3.2. **Nivel de riesgo:** **Riesgo Bajo**

3.3. **Participación:** 119 personas de un total de 145 trabajadores que representan el 82 %.

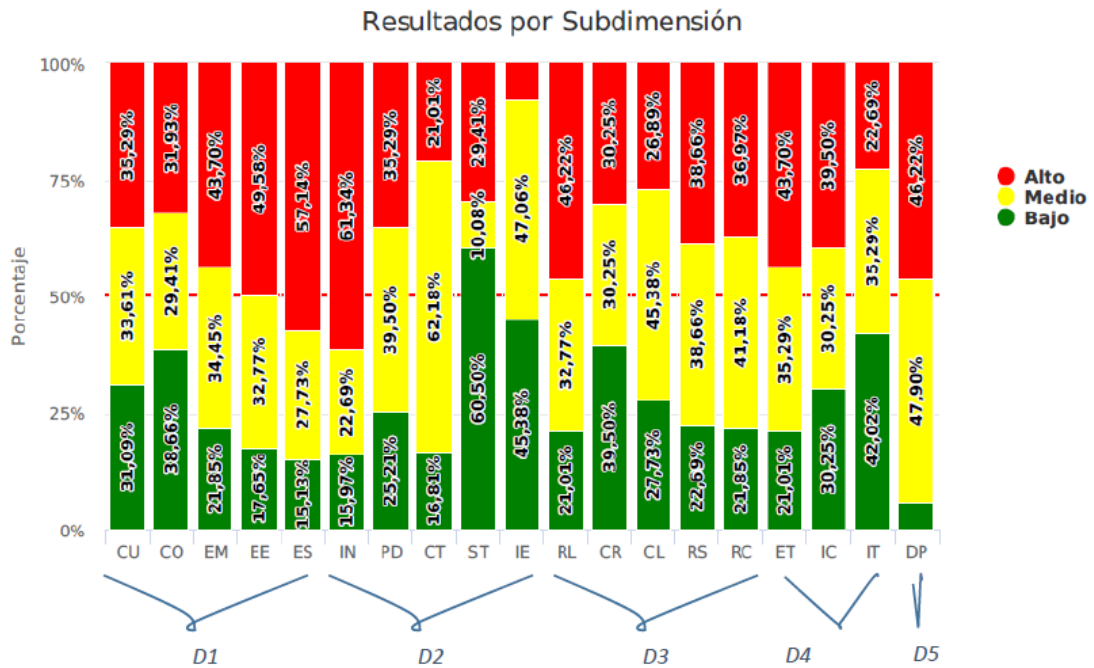
#### 3.4. **Grafico General centro de trabajo:**



#### 3.5. **Medidas de control Riesgo Bajo:**

- De acuerdo a Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud año 2017, con Riesgo Bajo: Deben aplicar medidas preventivas recomendadas por el organismo administrador de acuerdo a los plazos establecidos en la metodología SUSESO/ISTAS21 y **reevaluar en 4 años desde la fecha de término de la presente medición.**
- Las medidas de intervención deben ser diseñadas a partir de la participación de los trabajadores en los análisis grupales de los resultados y que éstas deben apuntar al origen del riesgo.
- Se recomienda analizar todas las dimensiones y decidir en conjunto con el Comité de Aplicación la necesidad de hacer alguna intervención para que el riesgo se lleve a niveles bajos (es decir, sobrepasar el 50% de prevalencia en color verde) en una evaluación futura.
- Los resultados por subdimensión son relevantes para orientar el análisis grupal.

**3.6. Resultados por Subdimensión:**



**3.7. Nomenclatura de Subdimensiones.:**

Dimensión	Subdimensión
1	<b>Exigencias psicológicas (D1)</b> Exigencias psicológicas cuantitativas (CU) Exigencias psicológicas cognitivas (CO) Exigencias psicológicas emocionales (EM) Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE) Exigencias psicológicas sensoriales (ES)
2	<b>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (D2)</b> Influencia (IN) Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD) Control sobre los tiempos de trabajo (CT) Sentido del trabajo (ST) Integración en la empresa (IE)
3	<b>Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (D3)</b> Claridad de rol (RL) Conflicto de rol (CR) Calidad de liderazgo (CL) Calidad de la relación con superiores (RS) Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC)
4	<b>Compensaciones (D4)</b> Estima (ET) Inseguridad respecto del contrato de trabajo (IC) Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT)
5	<b>Doble presencia (D5)</b> Preocupación por tareas domésticas (DP)

**3.8. Subdimensiones en Riesgo:**

N°	Subdimensión	Abreviatura	Porcentaje	Riesgo	Medidas de control
1	Exigencias psicológicas sensoriales	(ES)	57.14%	Riesgo Alto	<i>El Comité debe aplicar mínimo 1 actividad por dimensión en Riesgo (4 actividades), estas deben haber sido propuestas por el Comité de Aplicación y por el personal de la institución (Grupos de discusión).</i>
2	Influencia	(IN)	61.34%	Riesgo Alto	
3	Control sobre los tiempos de trabajo	(CT)	62.18%	Riesgo Medio	
4	Sentido del trabajo	(ST)	60.50%	Riesgo Bajo	

**3.8.1. Origen de los riesgos:**

N°	Subdimensión	Definición	Origen del Riesgo
1	Exigencias psicológicas sensoriales	Exigencia de utilizar los sentidos, en especial la vista, con una alta atención y alerta a los detalles.	La mayoría de los trabajos tienen altas exigencias sensoriales, que se pueden agravar si las condiciones ambientales no son las adecuadas (por ejemplo, mala iluminación).
2	Influencia	Margen de decisión o autonomía respecto al contenido (lo que se hace) y las condiciones de trabajo (cómo se hace), incluye secuencia de la tarea, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, horarios, elección de compañeros.	Grado de participación del trabajador(a) en las decisiones críticas de su tarea cotidiana, en particular sobre la cantidad de trabajo que debe realizar, los métodos más adecuados, el ritmo al que trabaja, los compañeros de labor. El grado de autonomía está muy relacionado con la forma en que se afronta la carga de trabajo y con las posibilidades de desarrollo (por ejemplo, una alta carga de trabajo acompañada de alta autonomía en la ejecución no se vivencia como agobio, sino que más bien como desafío y aprendizaje).

3	<b>Control sobre los tiempos de trabajo</b>	Posibilidad de interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones. Esta dimensión complementa la de influencia.	Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la inflexibilidad de los horarios, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el incumplimiento o la inexistencia de un calendario anual.
4	<b>Sentido del trabajo</b>	Relación que establece el trabajo con valores o fines que trascienden el fin más inmediato (ingreso económico).	Trabajos en los que no se percibe un sentido trascendente, tareas en las que no se aprecia un objetivo, o que tienen valor solo para una determinada persona y no para otras. Suele estar asociado al valor social del trabajo (“mi trabajo sirve a otros”). El sentido facilita afrontar las exigencias.



#### 4. COMPARACIÓN DE RESULTADOS POR DIMENSIÓN AÑO 2016-2018:

*Cuando más del 50% de los funcionarios y las funcionarias obtuvieron un puntaje de riesgo Alto (rojo), se considera que esta dimensión está “en riesgo”.*

Tabla de Comparación de Resultados Obtenidos del cuestionario SUSESO/ISTAS 21			
N°	Dimensión	2016	2018
1	Exigencias psicológicas en el trabajo	Riesgo Medio 38,2%	Riesgo alto 35,29%
2	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Riesgo Medio 38,2%	Riesgo Medio 42,86%
3	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Riesgo alto 37,64%	Riesgo Medio 33,61%
4	Compensaciones	Riesgo Alto 46,63%	Riesgo Medio 35,29%
5	Doble presencia	<b>Riesgo Alto 58,43%</b>	Riesgo Medio 47,90%

1. La Dimensión **Exigencias Psicológicas en el Trabajo** aumentó de Riesgo Medio a Riesgo Alto, subiendo un 6.08% en Riesgo Alto.
2. La Dimensión **Trabajo activo y desarrollo de habilidades** aumentó un 4.66% en Riesgo Medio.
3. La Dimensión **Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo** disminuyó de Riesgo alto a Riesgo Medio, bajando un 0.66% en Riesgo Medio.
4. La Dimensión **Compensaciones** disminuyó de Riesgo alto a Riesgo Medio, bajando un 1.23% en Riesgo Medio.
5. La Dimensión **Doble Presencia** tuvo una baja de un 10.53%. **(Dimensión fuera de riesgo).**

## 5. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN SEGÚN MANUAL DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21:

### 5.1. Las medidas de intervención pueden orientarse de manera específica a:

- Reducir las exigencias psicológicas en el trabajo
- Proporcionar formación en habilidades de supervisión no autoritarias
- Aumentar las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo
- Aumentar el control de los trabajadores sobre los tiempos de trabajo (horas de entrada y salida, días de la semana, pausas, descansos, permisos, vacaciones)
- Facilitar la compatibilidad entre la vida laboral y familiar
- Potenciar la participación en las decisiones relacionadas con las tareas concretas (métodos, secuencias de trabajo)
- Facilitar el apoyo entre trabajadores
- Mejorar la definición de puestos de trabajo
- Disminuir la competencia entre trabajadores
- Eliminar la discriminación (sexo, edad, etnia)

Una vez que se tengan los resultados, es tarea del Comité realizar un primer análisis de los resultados y definir la forma en que participarán los trabajadores en el diseño de las medidas correctivas.

### 5.2. Caracterizar los factores de riesgo:

Es necesario que el Comité evalúe los datos de prevalencia de los niveles de exposición general (el “semáforo”) a nivel de toda la organización, tomando nota de cuáles son las dimensiones con mayores problemas (mayor prevalencia de nivel alto o rojo).

### 5.3. El grupo de discusión:

Un paso relevante en la metodología de aplicación del Cuestionario, es la difusión y análisis colectivo de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento. En esta etapa, los miembros de la institución discuten y ponen en el contexto adecuado los resultados y generan medidas de cambio o mitigación de los factores que se haya descubierto que son los más importantes.

#### 5.4. Consideraciones generales para la realización de los grupos de discusión:

##### Recuadro 4. Preguntas que pueden ayudar a ordenar y guiar el trabajo del grupo de discusión

- ¿Se sienten identificados con los resultados? ¿Por qué?
- De los resultados expuestos, ¿podrían indicar ejemplos concretos?
- ¿Cuáles creen ustedes que son las razones, la explicación o el origen de que las subdimensiones (NN) aparecen con muchas personas en nivel ALTO de riesgo?
- ¿Podrían explicar cómo se manifiesta (*subdimensión a explorar*) en su trabajo diario?
- ¿Cómo creen ustedes que estas subdimensiones se pueden mejorar? ¿Podrían dar ideas concretas para la mejoría?
- ¿Qué se podría hacer para que las dimensiones en nivel MEDIO de riesgo pasen a nivel BAJO de riesgo?
- ¿Cuáles podrían ser las razones de que haya dimensiones con nivel BAJO de riesgo (factores protectores de la organización)?
- ¿Cómo se podría reforzar estas dimensiones de bajo riesgo?
- ¿Qué fortalezas tiene la organización del trabajo que se tiene?

**Es recomendable trabajar con ejemplos utilizando preguntas específicas del cuestionario.**

- La composición del grupo debe ser lo más heterogénea posible en las variables de género, edad y ocupaciones específicas dentro de cada unidad.
- Aunque es ideal que participen todos los trabajadores de una unidad en los análisis grupales, estos pueden realizarse con grupos de entre 6 y 12 personas. El Comité de Aplicación debe asegurarse que el grupo sea lo más representativo posible de la unidad que se está analizando, incluso debe considerarse la posibilidad de formar más de un grupo de discusión si las unidades de análisis son muy grandes.
- Se recomienda que, idealmente, el grupo sea dirigido por un profesional con experiencia en la conducción de grupos; incluso debe considerarse la participación de un segundo profesional como apoyo a la actividad. Muchas veces la calidad de esta conducción es un aspecto muy importante para que se llegue a propuestas de cambio acotadas y prácticas, pero esta condición no es imprescindible.
- Se debe contar con un espacio con las condiciones de comodidad suficientes para el desarrollo de la actividad, la que debiese durar como mínimo 2 horas.
- Se debe contar con los elementos didácticos necesarios (plumones, pizarra, papelógrafo, proyector, etc.) para una mejor comprensión de los resultados, y para el registro de las dinámicas de la actividad.