

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
SEDE DE CONCEPCIÓN – REY BALDUINO DE BÉLGICA

**EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRAVÉS DEL
CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 A DOCENTES DE UN COLEGIO
MUNICIPAL DE LA COMUNA DE CONCEPCIÓN**

Trabajo de Titulación para optar al Título Profesional
de INGENIERO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES Y AMBIENTALES

Alumno:

Benjamín Reinaldo Pedrero Sánchez

Profesor guía:

Freddy Pacheco Ríos

2022

RESUMEN

El presente trabajo analizó los riesgos psicosociales que se encuentran en los docentes en un colegio de la comuna de Concepción, para la obtención de los datos de los docentes se aplicó el cuestionario SUSESO/ISTAS21- breve por la plataforma google form. Luego de ser contestada, los resultados fueron tabulados para luego llevarlos a su análisis, en la cual la organización tuvo como resultado riesgo alto nivel 2 que significa que es la calificación más preocupante que se puede obtener de este cuestionario.

Se estimaron las medidas necesarias para lograr que esta calificación disminuyera para la calificación posterior en la que se va a enfrentar, como por ejemplo: Incluir a los docentes en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo, ajuste de carga laboral, incrementar relaciones entre subordinado y superior, alabe el buen desempeño de los trabajadores con premiaciones o felicitaciones, verifique si las vacaciones, incluyendo los días libres entre turnos, son suficientes y apropiados para la recuperación de fatiga debido a los turnos largos o irregulares.

Luego de estimar las soluciones o medidas de control para mitigar el riesgo que presentan los factores psicosociales, se toma en cuenta las que mayor impacto tienen y se busca la forma para que la organización se apropie de ellas y ocuparlas a su favor.

ÌNDICE	
RESUMEN	2
OBJETIVOS	2
OBJETIVO GENERAL	2
OBJETIVOS ESPECIFICOS	2
ALCANCE	3
CAPÍTULO N°1 MARCO TEÓRICO	4
DEFINICIONES	5
CAPÍTULO N°2 MARCO LEGAL Y NORMATIVO	9
CÓDIGO DEL TRABAJO	10
LEY 16.744/1968:	12
DECRETO SUPREMO N°40/1969:	14
DECRETO SUPREMO N°594/2000:	14
DECRETO SUPREMO N°101/ 1968:	15
RESOLUCION EXCENTA 336/2013:	16
RESULTADOS OBTENIDOS	18
APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO	19
1. Creación y funcionamiento del Comité de Aplicación:	19
2. Difusión y sensibilización:	19
3. Aplicación del cuestionario:	19
4. Resultados obtenidos:	19
5. Grupos de discusión:	19
6. Matrices de resultados y medidas preventivas acordadas:	20
CAPÍTULO N°3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	21
<i>Desarrollo del cuestionario</i>	22
<i>Recepción de datos y expresión de los resultados</i>	22
<i>Resultados obtenidos</i>	22
Primera dimensión exigencias psicológicas:	23
Segunda dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades:	23
Tercera dimensión apoyo social en la empresa:	23
Cuarta dimensión compensaciones:	23
Quinta dimensión doble presencia:	23
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	23
CAPÍTULO N°4 PROPUESTA DE MEDIDAS DE MEJORA O DE INTERVENCIÓN	25
PROPUESTA PARA INTERVENCIÓN A DIMENSIÓN DE RIESGO MEDIO	26
<i>Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2</i>	27
<i>Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2</i>	28
<i>Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2</i>	29
<i>Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2</i>	30
CONCLUSIÓN	33
ANEXOS	37
CUESTIONARIO N°1:	37
CUESTIONARIO N°2:	39
CUESTIONARIO N°3:	41
CUESTIONARIO N°4:	44
CUESTIONARIO N°5:	46
CUESTIONARIO N°6:	48
CUESTIONARIO N°7:	51
CUESTIONARIO N°8:	53

CUESTIONARIO N°9:	55
CUESTIONARIO N°10:	58
CUESTIONARIO SIN RESPONDER:	60

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son lo que más aproblemática en la actualidad en lo que es seguridad y salud en el trabajo. Afectan de sobremanera a la salud de las personas, de las organizaciones y por lo demás en las personas como sociedad.

Los principales factores psicosociales que están presentes hoy en día son: la carga laboral, conflictos salariales, deficiencia de objetivos, seguridad laboral, relaciones laborales, relaciones interpersonales, sistema de turnos, acoso laboral, estrés, relación familia-trabajo o trabajo-familia, etc...

Esto no quiere decir que en todas las organizaciones se encuentren los factores recién nombrados, solo son los distintos casos que se pueden encontrar, el factor que más se repite en las organizaciones es el de estrés ya que es un detonante que no solo se da por algo laboral, ya que el estrés es un factor que ante cualquier irregularidad se detona. Y según el individuo se ve que escala de estrés es la que va a padecer el individuo.

El no trato de estos factores puede desembocar en que el desempeño del personal no sea el óptimo, que el colaborador quiera renunciar o cambiarse de trabajo, que las metas y objetivos establecidos no sean cumplidos a plazo o que en rigor no sean cumplidos, puede ocurrir que los trabajadores presenten distintos tipos de licencias y eso quiere decir que no quieren asistir al trabajo.

Para efecto del ámbito financiero, el que no se cumplan las metas o que los trabajadores no se encuentren haciendo su trabajo bien o de lleno no lo hagan, repercute en lo que son las finanzas y los ingresos con lo que cuentan la organización como tal, esto se va a ver al final del mes en la tasación y rendición de cuentas. Los trabajadores, aunque no se le tome el valor que merecen, cuando se vea lo que se denomina “números” de la empresa se van a dar cuenta de que, al momento de no ver los factores psicosociales, perdieron en lo que más importancia tiene en la mirada de “negocio rentable”.

En síntesis, la importancia que tiene lidiar y buscar solucionar frente a los factores de riesgos psicosociales que están presentes en cada organización sea cual sea y en el ámbito que se desempeñe.

Objetivos

Objetivo general

- Evaluar los factores de riesgos psicosociales que están los docentes del colegio en estudio

Objetivos específicos

- Aplicar cuestionario SUSESO/ISTAS21- breve en docentes del colegio de concepción.
- Identificar y analizar los riesgos psicosociales que afectan los docentes
- Proponer medidas interventoras entre los resultados obtenidos en la evaluación cuestionario SUSESO/ISTAS21- breve

ALCANCE

Esta investigación se localiza en un colegio municipal ubicado en el centro de Concepción, actualmente se desempeñan en el cargo de docentes un total de 69 trabajadores, para efectos de este estudio se encuestaron al azar 10 trabajadores, se destaca su participación ya que dieron su disposición para responder la encuesta. En el colegio antes mencionado se ocupó la herramienta cuestionario SUSESO/ISTAS21 version breve y según como son los resultados de este cuestionario se toman las medidas pertinentes o se deja tal cual estaba, todo esto depende estrictamente de los resultados que arroja este cuestionario y de las diferentes maneras que se pueden interpretar estos datos, ya que a veces una dimensión de riesgo bajo, pero quizás en un departamento exclusivo de la empresa todos los trabajadores marcan alto en la misma dimensión. Eso puede ser porque quizás ese departamento en especial se comporta diferente a otros, ya sea por el jefe a cargo del área o trabajadores que hacen que influya esto y así un sinfín de razones más.

CAPÍTULO N°1 MARCO TEÓRICO

DEFINICIONES

Salud mental:

Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad.

Salud laboral:

Medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

Riesgos psicosociales:

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Estrés:

Es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

Violencia laboral:

Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.

Acoso laboral:

Es una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla.

Acoso sexual:

Un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos.

Factores de riesgo psicosocial:

Corresponden a interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades su cultura y su situación personal fuera del trabajo.

Condiciones de Trabajo:

Situación en que las personas están empleadas, el estatus que ocupa en la empresa o lugar de trabajo, la estabilidad existente en el empleo, el acceso a entrenamiento y capacitación, la forma de pago, los tiempos de trabajo y control sobre ellos y los niveles de participación en la toma de decisiones.

Cuestionario SUSESO/ISTAS21:

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es un instrumento de medición que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo. El cuestionario es la adaptación y validación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que a su vez es la traducción y validación que realizó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca. Ver Red Internacional COPSOQ

Las recomendaciones metodológicas toman en cuenta las revisiones y observaciones que ha desarrollado tanto el equipo internacional del COPSOQ, como los propios usuarios chilenos y el equipo técnico de la Superintendencia de Seguridad Social, encargado de su mantención.

Inseguridad contractual:

Una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.

Google forms:

Es una herramienta en línea gratuita de Google que permite a los usuarios crear formularios, encuestas y cuestionarios, así como editar y compartir formularios en colaboración con otras personas. Los educadores pueden usar los formularios de Google para evaluar a sus alumnos al comienzo de la clase y medir el conocimiento preexistente. Además, los formularios de Google se pueden usar para dar y recibir comentarios de estudiantes y padres. Del mismo modo, los estudiantes pueden usar los formularios de Google para evaluar su propio aprendizaje y establecer los objetivos de aprendizaje, así como para recopilar datos para sus proyectos de investigación.

Dimensiones:

Para efectos de este estudio, la palabra “dimensiones” como tal se refiere a los aspectos que evalúa el cuestionario SUSESO/ISTAS21.

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve:

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve es un cuestionario que se aplica a toda empresa u organización, ya sea pública o privada que esté ubicada en el país Chile. Ya que se encuentra adscrita al sistema de seguridad dictado por la ley 16.744/1968. Con el fin de regularizar la situación psicosocial de los colaboradores que se desempeñan en la empresa en la actualidad.

Este cuestionario contiene 20 preguntas (una por subdimensión) agrupadas en las mismas 5 dimensiones del cuestionario completo, más las preguntas relativas a edad, sexo y aquellas que permiten identificar las unidades de análisis. El cuestionario, en cualquiera de sus versiones, debe aplicarse a la totalidad de los trabajadores del lugar de trabajo, incluyendo a los trabajadores temporales.

El cuestionario versión breve fue construido a partir de las preguntas de mayor relevancia estadística (explicaban la mayor proporción de la varianza) de cada una de las subdimensiones, su utilidad es ser aplicada como filtro inicial o tamizaje, permitiendo establecer una visión general de los niveles de riesgos psicosociales y facilitar su seguimiento en el tiempo.

Por esta misma razón, en caso de detectar niveles de riesgo alto, se debe complementar con la aplicación de la versión completa, la que posee una especificidad mayor para caracterizar los riesgos psicosociales. La versión breve también es posible utilizarla como instrumento de capacitación, para mostrar la estructura general del cuestionario y el tipo de preguntas.

a) Exigencias psicológicas en el trabajo:

Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo). Contiene la dimensión “demanda” del modelo DCAS y la dimensión “esfuerzo” del modelo DER, aunque las rebasa.

b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades:

En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad). Se puede equiparar a la dimensión “control” del modelo DCAS.

c) Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo:

Esta dimensión es equivalente a la de “apoyo social” en el modelo DCAS. Es moderadora de los efectos de las dos anteriores. También contiene elementos de liderazgo.

d) Compensaciones:

Se puede hacer equivalente a la dimensión “recompensas” del modelo DER de Siegrist, permitiendo medir el desbalance esfuerzo-recompensa, así como el control de estatus (estabilidad del empleo, cambios no deseados).

e) Doble presencia:

Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman “interferencia trabajo-familia”.

CAPÍTULO N°2 MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Art. 184 “El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales”

Art. 1°. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código.

Art. 2°. Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u

origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

Art. 28. El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis, ni en menos de cinco días. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo.

Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios.

Ley 16.744/1968:

“establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”

Artículo 1°.- Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.

Artículo 2° Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

- a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;
- b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

Inciso segundo derogado.

- c) Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;
- d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

El Presidente de la República establecerá, dentro del plazo de un año, a contar desde la vigencia de la presente ley, el financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro de esta ley las personas indicadas en las letras b) y c) de este artículo.

No obstante, el Presidente de la República queda facultado para decidir la oportunidad, financiamiento y condiciones en que deberán incorporarse al régimen de seguro que establece esta ley las personas indicadas en la letra d).

Artículo 7°.- Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

El Reglamento enumerará las enfermedades que deberán considerarse como profesionales. Esta enumeración deberá revisarse, por lo menos, cada tres años.

Con todo, los afiliados podrán acreditar ante el respectivo organismo administrador el carácter profesional de alguna enfermedad que no estuviere enumerada en la lista a que se refiere el inciso anterior y que hubiesen contraído como consecuencia directa de la profesión o del trabajo realizado. La resolución que al respecto dicte el organismo administrador será consultada ante la Superintendencia de Seguridad Social, la que deberá decidir dentro del plazo de tres meses con informe del Servicio Nacional de Salud.

Artículo 29°.- La víctima de un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a las siguientes prestaciones, que se otorgarán gratuitamente hasta su curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por la enfermedad o accidente:

- a) Atención médica, quirúrgica y dental en establecimientos externos o a domicilio;
- b) Hospitalización si fuere necesario, a juicio del facultativo tratante;
- c) Medicamentos y productos farmacéuticos;
- d) Prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación;
- e) Rehabilitación física y reeducación profesional, y
- f) Los gastos de traslado y cualquier otro que sea necesario para el otorgamiento de estas prestaciones.

También tendrán derecho a estas prestaciones médicas los asegurados que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la presente ley.

Artículo 68°.- Las empresas o entidades deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban directamente el Servicio Nacional de Salud o, en su caso, el respectivo organismo administrador a que se encuentren afectas, el que deberá indicarlo de acuerdo con las normas y reglamentaciones vigentes.

El incumplimiento de tales obligaciones será sancionado por el Servicio Nacional de Salud de acuerdo con el procedimiento de multas y sanciones previsto en el Código Sanitario, y en las demás disposiciones legales, sin perjuicio de que el organismo administrador respectivo aplique, además, un recargo en la cotización adicional, en conformidad a lo dispuesto en la presente ley.

Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior.

El Servicio Nacional de Salud queda facultado para clausurar las fábricas, talleres, minas o cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.

Decreto supremo N°40/1969:

“Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos profesionales.”

Artículo 1°.- El presente reglamento establece las normas que regirán la aplicación del Título VII, sobre Prevención de Riesgos Profesionales y de las demás disposiciones sobre igual materia contenidas en la ley N° 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y de enfermedades profesionales. Asimismo, establece normas para la aplicación del artículo 171 del Código del Trabajo.

Para los efectos del presente reglamento se entenderán por riesgos profesionales los atinentes a accidentes en el trabajo o a enfermedades profesionales.

Artículo 2°- Corresponde al Servicio Nacional de Salud fiscalizar las actividades de prevención que desarrollan los organismos administradores del seguro, en particular las Mutualidades de Empleadores, y las empresas de administración delegada. Los organismos administradores del seguro deberán dar satisfactorio cumplimiento, a juicio de dicho Servicio, a las disposiciones que más adelante se indican sobre organización, calidad y eficiencia de las actividades de prevención. Estarán también obligados a aplicar o imponer el cumplimiento de todas las disposiciones o reglamentaciones vigentes en materia de seguridad e higiene del trabajo.

Artículo 21°. Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Artículo 23°. Los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece el artículo 21° a través de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, al momento de contratar a los trabajadores o de crear actividades que implican riesgos.

Cuándo en la respectiva empresa no existan los Comités o los Departamentos mencionados en el inciso anterior, el empleador deberá proporcionar la información correspondiente en la forma que estime más conveniente y adecuada.

Decreto supremo N°594/2000:

“Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo.”

Artículo 1°: El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.

Establece, además, los límites permisibles de exposición ambiental a agentes químicos y agentes físicos, y aquellos límites de tolerancia biológica para trabajadores expuestos a riesgo ocupacional.

Artículo 2º: Corresponderá a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente, fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y las del Código Sanitario en la misma materia, todo ello de acuerdo con las normas e instrucciones generales que imparta el Ministerio de Salud.

Artículo 3º: La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.

Decreto supremo N°101/ 1968:

“Aprueba reglamento para la aplicación de la ley n° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales”

Artículo 72.- En caso de enfermedad profesional deberá aplicarse el siguiente procedimiento:

a) Los organismos administradores están obligados a efectuar, de oficio o a requerimiento de los trabajadores o de las entidades empleadoras, los exámenes que correspondan para estudiar la eventual existencia de una enfermedad profesional, sólo en cuanto existan o hayan existido en el lugar de trabajo, agentes o factores de riesgo que pudieran asociarse a una enfermedad profesional, debiendo comunicar a los trabajadores los resultados individuales y a la entidad empleadora respectiva los datos a que pueda tener acceso en conformidad a las disposiciones legales vigentes, y en caso de haber trabajadores afectados por una enfermedad profesional se deberá indicar que sean trasladados a otras faenas donde no estén expuestos al agente causal de la enfermedad. El organismo administrador no podrá negarse a efectuar los respectivos exámenes si no ha realizado una evaluación de las condiciones de trabajo, dentro de los seis meses anteriores al requerimiento, o en caso que la historia ocupacional del trabajador así lo sugiera.

b) Frente al rechazo del organismo administrador a efectuar dichos exámenes, el cual deberá ser fundado, el trabajador o la entidad empleadora, podrán recurrir a la Superintendencia, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

c) Si un trabajador manifiesta ante su entidad empleadora que padece de una enfermedad o presenta síntomas que presumiblemente tienen un origen profesional, el empleador deberá remitir la correspondiente "Denuncia Individual de Enfermedad Profesional" (DIEP), a más tardar dentro del plazo de 24 horas y enviar al trabajador inmediatamente de conocido el hecho, para su atención al establecimiento asistencial del respectivo organismo administrador, en donde se le deberán realizar los exámenes y procedimientos que sean

necesarios para establecer el origen común o profesional de la enfermedad. El empleador deberá guardar una copia de la DIEP, documento que deberá presentar con la información que indique su formato.

d) En el caso que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia en el plazo establecido en la letra anterior, ésta deberá ser efectuada por el trabajador, por sus derechohabientes, por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa cuando corresponda o por el médico tratante. Sin perjuicio de lo señalado, cualquier persona que haya tenido conocimiento de los hechos podrá hacer la denuncia.

e) El organismo administrador deberá emitir la correspondiente resolución en cuanto a si la afección es de origen común o de origen profesional, la cual deberá notificarse al trabajador y a la entidad empleadora, instruyéndoles las medidas que procedan.

f) Al momento en que se le diagnostique a algún trabajador o ex-trabajador la existencia de una enfermedad profesional, el organismo administrador deberá dejar constancia en sus registros, a lo menos, de sus datos personales, la fecha del diagnóstico, la patología y el puesto de trabajo en que estuvo o está expuesto al riesgo que se la originó.

g) El organismo administrador deberá incorporar a la entidad empleadora a sus programas de vigilancia epidemiológica, al momento de establecer en ella la presencia de factores de riesgo que así lo ameriten o de diagnosticar en los trabajadores alguna enfermedad profesional.

Resolucion excenta 336/2013:

SANTIAGO, 12 JUN, 2013

VISTO: estos antecedentes; lo

dispuesto en el artículo 82 del D.F.L. N° 725, de 1967, que aprobó el Código Sanitario; en los artículos 4 y 7 del D.F.L. N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469; en los artículos 65 y 68 de la ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprobó el Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; lo dispuesto en la Resolución N° 1.600, de 2008, de la Contraloría General de la República; lo solicitado en el Memorando B33 / N° 412, de 2013, de la División de Políticas Públicas Saludables y Promoción; y

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, al Ministerio de Salud le compete ejercer la función que corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y, cuando corresponda, ejecutar tales acciones.
- 2.- Que, conforme con lo anterior, corresponde a este Ministerio ejercer la rectoría del sector salud, la que comprende, entre otras materias, la vigilancia en salud pública y evaluar la situación de salud de la población.
- 3.- Que, asimismo, le compete a esta Secretaría de Estado la supervigilancia y fiscalización de las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, a fin de proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan.
- 4.- Que, en el contexto de la salud laboral, parte importante de las enfermedades profesionales se originan en factores psicosociales referidos a las condiciones inherentes al trabajo, al ambiente laboral, al tipo de organización y a la ejecución de las tareas, entre otros.
- 5.- Que, se hace necesario identificar los riesgos psicosociales, pues ellos tienen importantes consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores, así-como en los resultados del trabajo efectuado.
- 6.- Que, dada la importancia de contar con una metodología que establezca estándares mínimos de salud del ambiente psicosocial laboral, el Departamento de Salud Ocupacional de este Ministerio coordinó el trabajo desarrollado por una mesa intersectorial, integrada por representantes de la Superintendencia de Seguridad Social, del Instituto de Salud Pública de Chile, de los organismos administradores de la ley N° 16.744 y del mundo académico, cuya misión fue elaborar un protocolo que identifique la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de una organización.
- 7.- Que, el instrumento aludido en el considerando anterior se denomina “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”.
- 8.- Que, a fin de aprobar dicho protocolo, y en uso de las facultades que me confiere la ley, dicto la siguiente:

Resultados obtenidos

Los resultados que se obtienen al someter cada dimensión a evaluación se miden escalarmente en riesgos, donde se parte con riesgo bajo, luego se continua con riesgo medio y se finaliza con riesgo alto. A continuación se explica que significa cada categoría que se le asigna.

1) Situación “Sin Riesgo”

Si la medición arroja que las cinco dimensiones medidas están dentro del nivel de riesgo bajo, la situación se considerará como “Sin Riesgo” y deberá repetirse el proceso de evaluación dentro de un plazo de 2 años.

2) Situación “Riesgo Medio”

Si existen al menos una dimensión cuyos resultados se ubican en riesgo moderado, la situación se considerará como “Riesgo Medio”, y la organización deberá implementar medidas correctivas locales en un plazo de 3 meses. El proceso de evaluación mediante el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve deberá repetirse en un plazo no superior a 1 año.

3) Situación “Riesgo Alto”

Si existen 1 o 2 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como “Riesgo Alto / Nivel 1”. En este caso, la organización tiene un plazo de 03 meses para implementar las medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación, y volver evaluar la presencia del riesgo mediante el Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 versión breve, 06 meses después de ejecutar las acciones correctivas.

Si existen 3 dimensiones en riesgo alto, la situación se considerará como :

“Riesgo Alto / Nivel 2”. En esta situación, la organización tiene un plazo de 06 meses para realizar medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación, junto con informar a su organismo administrador.

La organización debe también reevaluar a los 12 meses, los niveles de riesgo de los factores psicosociales, a través de la aplicación del mismo instrumento. Si en dicha reevaluación, los factores medidos disminuyeron, se informa al organismo administrador, y se reevalúa cada dos años.

Si se obtuvieron 4 o 5 dimensiones en riesgo alto en la evaluación, o si en la reevaluación se mantuviera o incrementara el nivel de riesgo, la organización deberá informar al organismo administrador, el cual informará a SEREMI de Salud y SUSESO. En tales casos, el organismo administrador asesorará a la empresa en la metodología de intervención para disminuir el nivel de riesgo.

Los resultados arrojados por el cuestionario SUSESO ISTAS 21, deben estar disponibles para conocimiento de los organismos competentes de la Ley 16.744 (Usuarios tipo I). Los

resultados deben ser puestos en conocimiento de las autoridades competentes, a requerimiento de ella, y para los fines que la Ley establece.

Aplicación del cuestionario

Para la aplicación de este cuestionario que como en todo proyecto o implementación tiene un paso a paso para así sea aceptado por la organización, para que todos los colaboradores tengan conocimiento a lo que la empresa se está sometiendo y así puedan aportar para que se dé de una forma llevadera. (dictado por manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versiones completa y breve).

1. Creación y funcionamiento del Comité de Aplicación:

Registrar cada sesión que se realice, identificando claramente a sus participantes y adjuntando un acta de los acuerdos tomados, firmada por cada uno de los integrantes. Se debe adjuntar un calendario de las actividades planificadas (Carta Gantt para ayuda del proceso).

2. Difusión y sensibilización:

Registrar cada una de las actividades realizadas (por ejemplo, reuniones, charlas, difusión por correo, volantes, carteles), su fecha de inicio y término, alcance (a quiénes va dirigida). Si se utilizó algún material gráfico de difusión, adjuntar un ejemplar impreso, registro fotográfico de las capacitaciones o charlas.

3. Aplicación del cuestionario:

Registrar las fechas de inicio y término de la aplicación del Cuestionario. Consignar el medio (electrónico, uso de plataforma de un OA, o plataforma SUSESO). Registrar el número de Cuestionarios respondidos y el número de trabajadores que son parte del centro de trabajo evaluado. Si los Cuestionarios se aplicaron en papel, estos deberán conservarse como prueba de su aplicación. Los Cuestionarios realizados sobre las plataformas electrónicas de un OA o de la SUSESO contarán con un documento que certifique la utilización de la plataforma por parte del centro de trabajo, la que deberá incluirse en la bitácora.

4. Resultados obtenidos:

Deberán archivarse en la bitácora los resultados (gráficos y/o semáforo) general y por unidad de análisis.

5. Grupos de discusión:

Registrar cada sesión de los grupos de discusión. En cada registro consignar el nombre de cada participante y su firma, del monitor(a) o conductor(a), del tiempo utilizado (ej: 45 minutos), y un breve resumen de la discusión y sus resultados.

6. Matrices de resultados y medidas preventivas acordadas:

En la bitácora, y como parte del registro de las actividades del Comité de Aplicación, deberá ponerse especial cuidado en consignar las medidas que se haya decidido adoptar, especificando cuál es la dimensión, subdimensión o problema que la medida quiere abordar, el plazo dentro del cual la medida debería ser aplicada, y el resultado que debería esperarse además del o los responsables. El conjunto de medidas así definidas constituirá el Plan de Implementación de Medidas en riesgos psicosociales para la unidad de trabajo evaluada.

CAPÍTULO N°3 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Esta es la etapa donde los resultados de los cuestionarios aplicados a los integrantes de la población objetivo se revelan para comenzar con el estudio de estos mismos. Así poder demostrar cual es la situación real de la organización

Desarrollo del cuestionario

En este punto la concientización y la sensibilización ya está hecha. Está demás decir que los trabajadores al responder éste cuestionario se hace de manera anónima (no se detalla el nombre de la persona que lo hizo), es por esto a que luego de dejar pasar el periodo de tiempo que se estipuló para que todos respondieron el cuestionario, empieza la parte en la cual se rescatan los cuestionarios si bien se hizo de manera digital, ya que por ser desarrollado en pandemia, se usó la plataforma de google form como se mencionó anteriormente.

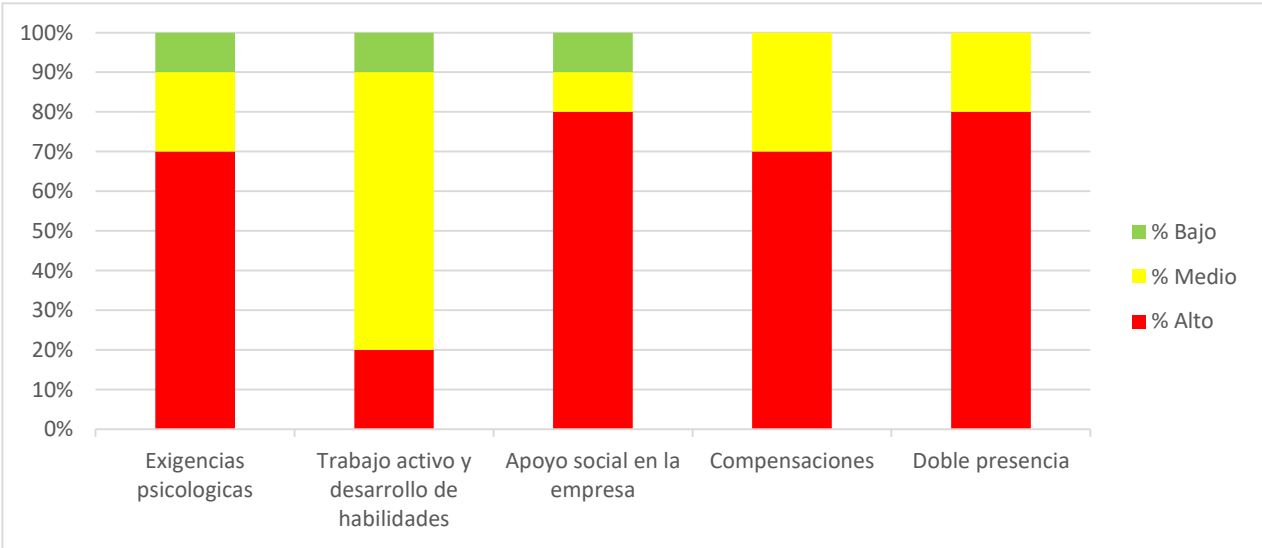
Recepción de datos y expresión de los resultados

Luego de que termina la recepción de los cuestionarios, ya sea digital o formato físico (hoja de papel), se continúa con la revisión de los puntajes obtenidos de cada prueba detallando qué puntaje tuvo cada trabajador, en cada dimensión evaluada en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21, esto ayuda a tener el conteo mejor y también es cómo funciona el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 para la obtención de los resultados globales de cada dimensión.

Resultados obtenidos

Luego de ser realizada la tabulación de los resultados de las encuestas realizadas a los diferentes trabajadores (10), se procede a realizar el análisis correspondiente de cada una de las dimensiones a evaluar, este análisis es demostrado con gráficos, porcentajes, cantidades, números, etcétera.

En los resultados arrojados luego de la tabulación se puede analizar lo siguiente:



Primera dimensión exigencias psicológicas:

En esta dimensión tiene la calificación de “riesgo alto” ya que eso fue lo que se obtuvo en el 70% de la población encuestada, en el resto de porcentaje, un 20% dió como riesgo medio y por último en la dimensión de riesgo bajo hubo un 10% que resultó este porcentaje.

Segunda dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades:

En esta dimensión predomina el porcentaje de “riesgo medio”, ya que el 70% de los encuestados dio ese resultado y por lo consiguiente, riesgo alto tiene un resultado de 20% de los encuestado y solo un 10% dio como riesgo bajo en esta dimensión

Tercera dimensión apoyo social en la empresa:

En esta dimensión dio como resultado predominante el de “riesgo alto” con un considerable resultado de un 80% de los encuestados, con un 10% dio en la estadística de riesgo medio, y con lo mismo se puntuó riesgo bajo.

Cuarta dimensión compensaciones:

Aquí solo hay dos resultados en los encuestados, que son riesgo alto y riesgo medio, en riesgo bajo a ninguno de los encuestados le dio este resultado. En esta dimensión dominó el “riesgo alto” con un 70% de los encuestados y el porcentaje de riesgo medio es de un 30%.

Quinta dimensión doble presencia:

Al igual que la dimensión antes mencionada, sólo presentaron dos resultados que son los de riesgo medio y riesgo alto, pero en lo que se diferencia es que el resultado de “riesgo alto” domina sobre el resto con un preocupante 80% de los encuestados, el resto del porcentaje que es 20% lo obtiene el riesgo medio.

Análisis de los resultados

Analizando los resultados obtenidos se puede determinar que en las dimensiones de exigencias psicológicas; apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo; compensaciones; doble presencia se obtuvo el resultado de riesgo alto. En la dimensión sobrante que es la de trabajo activo y desarrollo de habilidades se obtuvo el resultado de riesgo medio.

Por los resultados obtenidos y el análisis preliminar, se dice que la organización entra en la calificación de riesgo alto nivel dos, ya que tiene entre cuatro y cinco dimensiones en riesgo alto.

Al momento de ser diagnosticada la organización con esta calificación se hace lo siguiente:

- Se deberá informar al organismo administrador, el cual informará a SEREMI de Salud y SUSESO.
- El organismo administrador asesorará a la empresa en la metodología de intervención para disminuir el nivel de riesgo.

- Los resultados arrojados por el cuestionario SUSESO ISTAS 21, deben estar disponibles para conocimiento de los organismos competentes de la Ley 16.744
- Los resultados deben ser puestos en conocimiento de las autoridades competentes, a requerimiento de ella, y para los fines que la Ley establece.

CAPÍTULO N°4 PROPUESTA DE MEDIDAS DE MEJORA O DE INTERVENCIÓN

La dimensión que dio como resultado riesgo medio es la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. Esta dimensión se destaca por darle importancia a cómo se desenvuelve el trabajador al momento de desempeñar su labor. Esto se ve en cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad.

Esta dimensión contiene unas subdimensiones que se muestran cuando se aplica el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión completo, estas subdimensiones son cinco en total que si se miran detenidamente se puede entender de mejor manera a lo que quiere llegar la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades

Las subdimensiones son las siguientes:

1) Influencia:

Margen de decisión o autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (secuencia de la tarea, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, horarios, elección de compañeros).

2) Posibilidades de desarrollo en el trabajo:

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.

3) Control sobre los tiempos de trabajo:

Posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones. Esta dimensión complementa la de influencia.

4) Sentido del trabajo:

Más allá de los fines simplemente instrumentales que puede tener el trabajo (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos), el sentido del trabajo consiste en relacionarlo con otros valores o fines trascendentes.

5) Integración en la empresa:

Identificación de cada persona con la empresa o institución en general. No se refiere al contenido del trabajo en sí.

Para poder ayudar a mejorar el diagnóstico de esta dimensión hay que sumergirse en lo que es el contexto que están viviendo los trabajadores evaluados, que es el contexto educacional, entonces al ver este enfoque se puede comprender de mejor manera cuales son las necesidades que tienen ellos que ocupando esta herramienta podemos evidenciarlas y tomar cartas en el asunto.

Factores que pueden ayudar a disminuir el riesgo en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades:

- Incluir a los docentes en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo
- Aumentar el cupo para postulación a capacitación y post-gradados
- Reuniones periódicas para evaluar problemas que ocurren en donde se desempeña en el trabajo
- Que organicen sus tiempos para la realización de tareas

Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2

Las dimensiones de riesgo alto que arrojaron en los resultados son un total de cuatro dimensiones que corresponde al 80% de las dimensiones evaluadas, que si se mira de esa manera es una cifra muy preocupante y que evidencia en la situación en la que están los profesores, que no cabe la menor duda que en los establecimiento en los que las características son similares puede ocurrir un fenómeno parecido.

Para comenzar con ésta propuesta de intervención es mejor partir por orden cronológico para ver las dimensiones, partiendo por la dimensión de exigencias psicológicas que contiene cinco subdimensiones, que son las que se pueden ver cuando se realiza el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión completo, el objetivo de esta dimensión y sus subdimensiones, estas se componen de dos grupos, lo que son cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) y los cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo) y las subdimensiones que son las siguientes:

1. Exigencias psicológicas cuantitativas :

Cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo o bien una distribución temporal irregular de las tareas. Puede ocurrir la situación contraria, en que las exigencias sean limitadas o escasas. Las exigencias cuantitativas muy altas suelen relacionarse con falta de personal, inadecuada planificación del trabajo o de la tecnología.

2. Exigencias psicológicas cognitivas:

Exigencias sobre diferentes procesos mentales (atención, memoria, decisiones) y responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace.

3. Exigencias psicológicas emocionales:

Mantenerse emocionalmente distante de la tarea, sobre todo cuando hay que relacionarse a nivel personal con los usuarios que también se expresan emocionalmente, y ante lo que el trabajador puede reaccionar con agobio o “desgaste emocional”.

4. Exigencias psicológicas de esconder emociones:

Demanda de ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente ante la atención de personas. En especial se refiere al control de la rabia o de la angustia, pero en ocasiones también se refiere a otras emociones. Esta subdimensión y la anterior suelen ser elevadas en ocupaciones que atienden a personas directamente (usuarios, pacientes, alumnos, reos) o por teléfono.

5. Exigencias psicológicas sensoriales:

Exigencias laborales que significan utilizar los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.

Luego de analizar todos los puntos citados y la revisión de qué significa cada subdimensión de la dimensión en estudio, se puede determinar los siguientes factores que se pueden realizar o se pueden implementar para disminuir el riesgo en el que está esta dimensión.

Recomendaciones o consideraciones para la dimensión de exigencias psicológicas:

- Ajuste de carga laboral.
- Disposición de ayudantes para aliviar el trabajo.
- Mejorar el ambiente de trabajo y hacerlo más confortable para todos.
- Que los puntos de vista de los trabajadores se reflejen en la toma de decisiones sobre la mejora del entorno de trabajo.
- Implementación de salas de descanso para los docentes

Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2

La otra dimensión que alcanza puntaje para entrar en la categoría de riesgo alto, es una dimensión que habla sobre si el trabajador se siente respaldado por la empresa en la que se desempeña y busca que el liderazgo sea un factor importante en la organización y forme parte como un factor determinante que afecte a la empresa de manera positiva.

La dimensión Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo es una dimensión que lo que busca principalmente es que el trabajador se intente ver como la organización lo ve y a veces eso no resulta como la organización espera (que son buenos resultados)

Para tener un apoyo al momento de ver qué intervenciones nos ayudarían para poder disminuir la calificación de riesgo en una dimensión, hay que ver también en las subdimensiones que se separa la dimensión a que estamos evaluando actualmente, se ven las subdimensiones que se encuentran de manera más exhaustiva en el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión completo.

1. Claridad de rol:

Grado de definición de las acciones y responsabilidades del puesto de trabajo.

2. Conflicto de rol:

Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo que pueden generar conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer son diferentes de las normas y valores personales.

3. Calidad de liderazgo:

Conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de dirimir conflictos, planificar y distribuir el trabajo en forma ecuánime, preocupación por el bienestar de sus subordinados y habilidades de comunicación.

4. Calidad de la relación con superiores:

Atributos tanto del jefe directo como de la organización en general que posibilita recibir el tipo de ayuda e información que se necesita y en el momento adecuado para realizar el trabajo.

5. Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo:

Relaciones con los compañeros de trabajo que se expresan tanto en formas de comunicación como en la posibilidad de recibir el tipo de ayuda para realizar el trabajo en el momento adecuado, así como el sentido de pertenencia a un equipo

Recomendaciones o consideraciones para la dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

- Incrementar relaciones entre subordinados y superior
- Mantener la comunicación entre colaboradores
- Compartir con los trabajadores los proyectos dirigidos a lograr un cambio.
- Asegúrese de que los trabajadores sepan que deben informar cuando los problemas se presenten y participar en resolverlos.
- Se debe prestar atención a mantener la privacidad de las personas involucradas y al tratamiento de los datos personales y confidenciales y cualquier otra información de acuerdo con los procedimientos establecidos para protección de la privacidad.

Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2

La siguiente dimensión que está señalada según orden numérico es la dimensión que se ocupa de compensaciones, lo que quiere decir este término es que se preocupa si la recompensa que está recibiendo cualquier persona que se desempeñe en la organización, esté acorde con el esfuerzo que le da el colaborador en hacer esta tarea, misión, objetivo, etcétera.

La dimensión compensaciones al igual que el resto de las dimensiones, la actual dimensión cuenta con un total de 3 subdimensiones donde cada una evalúa los siguientes aspectos. Estas subdimensiones son las que señala el cuestionario SUSESO/ISTAS21- completo.

1. Estima

Reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo. Incluye recibir un trato justo. Componente de la dimensión de compensaciones del trabajo integrante del modelo “esfuerzo – compensaciones” y de la “justicia organizacional”.

2. Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato.

Preocupación por las condiciones del contrato, estabilidad o renovación, variaciones del sueldo, formas de pago del sueldo, posibilidades de despido y ascenso.

3. Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo.

Incluye la inseguridad sobre condiciones de trabajo tales como movilidad funcional (cambios de tareas) y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo.

Recomendaciones o consideraciones para la dimensión compensaciones

- Alabe el buen desempeño de los trabajadores con premiaciones o felicitaciones
- Informe a los trabajadores de manera sistemática sobre las consecuencias de su trabajo, ya sean buenas o malas
- Trate a todos los trabajadores por igual (sin importar sexo, orientación sexual, nivel socioeconómico, etcétera...)
- Establezca un sistema de recompensas y délo a conocer a todos a través de reuniones, folletos o boletines informativos. Obtenga información sobre el sistema y las buenas prácticas que han sido recompensados
- Proporcione a los trabajadores información sobre su buen trabajo, esto les ayudará a desarrollar un sentido de orgullo y autoestima. Esto también les anima a trabajar mejor en el futuro
- Haga todo lo posible para garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres con respecto a su continuidad en el empleo. La seguridad de un trabajo estable para los empleados en situación de licencia parental debe ser observada como parte de la política en este sentido.

Propuesta para intervención a dimensiones de riesgo alto / nivel 2

Finalizando la evaluación y todas las recomendaciones y consideraciones de las anteriores dimensiones, llegamos a la dimensión que, para esta, es la más importante, ya que es la dimensión que mayor puntaje ha obtenido y por ende es la más preocupante por lo demás. Está claro que es de las dimensiones con relevancia, ya que traspasa las barreras de un colaborador como tal, sino que se relaciona con el entorno en el que está metido el trabajador,

ya que tiene licencia con el rol del hogar y todo lo que está de la mano con lo que es vivir en un hogar, sea con quien sea y la cantidad de gente que sea.

Esta dimensión es la de doble presencia que en su descripción dice que mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman “interferencia trabajo-familia”.

Al momento de evaluar esta dimensión el resultado fue que dio para algunos riesgo medio y a la gran mayoría obtuvo riesgo alto, la no presencia de riesgo bajo es un indicador de que esta dimensión es la más afectada en la organización. A diferencia de las otras dimensiones, ésta en especial tiene solo una subdimensión que se evalúa con más detalle en el cuestionario SUSESO/ISTAS21- completo.

Esta subdimensión es:

1. Preocupación por tareas domésticas:

Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral. Es más frecuente en las mujeres por lo que se produce una inequidad de género.

Recomendaciones o consideraciones para la dimensión doble presencia

- Verifique si las vacaciones, incluyendo los días libres entre turnos, son suficientes y apropiados para la recuperación de fatiga debido a los turnos largos o irregulares.
- Asegúrese de que los períodos entre turnos son suficientemente largos y no dan lugar a que se acumule la fatiga o se vuelva crónica. Se debe prestar atención especial a evitar dos o más turnos consecutivos de duración excesiva. Es necesario reorganizar los horarios de trabajo para evitar tal situación.
- Proporcione el apoyo necesario a los trabajadores que requieran servicios de cuidados infantiles y para ancianos.
- Fomente el apoyo entre trabajadores con respecto al cumplimiento de las responsabilidades familiares.
- Proporcionar apoyo a los trabajadores para utilizar los servicios de desplazamiento de y al trabajo.
- Aliente a los trabajadores a ser voluntarios en actividades en sus comunidades, dándoles apoyo en ese tipo de actividades
- Involucre activamente a las y los trabajadores en la planificación, organización y mejora de las condiciones de trabajo.
- El impacto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores debe ser una de las preocupaciones principales en la exploración de opciones aceptables para ambos.

Por el diagnóstico que nos tocó que es riesgo alto nivel 2 nos corresponde que la organización deberá informar al organismo administrador, el cual informará a SEREMI de Salud y SUSESO. En tales casos, el organismo administrador asesorará a la empresa en la metodología de intervención para disminuir el nivel de riesgo.

Los resultados arrojados por el cuestionario SUSESO ISTAS 21, deben estar disponibles para conocimiento de los organismos competentes de la Ley 16.744 (Usuarios tipo I). Los resultados deben ser puestos en conocimiento de las autoridades competentes, a requerimiento de ella, y para los fines que la Ley establece. Esto lo dice el manual Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21- breve y completo

Aunque la organización esté en la mira en el contexto legal y en el organismo SUSESO, no se puede detener el funcionamiento de la misma.

CONCLUSIÓN

Podemos decir que el diagnóstico es preocupante, ya que en una clase de organización que es la que estamos estudiando es una organización que va más allá a lo que es una empresa convencional ya que es una organización que se preocupa de la educación de adolescentes y menores de edad. Esta población tiene una particularidad es que se encuentran en una etapa en la cual todo tiene que ser de manera delicada y dedicada.

Es por esto que las personas que están encargadas de hacerle llegar esta información o de educarlos tienen que ser personas en que su estado de salud mental esté al cien por ciento. Porque si no se puede ocasionar que no se llegue la información adecuada y esto afecte a que los estudiantes no logran aprender de la manera óptima, eso conlleva a un bajo rendimiento académico y la pérdida del interés al aprender.

Con seguridad se puede afirmar que este tipo de diagnóstico no está ajeno lo que se puede representar al bar al resto de los establecimientos educacionales que se dedican al mismo rubro que es la educación media básica o primaria. Es por esto aquí este estudio va dirigido precisamente a este tipo de establecimiento porque es preocupante la manera que se encuentran en el ámbito de Salud Mental.

Recapitulando a la organización en la que se está en estudio se puede afirmar que la manera en la que se está llevando los riesgos psicosociales es una forma errónea o lo más probable es que no se hayan pensado una manera cómo sobrellevarlos. Recapitulando a la organización en la que se está en estudio se puede afirmar que la manera en la que se está llevando los riesgos psicosociales es una forma errónea o lo más probable es que no se hayan pensado una manera cómo sobrellevarlos.

Según lo que dicta la SUSESO la organización tiene un plazo de 06 meses para realizar medidas correctivas locales para las dimensiones en evaluación, junto con informar a su organismo administrador.

La organización debe también reevaluar a los 12 meses, los niveles de riesgo de los factores psicosociales, a través de la aplicación del mismo instrumento. Si en dicha reevaluación, los factores medidos disminuyeron, se informa al organismo administrador, y se reevalúa cada dos años.

Si se obtuvieron 4 o 5 dimensiones en riesgo alto en la evaluación, o si en la reevaluación se mantuviera o incrementara el nivel de riesgo, la organización deberá informar al organismo administrador, el cual informará a SEREMI de Salud y SUSESO. En tales casos, el organismo administrador asesorará a la empresa en la metodología de intervención para disminuir el nivel de riesgo.

Los resultados arrojados por el cuestionario SUSESO ISTAS 21, deben estar disponibles para conocimiento de los organismos competentes de la Ley 16.744 (Usuarios tipo I). Los resultados deben ser puestos en conocimiento de las autoridades competentes, a requerimiento de ella, y para los fines que la Ley establece.

Las acciones que hay que tomar para reducir el riesgo al momento de realizar la revolución que sería el de 6 meses continuas se recomienda hacer las siguientes acciones:

Para dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades:

- Incluir a los docentes en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo
- Aumentar el cupo para postulación a capacitación y post-gradados
- Reuniones periódicas para evaluar problemas que ocurren en donde se desempeña en el trabajo
- Que organicen sus tiempos para la realización de tareas

Para dimensión exigencias psicológicas:

- Ajuste de carga laboral.
- Disposición de ayudantes para alivianar el trabajo.
- Mejorar el ambiente de trabajo y hacerlo más confortable para todos.
- Que los puntos de vista de los trabajadores se reflejan en la toma de decisiones sobre la mejora del entorno de trabajo.
- Implementación de salas de descanso para los docentes

Para dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo:

- Incrementar relaciones entre subordinados y superior
- Mantener la comunicación entre colaboradores
- Compartir con los trabajadores los proyectos dirigidos a lograr un cambio.
- Asegúrese de que los trabajadores sepan que deben informar cuando los problemas se presenten y participar en resolverlos.
- Se debe prestar atención a mantener la privacidad de las personas involucradas y al tratamiento de los datos personales y confidenciales y cualquier otra información de acuerdo con los procedimientos establecidos para protección de la privacidad.

Para dimensión compensaciones:

- Alabe el buen desempeño de los trabajadores con premiaciones o felicitaciones
- Informe a los trabajadores de manera sistemática sobre las consecuencias de su trabajo, ya sean buenas o malas
- Trate a todos los trabajadores por igual (sin importar sexo, orientación sexual, nivel socioeconómico, etcetera...)
- Establezca un sistema de recompensas y delo a conocer a todos a través de reuniones, folletos o boletines informativos. Obtenga información sobre el sistema y las buenas prácticas que han sido recompensados
- Proporcione a los trabajadores información sobre su buen trabajo, esto les ayudará a desarrollar un sentido de orgullo y autoestima. Esto también les anima a trabajar mejor en el futuro
- Haga todo lo posible para garantizar la igualdad de las mujeres y los hombres con respecto a su continuidad en el empleo. La seguridad de un trabajo estable para los

empleados en situación de licencia parental debe ser observada como parte de la política en este sentido.

Para dimensión doble presencia:

- Verifique si las vacaciones, incluyendo los días libres entre turnos, son suficientes y apropiados para la recuperación de fatiga debido a los turnos largos o irregulares.
- Asegúrese de que los períodos entre turnos son suficientemente largos y no dan lugar a que se acumule la fatiga o se vuelva crónica. Se debe prestar atención especial a evitar dos o más turnos consecutivos de duración excesiva. Es necesario reorganizar los horarios de trabajo para evitar tal situación.
- Proporcione el apoyo necesario a los trabajadores que requieran servicios de cuidados infantiles y para ancianos.
- Fomente el apoyo entre trabajadores con respecto al cumplimiento de las responsabilidades familiares.
- Proporcionar apoyo a los trabajadores para utilizar los servicios de desplazamiento de y al trabajo.
- Aliente a los trabajadores a ser voluntarios en actividades en sus comunidades, dándoles apoyo en ese tipo de actividades
- Involucre activamente a las y los trabajadores en la planificación, organización y mejora de las condiciones de trabajo.
- El impacto sobre la salud y la seguridad de los trabajadores debe ser una de las preocupaciones principales en la exploración de opciones aceptables para ambos.

BIOGRAFÍA & LINKOGRAFÍA

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/DocumentosMinsal/8%20Factores%20Psicosociales/2%20Normativa/SUSESO%20Manual%20del%20m%C3%A9todo%20del%20cuestionari%20SUSESO%20ISTAS%2021%202018.pdf>

<https://www.achs.cl/portal/Empresas/DocumentosMinsal/8%20Factores%20Psicosociales/5%20Material%20para%20Intervenci%C3%B3n/ACHS%20Repertorio%20de%20Medidas%20Psicosociales%202017%20Junio.pdf>

https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf

<https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

https://docs.google.com/forms/d/1Y50xuyo1vyTZdjAdcCDOez_HeGJIA7jmIx-9Zm6TtOs/edit?usp=drive_web

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041130>

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766>

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=9231>

https://www.mutual.cl/Portals/0/prevencion_riesgos/riesgos_sicosociales_pdf/RE336_APR UEBA_PROTOCOLO.pdf

Leka S, Jain A. Health impact of psychosocial hazards at work: an overview. Geneve: World Health Organization; 2010.

Alvarado R, Pérez-Franco J, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcón A, Marchetti N, Aranda W. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. Rev Med Chile 2012;140:1154-63.

Karasek R.A (1979), Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign, Adm Sci Quart, vol. 24, pp. 285-308

ANEXOS

Cuestionario N°1:

Datos demográficos.

Sexo.

☐ Hombre

☒ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☒ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

Docente

Departamento en el que se desempeña

Primer ciclo

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

Siempre

La mayoría de las veces

Algunas veces

Sólo unas pocas veces

nunca

¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

☐

☐

☐

☒

☐

¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?

☐

☐

☒

☐

☐

¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

☐

☐

☒

☐

☐

Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

☐

☒

☐

☐

☐

¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?

☐

☐

☒

☐

☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☐	☐	☐	☒	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☐	☒	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☐	☒	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☐	☒	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☒	☐	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☒	☐	☐	☐	☐

Cuestionario N°2:

Datos demográficos.

Sexo.

☐ Hombre

☒ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☒ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

Profesora

Departamento en el que se desempeña

Ciencias

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☐	☒	☐	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☐	☐	☒	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☐	☐	☒	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☐	☒	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☒	☐	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☐	☒	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☐	☐	☒	☐	☐

Cuestionario N°3:

Datos demográficos.

Sexo.

☐ Hombre

☒ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☒ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

Docente matemática

Departamento en el que se desempeña

Docente planta

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☒	☐	☐	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☒	☐	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☒	☐	☐	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☒	☐	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☒	☐	☐	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☒	☐	☐	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☒	☐	☐	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☐	☒	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☒	☐	☐	☐	☐

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☐	☒	☐	☐	☐

Cuestionario N°4:

Datos demográficos.

Sexo.

☐ Hombre

☒ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☐ Entre 26 y 35 años

☒ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Educación

Cargo que desempeña

Educadora de párvulos

Departamento en el que se desempeña

Educación

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

Siempre

La mayoría de las veces

Algunas veces

Sólo unas pocas veces

nunca

¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

☐

☐

☒

☐

☐

¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?

☐

☐

☐

☒

☐

¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

☐

☐

☒

☐

☐

Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?

☐

☐

☒

☐

☐

¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?

☐

☒

☐

☐

☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☐	☐	☒	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☐	☒	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☒	☐	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☒	☐	☐	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☒	☐	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☒	☐	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☒	☐	☐	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☐	☐	☐	☒

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☒	☐	☐	☐	☐

Cuestionario N°5:

Datos demográficos.

Sexo.

☐ Hombre

☒ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☐ Entre 26 y 35 años

☒ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

Docente

Departamento en el que se desempeña

Religión

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☐	☐	☒	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☒	☐	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☒	☐	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☐	☒	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☐	☒	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☐	☒	☐	☐	☐

Cuestionario N°6:

Datos demográficos.

Sexo.

☒ Hombre

☐ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☒ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

docente en historia

Departamento en el que se desempeña

historia y geografía

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☐	☐	☒	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☐	☒	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☐	☐	☒	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☐	☐	☒	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☐	☒	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☐	☐	☒	☐	☐

Cuestionario N°7:

Datos demográficos.

Sexo.

☒ Hombre

☐ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☐ Entre 26 y 35 años

☒ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

Docente

Departamento en el que se desempeña

departamento de educación física

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☐	☒	☐	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☒	☐	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☒	☐	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☐	☐	☒	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☐	☐	☒	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☒	☐	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión doble presencia *

Siempre

La mayoría de las veces

Algunas veces

Sólo unas pocas veces

Nunca

Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

Cuestionario N°8:

Datos demográficos.

Sexo.

Hombre

Mujer

Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

pedagoga en filosofía

Departamento en el que se desempeña

historia y geografía

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☐	☒	☐	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☒	☐	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☒	☐	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☒	☐	☐	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☒	☐	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☐	☐	☒	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☐	☒	☐	☐	☐

Cuestionario N°9:

Datos demográficos.

Sexo.

☒ Hombre

☐ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☒ Menos de 26 años

☐ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☐ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

Docente en matematicas

Departamento en el que se desempeña

Matematicas

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☐	☐	☒	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☐	☐	☐	☒	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☐	☒	☐	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☒	☐	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☒	☐	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☒	☐	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☐	☐	☒	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☒	☐	☐	☐	☐

Dimensión doble presencia *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)	☐	☐	☒	☐	☐

Cuestionario N°10:

Datos demográficos.

Sexo.

☐ Hombre

☒ Mujer

☐ Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

☐ Menos de 26 años

☐ Entre 26 y 35 años

☐ Entre 36 y 45 años

☐ Entre 46 y 55 años

☒ Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

Establecimiento en el que se desempeña

Cargo que desempeña

Docente en lenguaje

Departamento en el que se desempeña

Depratamento de lenguaje

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	nunca
¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	☐	☒	☐	☐	☐
Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	☐	☐	☒	☐	☐

Dimensión exigencias psicológicas *

	Siempre	La mayoría de la veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	☐	☐	☐	☐	☒
En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	☐	☐	☐	☒	☐
En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	☐	☐	☒	☐	☐
En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	☒	☐	☐	☐	☐
¿Su trabajo requiere atención constante?	☐	☒	☐	☐	☐

Dimensión apoyo social en la empresa *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	☐	☐	☐	☒	☐
¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	☐	☐	☒	☐	☐
¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?	☐	☐	☒	☐	☐
Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	☐	☐	☒	☐	☐
Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión compensaciones *

	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?	☐	☒	☐	☐	☐
¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?	☐	☒	☐	☐	☐
Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	☐	☐	☐	☒	☐

Dimensión doble presencia *

Siempre

La mayoría de las veces

Algunas veces

Sólo unas pocas veces

Nunca

Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

Cuestionario sin responder:

...

Sexo.

Hombre

Mujer

Prefiero no decirlo

¿Qué edad tiene?

Menos de 26 años

Entre 26 y 35 años

Entre 36 y 45 años

Entre 46 y 55 años

Más de 55 años

Caracterización de su trabajo actual.

×

:

Descripción (opcional)

Establecimiento en el que se desempeña

Texto de respuesta corta

Cargo que desempeña

Texto de respuesta corta

Departamento en el que se desempeña

Texto de respuesta corta

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades *

Siempre

La mayoría de l...

Algunas veces

Sólo unas poca...

nunca

¿Tiene influenci...

¿Puede dejar s...

¿Su trabajo per...

Las tareas que ...

¿Siente que su ...

Dimensión exigencias psicológicas *

Siempre

La mayoría de l...

Algunas veces

Sólo unas poca...

Nunca

¿Puede hacer s...

☐

☐

☐

☐

☐

En su trabajo, ¿...

☐

☐

☐

☐

☐

En general, ¿co...

☐

☐

☐

☐

☐

En su trabajo, ¿...

☐

☐

☐

☐

☐

¿Su trabajo req...

☐

☐

☐

☐

☐

...

Dimensión apoyo social en la empresa *

Siempre

La mayoría de l...

Algunas veces

Sólo unas poca...

Nunca

¿Sabe exactam...

☐

☐

☐

☐

☐

¿Tiene que hac...

☐

☐

☐

☐

☐

¿Recibe ayuda ...

☐

☐

☐

☐

☐

Entre compañer...

☐

☐

☐

☐

☐

Sus jefes inme...

☐

☐

☐

☐

☐

Dimensión compensaciones *

Siempre

La mayoría de l...

Algunas veces

Sólo unas poca...

Nunca

¿Está preocupa...

☐

☐

☐

☐

☐

¿Está preocupa...

☐

☐

☐

☐

☐

Mis superiores ...

☐

☐

☐

☐

☐

...

Dimensión doble presencia *

Siempre

La mayoría de l...

Algunas veces

Sólo unas poca...

Nunca

Cuándo está en...

☐

☐

☐

☐

☐

¿Hay situacion...

☐

☐

☐

☐

☐