

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

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA TRABAJAR LOS FACTORES
PSICOSOCIALES DESDE LA EVALUACIÓN ISTAS 21 EN EMPRESA ISS**

Trabajo de Titulación para optar al Título de
TÉCNICO UNIVERSITARIO EN
PREVENCIÓN DE RIESGOS

Alumnas:

Yohanna Millapi Huenullán

Yessenia Romero Núñez

Profesor Guía:

Freddy Pacheco Ríos

2022

DEDICATORIA

Nuestro trabajo de título está dedicado a todas las personas que nos han apoyado y ayudado en este proceso importante. A nuestras familias, nuestros hijos Tomás e Ignacia, amigos, profesores, nuestro profesor guía Freddy Pacheco, Nuestro jefe de Carrera Victor Lizama y la tía Ceci.

Yo Johanna especialmente le dedico este trabajo de título a mi mamá Lorenza ojala que donde esté se sienta orgullosa de mí, tanto como yo lo estoy de ella por todos los valores que me entregó, a mi hermana, mi papá, mi hijo , mi cuñado , por siempre estar conmigo y darme su apoyo, Y a mi sobrinito/a que viene en camino, los amo.

Yo Yessenia dedico este trabajo de título a mis padres, hermanas, sobrino, mi pareja y su familia por el apoyo incondicional en este proceso, pero sobre todo dedicado a mi hija Ignacia que ella es mi motivación de cada proceso.

Sin Ustedes Nada sería posible, GRACIAS.

RESUMEN

El trabajo que presentaremos a continuación tiene como objetivo desarrollar una propuesta de intervención para evaluar los riesgos psicosociales presentes en la empresa ISS de aseo, que presta servicio en la universidad Técnico Federico Santa María, sede Concepción. Y así identificar y evaluar de forma preventiva

Comenzamos describiendo la organización, como su rubro y proceso productivo. Luego nombramos normativas nacionales e internacionales relacionadas con la salud de los trabajadores, los factores psicosociales y el instrumento con el cual evaluaremos, en este caso será SUSESO ISTAS/21. También mencionaremos los conceptos que son aplicables al tema.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales en los trabajadores utilizamos el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve, el cual tiene 5 dimensiones a evaluar.

Realizamos dos evaluaciones con el cuestionario SUSESO/ISTAS21 en el año 2019 con un total de 11 trabajadores y en el presente año 2022 con un total de 15 trabajadores evaluados. Les informamos del proceso a realizar y ellos estuvieron de acuerdo respondiendo de manera seria, anónima y con buena disposición al momento de responder el cuestionario.

Aplicado el cuestionario, tabulamos los resultados obtenidos de la evaluación, donde según los resultados la organización se encuentra con un nivel de riesgo alto en la dimensión Doble Presencia en el año 2019 y 2022. Obteniendo también como resultado el año 2022, cuatro dimensiones en riesgo medio, donde habrá que actuar de forma preventiva para corregir y así no se conviertan en Niveles de riesgo altos.

Propondremos medidas de intervención para la dimensión Doble Presencia que se encuentra en de nivel de Riesgo Alto en ambos años. Esta dimensión se refiere a la conciliación vida laboral y socio laboral siendo esto elemento crucial dentro de los factores psicosociales laborales, dentro de este aspecto se agrupan la carga socio

Familiar, el tiempo libre, el traslado desde y hacia el trabajo y la satisfacción con diferentes aspectos de la vida en el trabajo.

Para cumplir nuestro objetivo realizamos la propuesta de intervención usando capacitaciones de conciliación trabajo- familia y de autocuidado . También mencionamos ejercicios antiestrés para la jornada laboral, entre otras actividades que nos permitan disminuir el riesgo nivel alto de la empresa.

Índice

INTRODUCCIÓN	1
ALCANCE.....	2
OBJETIVOS	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos	3
Capítulo I.....	4
Describir las características organizacionales de la empresa ISS.....	4
Empresa:.....	4
Ubicación:	5
Rubro:.....	5
Proceso productivo:.....	5
Capítulo II: Identificar Conceptos Aplicables.....	6
2.1 Cuestionario SUSESO/ISTAS21-versión breve:	7
2.2 Protocolo:	7
2.3 Riesgos psicosociales:.....	8
2.3.1 Efectos de Riesgos psicosociales:	8
2.4 Factores de riesgo psicosocial:.....	9
2.5 Condiciones de Trabajo:	9
2.6 Salud laboral:	10
2.7 Salud mental:.....	10
2.8 Estrés:.....	10
2.9 Acoso laboral:	10
2.10 Violencia laboral:	10
Capítulo III: Marco Legal	11
3.1 - NORMATIVA NACIONAL	12

3.1.1 LEY 16.744/1968: “ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL.....	12
TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES”	12
3.1.2 DECRETO SUPREMO N°594/2000: “APRUEBA REGLAMENTO SOBRE.....	14
CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BÁSICAS EN LOS LUGARES	14
DE TRABAJO”	14
3.1.3 DECRETO SUPREMO N°40/1969: “APRUEBA REGLAMENTO SOBRE.....	14
PREVENCION DE RIESGOS PROFESIONALES”	14
CÓDIGO DEL TRABAJO	15
DECRETO SUPREMO No 109/1968: “APRUEBA REGLAMENTO PARA LA	16
CALIFICACION Y EVALUACION DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y.....	16
ENFERMEDADES PROFESIONALES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN.....	16
LA LEY 16.744, DE 1o DE FEBRERO DE 1968, QUE ESTABLECIÓ EL SEGURO.....	16
SOCIAL CONTRA LOS RIESGOS POR ESTOS ACCIDENTES Y	16
ENFERMEDADES”	16
3.1.5 RESOLUCIÓN EXENTA 336/2013: “APRUEBA PROTOCOLO DE	17
VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO”	17
3.1.6 LEY 19518 Estatuto de Capacitación y empleo	18
3.2 NORMATIVA INTERNACIONAL.....	19
3.2.1 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, 1981 (Núm. 155) OIT (Organización Internacional del Trabajo).....	19

3.2.2 Salud de los trabajadores; Plan de acción mundial - OMS (Organización Mundial Salud) (2015-2025).....	20
3.2.3 NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales	21
Capítulo IV: Aplicación cuestionario SUSESO ISTAS-21 en empresa ISS CHILE S.A.....	22
4.1 Planificación para aplicar cuestionario	22
4.1.1 Cuestionario SUSESO ISTAS/21 versión breve: es una versión acotada del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 para ser aplicado en cualquier empresa o institución, pública o privada, adscrita al sistema de seguridad social regido por la Ley 16.744, con fines de cribado o tamizaje, prevención, fiscalización en riesgo psicosocial.	23
DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO VERSIÓN BREVE.....	23
4.2 Aplicación Cuestionario SUSESO ISTAS/21.....	24
Tabulación de Resultados	24
4.4 Análisis de Resultados	25
4.4.1 Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Aplicado en el año 2019	25
4.4.2 Cuestionario SUSESO ISTAS/21 Aplicado el Año 2022.....	27
Comparación de ambos Cuestionarios SUSESO/ISTAS21 Realizados en año 2019 y 2022.....	28
4.6 “Dimensión en Riesgo Alto, Doble presencia”.....	29
CAPÍTULO V: Propuesta para la intervención de factores Psicosociales en la empresa ISS.....	30
5.1 Propuesta de intervención mediante un programa de capacitación a trabajadores	31
5.1.1 ¿Qué es la Capacitación?	31
Objetivo general:.....	31
Objetivo Específicos:	31
5.1.2 Capacitación de Autocuidado	32

5.1.3 Capacitación Conciliación Trabajo - Familia	36
Ejercicios Antiestrés.....	39
5.3 Apoyo Social.....	41
Actividades o programas para la conciliación trabajo y vida familiar.....	42
Conclusión	45
BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXOS	49
Anexo A: Cuestionarios istas21 versión breve	49
Anexo B: Capacitación de autocuidado	51
Anexo C: Capacitación conciliacion trabajo -familia	57
Anexo D:Ejercicios antiestrés	61

SIGLA Y SIMBOLOGÍA

OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y salud
D.S	Decreto Supremo
MINSAL	Ministerio de Salud
NTP	Notas Técnicas de Prevención
COPSOQ	Cuestionario Psicosocial de Copenhague
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, y a la eficacia de las entidades para las que trabajan. Los factores de riesgos psicosocial y los riesgos psicosociales están siendo reconocidos en el ámbito laboral, ya que a causa de estos riesgos se ha aumentado los accidentes y enfermedades durante los últimos años. Por esta razón es necesaria la realización de esta propuesta de intervención para poder identificar y evaluar de forma preventiva en la empresa ISS.

La organización mundial de la salud menciona al estrés laboral como una “enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores”.

Dado a los altos porcentajes de licencias médicas, el 41% del total de las patologías que afectan a la clase trabajadora corresponde a enfermedades mentales ocasionadas por las condiciones de trabajo.

El estrés es considerado como la primera causa de ausentismo laboral y disminución de la productividad generando altos costos. Un reporte de la agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, en el año 2002, señala que “Es cada vez mayor el porcentaje de trabajadores que están siendo afectados por el estrés en diversas actividades económicas”. Francisco Álvarez (2006)

“En nuestra normativa nacional, el decreto Supremo 109 “Sobre la clasificación de las enfermedades Profesionales”, nombra en su artículo 19 N° 13 las neurosis profesionales incapacitante como enfermedad, y que puede adquirir distintas formas de presentación clínica. En todos los trabajos que expongan riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.

Por los motivos expuestos es indispensable que exista intervención eficiente y adecuada para trabajar las dimensiones psicosociales afectan en la organización, y así

otorgar una mayor seguridad, educando al trabajador de su bienestar físico y mental y de esta forma entregar desarrollo, crecimiento y solución a la organización.

ALCANCE

El alcance de nuestra propuesta de intervención es poder aplicar el Cuestionario SUSESO ISTAS/21 versión breve en los trabajadores de la empresa ISS de aseo que se encuentran trabajando dentro de la Universidad Técnica Federico Santa María, sede Concepción, con el fin de poder identificar y proponer medidas de prevención para los factores psicosociales identificados.

OBJETIVOS

Objetivo general

- Evaluar los factores de riesgos psicosociales presentes en la empresa de aseo que presta servicio a la universidad

Objetivos específicos

- Aplicar cuestionario SUSESO/ISTAS21 en trabajadores de la empresa dedicada al rubro del aseo
- Identificar y analizar los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21.
- Proponer medidas de intervención una vez realizado el análisis del Cuestionario.

CAPÍTULO I
DESCRIBIR LAS CARACTERÍSTICAS ORGANIZACIONALES DE LA
EMPRESA ISS.

Empresa:

ISS Chile S A, .La empresa ISS se fundó en el año 1901, desde entonces entrega una amplia gama de servicios en los cuales se encuentra servicios de seguridad, servicios de oficinas, servicios de mantenimiento, servicios de limpieza entre otros.

En Chile lleva más de 40 años entregando servicios en los cuales los que más se destacan es el área de casinos atendidos por el personal de ISS y el área de limpieza en cual ya en su rubro de limpieza está con un cobertura en todo Chile.

Ubicación:

En Concepción está ubicado en Paicaví 1945, Concepción, Bío Bío, Chile.

Rubro:

Los trabajadores que fueron evaluados con el cuestionario de ISTAS 21, se dedican al rubro de limpieza en la sede de concepción de la UTFSM, los cuales ocupan un rol súper importante para el mantenimiento de aseo en baños, aulas, casinos laboratorios, oficinas etc.

Proceso productivo:

El proceso productivo en el área de la limpieza es mantener día a día estandarizada la limpieza en útiles, equipos, suelos, paredes, baños, vidrios, etc. En los cuales en tiempos de pandemia se ha aumentado aún más su importancia, ya que es importante mantener desinfectado cualquier tipo de área en el cual las personas transitan.

CAPÍTULO II:
IDENTIFICAR CONCEPTOS APLICABLES

2.1 Cuestionario SUSESO/ISTAS21-versión breve:

Versión acotada del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 para ser aplicado en cualquier empresa o institución, pública o privada, adscrita al sistema de seguridad social regido por la Ley 16.744, con fines de cribado tamizaje, prevención, fiscalización en riesgo psicosocial. Se encuentra disponible en www.suseso.cl o en los Organismos Administradores del seguro de la Ley 16.744 o mutualidades de empleadores.

En Chile está validado por un equipo dirigido por la Superintendencia de Seguridad Social, es un instrumento de evaluación de Riesgos psicosociales, que permite identificar y medir aquellos factores psicosociales que constituyen un riesgo para la salud de los trabajadores, midiendo el riesgo en tres niveles distintos: Bajo - Medio - Alto y así crear acciones de prevención.

La versión breve cuenta con 20 preguntas, agrupadas en 5 dimensiones

Las dimensiones:

- Exigencias psicológicas
- Trabajo activo y desarrollo de actividades.
- Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
- Compensaciones.
- Doble presencia.

Los resultados se analizan en tres niveles de riesgos:

- Nivel de Riesgo Bajo (Verde) indica que el riesgo es bajo siendo la mejor condición para trabajar.
- Nivel Riesgo Medio (Amarillo) indica que el riesgo es moderado
- Nivel Riesgo Alto (Rojo) indica que el riesgo es alto siendo la peor condición para trabajar.

2.2 Protocolo:

Instrumento de aplicación con orientaciones prácticas, con el fin de ser implementadas en los lugares de trabajo. En este sentido, los protocolos buscan ser una herramienta reglamentaria y unificadora de criterios en el proceso de

identificación y evaluación de factores de riesgo de las tareas laborales y puestos de trabajo, como también de su control y seguimiento.

2.3 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.

2.3.1 Efectos de Riesgos psicosociales:

Los efectos provocados por riesgos psicosociales que pueden interactuar entre si y potenciarse, son los siguientes:

- Efectos sobre la salud de los trabajadores: Pueden tener distintos efectos como físico, mental y social.

Efectos Físicos: Se pueden sufrir trastornos cardiovasculares como cardiopatías, infartos, artritis reumatoide, asma bronquial, hipertensión arterial, diabetes, alteraciones de la libido, alopecia, rigidez muscular o lumbagos; cefaleas; trastornos del sueño, alergias, síndrome de colon irritable, entre otras.

Efectos Mentales: a largo plazo se podría generar una disminución de defensas psíquicas lo que favorece el origen de trastornos como ansiedad, estrés, depresión, neurosis laborales, irritabilidad, olvidos frecuentes, falta de concentración, dificultad para tomar decisiones, además de alteraciones de las funciones cognitivas como atención, memoria, pensamiento y concentración.

Efectos Sociales: Son las reacciones en el comportamiento de la persona produciendo aislamiento social, déficit de comunicación, pérdida de la confianza, absentismo, indiferencia hacia la calidad de trabajo, sentimientos

de agobio, aumento en consumo de comida, tabaco, alcohol, entre otras sustancias, enfrentamientos con los pares y superiores, afectando tanto la vida personal como la laboral.

- Efectos sobre los resultados del trabajo y organización: La insatisfacción laboral puede derivar a que el trabajador vaya perdiendo el interés por la tarea y la motivación de realizarla, además puede generar rechazo hacia sus compañeros de trabajo y las normas de seguridad implantadas, como una manera de mostrar su disconformidad.

La actitud del trabajador puede generar ausentismo, baja productividad, falta de calidad en la producción y / o accidentes de trabajo.

2.4 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.

2.5 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. Esta dimensión busca conocer los aspectos relativos a la relación de empleo entre los trabajadores y su empresa, empleador o empleo propiamente tal. Los aspectos analizados se entienden como determinantes estructurales que generan y reproducen las inequidades en salud.

2.6 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.

2.7 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.

2.8 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.

2.9 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 alienar.

2.10 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.

**CAPÍTULO III:
MARCO LEGAL**

3.1 - NORMATIVA NACIONAL

3.1.1 LEY 16.744/1968: “ESTABLECE NORMAS SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES”

Artículo 1: Declarase 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.

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.

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 indicarlas 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.

3.1.2 DECRETO SUPREMO N°594/2000: “APRUEBA REGLAMENTO SOBRECONDICIONES 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.

Artículo 3.- 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.

3.1.3 DECRETO SUPREMO N°40/1969: “APRUEBA REGLAMENTO SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS PROFESIONALES”

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. Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspectos y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos”

Artículo 22.- “Los empleadores deberán mantener los equipos y dispositivos técnicamente necesarios para reducir a niveles mínimos los riesgos que puedan presentarse en los sitios de trabajo”.

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 impliquen riesgos. Cuando 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 adecuado

CÓDIGO DEL TRABAJO

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

Artículo 2.- Reconocerse 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. 6 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.

Artículo 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 38

Artículo 34.- La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejando entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Artículo 179.- La empresa es responsable de las actividades relacionadas con la capacitación ocupacional de sus trabajadores, entendiéndose por tal, el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo; y a incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía, sin perjuicio de las acciones que en conformidad a la ley competen al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo y a los servicios e instituciones del sector público.

Artículo 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.

3.1.4

DECRETO SUPREMO No 109/1968: “APRUEBA REGLAMENTO PARA LA CALIFICACION Y EVALUACION DE LOS ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY 16.744, DE 1o DE FEBRERO DE 1968, QUE ESTABLECIÓ EL SEGUROSOCIAL CONTRA LOS RIESGOS POR ESTOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES”

Artículo 1° Las prestaciones económicas establecidas en la ley 16.744, tienen por objeto reemplazar las rentas de actividad del accidentado o enfermo profesional. Por consiguiente, existirá continuidad de ingresos entre remuneraciones y subsidio o pensión, o entre subsidio y pensión.

Artículo 2°.- Se considerará incapacidad temporal toda aquella provocada por accidente del trabajo o enfermedad profesional, de naturaleza o efectos transitorios, que permita la recuperación del trabajador y su reintegro a sus labores habituales.

Artículo 19°.- Se tendrán por enfermedades profesionales las siguientes:

Neurosis profesionales incapacitante que pueden adquirir distintas formas de presentación clínica, tales como: trastorno de adaptación, depresión reactiva, trastorno por somatización y por dolor crónico. Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto.

Artículo 23°.- En los siguientes casos, y sin que la enumeración sea taxativa, las enfermedades profesionales se consideran que producen incapacidad temporal:

8) Neurosis causada por trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica y se compruebe relación de causa a efecto con el trabajo.

3.1.5 RESOLUCIÓN EXENTA 336/2013: “APRUEBA PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO”

Considerando :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, ejercer tales acciones. 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. Que, asimismo, le compete a esta Secretaria de Estado la súper vigilancia y fiscalización de las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, a fin de protegerla vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan. Se salta el punto número 4, No existe en la resolución. 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. 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 de los riesgos psicosociales al interior de una organización. Que, el instrumento aludido en el considerando anterior se denomina “Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo”. Que, a fin de aprobar dicho protocolo, en uso de las facultades que me confiere la ley, dictó lo siguiente:

Resolución:

1.- Apruébese el “Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, documento que consta de veintitrés páginas, más dos Anexos denominados: “Cuestionario SUSESO/ISTAS 21” e “Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo”, que se entienden formar parte integrante de la presente resolución para todos los efectos legales.

. 2.- El original del Protocolo y de los anexos que se aprueban por el presente acto administrativo se mantendrán en el Departamento de Salud Ocupacional de la división de Políticas Públicas Saludables y Promoción de este Ministerio.

3.1.6 LEY 19518 Estatuto de Capacitación y empleo

Esta ley fija de estatutos de capacitación en Chile y tiene como objetivo promover, facilitar, fomentar, y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional adaptando a las personas a nuevas tecnologías y modificaciones en la sociedad.

3.2 NORMATIVA INTERNACIONAL

3.2.1 Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo, 1981 (Núm. 155) OIT (Organización Internacional del Trabajo).

Artículo 4

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.
2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

- a. Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos; operaciones y procesos);
- b. Relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- c. Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

- d. Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;
- e. La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que se refiere el artículo 4 del presente convenio

3.2.2 Salud de los trabajadores; Plan de acción mundial - OMS (Organización Mundial Salud) (2015-2025)

Es un nuevo plan de acción sobre la salud de los trabajadores para el periodo 2015-2025, que tiene como objetivo abordar la situación actual derivada de los retos y los cambios que impone el mundo del trabajo. El nuevo plan de acción está en consonancia con el plan de acción mundial sobre la salud de los trabajadores 2008-2017 de la OMS.

El plan contiene Líneas estratégicas de acción, objetivos específicos e indicadores dirigidos a proteger la vida y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, con énfasis en quienes están en condiciones de empleo inequitativas y los que están expuestos a condiciones de trabajo peligrosas. Busca disminuir los riesgos del trabajo y las enfermedades no transmisibles, focalizando las acciones en algunos sectores económicos críticos en relación con este tema, al igual que abordar el acceso a la salud y la cobertura universal de salud y los determinantes sociales relacionados con la salud de los trabajadores.

Para abordar los asuntos destacados en el análisis de la situación, el plan propone las siguientes líneas estratégicas de acción para apoyar a los estados miembros según sea apropiado, teniendo en cuenta sus contextos, necesidades y prioridades:

- a. Elaborar y actualizar la legislación y los reglamentos técnicos sobre la salud de los trabajadores.
- b. Identificar, evaluar, prevenir y controlar las condiciones y exposiciones peligrosas en el trabajo.
- c. Aumentar el acceso y la cobertura de los servicios de salud para los trabajadores.
- d. Promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo.

- e. Fortalecer la capacidad de diagnóstico, los sistemas de información, la vigilancia epidemiológica y la investigación de las enfermedades, los accidentes y las muertes en el trabajo.

3.2.3 NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales

Esta NTP es la propuesta que plantea el método del instituto nacional de la salud ocupación de Dinamarca conocido como Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) adaptado y validado en España con el nombre de ISTAS 21.

Tiene como principales Características:

- Identificar y medir factores de riesgo Psicosocial.
- Se adapta a cualquier tipo de trabajo.
- Tiene dos versiones que se aplican según el tamaño de la empresa.
- Incluye dimensiones psicosociales
- Es de carácter de confidencialidad y anonimato.

Estructura del Cuestionario IstaS 21:

1. Datos socio demográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.
2. Condiciones de empleo y de trabajo.
3. Daños y efectos en la salud.
4. Dimensiones psicosociales.

Este cuestionario cuenta con 5 dimensiones, que son:

1. Exigencias psicológicas
2. Influencias y desarrollo de habilidades
3. Apoyo social empresa y calidad de liderazgo
4. Compensaciones
5. Doble presencia

CAPÍTULO IV:
APLICACIÓN CUESTIONARIO SUSESO ISTAS-21 EN EMPRESA ISS
CHILE S.A

4.1 Planificación para aplicar cuestionario

Lo primero que realizamos para coordinar la evaluación con el personal fue estudiar bien el protocolo de evaluación para poder aplicarlo, posteriormente en conversación con la jefa y encargada del personal de aseo de la sede se le explicó cuál era nuestro objetivo para poder realizar las encuestas a lo cual ella nos autorizó, posteriormente se trabajó con el personal en conjunto para nuestras evaluaciones

4.1.1 Cuestionario SUSESO ISTAS/21 versión breve: es una versión acotada del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 para ser aplicado en cualquier empresa o institución, pública o privada, adscrita al sistema de seguridad social regido por la Ley 16.744, con fines de cribado o tamizaje, prevención, fiscalización en riesgo psicosocial.

La versión breve solo contiene 20 preguntas agrupadas en las mismas dimensiones del Cuestionario completo, más edad, sexo y las que permiten identificar las unidades de análisis. El Cuestionario, en cualquiera de sus versiones, debe aplicarse a todos los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo (empresa, faena, sucursal o agencia), que será considerado equivalente a centro de trabajo, incluyendo a los trabajadores temporales. Una tasa de respuesta se considera representativa cuando logra 60% o más de participación de los trabajadores y será mejor cuanto esté más cercana al 100%.

DIMENSIONES DEL CUESTIONARIO VERSIÓN BREVE

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.

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.

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.

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).

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”.

4.2 Aplicación Cuestionario SUSESO ISTAS/21

Se realizó cuestionario SUSESO/ISTAS21 y la participación de los trabajadores en el proceso de aplicación fue de carácter voluntario, en anonimato y confidencialidad. Se les entregó el cuestionario impreso y un lápiz a cada uno de los participantes.

Cabe destacar que se realizaron dos encuestas una en el año 2019 y la otra en el año presente, el día 19 de mayo del 2022 a las 14:00 hrs, la cual tuvo una duración aproximada de 20 minutos.

Tabulación de Resultados

Con los cuestionarios ya respondidos procedemos a la tabulación de resultados en el tabulador llamado corrector MINSAL/SUSESO ISTAS/21 el cual consiste en un Excel en donde ingresamos los datos obtenidos de los cuestionarios. También lo analizamos manualmente.

Donde se da valores a cada pregunta, valores que entrega el mismo instrumento, dando así un valor global para cada una de las dimensiones, indicándonos el porcentaje de riesgo para cada dimensión evaluada, ya sea riesgo alto, medio o bajo en una sección llamada semáforo.

Con estos resultados ya podemos realizar el análisis correspondiente y así preparar la propuesta de intervención adecuada.

4.4 Análisis de Resultados

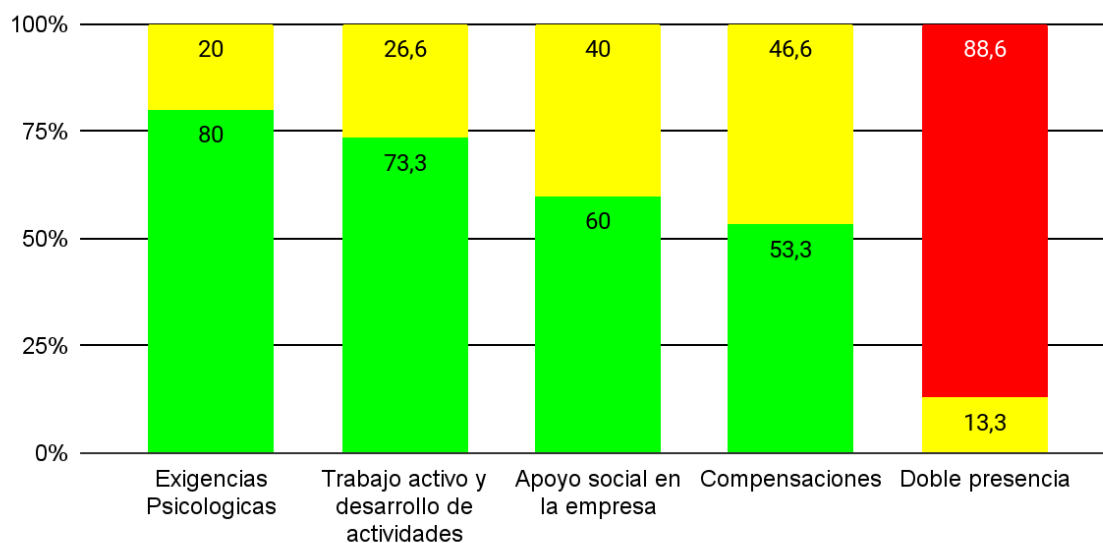
Después de llevar a cabo la tabulación con la información obtenida sobre los porcentajes de cada dimensión del cuestionario SUSESO/ISTAS21 podemos analizar en qué tipo de riesgo se encuentra cada dimensión- Alto, Medio o Bajo.

4.4.1 Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Aplicado en el año 2019

Los resultados obtenidos en la realización del test de evaluación Factores psicosociales SUSESO ISTAS.21 fueron los siguientes:

Trabajadores encuestados: 11

Análisis Según número y porcentaje de dimensiones en riesgo



Total general de Dimensiones en riesgos	Nº
Dimensiones Riesgo Alto	1
Dimensiones Riesgo Medio	0
Dimensiones Riesgo Bajo	4

TABLA

El gráfico mostrado anteriormente corresponde a los resultados obtenidos durante las encuestas que se le realizaron al personal de aseo durante el año 2019, los cálculos se realizaron manualmente siguiendo el manual de uso del cuestionario Ista 21.

Como podemos observar en la dimensión exigencias psicológicas no se encuentra con riesgos de lo contrario tal y como lo indica el semáforo de riesgos el color rojo representa un nivel alto de riesgo, nivel medio color amarillo y nivel bajo color verde y en esta dimensión nos encontramos con un 80% de nivel bajo y con tan solo el 20% de nivel medio, es decir el personal se encuentra con una carga baja de exigencias psicológicas según lo respondido en las encuestas.

En la dimensión de trabajo activo y desarrollo de actividades nos encontramos con un porcentaje alto de nivel bajo según lo representado en los resultados con un 73,3% y con tan solo 26,6% de nivel medio según lo obtenidos de sus respuestas

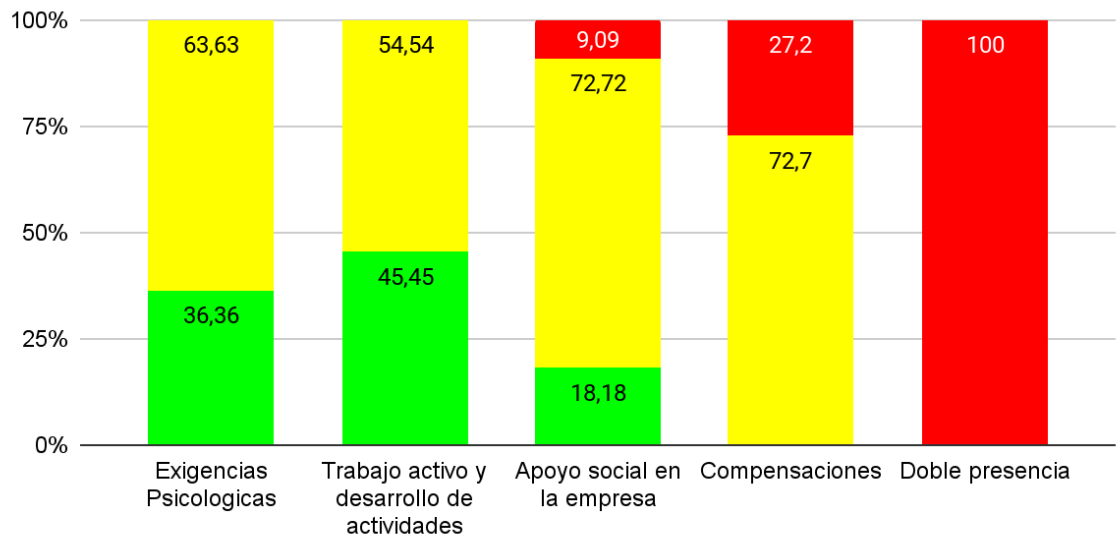
En la dimensión apoyo social en la empresa nos encontramos con un nivel bajo de un 60% y con un 40% de nivel medio en consideración con lo obtenidos podemos decir que nivel bajo supera el 50% por ende esta dimensión también es considerada como nivel bajo

En la dimensión compensaciones nos encontramos con un porcentaje de nivel bajo 53,3 y nivel medio 46,6% el nivel bajo supera el 50% por ende se considera esta dimensión sin riesgo, sin embargo se debe considerar que el nivel medio estuvo a punto de superarse

En la dimensión de doble presencia podemos observar que se encuentra en riesgo alto con un porcentaje del 86,6 % y un nivel medio de un 13,3% . Por ende se considera que esta dimensión debe ser intervenida de manera importante.

4.4.2 Cuestionario SUSESO ISTAS/21 Aplicado el Año 2022

Trabajadores encuestados: 15 trabajadores



Total general, Dimensiones en riesgo	N°
Dimensiones en Riesgo Alto	1
Dimensiones en Riesgo Medio	4
Dimensiones en Riesgo Bajo	0

Como resultado del cuestionario SUSESO/ISTAS21 del año 2022 existe un total de una dimensión en riesgo alto y las otras cuatro dimensiones en riesgo medio.

En las 4 dimensiones en riesgo Medio la empresa deberá actuar de forma preventiva, con medidas correctivas antes de que se conviertan en nivel de riesgo Alto.

Como se puede observar, en la unidad estudiada hay una dimensión donde la cantidad de trabajadores que se encuentran en riesgo alto (Rojo) sobrepasa el 50% , llegando incluso al 100% (doble presencia). Esta dimensión debe considerarse en

“Riesgo Alto” en cualquier análisis o intervención debería de ser motivo de preocupación.

De acuerdo con los resultados de la evaluación realizada, la organización se encontraría en situación de riesgo psicosocial de riesgo alto, ya que cuenta con una dimensión alta, por lo que se sugiere que dentro de 3 meses la empresa implemente medidas correctivas y/o de control. Luego de implementar medidas de control, en 6 meses volver a evaluar la presencia del riesgo mediante el cuestionario SUSES0/ISTAS21.

Comparación de ambos Cuestionarios SUSES0/ISTAS21 Realizados en año 2019 y 2022

Los resultados obtenidos de ambos cuestionarios realizados nos damos cuenta que coinciden que la dimensión de Riesgo más alto es la dimensión Doble presencia donde en el año 2019 dio como resultado con un 86.6% y en año 2022 con un 100%. También hay que tener en cuenta que en el año 2022 hay 4 dimensiones en riesgo Medio Por lo que la empresa debería tomarle importancia y actuar de forma preventiva antes de que se conviertan en nivel de riesgo Alto.

De acuerdo con los resultados de las evaluaciones realizadas, la organización ISS se encontraba en situación de riesgo psicosocial de riesgo alto nivel 1, ya que cuenta con una dimensión en riesgo alto. por lo que se sugiere que dentro de 3 meses la empresa ISS implemente medidas correctivas y/o de control, como optimizar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo para que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares:

- Aumentar la flexibilidad del tiempo de trabajo para ayudar a los trabajadores a cumplir con sus responsabilidades familiares.
- Fomentar el apoyo entre trabajadores con respecto al cumplimiento de las responsabilidades familiares y laborales.
- Establecer políticas para dar cabida a las necesidades de los trabajadores de ausencia para formación, cuidado de niños y vacaciones anuales.

Luego de implementar medidas de control, en 6 meses volver a evaluar la presencia en riesgo mediante el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve.

4.6 “Dimensión en Riesgo Alto, Doble presencia”

Dimensión doble presencia, se refiere a la conciliación vida laboral y socio laboral siendo esto elemento crucial dentro de los factores psicosociales laborales, dentro de este aspecto se agrupan la carga socio familiar, el tiempo libre, el traslado desde y hacia el trabajo y la satisfacción con diferentes aspectos de la vida en el trabajo. tomando en cuenta en lo referido en el gobierno de Chile (MINSAL,2011) la carga socio familiar se observa como las tareas del hogar y las del trabajo coexisten simultáneamente y pueden provocar una doble carga para aquel que asume las del hogar. Incluyendo también la carga por asumir el cuidado y la solución de problemas de salud de niños, enfermos y ancianos, así como la salud de hijos y familiares.

Respecto al tiempo libre, se busca conocer la posibilidad de utilizar el tiempo libre y las causas del porque no puedo realizarlo. En relación con el traslado ida y vuelta, se incluyen las horas de traslado de ida y vuelta, lo que incide también en el tiempo libre disponible para su vida familiar y social, por último, se refiere con diferentes aspectos de la vida en el trabajo, la percepción del trabajador respecto del bienestar en el trabajo en los ámbitos de organización, intensidad, impacto en su tiempo libre y satisfacción.

Carga de Tareas Domésticas: se refiere a la cantidad de trabajos domésticos y/o familiares que depende del trabajador(a).

Preocupación por tareas domésticas; corresponde a la preocupación que las tareas domésticas y/o familiares producen en el trabajador.

CAPÍTULO V:
PROPUESTA PARA LA INTERVENCIÓN DE FACTORES
PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA ISS.

5.1 Propuesta de intervención mediante un programa de capacitación a trabajadores

5.1.1 ¿Qué es la Capacitación?

Es toda actividad realizada en una organización, que responde a sus necesidades y que busca mejorar el conocimiento, las habilidades o conductas del personal.

El objetivo principal de la capacitación es mejorar la eficiencia de los trabajadores para que estos aporten el incremento necesario y de esa manera se alcancen índices altos de productividad.

La propuesta de intervención para enfrentar los resultados obtenidos en los trabajadores pertenecientes a la empresa ISS estará enfocado en la dimensión “Doble Presencia”, ya que es la dimensión más afectada, luego de realizar la evaluación de factores psicosociales aplicando el cuestionario SUSESO/ISTAS 21.

Objetivo general:

Realizar un programa de capacitación para enfrentar la dimensión “Doble Presencia” y estará dirigido al personal ISS de la universidad Federico santa maría, sede concepción y así poder disminuir el alto riesgo en la organización.

Objetivo Específicos:

- Reducir el riesgo en la dimensión más afectada, en este caso doble presencia.
- Enseñar al personal evaluado sobre riesgos psicosociales, doble presencia, sus consecuencias y cómo enfrentar los riesgos.

5.1.2 Capacitación de Autocuidado

Objetivo

Describir la importancia del autocuidado y los factores fundamentales generando una cultura preventiva y así poder prevenir accidentes y enfermedades en la organización.

Responsable	Prevencionista de riesgo
Lugar	Sala de la universidad
Plazo de implementación	3 meses
Duración	4 horas
Costos asociados	\$70,000

Contenidos: Taller 1

- Concepto de autocuidado

Se definirá el concepto de autocuidado que indica realizar las actividades de manera consciente y responsable, para evitar posibles acontecimientos no deseados, más allá de las condiciones de trabajo y los factores personales, es la actitud de las personas a actuar de manera correcta por su bienestar.

Por ello es que se les explicará este concepto tan importante, para poder generar una cultura preventiva, autocuidado como un hábito y que lo puedan poner en práctica y así prevenir posibles accidentes y problemas en la salud física y mental, perjudicando a sí mismos, su entorno y la organización.

Concepto de riesgo

Posibilidad de que se produzca un contratiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufran perjuicio o daño.

Tipos de riesgos laborales

Riesgos físicos: producido por agentes físicos, ruido, vibraciones, radiaciones, temperaturas extremas, entre otras.

Riesgos químicos: Producidos por procesos químicos y por el medio ambiente, al tener contacto con productos químicos.

Riesgos biológicos: Contaminante animal o vegetal, y puede producir efectos en la salud.

Riesgos psicosociales: 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

Causas y consecuencias de los accidentes y enfermedades

Es fundamental que se les pueda informar porque se producen los accidentes y/o enfermedades y cuáles son las consecuencias.

Las causas que provocan los accidentes se dividen en básicas que son aquellas en donde influyen los factores personales y factores del trabajo y las inmediatas que son los actos o condiciones sub- estándares y es importante que las puedan reconocer en su trabajo.

Acciones subestándares: acciones inseguras que realizan los trabajadores y que intervienen en los accidentes, como por ejemplo: operar equipos sin autorización, no utilizar elementos de protección personal, velocidad inadecuada, usar equipos de manera incorrecta o defectuosos, trabajar bajo influencia de drogas o alcohol, desconcentración, bromas, entre otras.

Condiciones subestándares: condiciones ambientales y materiales del puesto de trabajo como por ejemplo: protecciones inadecuados, maquinaria y herramientas deficientes, espacio reducido, condiciones ambientales peligrosas (gases, polvos, humos, emanaciones, ruido, radiaciones, temperaturas bajas o altas, iluminación entre otras.).

Es muy importante que puedan conocer las consecuencias y gravedad de los accidentes y enfermedades que puede producir el trabajo bajo un estrés y desconcentración permanente

- Daños mentales y emocionales
- Daños físicos
- Caídas
- Muerte

Prácticas de autocuidado

Es necesario que se les pueda indicar al personal que existen prácticas, acciones, conductas para que el autocuidado sea parte de sus vidas y así puedan prevenir un sinnúmero de consecuencias en la salud, entorno laboral, familia, organización, etc. es por ello que en este taller se les explicará en qué consisten, siendo las siguientes:

Tomar conciencia de los actos

Muchas veces realizamos acciones incorrectas e irresponsables porque nos acostumbramos y nunca nos ha pasado nada, pero es importante que se pueda tomar conciencia de que los accidentes ocurren por descuidos, porque le quitamos la importancia a los peligros y eso es incorrecto, por ello es necesario que para poder poner en práctica el autocuidado se tome conciencia primeramente de las acciones que realizó.

- Capacidad de pedir ayuda

Es importante que los trabajadores puedan entender que no tienen por qué saber o dominar todo, muchas veces decidimos exponernos y arriesgarnos en situaciones porque no nos atrevemos a pedir ayuda o avisar que se desconoce el tema, reconocer y pedir ayuda para poder realizar las actividades de la mejor manera y así evitar situaciones riesgosas.

- Alimentación

La alimentación es fundamental para poder estar en buen estado para realizar las labores del día, si no se alimentan adecuadamente ya sea comiendo poco o en exceso, generara problemas en el desarrollo del personal y no estarán en condiciones adecuadas para realizar su labor.

- Actividad física

Salud es un estado de bienestar físico, mental y social y no solamente ausencia de enfermedades, es por ello que la actividad física es fundamental en un buen estado de salud, ya que ayuda a estar en condiciones óptimas, ayudando físicamente y también mental como por ejemplo eliminando el estrés, es por ello que realizar actividad física es una práctica de autocuidado.

- Descanso

Para poder rendir adecuadamente en las actividades del día, estar concentrado, atento, de buen ánimo, entre otras es necesario haber descansado y tener un reposo adecuado, dormir las horas que correspondan y no sobre exigir al cuerpo, ya que con el tiempo terminaría perjudicando en gran manera la salud de las personas y también exponiéndose a acciones riesgosas y probables accidentes.

- Generar conciencia

En este espacio se busca generar conciencia y que las personas puedan comprender la importancia del autocuidado, la importancia de ser responsables en cada acción que realicen ya que una mala acción puede ser fatal y no solo para la persona en sí, se debe poner énfasis en la familia que hay detrás, en sus proyecciones, sus metas y también en su entorno ya que puede perjudicar a los demás compañeros y la organización en general.

- **Test de aprendizaje**

Se realizará un pequeño test al personal capacitado para verificar que fue efectiva la capacitación y que se cumplió con el objetivo de aprendizaje.

Importancia

Es de real importancia esa capacitación ya que muchos accidentes y/o situaciones no deseadas para las personas se podrían evitar si hicieran del autocuidado un hábito, si tomaran conciencia de sus actos, si descansan lo suficiente, si se alimentarán saludable, habría muchas menos probabilidades de tener algún accidentes o enfermedad y existiría un bienestar completo en el personal y la organización.

Beneficios

- Disminución de accidentes y enfermedades
- Mejor ambiente laboral
- Personal satisfecho y mejor bienestar a sus familias
- Mejor desarrollo de la organización (logro de metas y objetivos)
- Menor ausentismo

5.1.3 Capacitación Conciliación Trabajo - Familia

Objetivo:

Lograr la conciliación del Trabajo - Familia buscando promover la corresponsabilidad parental, incentivando medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. “ La doble presencia se entiende como la carga que muchos trabajadores viven al llevar a cabo labores de la esfera laboral y privada. Es por eso que la Conciliación Trabajo-Familia busca equilibrar y generar condiciones para poder compatibilizar ambas dimensiones de la vida de las personas.

Alcance:

La capacitación irá dirigida a todos los trabajadores del área afectada, ya que se obtuvo un 100% de riesgo alto a través del cuestionario Ista 21.

Responsable	Prevencionista de riesgo
Lugar	Sala de la universidad
Plazo de Implementación	3 meses
Duración	4 horas
Costos asociados	\$50.000

Contenido:

Taller dirigido para el personal sobre conciliación trabajo- familia y donde se reunirá a los trabajadores para informar sobre el riesgo al cual están expuestos, sus consecuencias y la importancia del apoyo de la familia en el desempeño y seguridad dentro de las labores que realiza. También se busca que se puedan conocer bien entre compañeros y así poder compartir en conjunto experiencias, opiniones, etc. Generando lazos de confianza y comunicación entre ellos para cuando tengan algún tipo de situación o problema familiar puedan apoyarse en sus compañeros de trabajo

Taller 1

- Información del concepto de riesgos psicosociales y doble presencia Se entregará la información oportuna y necesaria a los trabajadores de doble presencia, donde se contempla el concepto, las consecuencias y beneficios de tratar los riesgos. Se explicará que doble presencia es una situación donde recae sobre la misma persona la necesidad de responder a exigencias del trabajo como del hogar, en donde claramente afecta a las personas ya que al estar en su trabajo, están preocupados por demandas del hogar o viceversa, por ello es necesario que se informen las consecuencias de la doble presencia y los beneficios de estar concentrados sin demandas psicológicas del hogar.

Consecuencias de los riesgos.

- Distracción en el trabajo surgiendo la posibilidad de sufrir un accidente.
- Estrés y carga mental.
- Mal humor y mala relación con sus compañeros de trabajo y superiores
- Poco tiempo para dedicar a su familia provocando conflictos en el hogar
- Baja productividad

Beneficios de actuar sobre los riesgos.

- Disminución de la carga mental.
- Mejor desempeño en labores del hogar.
- Mayor tiempo para dedicar a la familia.
- Tranquilidad en el desarrollo del trabajo y buen clima laboral
- Mayor concentración en sus labores, disminuyendo la probabilidad de accidentes

Técnicas y acciones para equilibrar las preocupaciones del hogar y el trabajo.

- Gestionar trámites de la manera más simple: Ayudar a los trabajadores de manera de facilitar instrumentos o información para facilitar los trámites como por ejemplo pagar cuentas o la comunicación para solucionar algún problema y puedan estar más tranquilos.
- Banco de horas: Dar la posibilidad a los trabajadores para acumular horas extras para solucionar algún percance del hogar como puede ser trámites en el colegio de sus hijos u otro asunto importante con el debido aviso Anticipado.
- Organización del tiempo y actividades: Instruir a los trabajadores sobre la organización de los tiempos y actividades para tener un buen desarrollo en su hogar como también en el trabajo.

Ejercicios Antiestrés

Clase de Eutonía para combatir el estrés

La eutonía es una disciplina corporal, que proviene del griego Eu(bueno, óptimo) y Tonos (tensión), puede aliviar malestares y enfermedades. A través de los principios de la eutonía se desarrolla la sensibilidad y los recursos que todo individuo tiene para alcanzar el equilibrio Psico-físico. Es un proceso que posibilita la prevención y la recuperación de la salud psicofísica.

Esta disciplina tiene una gran cantidad de ejercicios relacionados con las posturas para evitar el estrés y se puede practicar a diario, para sentirse mejor. Ejercicios recomendados:

- a. Colocarse sentado o parado, pero juntando entrelazado las manos, estirando los brazos lo más adelante posible y bajando la cabeza. Así se alarga la espalda. Luego estirar hacia arriba abriendo las axilas, siempre cuidando respirar profundamente.
- b. Inclinar el torso hacia la izquierda y luego hacia la derecha. Los movimientos deben ser suaves. Juntar las manos y estirar los brazos abriendo el pecho. Luego estirar las piernas con los pies apuntando al frente y luego con los pies para arriba.
- c. Golpetear el piso con los pies varias veces. Esto sirve para ir liberando tensiones en todo el cuerpo. Hacer gestos con la cara, bostezar, exhalar aire profundamente.
- d. Mantenerse parado, con la espalda erguida y los pies bien rectos sobre el piso. Los pies deben estar separados, bien afirmados sobre el suelo, hombros sueltos y pecho abierto.
- e. Respirar con tranquilidad gradualmente, imaginar que con cada exhalación se dejan los problemas atrás, todo lo que inquieta y no deja estar tranquilo.

Ejercicios Para descansar brazos y piernas

Después de varias horas de trabajo seguidas, es recomendable hacer una pausa y realizar ejercicios que ayuden a relajar los músculos que más se utilizan durante la jornada laboral. Así se evitan molestias mayores y dolores más intensos.

a. Ejercicios para descansar brazos:

Muñeca hacia abajo:

1. Estirar un brazo y flexionar la muñeca hacia abajo.
2. Con ayuda de la otra mano ejerce presión hacia abajo por un par de segundos.
3. Repetir el mismo ejercicio con otro brazo.

Muñeca Hacia Arriba:

1. Estirar un brazo y flexionar la muñeca hacia abajo.
2. Con ayuda de la otra mano ejerce presión hacia arriba por un par de segundos.
3. Repetir el mismo ejercicio con otro brazo

Con ambos brazos:

1. Juntar las palmas de las manos en el pecho.
2. Con las palmas juntas comenzar a bajar ambas manos hasta que sienta la elongación del antebrazo.
3. Mantener esta posición por 10 segundos y repetir.

- Con un Brazo:

1. Pasar el brazo estirado hacia el lado contrario de tu cuerpo.
2. Con la otra mano toma el codo y empujarlo hacia ti.
3. Mantener esta posición por 10 segundos y volver a repetir el ejercicio con el brazo contrario.

b. Ejercicios para descansar Piernas:

1. Pararse con los pies abiertos a la altura de los hombros.
2. flexionar las rodillas, agacharse y ponerse en cuclillas.
3. Ponte de pie suavemente en la punta de tus pies un par de segundos.

5.3 Apoyo Social

El apoyo social es definido “por la presencia o ausencia relativa de recursos de apoyo psicológico provenientes de otras personas significativas”

Permite a las personas creer que: se preocupan por ellos y les quieren, son estimados y valorados, pertenecen a una red de comunicación y de obligaciones mutuas.

El estrés es también un fenómeno de dimensiones sociales. Se ha hablado que las relaciones interpersonales en el ámbito laboral son un estresor reconocido. También son identificables las consecuencias de carácter social generadas por estrés. Sin embargo, las relaciones sociales (tanto en el ámbito laboral como extra laboral) pueden actuar como un importante factor reductor de los niveles de estrés.

Es posible que reduzca los factores estresantes objetivos asociados al medio ambiente. Un ambiente social en el trabajo que sea cordial, a través de la empatía y la comprensión entre los distintos individuos sobre todo si existen buenas relaciones inter jerárquicas, tal vez propicie una sensibilización que facilite la adaptación de las demandas de trabajo a las capacidades individuales.

La amistad, el contacto social, pueden facilitar a través de la comunicación interpersonal o por el contraste y comparación con otras personas con la misma situación, un mayor contacto con la situación objetiva y una mayor exactitud en la valoración que el individuo hace de sí mismo. de otra forma, tendría el sujeto una percepción más real, más objetiva de la realidad que está viviendo y reducirá posibles distorsiones a las que puede llevar la particular forma de percepción de cada individuo.

Es posible que reduzca las consecuencias experimentadas por el estrés. El contacto personal como expresión de afecto y comprensión puede resultar un factor que facilite la descarga emocional y que frene pensamientos negativos repetitivos que desencadenan un proceso acumulativo de tensión. En este sentido, el apoyo social tendría un efecto terapéutico. Especialmente. El apoyo social por parte de la familia y por parte de los superiores parece ser eficaz para atenuar los efectos que tiene el estrés profesional sobre la salud.

Es posible que aumente los recursos de adaptación del trabajador. El apoyo social puede proporcionar al individuo un sentimiento de apoyo y seguridad que es un elemento que acrecienta su capacidad de reacción y favorecen un sentimiento de dominio de la situación.

Actividades o programas para la conciliación trabajo y vida familiar.

La conciliación vida laboral y socio familiar, dentro de la dimensión Doble Presencia se agrupa carga socio familiar, el tiempo libre, el traslado desde y hacia el trabajo y la satisfacción con diferentes aspectos de la vida en el trabajo. Las tareas del hogar y del trabajo pueden provocar una doble carga.

Para mejorar la dimensión doble presencia en la empresa se recomienda:

1. Evitar que las horas de trabajo sean excesivamente largas, ya que horas de trabajo más largas de lo normal, la fatiga tiende a acumularse y la recuperación es mucho más lenta conduciendo a alguna enfermedad inducida por el estrés.
2. Verificar si las vacaciones, incluyendo los días libres legalmente son suficientes para la recuperación de fatiga debido a los turnos largos, ya que una fatiga en exceso conduce al aumento de accidentes de trabajo, así como a las enfermedades.
3. Que la empresa otorgue facilidades de tiempo para que las personas puedan realizar sus trámites, en el cual puedan devolver sus horas de ausencia sin

descontar de su sueldo. Así los trabajadores estarán más aptos mental y físicamente para trabajar, y así serán más productivos -Si el trabajo y la vida familiar están en equilibrio. Para ello debemos identificar las opciones. aumentando la flexibilidad de horario ayudando a los trabajadores a cumplir con sus responsabilidades.

4. Que se otorgue facilidades conocidas por enfermedad de algún familiar enfermo.
5. Preparar a los trabajadores de forma preventiva mediante capacitación, entregándoles información respecto al tema del estrés laboral, y factores de riesgo psicosocial ya que es un tema poco abordado por las empresas, y a veces de nulo conocimiento en los trabajadores.
6. Ejecutar el cuestionario SUSESO/ISTAS21 como plan de intervención para poder evaluar si los trabajadores están presentando riesgos psicosociales una vez al año.
7. Que los trabajadores tengan mayor participación en el trabajo, que sean escuchados, de igual manera, generar un grato ambiente laboral.
8. Realizar ejercicios antiestrés al comenzar la jornada laboral y/o durante, estos son recomendados cada 60 minutos para liberar estrés acumulado en zonas claves de nuestro cuerpo. Nuestro cuerpo está diseñado para el movimiento y el permanecer sentado o en la misma posición genera estrés y tensión muscular que debemos aprender a liberar.
9. Fomentar la distracción y buen humor, esto contribuye una buena medida para prevenir situaciones de ansiedad o para aliviarlas, pues además de facilitar el desplazamiento de la atención de los problemas, contribuye a relativizar la importancia de esos problemas.
10. El desarrollo del personal debe aumentar el nivel de preparación de sus empleados para el desempeño de sus puestos y ayudarles a encarar las presiones laborales. Las necesidades de desarrollo deben vincularse a las necesidades de la organización y a las necesidades de los individuos.
11. Capacitar para lograr cambios en el comportamiento del trabajador con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, logrando condiciones de trabajo más satisfactorias,

aumentando la motivación y haciéndolos más receptivos a la supervisión de sus tareas.

Conclusión

La motivación de intervención para trabajar los niveles de riesgos en factores psicosociales en la empresa ISS, enfocados en el grupo de trabajadores de la universidad Federico santa maría, campus concepción, es para poder instruir a los trabajadores de forma preventiva sobre el estrés laboral al que están expuestos muchas veces sin tener conocimiento ellos y la empresa, ya que es un tema poco abordado en las organizaciones. Pero que afecta altamente a la productividad de ellas y a la salud mental de sus trabajadores.

Realizando el test SUSESO ISTAS 21 como plan de intervención podemos evaluar si los trabajadores están presentando niveles de riesgos psicosociales y así poder enfrentar preventivamente y/o dando solución para que en su trabajo se sienta sin riesgos de estresarse y/o mitigar estos posibles factores.

Con este tipo de propuesta podemos entregar las herramientas necesarias para que cada capacitación sea de calidad, ya que cada empresa tiene como obligación el entregar todo lo necesario para proteger la vida y salud de sus trabajadores. Contribuyendo a que el ambiente laboral sea grato para los trabajadores y no perjudicar ni en lo laboral, como en lo social.

Además, al poner en práctica esta intervención, los trabajadores tendrán mayor participación en el trabajo, sentirán que son escuchados por el personal directivo y en un grado razonable de socialización y trabajo en equipo podemos contribuir a aumentar la dedicación y el compromiso del trabajador con el grupo de trabajo, favoreciendo el clima laboral dentro de la empresa y esto conlleva a una mejora en la productividad de la empresa y en la vida personal del trabajador.

La modificación de ciertos aspectos de la organización que favorecen el desarrollo del estrés no solo repercute en una mejora del bienestar de los trabajadores, sino en una optimización de los recursos humanos que se traducirá en un mejor funcionamiento de la empresa en todo nivel.

BIBLIOGRAFÍA

<https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_703.pdf/2c8e594e-6330-429e-ae3d-f03d590ae087

<https://www.google.com/search?q=iss+emprsa&oq=iss&aqs=chrome.2.69i57j46i199i433i465i512j69i59j35i39j0i512i2j46i199i433i465i512j46i175i199i512j0i433i512i2.3222j1j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

<https://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>

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

ACHS. (2016). Manual de aplicaciónachs.

ACHS. (2017). Repertorio de medidas protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo .

Adimark, G. (2013). laizquierdadiario.cl. Obtenido de laizquierdadiario.cl:

<https://www.laizquierdadiario.cl/Enfermedades-y-estres-laboral-en-Chile-Cifras-en-aumento>

El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la seguridad, l. h. (2001).

INSHT. (2010). Factores de riesgos psicosociales, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid.

ISTAS. (1996). copsoq istas21. Obtenido de

http://www.copsoq.istas21.net/web/index_imprimir.asp?idpagina=1233

OIT. (s.f.). Acoso sexual en el lugar de trabajo.

SUSESO. (2015). suceso.cl. Obtenido de https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_06.pdf

SUSESO. (2016). suceso.cl. Obtenido de https://www.suseso.cl/607/articles-40371_archivo_01.pdf

SUSESO. (2017). Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.

MINISTERIO DE SALUD. (2015). Decreto supremo 594. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=167766>

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. (1995). Decreto supremo 40. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1041130>

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2006). Decreto supremo 109. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=9391>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2006). Decreto supremo 73. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1101218>

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2015). Ley 16744. Obtenido de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28650>

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (Noviembre de 2010). Factores y riesgos psicosociales. Madrid.

Organización Internacional del Trabajo. (1981). Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo. (2003). La violencia en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (Abril de 2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Acoso sexual en el lugar de trabajo.

Organización Mundial de la Salud. (2007). Salud de los trabajadores: plan de acción mundial.

<https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>

Del padro, J. (Noviembre de 2016). Riesgos psicosociales para el individuo y la empresa. Obtenido de: <https://www.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/consecuencias-de-los-riesgos-psicosociales-para-el-individuo/>

Instituto de Salud Pública de Chile. (Noviembre de 2017). Guía para la intervención en conciliación trabajo-familia. Chile.

ANEXOS

Anexo A: Cuestionarios istas21 versión breve

SUSESO-ISTAS 21

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve

Este Cuestionario incluye 25 preguntas. Para responder elija **una sola** respuesta para cada pregunta y marque con una X. **Debe responder todas las preguntas.** Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

- a) Hombre
b) Mujer.

2. ¿Qué edad tiene?

- a) Menos de 26 años
b) Entre 26 y 35 años
c) Entre 36 y 45 años
d) Entre 46 y 55 años
e) Más de 55 años

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿En qué unidad geográfica trabaja usted? (sucursal, piso, faena, etc.)

1		
2		
3		
4		

A4. ¿En qué estamento /nivel de responsabilidad pertenece usted? (operario, técnico, administrativo, etc)

1		
2		
3		
4		

A5. ¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?

1		
2		
3		
4		

II. Sección específica de riesgo psicosocial					
Dimensión exigencias psicológicas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2 En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3 En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4 En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5 ¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10 ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16 ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17 ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19 Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20 ¿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.)					

Anexo B: Capacitación de autocuidado



AUTOCUIDADO



OBJETIVO

- Comprender la importancia del autocuidado para así crear una cultura preventiva para disminuir la doble presencia, evitar accidentes y enfermedades



¿QUÉ ES?



- Es la actitud de las personas a actuar de manera correcta y responsable para evitar posibles acontecimientos no deseados y que pongan en riesgo su bienestar



IMPORTANCIA



- Es importante que se convierta en hábito la cultura preventiva para así poder evitar accidentes y problemas en nuestra salud





DEFINICIÓN DE RIESGO

- Posibilidad de que se produzca un contra tiempo o una desgracia, de que alguien o algo sufra perjuicio o daño

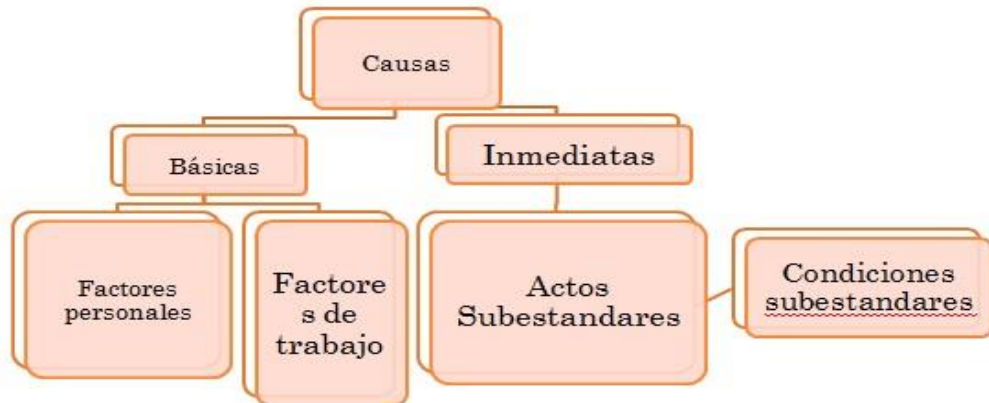


TIPO DE RIESGOS

- Riesgos físicos
- Riesgos químicos
- Riesgos biológicos
- Riesgos psicosociales



CAUSAS DE LOS ACCIDENTES LABORALES



CONSECUENCIAS DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES



- Muertes
- Daños físicos
- Daños mentales
- Daños materiales



PRACTICAS DE AUTOCUIDADO



BENEFICIOS



- Tener en cuenta el autocuidado nos ayuda a disminuir accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, disminuir el ausentismo y un mejor desarrollo personal
- Es muy importante tener el autocuidado como un hábito en nuestras vidas así poder tomar decisiones correctas en beneficios personales y por los que nos rodean



Momento de tomar en cuenta sus opiniones!!!!



Anexo C: Capacitación conciliación trabajo -familia

Conciliación trabajo-familia



Objetivo

- Lograr la conciliación del Trabajo - Familia buscando promover la corresponsabilidad parental, incentivando medidas para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. “ La doble presencia se entiende como la carga que muchos trabajadores viven al llevar a cabo labores de la esfera laboral y privada. Es por eso que la Conciliación Trabajo-Familia busca equilibrar y generar condiciones para poder compatibilizar ambas dimensiones de la vida de las personas.

¿Qué son los Riesgos Psicosociales?

- Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que mas dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de la personas, de las organizaciones y de las economía nacionales
- ¿Qué es doble presencia?

La doble presencia es un riesgo para la salud que origina por el aumento de la carga de trabajo así como las dificultades para responder a amabas demandas cuando se producen de manera simultanea

Consecuencia de los riesgos

- Distracción en el trabajo surgiendo la posibilidad de sufrir un accidente.
- Estrés y carga mental.
- Mal humor y mala relación con sus compañeros de trabajo y superiores
- Poco tiempo para dedicar a su familia provocando conflictos en el hogar
- Baja productividad



Beneficios de actuar sobre los riesgos

- Disminución de la carga mental.
- Mejor desempeño en labores del hogar.
- Mayor tiempo para dedicar a la familia.
- Tranquilidad en el desarrollo del trabajo y buen clima laboral
- Mayor concentración en sus labores, disminuyendo la probabilidad de accidentes



Técnicas y acciones para equilibrar las preocupaciones del hogar y del trabajo

- Gestionar trámites de la manera más simple: Ayudar a los trabajadores de manera de facilitar instrumentos o información para facilitar los trámites como por ejemplo pagar cuentas o la comunicación para solucionar algún problema y puedan estar más tranquilos.
- Banco de horas: Dar la posibilidad a los trabajadores para acumular horas extras para solucionar algún percance del hogar como puede ser trámites en el colegio de sus hijos u otro asunto importante con el debido aviso Anticipado.
- Organización del tiempo y actividades: Instruir a los trabajadores sobre la organización de los tiempos y actividades para tener un buen desarrollo en su hogar como también en el trabajo.

Recreación entre el grupo



Anexo D: Ejercicios antiestrés

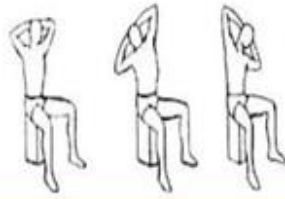
Ejercicios antiestrés



Después de varias horas de trabajo seguidas, es recomendable, hacer una pausa y realizar ejercicios que ayuden a relajar músculos que más se utilizan durante la jornada laboral, así se evitan molestias mayores y dolores más intensos



1. Estirar un brazo y flexionar la muñeca hacia atrás
2. Con la ayuda de otra mano ejerce presión hacia abajo
3. Repetir ejercicio con el otro brazo



1. Inclinar el torso hacia izquierda y luego hacia la derecha los movimientos deben ser suaves
2. Pasar el brazo estirado hacia el lado contrario de tu cuerpo.
3. 2. Con la otra mano toma el codo y empujarlo hacia ti.
4. 3. Mantener esta posición por 10 segundos y volver a repetir el ejercicio con el brazo contrario.