UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

Repositorio Digital USM **https://repositorio.usm.cl**

Tesis USM TESIS de Pregrado de acceso ABIERTO

2018

APLICACION DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN EMPRESA CONSTRUCTORA COMASCA S.A

DIAZ PONCE, ROCIO DEL PILAR

https://hdl.handle.net/11673/43702

Repositorio Digital USM, UNIVERSIDAD TECNICA FEDERICO SANTA MARIA

UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA
SEDE VIÑA DEL MAR-JOSÉ MIGUEL CARRERA

Aplicación del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo en Empresa Constructora Comasca S.A

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

Alumna:
Srta. Rocío del Pilar Díaz Ponce.

Profesor Guía:
Sra. Leonor Cabello Arellano.

Marzo de 2018

RESUMEN EJECUTIVO

Keywords: Protocolo de vigilancia de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS 21, Constructora Comasca S.A.

En Chile, gran cantidad de la población trabaja en el rubro de la construcción, según estudios de la Cámara Chilena de la Construcción, ya sea en edificación u obras viales, ambos sectores comparten varias similitudes que en base a estudios afectan de manera negativa a muchos de sus trabajadores. Los riesgos psicosociales no han sido un tema de importancia para Chile hasta que entre los años 2007 y 2009 la Superintendencia de Seguridad Social, en conjunto con la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile y la participación del Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo, validaron el Cuestionario SUSESO/ISTAS21. A través de la aplicación del Cuestionario, instrumento que permite la evaluación y medición de los riesgos psicosociales en el trabajo se puede realizar un estudio más de tipo cuantitativo sobre los niveles de riesgo, presente en la organización. Constructora Comasca nunca había realizado la aplicación de este instrumento por lo cual existe una desinformación sobre este tema en la empresa. Es por este contexto que es necesario conocer un poco más sobre el tema, se realizó la sensibilización a los trabajadores y se guio a la organización durante los distintos pasos de este proceso, el periodo de aplicación fueron alrededor de dos meses, debido a que los trabajadores debían venir por cuadrillas de una a una hasta la empresa a responder el cuestionario. Se aplicó el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve, ya que es una forma más rápida de conocer el estado de la empresa, si bien no ahonda tanto en las dimensiones críticas de la empresa, sirve bastante para aplicarlo por primera vez como tamizaje o screeming y tomar medidas correctivas o preventivas de forma más rápida.

Finalmente se entregan las conclusiones correspondientes según cada dimensión, a su vez se sugieren y describen las medidas de intervención realizadas durante el trabajo de título, ya que ningún nivel arroja en alto de igual forma se desea que la organización permanezca en los mismos niveles de riesgo.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres,
que me entregaron los valores suficientes
para poder enfrentar este camino,
sosteniéndome en los momentos más bajos,
y alentándome en los más altos.
A mis compañeros y amigos por hacer de la vida universitaria
una bella experiencia.
A mis hermanos que siempre confiaron en mis capacidades.
Gracias Diego por acompañarme este último tiempo por darme la energía, el amor y cuidar al
bebe cuando había mucho que estudiar.
Finalmente y más importante a mi hijo Martin Augusto,
quien me acompañó y motivó durante
gran parte de la carrera siendo el motor
para salir adelante todos los días, todo esto es por ti gordito…

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO

AGRADECIMIENTOS

ÍNDICE

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

GLOSARIO

INTRODUCCIÓN **1**

OBJETIVO GENERAL. **3**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS. **3**

FUNDAMENTACIÓN **3**

ALCANCE **3**

METODOLOGÍA **4**

CAPITULO 1: LA CONSTRUCCIÓN. **5**

1. LA CONSTRUCCIÓN **7**

1.1ANTECEDENTES DE LA CONSTRUCCION **7**

1.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN **8**

1.2.1 Carácter temporal y variable de sus proyectos.....8

1.2.2 Alta rotación de personal.....8

1.2.3 Cumplimiento de los plazos.....9

1.2.4 Simultaneidad de faenas.....9

1.2.5 Naturaleza de la Actividad. 9

1.2.6 Desigualdad en los procesos.....9

1.2.7 Bajo nivel de Educación. 10

1.3 DINAMICA AL INTERIOR DE UNA OBRA 10

1.4 SUBSISTEMAS INVOLUCRADOS EN LOS ACCIDENTES 11

1.4 CONSTRUCTORA COMASCA S.A 12

1.4.1 Ubicación Geografica 13

1.4.2 Misión 13

1.4.3 Visión 14

1.4.4 Politica de seguridad y salud ocupacional 14

1.4.5 Organizacion 14

1.5 DESCRIPCION DE ACTIVIDADES 16

1.5.1 Limpieza Manual de Faja. 16

1.5.2 Tratamiento Superficial (Sello). 17

1.5.3 Demarcacion 19

1.6 DESCRIPTOR DE CARGOS CONSTRUCTORA COMASCA S.A. 21

1.6.1 Capataz 21

1.6.2 Jornal 22

1.6.3 Administrativos 23

1.6.4 Alarife 23

1.6.5 Encargado de Autocontrol y Seguridad vial 24

1.6.6 Ayudante de residente 24

1.6.7 Chofer 24

1.6.8 Jefe de terreno 25

1.6.9 Mecánico 25

CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL Y TEÓRICO 27

2. MARCO LEGAL Y TEORICO 29

2.1 MARCO LEGAL 29

2.1.1 Ley sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales 29

2.1.2 Decreto Supremo 298 29

2.1.3 Decreto supremo Nº 40 30

2.1.4 Decreto supremo Nº 54 30

2.1.5 Ley 20.001 Manejo de carga, peso maximo de carga humana 31

2.1.6 Decreto supremo Nº 594 31

2.1.7 Decreto supremo Nº 76 31

2.1.8 Decreto supremo Nº 78 32
2.1.9 Decreto supremo Nº 101 32
2.1.10 Decreto supremo Nº 109 32
2.1.11 Circular Nº 3243 33

2.2 MARCO TEÓRICO 33

2.3 CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSION BREVE 34

2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA VERSIÓN BREVE DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS 21 35

2.5 LISTADO DE FACTORES PSICOSOCIALES VALIDADOS PARA LA REALIDAD Y CULTURA LABORAL EN CHILE 36

2.5.1 Exigencias psicolÓgicas 36
2.5.2 Trabajo activo y desarrollo de habilidades 36
2.5.3 Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo 36
2.5.4 Compensaciones 37
2.5.5 Doble presencia 37

2.6 PROCEDIMIENTO DE aplicación DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSIÓN BREVE 37

2.6.1 Participación de todos los sectores de la empresa. 37
2.6.2 Sensibilización y motivación. 38
2.6.3 Exigencia de no modificación 38
2.6.4 Presentación de las respuestas 38
2.6.5 Anonimato y confidencialidad 38
2.6.6 Análisis de los resultados 39
2.6.7 Comunicación de los resultados 39
2.6.8 Otros tipos de análisis 39
2.6.9 Aplicación y monitoreo de medidas de cambio 39
2.6.10 Responsabilidad del Comité Paritario 39

CAPÍTULO 3: APLICACIÓN DE CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSIÓN BREVE 41

3. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSION BREVE 43

3.1 ETAPAS PREVIAS A LA APLICACION 43

3.1.1 Comité de aplicación Psicosocial 43

3.2 PLANILLA DE INGRESO DE RESULTADOS **49**

3.3 PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS **50**

3.3.1 Presentación de los Resultados 50

3.3.1 Análisis de las Respuestas 52

3.3.2 Análisis General 59

3.4 RECOMENDACIONES **60**

CONCLUSIÓN **62**

BIBLIOGRAFÍA **64**

ANEXOS **65**

ANEXO 1: Carta Informativa sobre el protocolo psicosocial.....67

ANEXO 2: Folleto de difusión.....68

ANEXO 3: Respuestas 69

INDICE DE FIGURAS

Figura 1-1. Subsistemas involucrados en los accidentes 11
Figura 2-1. Ubicación Geográfica 13
Figura 2-2 Organigrama Organizacional Constructora Comasca S.A. 15
Figura 3-1 Forma de ingresar datos y valoración de cada respuesta 49
Figura 3-2 Presentación de los Resultados 51
Figura 3-3 Presentación de los Resultados mediante gráficos 52

INDICE DE TABLAS

Tabla 1-1. Normas de seguridad referente al Sello 18
Tabla 3-1. Detalles del universo de Aplicación 46
Tabla 3-2. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve 47

GLOSARIO

Ámbito Laboral: Cualquier sitio en el cual una persona trabaja o lo hace en nombre de la organización.

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.

Condición de Trabajo Subestandar: Transgresión a la legislación vigente y otros requisitos que suscribe la organización para la protección, la salud y la seguridad de los trabajadores.

Cuestionario SUSESO/ISTAS21-versión completa: Versión íntegra del Cuestionario SUSESO/ISTAS21, diseñada para ser aplicada como herramienta de medición, prevención, intervención, vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial e investigación en salud ocupacional.

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 o tamizaje, prevención, fiscalización en riesgo psicosocial.

Estrés: Sistema de alerta del ser humano que se activa con respuestas de índole psicofisiológicas, derivado de la percepción de un desequilibrio entre un estímulo ambiental y los recursos que se dispone para su enfrentamiento. Este sistema de alerta es inespecífico, por lo que influyen las características personales para su manifestación como síndrome.

Equipo: Cualquier máquina, aparato, instrumento o combinación de estos, utilizados en el trabajo.

Factores Psicosociales: Hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de

la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

Higiene y Seguridad: Condiciones y factores del lugar de trabajo que inciden en el bienestar de los trabajadores permanentes y temporales, clientes, visitantes y cualquier otra persona.

Inspección: Evaluación de la conformidad por medio de observación y dictamen, acompañada cuando sea apropiado por medición, ensayo / prueba o comparación de patrones.

Lugar de Trabajo: Cualquier sitio físico en el cual se desarrollan actividades laborales bajo control de la organización.

Ocupación: Conjunto de empleos cuyas tareas presentan una gran similitud.

Peligro: Fuente, situación o acción con el potencial de producir daño en términos de daños a la salud o enfermedad profesional o una combinación de estos.

Protocolo: Instrumento de aplicación con orientaciones prácticas, con el fin de ser implementadas en los lugares de trabajo.

Riesgo Aceptable: Riesgo que ha sido reducido a un nivel tal que puede ser tolerable por la organización teniendo en consideración sus obligaciones legales y su propia política de Seguridad y Salud en el trabajo.

Trabajo o Empleo: Conjunto de tareas cumplidas o que se supone serán cumplidas por una misma persona.

INTRODUCCIÓN

Los problemas de salud mental representan una de las principales causas de morbilidad en la población adulta en el mundo, constituyendo la primera o segunda causa de ausentismo por enfermedades de larga duración. Numerosos estudios avalan la afirmación anterior (ILO 2000; Bourbonnais et al. s/año; Bressol 2004). En Chile, desde el 2009 las patologías psiquiátricas representan la primera causa de licencia médica curativa (SUSESO 2008-2009), especialmente entre las mujeres, y estudios del Ministerio de Salud (2003, 2006) revelan una alta prevalencia de sintomatología depresiva en población adulta, particularmente femenina.

Chile tiene grandes desafíos en materia de salud ocupacional, no sólo desde el punto de vista de las regulaciones y normativas, sino también del conjunto de actores involucrados como lo son: trabajadores(as), empleadores, autoridad laboral y sanitaria, organismos administradores de la Ley 16.744 y la sociedad en general. La legislación se ha enfocado en regular lo relativo a los accidentes del trabajo y en aquellas enfermedades profesionales con un carácter más fisiológico, centrando su mirada en las condiciones sanitarias, ambientales básicas o en el uso de implementos de seguridad, más bien se ha enfocado a todos esos temas de seguridad que tiene un carácter tangible, todo aquello que se puede ver y calcular de manera segura. Sin embargo, el espacio de trabajo podría estar expuesto a diversas situaciones y condiciones, como lo son los riesgos psicosociales, los cuales no han sido delimitados como un campo de riesgos para las organizaciones y sus trabajadores(as) y, por ende, muchas de las enfermedades derivadas de este tipo de riesgos quedan desatendidas, sin vigilancia o subvencionadas por el sistema de previsión de salud común (Isapres o Fonasa).

La naturaleza de la construcción, el ser dinámica, rotativa, inestable., logra crear dentro del trabajador un sentimiento de inestabilidad constante, que sumado a otros factores de riesgos personales, del trabajo y/o de la salud, pueden desencadenar algún tipo de incidente. De la misma forma algunas variables de interés están vinculadas a la población obrera: estresores físicos con consecuencias psicológicas, tales como ruidos, vibraciones e iluminación; monotonía de la tarea y horarios y sistemas de turnos. Luego comenzaron a ser estudiadas variables sociales, en especial ambigüedad y conflictos de rol; también estilos de supervisión, problemas con las jefaturas y problemas interpersonales. En algún momento, el estrés laboral se vio asociado con los cargos

ejecutivos, y las exigencia psicológicas (volumen de trabajo, nivel de responsabilidad y complejidad de la tarea) se convirtieron en los factores de riesgo privilegiados por la investigación. El clima organizacional y en especial, la satisfacción con el trabajo, han sido consideradas variables tanto de exposición como de resultado, y suelen acompañar los estudios epidemiológicos, como el realizado por Pamela Astudillo, Psicóloga-Ergónoma del Departamento de Salud Ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile, donde se enfoca en como las empresas pasan por alto las relaciones de sus trabajadores con la empresa y el hogar, y como esto afecta a la salud de las personas. En los últimos años, se agregan la violencia en el trabajo y el acoso laboral o "mobbing". También aparece, bajo la mirada de género, la tensión trabajo-familia.

No obstante lo anteriormente descrito, en las organizaciones está aumentando la preocupación sobre los temas relacionados con la prevención de riesgos laborales, la salud de los trabajadores, etc. Entre las razones que tienen las organizaciones para realizar esfuerzos hacia sus recursos humanos, se encuentra en la relevancia de generar y mantener los niveles de motivación hacia el trabajo, lo cual debería incluir los factores psicosociales.

1 Ximena Díaz y Amalia Mauro Centro de Estudios de la Mujer, REFLEXIONES SOBRE LA SALUD MENTAL Y TRABAJO EN CHILE: ANÁLISIS DE CASOS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, ILO 2000; Bourbonnais et al. s/año; Bressol 2004

2 Este artículo es parte del proyecto "Research, policy and practice with regard to work-related mental health problems in Chile: a gender perspective", Centro de Estudios de la Mujer y Universidad de Ottawa, 2007-2012

3 Pamela Astudillo Cornejo, Psicóloga-Ergónoma. Unidad de Equidad de Género en Salud del Trabajo, Departamento de Salud Ocupacional Instituto de Salud Pública de Chile.

OBJETIVO GENERAL.

Aplicar el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo en Empresa Constructora Comasca S.A, con el fin de identificar el nivel de riesgo psicosocial presente en la organización.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Lograr identificar el nivel de riesgo psicosocial laboral conforme a las normas y metodología establecidas en el protocolo.
- Analizar los resultados de la aplicación del Cuestionario ISTAS 21 Versión Breve, con el fin de reconocer el origen del riesgo.
- Proponer intervenciones específicas adaptadas de acuerdo a las dimensiones de riesgos obtenidas, en caso de que hubiesen niveles altos de riesgo.

FUNDAMENTACIÓN

Gracias a la aplicación del Cuestionario ISTAS 21 Versión Breve se reconocen los niveles de riesgo psicosocial dentro de la empresa, en base a estos resultados obtenidos se realizaran las intervenciones correspondientes con el fin de que al corto plazo Comasca, presente una disminución en sus índices de ausentismo laboral, se aumente la productividad, satisfacción y compromiso laboral, contribuyendo así a un mejor ambiente laboral.

ALCANCE

Dentro de las Empresas existen un sin número de problemas, uno de ellos poco dimensionado son los malestares relacionados a una patología psicosocial, por ejemplo; trabajar bajo altos niveles de presión puede desencadenar un cuadro de estrés y eso se manifiesta a través de molestias físicas de variadas magnitudes. Llevar a cabo la aplicación del Cuestionario ISTAS 21 Versión Breve beneficia a la organización de forma directa, permite reconocer dentro de los niveles de riesgo psicosociales que se encuentran los trabajadores y de esta forma elaborar planes de acción ante temas como; las exigencias de trabajo o cognitivas, compensaciones, relación familia – trabajo, entre otros. De esta

forma se conoce la cantidad de trabajadores que se encuentran en niveles de riesgo alto o medio dentro de cada dimensión y en base a esto se comienzan a elaborar intervenciones reales y concretas, que beneficiaran a corto plazo tanto a la empresa como a las personas que en esta organización laboren.

METODOLOGÍA

Todo el proceso se basa en un análisis teórico y empírico de la organización y sus labores, lo que permite dar a conocer, desarrollar e indagar sobre los conceptos asociados a la construcción y también a Comasca. El concepto de Riesgos Psicosociales se desarrolla con el fin de exponer el nivel de riesgo existente, posibles repercusiones dentro de la empresa y funcionamiento de la metodología.

Para el proceso de evaluación de riesgo psicosocial en las unidades seleccionadas, se utiliza el método asociado al estudio, y con ellos diversas herramientas, tales como: observaciones en terreno para conocer la naturaleza de la organización y su dinámica de trabajo, reunión con gerencia y departamento de prevención de riesgos para acordar fecha y lugar en la cual se pueda llevar a cabo la aplicación, Cuestionarios de evaluación psicosocial, Planilla Excel facilitada por el Instituto de Seguridad del Trabajador para realizar la tabulación de los datos. Una vez obtenidos los resultados, en conjunto con el Departamento de Prevención de Riesgos se organizaran y expondrán las intervenciones a Gerencia, una vez aprobadas se realizará la difusión de resultados al resto de trabajadores.

CAPÍTULO 1: LA CONSTRUCCIÓN.

1. LA CONSTRUCCIÓN

En el presente capitulo se presenta el rubro de la construcción y todas las variantes que presentan como la dinámica de una obra, los antecedentes presentes en aquel tipo de rubro todo de forma cualitativa, a su vez se da a conocer la empresa donde se llevó a cabo el desarrollo y aplicación de la metodología que se presenta más adelante.

1.1 ANTECEDENTES DE LA CONSTRUCCIÓN

Es una actividad muy importante dentro de la economía nacional, por su capacidad de generar trabajos para otras actividades económicas. En el rubro existen más de 2000 empresas, entre constructoras y subcontratistas empleando en forma directa alrededor de 700.000 trabajadores, y a su vez por cada trabajador empleado en forma directa existen 4 a 5 empleados indirectamente, según las estadísticas que posee la Cámara Chilena de la Construcción

Los proyectos de construcción se pueden dividir en:

- Proyectos de edificación.
- Proyectos de urbanización.
- Proyectos de obras civiles.
- Proyectos de caminos.
- Proyectos de construcción industrial.

Cada uno de estos proyectos presentan características particulares de organización y desarrollo, dependiendo de su envergadura y ubicación. Para esto, existen empresas especializadas en cada área de trabajo, pero en general presentan características comunes como las siguientes:

- Obras bien definidas en plazos y especificaciones técnicas, es decir, requieren bastante esfuerzo del trabajador para cumplir con las especificaciones de los proyectos.
- Proyectos cada vez más complejos y con alto contenido tecnológico, muchas veces los trabajadores especialmente jornales son gente con pocos estudios, las obras cada vez son más complejas y requieren algún tipo de conocimiento, por ejemplo, conocimiento de maquinaria, de edificación, cubicación de materiales, etc.
- Condiciones de riesgos debido a la gran cantidad de variables presentes en una obra como por ejemplo, convivir varios días con distintas personas y a

su vez personalidades, lidiar con las adversidades del clima, algunos trabajos se realizan en lugares inhóspitos.

1.2 ANÁLISIS CUALITATIVO DE LA ACTIVIDAD DE LA CONSTRUCCIÓN

Como actividad económica, la construcción tiene características muy especiales, las que influyen en los resultados que se puedan obtener en el ámbito de la Prevención de Riesgos.

Gracias al estudio previo realizado a Comasca se conoce la naturaleza de la empresa entre las características que convergen para constituir a esta actividad, como altamente riesgosa, se encuentran:

1.2.1 CARÁCTER TEMPORAL Y VARIABLE DE SUS PROYECTOS.

Una de las características principales de la construcción es su inestabilidad laboral, es decir, que una vez terminada la obra el trabajador puede quedar sin trabajo, o se puede desplazar a otra obra, con distintas características constructivas y diferente organización, lo cual influye en las expectativas de vida del trabajador, esto debido a que no existe estabilidad temporal; el trabajador está constantemente pensando en lo que queda de obra y si la empresa se adjudicara un nuevo proyecto, desconcentrándolo de su trabajo cotidiano. A su vez, el hecho de la variabilidad de los proyectos hace que muchas veces deba trasladarse a otras comunas donde la empresa se ha adjudicado la obra, con las siguientes modificaciones de su entorno; clima, alimentación, equipo de trabajo, entorno social, distanciamiento familiar, entre otras. Es decir está inmerso en una incertidumbre laboral constante, lo cual influye directamente en su estado anímico.

1.2.2 ALTA ROTACIÓN DE PERSONAL.

En el rubro de la construcción es muy frecuente la rotación del personal, debido a la constante búsqueda de mejores expectativas de remuneración y de mejores condiciones laborales, hacen que esta movilidad permanente no permita, en la mayoría de los casos, consolidar plenamente una política de prevención por parte de la Empresa.

1.2.3 CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS.

Todos los proyectos de construcción cuentan con fechas de entrega o termino bien definidas, el apremio en los tiempos de entrega para evitar multas por atraso, implica que se reduzcan los tiempos de programación y ejecución de los programas

1.2.4 SIMULTANEIDAD DE FAENAS.

Gran número de faenas se realizan en una misma obra, como por ejemplo, trabajos de carpintería, albañilería, electricidad, movimientos de tierra, gasfitería, etc. En donde muchas veces se cuenta con espacios reducidos, lo cual obstaculiza las faenas diarias y exponen a los trabajadores a riesgos de accidentes por contar con poco espacio para realizar sus labores, a su vez el hacinamiento y falta de espacio influyen de manera negativa en el estado anímico del trabajador.

1.2.5 NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD.

La actividad de la construcción está siempre asociada a un alto riesgo, debido a las características que presentan los tipos de faenas que se realizan, tales como: trabajos en altura, trabajos en espacios confinados, trabajo de excavaciones, trabajos a la intemperie, trabajos de carga y descarga, etc., los cuales por sus características particulares necesitan de una planificación y control específicos; también influyen en esta condición las diversas herramientas y maquinarias que se utilizan, las cuales necesitan de una correcta manipulación y una mantención periódica, por su alto riesgo intrínseco, es el caso de: esmeriles angulares, sierras circulares, martillos neumáticos, taladros, sopletes, y de maquinaria como grúas retroexcavadoras, plataformas móviles, rodillos , placas compactadoras, etc.

1.2.6 DESIGUALDAD EN LOS PROCESOS.

Gran cantidad de tareas en una obra son realizadas en forma manual por personal sin mucha calificación como por ejemplo; el traslado de material sobre los hombros, excavaciones con chuzo y pala, traslado de hormigón en carretillas etc., sin contar con medios industrializados lo cual contribuye a la fatiga y exposición a lesiones del trabajador. Pero también los avances tecnológicos dentro de la construcción, en maquinarias y procesos, hacen que se necesite de mano de obra calificada con mayores incentivos por la productividad y calidad de los trabajos. Esta desigualdad entre los

trabajadores calificados y los no calificados contribuye a la formación de resentimientos y rivalidades entre los trabajadores que influyen directamente en las comunicaciones y espíritu de la obra.

1.2 .7 BAJO NIVEL DE EDUCACIÓN.

Gran parte del recurso humano en la construcción tiene un nivel de escolaridad bajo, debido a una escasa selección de personal en la contratación, esta característica asociada a su vez con remuneraciones mínimas influyen en la motivación y autoconfianza que pueda desarrollar el trabajador, lo cual incide en la toma de decisiones frente a una actividad que implica riesgos.

1.3 DINAMICA AL INTERIOR DE UNA OBRA

Las obras de construcción presentan ciertas características típicas de su rubro, que influyen negativamente en las emociones de los trabajadores, entre las que se pueden encontrar:

- Generalmente las jefaturas de obra responsabilizan a otros por dificultades o falta de productividad, es decir, por no alcanzar el proyecto en el tiempo que se ha estimado para la finalización de los trabajos, evidentemente existe una escasa autocritica como organización, característica recurrente de empresas constructoras.

- En la mayoría de las empresas de la construcción, no existe el reconocimiento formal ni informal hacia los trabajadores, por el logro de los resultados dentro de lo esperado, ya sea tanto los logros cotidianos como los objetivos esperados en el tiempo, generando desmotivación o poco compromiso de los trabajadores, los cuales no ven valorados sus esfuerzos.
- En el rubro de la construcción es común encontrar dificultades de manejo del personal, en donde los canales de comunicación se ven afectados por malos tratos o desconocimiento de normas de administración, como por ejemplo; el dar órdenes y no instrucciones, asumiendo faena, creando situaciones de riesgo que influyen directamente en la seguridad y en la calidad de los trabajos.

Los puntos expuestos contribuyen a formar un escenario con un alto potencial de riesgo, en donde es necesario abordar estas características en su conjunto para lograr un buen clima laboral que motive al trabajador a tener conductas seguras.

1.4 SUBSISTEMAS INVOLUCRADOS EN LOS ACCIDENTES

Las operaciones de una empresa funcionan en base a los siguientes subsistemas (Figura 1-1).

En el cual las personas son el centro que mueven y permiten el desarrollo de las operaciones, las personas interactúan con el ambiente (oficina, terreno, iluminación, confort térmico etc.), utilizan los equipos o herramientas (retroexcavadora, sierra eléctrica, maquina soldadora, etc.), para conseguir los productos finales deseados y a su vez por medio de los métodos desempeñan sus funciones de una forma estandarizada para lograr su objetivo principal. Es preciso señalar que en cada uno de estos subsistemas puede existir un factor de riesgo que exponga a las personas a sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

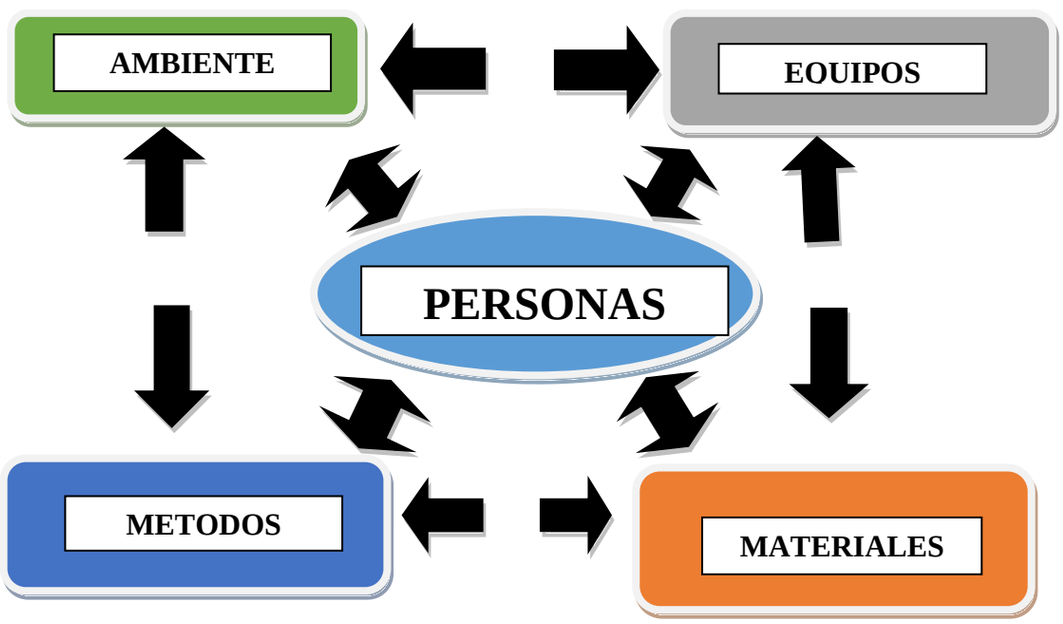

Figura (1-1) Subsistemas involucrados en los accidentes.

Fuente: slideplayer "Prevención de riesgos Laborales y Ambientales", 2015.http://slideplayer.es/slide/4431316/

1.4 CONSTRUCTORA COMASCA S.A

Constructora Comasca, inicia sus actividades en el año 1993 con capitales extranjeros y nacionales en la Quinta Región, con sede en la ciudad de Limache. Es una empresa con 23 años de servicio dedicados a la construcción de casas, mantención, demarcación y reparación de rutas existentes en la provincia de Marga- marga, Quillota y la pólvora.

En sus comienzos realizaba operaciones de explotación y chancado de áridos para asfaltos y hormigones, con sus distintas plantas de chancado.

A mediados del año 1995 la empresa decide incursionar en la actividad de mantenimiento vial, para lo cual procede a inscribirse en los registros del MOP (Ministerio de Obras Publicas) actividad que desempeña hasta el día de hoy.

Hoy Constructora Comasca, conformado por otras empresas filiales, desarrolla actividades en el rubro construcciones habitacionales y de servicios viales. Ha participado en distintos proyectos a nivel regional y nacional, dentro los cuales se puede mencionar: renovación de las líneas férreas de Merval, Acceso al observatorio astronómico Cerro Paranal, explotación de áridos en la Quinta y Octava Región, Chancado de minerales en la Cuarta Región, Conservaciones Globales de Caminos y Redes en las Provincias de Valparaíso, Quillota, Marga- Marga y San Felipe.

El año 2007 la empresa marca otro hito importante, obteniendo su certificación ISO 9.001.

1.4.1 UBICACIÓN GEOGRAFICA

El siguiente trabajo de título fue realizado en la casa central de Comasca S.A, ubicada en San Alfonso n° 900, Limache, Región de Valparaíso, Chile. Figura 2-1. Ubicación Geográfica de Constructora Comasca S.A.

Figura (2-1). Ubicación Geográfica de Constructora Comasca S.A.

Fuente: Google Maps Limache- Constructora Comasca S.A

https://www.google.cl/maps/place/Constructora+Comasca+S.A./@-33.0207774,-71.2671714,17z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x9689d4359fb22d55:0xf3d37b96aaee8cd7!8m2!3d-33.0207774!4d-71.2649827

1.4.2 MISIÓN

“Queremos ser reconocidos como una empresa de excelencia en el desarrollo de obras civiles y viales, utilizando tecnología de punta en el logro del máximo beneficio de nuestros clientes, siendo nuestro compromiso una revisión constante de nuestros procesos de mejora continua en todos los niveles de la organización, con pleno respeto en el cumplimiento de las normas ambientales y de seguridad de sus trabajadores.”

1.4.3 VISIÓN

“Queremos ser una empresa líder en la Región consolidada en el nicho de negocios en el que estamos insertos, reconocidos como una empresa profesional, preocupada de su bienestar y rigurosa en el logro de la calidad y cumplimiento en los planes de seguridad.”

1.4.4 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

“Constructora Comasca S.A se compromete en satisfacer los requerimientos de los clientes de la manera más eficiente, mediante el cumplimiento efectivo de los procesos y procedimientos involucrados, en la prestación de los servicios de obras civiles y viales, con una adecuada PLANIFICACION de sus actividades, un estricto apego al RESULTADO de cada área, con medición de la gestión realizada mediante la fijación de METAS por áreas y el CONTROL de dichos resultados a través de INDICADORES DE GESTION que aseguren la calidad de nuestros servicios, considerando la mejora continua en cada uno de los procesos involucrados.”

1.4.5 ORGANIZACIÓN

Razón Social: Constructora Comasca S.A
RUT: 97.732.630-5
Organismo Administrador Ley 16.744: Instituto de Seguridad del Trabajo.
Número de trabajadores: 287 personas.

A continuación se presenta el organigrama de la empresa, donde indica de forma descendente los cargos principales, desde el gerente general hasta jefe de terreno, cabe destacar que en una empresa de Obras Viales existen más de una persona por cargo tal como se puede observar en la Figura (2-2) Organigrama General Constructora Comasca S.A.

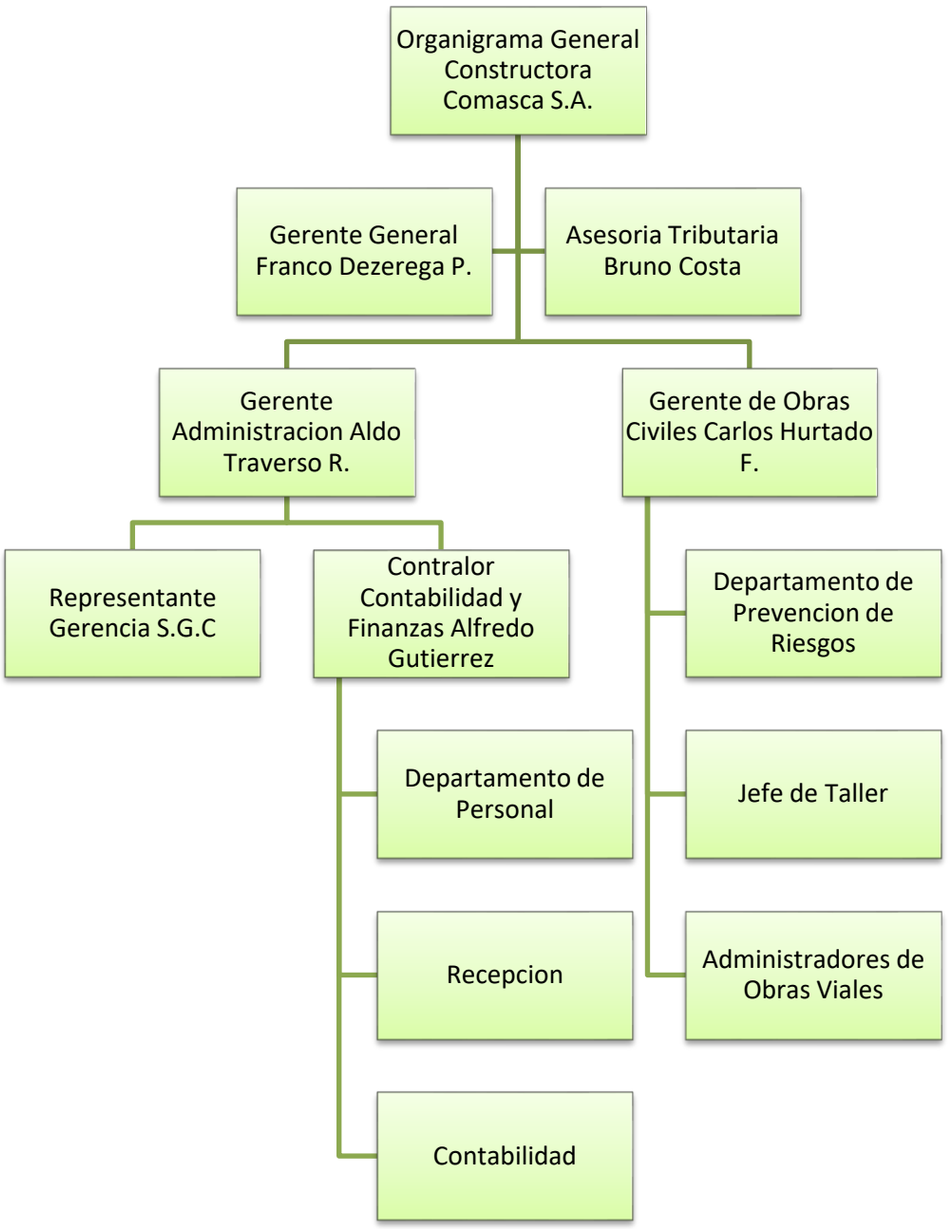

Figura (2-2) Organigrama General Constructora Comasca S.A

Fuente: Elaboración Propia Constructora Comasca S.A, 2015.

1.5 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Descripción de procesos actuales, los cuales serán evaluados, incluye normas de seguridad referentes a la labor que deben ser adoptadas por el trabajador.

1.5.1 LIMPIEZA MANUAL DE FAJA.

Consiste en la eliminación selectiva, en forma manual, de desechos y vegetación existente dentro de la faja vial; previo estudio para definir el área y especies a talar.

Normas de Seguridad indicadas por Constructora Comasca referente a la limpieza manual de faja:

1. Antes de iniciar las actividades se debe señalizar adecuadamente los trabajos con los elementos de señalización que sean necesarios e identificados anteriormente.
2. Revisar que todas las herramientas y equipos que se van a utilizar se encuentren en buenas condiciones.
3. Especial atención requiere el control y revisión del estado general y filo de herramientas cortantes.
4. Eliminar selectivamente del área de trabajo todos los materiales de obras ejecutadas anteriormente, basuras, escombros, etc.
5. Aplicar el máximo de precaución en el uso de las herramientas manuales.
6. Especialmente mantener posiciones distantes entre un trabajador y otro, y supervisar en todo momento este aspecto.
7. Trasladar todos los materiales y vegetación removidos a botaderos autorizados.
8. Usar permanentemente todos los elementos de protección personales identificados anteriormente.
9. Todo Desplazamiento debe hacerse con máxima precaución por lo irregular que generalmente son los terrenos en este tipo de labores.
10. Remover piedras y todos los materiales que puedan dañar las herramientas y provocar accidentes.
11. Implementar bandereros cuando las características del trabajo y del lugar lo exijan.
12. Mantener distancias razonables entre cada trabajador para evitar accidentes.
13. No utilizar fuego para rozar ni encender fuego en el sector.
14. Mantenerse siempre en la zona de seguridad que delimitan los conos.

15. En caso extremo que se requiera cruzar la calzada se deberá verificar que no se aproxima ningún vehículo, mirando hacia ambos costados de la ruta (De izquierda a derecha).
16. En caso de trabajar con la moto sierra mantener una distancia mínima de 1.50 de la persona que este cortando.
17. Nunca subir sobre los troncos sobre el material que se esté cortando.

1.5.2 TRATAMIENTO SUPERFICIAL (SELLO).

Consiste en la reparación de la capa superficial de la calle, se aplica una liga, es un líquido tipo pegamento que permitirá pegar la gravilla a la calzada, luego se vuelve a aplicar el líquido imprimante para dar las terminaciones a la carpeta reparada.

A continuación se presenta el procedimiento indicado por Comasca presentando punto por punto que se lleva a cabo para realizar de manera correcta el Tratamiento Superficial:

- Se recibirá la base granular imprimada con un asfalto tipo MC-30.
- Limpiar la cancha si procede, de materias orgánicas o cualquier partícula suelta sobre esta por
- Medio de una barredora autopropulsada o de tiro, o con un soplador mecánico según corresponda.
- Se instalarán las maquinarias, aculatando un camión cargado con gravilla 3/4" (1ª aplicación) a la Gravilladora.
- Aplicar una película de emulsión CRS-2 (1ª aplicación) de acuerdo a dosificación aprobada y en
- Una cantidad tal que pueda ser cubierta con agrado en un lapso no mayor a un minuto.
- Al minuto de aplicar el asfalto se colocará una capa de gravilla 3/4" distribuida en forma uniforme.

(1ª aplicación).

- Inmediatamente de distribuida la gravilla, se aplicará un ciclo de rodillo cilíndrico sin vibración y cinco pasadas por punto de rodillo neumático hasta dejar bien asentado el agregado pétreo al Ligante.

- Antes de ejecutar la 2ª aplicación efectuar un barrido suave de la superficie por medio de Barredora, de manera de retirar de esta toda partícula suelta o impureza que pudiese haber.
- Aplicar el segundo riego de CRS-2 de acuerdo a las mismas condiciones del primero.
- Antes de dar a tránsito y efectuado un barrido suave para eliminar excesos de partículas sueltas e impurezas, aplicar 3er riego con emulsión.
- Aplicar una capa de polvo de roca o arena de duna al voleo sobre el 3er riego.

Nota: en caso de baches se debe realizar lo siguiente:

- Cuadrar el bache
- Ligar
- Mezclar la gravilla con CRS-2
- Colocar la mezcla sobre el bache
- Compactar

Normas de Seguridad referente al Sello:

Constructora Comasca, a su vez entrega en forma detallada las normas de seguridad referentes a las labores realizadas en un Sello, para hacerlo de forma más explícita se presenta la tabla (1-1) donde presenta la secuencia de pasos y los controles recomendados.

Tabla (1-1). Normas de Seguridad referente al sello.

Secuencia de pasos	Controles recomendados
1.-Barrido de bermas y de excedente	-No debe haber personal en el área de barrido -El operador de la barredora tiene que tener claras las instrucciones de los sectores a barrer. -No estacionar los vehículos en las bermas de trabajo.
2.-Colocación de emulsión CRS2	-Los laboratoristas deben ubicarse a los costados de las bermas (lejos de la bandeja). -El supervisor mantendrá el control de los trabajos en todo momento. -Verificar que la zona este libre de objetos y vehículos. -No correr en la zona de trabajos.
3.- Colocación de gravilla	-El capataz no debe permitir el tránsito del

	personal por detrás de los equipos en movimiento. -Los rodillos y tolvas deben contar con alarmas de retroceso en forma obligatoria. -Uso obligado de los elementos de protección personal. -El aculatador debe dirigir en todo momento el enganche de la tolva a la gravilladora. -No debe permitirse movimiento de equipos sin supervisión del personal a cargo. -Los operadores y choferes no realizarán maniobras de retroceso sin verificar que no exista personal en la parte trasera de los equipos.
4.-Sellado con polvo roca o arena de duna	-No se permitirá al personal en sectores de movimiento de equipos. -Uso obligado de los elementos de protección personal. -El capataz debe dirigir la faena en todo momento. -Los operadores y choferes no realizarán jamás una maniobra de retroceso sin verificar que no exista personal en la parte posterior de los equipos.

Fuente: Tabla de elaboración propia 2010, Constructora Comasca S.A.

1.5.3 DEMARCACIÓN

Antes de iniciar las actividades se debe realizar la charla de 5 minutos dirigida por el Capataz de Cuadrilla, realizada esta se debe implementar la señalización correcta para esta labor, instalando las señales de:

- Precaución trabajos de demarcación los próximos kilómetros
- Hombre trabajando
- No adelantar
- Velocidad máxima

- Angostamiento
- Fin trabajo
- Activación flecha luminosa direccional camión ¾.

La señalización se debe instalar a 50 metros de la zona de trabajo, con una separación entre sí de la misma distancia.
Una vez instalada toda la señalización pueden comenzar los trabajos, el camión de trasporte de personal se debe estacionar a no más de 100 metros de la zona de trabajo, y en la misma pista que se esté demarcando, para no arriesgar al personal a cruzar las pista y no interferir en el tránsito vehicular.
El camión ¾ que traslada la maquinaria de demarcación y los conos de seguridad, se debe trasladar a escoltar al equipo de demarcación a una distancia prudente con un mínimo de 20 metros del personal demarcando.

- Los conos se deben instalar delimitando el área de trabajo y está estrictamente prohibido instalar los conos desde arriba del camión, mientras este está en movimiento.
- En sectores que esté prohibido adelantar se debe implementar paleteros y radios para la comunicación entre sí.

Demarcación de Líneas Centrales:

Antes de iniciar las actividades se debe realizar la charla de 5 minutos dirigida por el Capataz de Cuadrilla, realizada esta se debe implementar la señalización correcta para esta labor, instalando las señales de:

- Precaución trabajos de demarcación los próximos kilómetros
- Hombre trabajando
- No adelantar
- Velocidad máxima
- Angostamiento
- Paleteros
- Fin trabajo
- Activación flecha luminosa direccional camión ¾

Cuando se realice demarcación en las líneas centrales de la calzada se debe poner paleteros en los extremos de cada calzada.

La zona de trabajo se debe segregar con un límite de 200 metros, con paleteros en cada extremo.
Esta estrictamente prohibido paletear desde el camión ¾, y deben estar en un sector fijo en un tramo de 200 metros.

Normas de Seguridad:

1. Usar permanentemente y en forma correcta todos los elementos de protección personal del caso.
2. Mantener toda el área despejada y ordenada para evitar accidentes.
3. Controlar que todo el personal aplique el máximo de precaución en los trabajos.
4. Todo el personal debe estar instruido en los pasos de esta labor (Charla de 5 minutos).
5. Mantenerse siempre en la zona de seguridad que delimitan los conos.
6. En caso extremo que se requiera cruzar la calzada se deberá verificar que no se aproxima ningún vehículo, mirando hacia ambos costados de la ruta (De izquierda a derecha).
7. No fumar

1.6 DESCRIPTOR DE CARGOS CONSTRUCTORA COMASCA S.A.

A continuación se describen los cargos presentes en la empresa, especialmente aquellos en los que se ha aplicado el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, se profundiza sus actividades para que se entienda la naturaleza de su labor dentro de la empresa.

1.6.1 CAPATAZ

Será responsable de administrar los recursos y el grupo de trabajo que se le ha asignado

Tareas que realiza:

- Circular en forma permanente por toda la obra, supervisión de tareas en la vía pública se encuentra expuesto al tránsito de vehículos.
- Conocer las distintas herramientas y su funcionamiento que se utilizan.
- Organización del proceso y la mecánica de los trabajos de obra encomendados.
- Control y seguimiento de la ejecución de trabajos concretos de obra.

- Replanteo y construcción de las unidades de obra.
- Control y organización del equipo de trabajo.
- Asesoramiento a los operarios del equipo.
- Recepción y organización de materiales, zonas de reunión, asistencias, charlas diarias.
- Control del cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales por parte de los componentes del equipo.
- Control de los medios y la maquinaria de obra.
- Supervisión y verificación de los procesos y resultados de los trabajos.
- Control del cumplimiento de las condiciones de recepción de los trabajos realizados.

1.6.2 JORNAL

Trabajador para realizar labores básicas, sin especialización

Tareas que realiza:

- Realiza labor de con la desbrozadora cortar el césped de la ruta.
- Limpieza manual de faja.
- Recolección de basura.
- Con algunas porciones de asfalto tapar hoyos de la calzada.
- Reemplazo de señales
- Remoción de derrumbes.
- Levantamiento de cargas.
- Transporta diversos materiales en carretilla.
- Realiza labor de señalero cuando la actividad lo amerita.
- Realiza labores de aseo al momento de retirarse de una ruta.
- Levanta, transporta y almacena diversos materiales, cómo madera, ladrillos, planchas, fierro, moldajes.
- Carga y descarga camiones para transporte de material.
- Realiza picados de hormigón con herramientas manuales, eléctricas o neumáticas.

- Realiza excavaciones con chuzo y picota, extrayendo la tierra con pala y dejándola al borde de la excavación.
- Realiza rellenos de excavaciones compactando el suelo con placas vibradoras o rodillo compactador.
- En excavaciones labora cerca de maquinaria pesada.
- A nivel del terreno, en transporte y almacenamiento de diversos materiales.
- En altura, en la carga y descarga de camiones o descarga de materiales sobre losas de niveles superiores.

1.6.3 ADMINISTRATIVOS

Personal calificado vinculado directamente con el funcionamiento, rendimiento y estructura de la organización.

Tareas que realiza:

- Realiza ingreso de documentación a la base de datos.
- Recepción documentos.
- Almacena y ordena documentos.
- Envía y recibe correos electrónicos
- Realiza informes
- Redacta cartas

1.6.4 ALARIFE

Encargado de apoyar en terreno al profesional de Topografía, en trabajos de replanteo y nivelación de terrenos.

Tareas que realiza:

- Transporta e instala instrumentos de medición
- Da plomos, líneas, niveles, ejes y puntos de partida para cada una de las operaciones que se van iniciando
- Escotillas, ascensores, ductos, etc.,

1.6.5 ENCARGADO DE AUTOCONTROL Y SEGURIDAD VIAL

Su función es notificar a la inspección toda anomalía que encuentre en las rutas correspondientes a su contrato.

Tareas que realiza:

- Coordina y guía al equipo de trabajo
- Instruir a su personal a cargo en cómo realizar las distintas tareas
- Identifica y controla riesgos en los frentes de trabajo
- Realiza tareas administrativas tales como informes, procedimientos, entre otros.

1.6.6 AYUDANTE DE RESIDENTE

Encargado de administrar y planificar los recursos de la global, registrar y coordinar todo los trabajos que se realicen.

Tareas que realiza:

- Planifica y controla el uso de materiales, herramientas, maquinaria y equipos
- Supervisa en terreno las distintas faenas dirige y controla a todo el personal
- Instruir al jefe de obra en cómo realizar las distintas tareas
- Identifica y controla riesgos en los frentes de trabajo

1.6.7 CHOFER

Responsable de trasladar al personal de la obra desde un punto a otro, además ejecuta actividades de, transporte, carga y descarga de materiales de un lugar a otro de acuerdo a los requerimientos de la obra.

Tareas que realiza:

- Responsable de la conducción del vehículo a su cargo, dando cumplimiento de la normativa del tránsito.

- Responsable de mantener en su poder, durante la jornada de trabajo toda su documentación vigente: licencia de conducir, (clase correspondiente), cedula de identidad y otros que se requiera.
- Responsable de que el vehículo a su cargo cuente con la documentación vigente; permiso de circulación, seguro obligatorio, revisión técnica al día, entre otros.
- Responsable de revisión semanal completa del vehículo.
- Responsable del transporte de carga.
- Responsable de realizar el estacionamiento del vehículo a su cargo en zonas autorizadas.

1.6.8 JEFE DE TERRENO

Es el encargado de planificar, controlar, administrar y supervisar en terreno, el uso de herramientas, maquinarias y controlar las labores de los trabajadores.

Tareas que realiza:

- Planifica y controla el uso de materiales, herramientas, maquinaria y equipos.
- Supervisa en terreno las distintas faenas.
- Dirige y controla al personal.
- Instruye al personal a su cargo en cómo realizar las distintas tareas.
- Identifica y controla riesgos en los frentes de trabajo transita en forma permanente por todo el contrato.

1.6.9 MECÁNICO

Personal encargado de realizar las mantenciones a los vehículos de la empresa. Utiliza herramientas de mano, herramientas hidráulicas, herramientas eléctricas.

Tareas que realiza:

- Examinar los vehículos para determinar los daños y estimar las reparaciones.
- Reparar, reemplazar y ajustar las partes gastadas o defectuosas (por ejemplo, extrayendo partes tales como el motor, la transmisión, el diferencial o la

dirección), usando herramientas manuales y equipos especializados en la reparación de automóviles.

- Probar los componentes y sistemas, utilizando equipos eléctricos.
- Mantenimiento de rutina de los vehículos para su correcto funcionamiento.
- Realizar inspecciones de seguridad a vehículos, los que deben aprobar para poder circular.

CAPÍTULO 2: MARCO LEGAL Y TEÓRICO

2. MARCO LEGAL Y TEÓRICO

A continuación se presenta el marco legal y teórico por el cual es regido, desarrollado y aplicado en el presente trabajo de título.

2.1 MARCO LEGAL

2.1.1 LEY SOBRE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Publicada el 01 de Febrero de 1968 por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de Previsión Social.

Establece normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La obligación de la aplicación de esta ley, en donde se explica en posteriores artículos que por parte de las empresas de cualquier rubro corresponde el financiamiento y el cumplimiento de las disposiciones establecidas por esta ley, dirigidas a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y estudiantes.

- 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.
- Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.
- Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.
- Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.
- Estarán protegidos también, todos los estudiantes por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica profesional.

2.1.2 DECRETO SUPREMO 298

Reglamenta el transporte de cargas peligrosas por calles y caminos. Publicada el 11 de Febrero de 1995, por el Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones.

Establece las condiciones, normas y procedimientos aplicables al transporte de carga, por calles y caminos, de sustancias o productos que por sus características, sean peligrosas o representen riesgos para la salud de las personas, para la seguridad pública o el medio ambiente.

2.1.3 DECRETO SUPREMO Nº 40

Publicada el 7 de Marzo de 1969, por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaria de previsión Social.

Reglamento sobre prevención de riesgos Profesionales. 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.

2.1.4 DECRETO SUPREMO Nº 54

Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad. Publicado el 11 de Marzo de 1969 por el Ministerio de Trabajo y previsión Social.

En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones, adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores. Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

2.1.5 LEY 20.001 MANEJO DE CARGA, PESO MAXIMO DE CARGA HUMANA

Publicado el 5 de Febrero de 2005 por el Ministerio del Trabajo y previsión Social; Subsecretaria de previsión social.

Aplica a las manipulaciones manuales que impliquen riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga.
La manipulación comprende toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o varios trabajadores.

2.1.6 DECRETO SUPREMO Nº 594

Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Publicado el 29 de Abril 2000 por el Ministerio de Salud

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.

2.1.7 DECRETO SUPREMO Nº 76

Publicado el 18 de Enero 2007 por el Ministerio del Trabajo y previsión Social; Subsecretaria de previsión social.

El presente reglamento establece normas para la aplicación del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sobre materias relativas a la seguridad y salud en el trabajo, para aquellas empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de una obra, faena o servicios propios de su giro, así como para sus empresas contratistas y subcontratistas, con

la finalidad de proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboren en dichos lugares, cualquiera sea su dependencia.

2.1.8 DECRETO SUPREMO Nº 78

Publicado el 11 de Septiembre del 2010 por el Ministerio de Salud; Subsecretaria de Salud Pública.

Establece las condiciones de seguridad de las instalaciones de almacenamiento de sustancias peligrosas. Estas disposiciones regirán preferentemente sobre lo establecido en materias de almacenamiento. Se entenderá por sustancias peligrosas, o productos peligrosos, para efectos de este reglamento, aquellas que puedan significar un riesgo para la salud, la seguridad o el bienestar de los seres humanos y animales y son aquellas listadas en la Norma Chilena Oficial N° 382 Of2004.

2.1.9 DECRETO SUPREMO Nº 101

Publicado el 7 de Junio de 1968 por el Ministerio del Trabajo y previsión social.

El trabajador de pleno derecho quedará automáticamente cubierto por el Seguro. Sin perjuicio de lo anterior, la entidad empleadora que se encuentre adherida a una Mutualidad o que por el solo ministerio de la ley se encuentre afiliada al INP, deberá declarar al respectivo organismo administrador, a la totalidad de sus trabajadores y las contrataciones o términos de servicios, a través del instrumento que al efecto instruya la Superintendencia.

2.1.10 DECRETO SUPREMO Nº 109

Publicado el 1 de Febrero de 1968 por el Ministerio de Trabajo y previsión social.

El Ministerio de Salud, a través de las autoridades correspondientes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 C del DL Nº 2.763, de 1979, para facilitar y uniformar las actuaciones médicas y preventivas que procedan, impartirá las normas mínimas de diagnóstico a cumplir por los organismos administradores, así como las que sirvan para el desarrollo de programas de vigilancia epidemiológica que sean procedentes, las que deberán revisarse, a lo menos, cada 3 años. Para tal efecto, deberá remitir las propuestas a la Superintendencia de Seguridad Social para su informe.

2.1.11 CIRCULAR Nº 3243

Publicado el 2 de Septiembre del 2016, por la Superintendencia de Seguridad Social.

- Se define metodología de 7 pasos para la aplicación del Cuestionario (Versión breve y/o completa), así como sus plazos máximos.
- Se establecen criterios para la evaluación en lugares de trabajo de 25 o menos trabajadores y lineamientos para la conformación de los comité de aplicación en cada caso.
- Modificaciones e incorporación de nuevas preguntas en ambas versiones del cuestionario SUSESO/ISTAS21.
- Criterios para cuestionarios con respuestas en blanco en formato papel.
- Cambios en el porcentaje mínimo de participación.
- Consideraciones generales para la realización de los grupos de conversación.
- Propuesta de formato para la presentación de resultados y medidas de mejora.
- Definición de plazos y procedimientos para aquellas organizaciones que ingresen al programa de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo.

2.2 MARCO TEÓRICO

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés y a largo plazo enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, musculo esqueléticas y mentales. No son solo consecuencia de malas condiciones de trabajo, sino de una deficiente organización del trabajo.

El estrés, el acoso y el malestar físico y psíquico que sufren muchos trabajadores son resultado de una mala organización del trabajo y no de un problema individual, de personalidad o que responda a circunstancias personales o familiares.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales existen métodos avalados por estudios científicos, especialmente en Chile se utiliza el Cuestionario ISTAS 21 en cualquier de

sus versiones, apuntan al mismo fin, el reconocer el nivel de riesgo. Los trabajadores, y sus representantes, tienen derecho a exigir la protección de su salud y para ello es primordial la participación de los trabajadores en todas las etapas de la prevención de riesgos laborales también en relación a la prevención de riesgos psicosociales.
Los daños a la salud por riesgos psicosociales no son un problema individual y ha de hacerse prevención para todos de la misma forma.

2.3 CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSIÓN BREVE

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 es un instrumento que evalúa los riesgos psicosociales en el ambiente de trabajo. Los riesgos psicosociales son todas las características de la organización del trabajo que puedan tener algún efecto sobre la salud de los trabajadores. Es un instrumento que fue validado y estandarizado en Chile, mide lo que tiene que medir (no mide, por ejemplo, bienestar personal, que es un área diferente de medida), y es confiable (mide lo mismo si se emplea por segunda vez dentro de un tiempo breve). El Cuestionario tiene dos versiones, una completa, utilizada para realizar mediciones más precisas, para diseñar intervenciones más profundas en el lugar de trabajo, y también utilizada para investigación; y otra versión breve, que es la que se presenta en este trabajo de título. En ambas versiones, una característica básica del Cuestionario es el anonimato (nadie puede ser identificado a través del cuestionario), la confidencialidad (responder es un acto secreto) y la voluntariedad (cada persona decide si lo contesta o no).

La manera de detectar y medir los factores, características o dimensiones es a través de instrumentos que adoptan la forma de cuestionarios generalmente auto aplicado que responden los propios trabajadores que experimentan los factores de riesgo que se desea detectar y controlar. Esta forma de detectar y medir el riesgo es principalmente porque se considera que los trabajadores son verdaderos “expertos” en lo que les ocurre, se trata de “su trabajo” y de “su salud”, por lo que “deben ser tomados en serio”.

2.4 CARACTERÍSTICAS DE LA VERSIÓN BREVE DEL CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO SUSESO/ISTAS 21

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión breve, está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de trabajo de menos de 25 trabajadores, con fines de diagnóstico, prevención, fiscalización y capacitación. Su uso no requiere la participación de expertos, y puede ser aplicado en empresas pequeñas. También puede ser aplicado en empresas mayores con el fin de tener una imagen general del nivel de riesgo de cada empresa. Esto permite diseñar políticas de prevención y vigilancia epidemiológica. Contiene 20 preguntas de riesgo psicosocial, una por cada subdimensión, que se agrupan en cinco dimensiones mayores.

Debe tenerse presente que no posee la capacidad de establecer de manera rigurosa los niveles de riesgo que sí posee la Versión Completa. Por eso, se sugiere su uso como tamizaje (es un filtro que permite saber de una manera rápida si un lugar de trabajo presenta riesgo o no), y en el caso que se decida realizar una intervención, se recomienda complementarla con técnicas cualitativas, como entrevistas personalizadas o grupos focales, o bien tomarse la decisión de aplicar la Versión Completa. También es posible utilizarla como instrumento de capacitación. En la Versión Breve no se toman en cuenta las preguntas de la primera parte de la Versión Completa (esto es, aquellas preguntas que contienen datos personales tales como edad, sexo, lugar de trabajo, tipo de contrato, etc.,) dado que pierden relevancia cuando se trata de pocos trabajadores y además podrían ser un factor que permitiría la identificación. Este cuestionario incluye 20 preguntas, una por cada dimensión contenida en la segunda parte del Cuestionario SUSESO – ISTAS 21, y al igual que su Versión Completa, estas preguntas cubren el mayor espectro posible de la diversidad de riesgos psicosociales del mundo del empleo actual. Este cuestionario fue sometido a un proceso de validación similar al de la Versión Completa, de esa manera se definió cuáles preguntas debían estar en esta Versión Breve.

2.5 LISTADO DE FACTORES PSICOSOCIALES VALIDADOS PARA LA REALIDAD Y CULTURA LABORAL EN CHILE

Es necesario destacar que los riesgos psicosociales no pueden ser tratados de manera equivalente a los riesgos físicos, químicos y biológicos, por lo cual, su evaluación y vigilancia implica la revisión de una serie de aspectos propios de diversas condiciones laborales.

A continuación se entrega un listado de factores de riesgo psicosocial que forman parte de instrumentos evaluados y validados para la realidad chilena. La agrupación de dichos factores se ha realizado para simplificar su identificación, dado que cada uno de estos instrumentos tiene su propia selección, agrupación y coherencia interna. Aquí se entregan los factores mínimos necesarios para abordar los principales ámbitos de riesgo psicosocial laboral.

2.5.1 EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS

Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo.

2.5.2 TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo.

2.5.3 APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO

Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.

2.5.4 COMPENSACIONES

Es todo lo relacionado con la retroalimentación, reconocimiento y valoración explícita de la realización del trabajo, es decir, cuanta relación tiene lo trabajado con lo recompensado, ya sea económicamente, con incentivos, reconocimientos personales o la facilitación para seguir creciendo dentro de la empresa, como por ejemplo, la oportunidad de realizar cursos o estudios que permitan al trabajador adquirir más conocimientos dentro del area de trabajo.

2.5.5 DOBLE PRESENCIA

Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).

2.6 PROCEDIMIENTO DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSIÓN BREVE

El Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve, se debe conocer y cumplir con las condiciones de uso, estas se refieren a una serie de aspectos legales, pero en esencia exigen la participación, el respeto por los derechos de quienes responden, la confidencialidad de los datos y la garantía de anonimato. Estas condiciones son necesarias, entre otros motivos, porque las personas que responderán el Cuestionario tendrán así garantía de que sus respuestas serán bien utilizadas y podrán participar con mayor confianza. Debe recordarse que la participación de los trabajadores es voluntaria, por lo que estas garantías pueden ser críticas para asegurar una adecuada participación.

2.6.1 PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS SECTORES DE LA EMPRESA.

La participación de los trabajadores en el proceso de aplicación del cuestionario es de carácter voluntario, pero es recomendable que dicha participación sea mayoritaria, a fin de obtener resultados más representativos para las diferentes unidades de análisis. Asimismo, de acuerdo a lo señalado en las condiciones de uso, debe existir acuerdo entre los trabajadores y la empresa, institución o complejo laboral en estudio. Este acuerdo es posible conseguirlo en la medida en que el responsable de la aplicación sea el Comité

Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), en las empresas de más de 25 trabajadores. Una participación mayor al 70% se considera aceptable, y sobre el 85% es óptima.

2.6.2 SENSIBILIZACIÓN Y MOTIVACIÓN.

Lograr una alta participación supone un proceso de información, sensibilización y motivación sobre las características del cuestionario y de sus objetivos. La experiencia ha demostrado que esta etapa es de la máxima importancia para que tanto el cuestionario como la metodología de intervención tengan resultados, por lo que debe realizarse el mayor esfuerzo en lograr un alto nivel de motivación y participación. Cada estamento de trabajo tiene sus propios temores y motivaciones al enfrentar el cuestionario: gerentes o directivos (¿cuál es el costo? ¿Cuánto tiempo se perderá? ¿Qué beneficios podría obtener?), supervisores y jefes (¿es un cuestionamiento hacia mi persona? ¿Cómo participo yo si las decisiones de cambio se toman en grupo? ¿Está mi puesto en riesgo?), trabajadores operativos (¿no será otra mala ocurrencia de la gente del departamento de personal? ¿Y qué pasará después? ¿Corre riesgo mi trabajo? ¿Y si participo y después me despiden?). El proceso de sensibilización y respuesta a las dudas debiera ser responsabilidad del Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS), por ejemplo. Un tiempo razonable para completar esta etapa es entre uno y dos meses.

2.6.3 EXIGENCIA DE NO MODIFICACIÓN

Las preguntas del cuestionario no pueden ser modificadas, deben ser aplicadas en las mismas condiciones en que se presentan.

2.6.4 PRESENTACIÓN DE LAS RESPUESTAS

Cuando el cuestionario es aplicado, las respuestas no deben contener las puntuaciones, de manera de evitar algún tipo de inducción. La puntuación solo debe manejarla el equipo encargado del análisis de los resultados. Es indispensable tener la precaución de considerar que hay respuestas con escala en un sentido, y otras en el sentido inverso.

2.6.5 ANONIMATO Y CONFIDENCIALIDAD

Estos dos son requisitos fundamentales de la aplicación del cuestionario. Si no se cumplen, el resultado puede no ser confiable. El anonimato consiste en que nadie puede ser identificado por las respuestas al cuestionario. Por eso los cuestionarios no poseen identificación ni datos personales. La confidencialidad consiste en que el proceso de

responder el cuestionario se haga en condiciones secretas. La entrega de los cuestionarios mismos debe hacerse en cajas, o sobres, de manera de respetar siempre estas condiciones.

2.6.6 ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis de los resultados debe efectuarse en base a las propuestas ya realizadas, esto es, cálculo de la prevalencia de trabajadores en diferentes niveles de riesgo. El cuestionario Versión Breve no permite hacer otro tipo de inferencias.

2.6.7 COMUNICACIÓN DE LOS RESULTADOS

Los resultados deben ser de carácter público. Cada lugar de trabajo tiene sus propias características que determinarán cuál es la mejor manera de presentar los resultados.

2.6.8 OTROS TIPOS DE ANÁLISIS

Los resultados numéricos pueden ser analizados por otra metodología más participativa, como reuniones en la unidad analizada. De esta manera se podrá preguntar cuánto de los resultados muestra efectivamente lo que está ocurriendo en la unidad, y es el lugar para proponer medidas que mejoren los niveles de riesgo.

2.6.9 APLICACIÓN Y MONITOREO DE MEDIDAS DE CAMBIO

Una vez realizadas las sugerencias de cambio, es adecuado diseñar un método que permita monitorizar el cumplimiento de esas medidas.

2.6.10 RESPONSABILIDAD DEL COMITÉ PARITARIO

La participación del CPHS es fundamental en la mayor parte de la aplicación del cuestionario y tendrá que tomar una serie de decisiones. Entre ellas todo el proceso de sensibilización. Pero además debiera definir cuáles son las unidades de análisis (si es que las va a haber), definir el día o los días en que se va a aplicar el cuestionario, el modo de garantizar el anonimato y la confidencialidad, supervisar el proceso de cálculo, comunicar los resultados, priorizar las medidas y monitorear su cumplimiento.

CAPÍTULO 3: APLICACIÓN DE CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSIÓN BREVE

3. APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS 21 VERSION BREVE

Durante el presente capitulo se desarrolla la metodología que se debe llevar a cabo antes de la aplicación del cuestionario, y los resultados y conclusiones correspondientes a cada dimensión.

3.1 ETAPAS PREVIAS A LA APLICACIÓN

3.1.1 COMITÉ DE APLICACIÓN PSICOSOCIAL

Para iniciar proceso de evaluación es necesario generar un Comité de Aplicación psicosocial en la empresa, este equipo será el responsable de llevar a cabo las tareas y generar check list de estas, estableciendo una bitácora con los tiempos en donde se llevará a cabo cada una de las etapas y el responsable en cada una de estas tareas. Se debe generar un Comité de Aplicación central, y si la empresa tiene sucursales, se recomienda que cada de una de estas tenga asimismo un comité local.

3.1.1.1. Conformación del Comité de Aplicación Psicosocial

Para que la constitución del Comité de Aplicación sea de manera paritaria, se realizó de acuerdo a los siguientes lineamientos contenidos en el *"Manual del Método del cuestionario "SUSESO ISTAS 21":*

- Representante(s) de los trabajadores (as) del comité paritario de higiene y seguridad.
- Representante(s) del o los sindicatos (de no existir sindicato, el representante deberá ser elegido en votación por los trabajadores).
- Representante(s) del área de RR. HH.
- Encargado de Prevención de Riesgos u otro que el empleador determine.
- Este comité debe ser validado obligatoriamente, mediante un acta firmada por el representante legal de la empresa.

Para la toma de decisiones el comité de aplicación del total de representantes asistió a las reuniones más del 70%. Se deberá elegir a uno de los miembros que sea Secretario Ejecutivo de este Comité (se sugiere que este sea un representante de RR.HH).

Es recomendable contar con la participación o la asesoría de las personas del área de comunicaciones o que puedan gestionar tiempos y espacios para el desarrollo de la aplicación, para que puedan dar su visión sobre la factibilidad o adecuación de la propuesta que se decida al contexto de la organización.

Por ejemplo: no sería recomendable proponer que se haga la aplicación un día sábado si la gente trabaja de lunes a viernes, o hacerla después del horario de trabajo porque esto es una actividad laboral y debe completarse dentro de ese margen de tiempo. Pero sí podría conseguirse la aprobación de un permiso especial por parte de las jefaturas pertinentes para iniciar el cuestionario una hora antes del fin de la jornada laboral o turno y permitir que la persona que termine de contestarlo completamente pueda retirarse antes del trabajo.

Para empresas con varias sucursales se sugiere generar un Comité de aplicación central y equipos psicosociales en cada sucursal. De tener sucursales con pocos trabajadores (por ejemplo, varias sucursales de 5 trabajadores cada una) se sugiere tener al menos un representante del equipo por sucursal y que las actas queden en la sucursal y en la casa matriz. Lo importante es velar por la participación de los trabajadores en estos comités y en todo el proceso. Por lo mismo, independiente de la modalidad que se escoja para conformar tanto le comité central como los comités locales, se insta a custodiar la paridad de estos equipos en busca de una nómina representativa y equilibrada de los actores en el proceso.

3.1.1.2. Rol y Funciones realizadas por el Comité de Aplicación.

Según el manual del método del cuestionario SUSESO-ISTAS 21, es función del comité de aplicación:

- Definir cronograma o carta Gantt.
- Elegir la versión del Cuestionario que se aplicará (breve o completa) cuando no sea obligatoria la aplicación de la versión completa del instrumento.
- Definir el formato de la aplicación del Cuestionario (papel o electrónica).
- Determinar el período de aplicación.
- Definir las unidades de análisis.
- Adaptar el Cuestionario en las secciones pertinentes. (sección B cuestionario breve; Trabajo y Empleo actual cuestionario completo)
- Definir forma y contenido de la campaña de sensibilización.

- Asegurar que la difusión y sensibilización llegue a todos los trabajadores.
- Resguardar las condiciones de anonimato y confidencialidad que exige la metodología.
- Monitorear el proceso de aplicación.
- Analizar y discutir los resultados.
- Informar los resultados a todos los trabajadores/as.
- Informar los resultados al respectivo Organismo Administrador.
- Asegurar que exista participación de los trabajadores/as en las propuestas de las medidas de intervención.
- Definir la urgencia y el orden de las medidas de intervención.
- Informar las medidas de intervención a los trabajadores/as.
- Asegurar y monitorear la implementación de las medidas de intervención definidas.
- Informar a los trabajadores/as sobre las medidas cumplidas y la razón de su aplicación.

a) Sensibilización y difusión del protocolo.

Para ejecutar las propuesta de difusión se debió materializar la comunicación a todos los trabajadores y las trabajadoras, a través de un mail informativo en donde se informó claramente cómo se realizó la evaluación y los objetivos de esta acción, asimismo, se instaló en diarios murales y lugares de reunión (casino y puntos de accesos). Dentro de los anexos está una carta tipo que se utilizó al momento de informar lo que son los riesgos psicosociales (Anexo 1: Carta de Difusión). Los canales de comunicación, información y difusión fueron seleccionados por el Comité de Aplicación Psicosocial.

Además, se consideró sensibilizadores claves como; altos mandos de la organización, así como otro tipo de personas influyentes y con credibilidad para que apoyen este proceso. Resultó de gran ayuda contar con personas que provengan de todas las áreas para tomar opiniones sobre las mejores estrategias de difusión, aunque participaron sólo puntualmente en este punto del proceso. El gran desafío de este proceso fue informar adecuadamente sobre los riesgos psicosociales de manera clara, sencilla y sintética. Además establecer claramente los objetivos de la evaluación y el respeto del anonimato de las respuestas, para así conseguir un buen nivel de participación, compromiso y posterior colaboración en el proceso de evaluación y generar una estrategia que se sustente en el tiempo para las evaluaciones futuras. Ya en la etapa de

difusión se logro generar una cultura preventiva y participativa en la organización, buscando promover trabajadores informados y comprometidos con su salud y seguridad y la de sus compañeros, para que de esta forma se comprometieran a generar respuestas certeras ante el cuestionario. La forma de sensibilización no está explícita solo en el acta de reunión, sino también en la carpeta de la empresa especial para este protocolo, donde se archivó cualquier muestra de difusión e información que se haya generado, por ejemplo, folletos que fueron puestos en lugares comunes de la empresa, por ejemplo; comedores, baños y sala de reuniones (Anexo 2: Folleto de Difusión).

En la siguiente tabla (3-1) se indican detalles de la empresa y el campo de estudio, detallando total de trabajadores (hombres y mujeres), y total de trabajadores que respondieron el cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve.

Tabla (3-1). Detalles del universo de Aplicación.

EMPRESA	Constructora Comasca S.A.	**RUT**	96.732.630-5
DIRECCION	San Alfonso 900, Limache.	**REGION**	Valparaíso
TOTAL DE TRABAJADORES **TOTAL DE TRABAJADORES QUE PARTICIPARON EN EL CUESTIONARIO**	255 186 (73%)	**MUJERES** **HOMBRES**	17 238

C u e s t i o n a r i o S U S E S O / I S T A S

Versión Breve 7

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versión Breve.

Uso como tamizaje (screening), capacitación o para empresas de menos de 25 trabajadores, el cuestionario es presentado en la tabla (3-2).

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.

Tabla (3-2). Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve.

Nº	Pregunta	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 Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.

Nº	Pregunta	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 o compañera?					
8	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.

Nº	Pregunta	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 Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo(la) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Doble Presencia.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión breve sin puntajes (para aplicación directa a los trabajadores). Uso como tamizaje (screening) o capacitación. http://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_03.pdf

3.2 PLANILLA DE INGRESO DE RESULTADOS

Una vez respondidos los cuestionarios, se ingresan los resultados a la plataforma del Instituto de Salud del Trabajador, el cual gracias a un programa, son tabulados los datos de la forma que se observa (Anexo 3: Respuestas) y entrega los graficos correspondientes a cada resultado, a su vez expone los niveles de riesgo que corresponden de acuerdo a las respuestas que ha registrado cada trabajador al momento de entregar su cuestionario a la Comision de Psicosocial correspondiente a cada area.

Ingreso de datos
En la columna "N°" de la hoja "ingreso de datos" ingresar el número de cuestionario; desde 1 hasta el número que haya sido aplicado. (Ej. 1 al 25)
Ingrese los puntajes correspondientes a cada respuesta según la Tabla de conversión de respuestas, adjunta. *

Resultados
Se mostrarán automáticamente en la hoja "Resultados"

***Tabla de conversión de respuestas**

Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	0	1	2	3	4
2	4	3	2	1	0
3	4	3	2	1	0
4	4	3	2	1	0
5	4	3	2	1	0
6	0	1	2	3	4
7	0	1	2	3	4
8	0	1	2	3	4
9	0	1	2	3	4
10	0	1	2	3	4
11	0	1	2	3	4
12	4	3	2	1	0
13	0	1	2	3	4
14	0	1	2	3	4
15	0	1	2	3	4
16	4	3	2	1	0
17	4	3	2	1	0
18	0	1	2	3	4
19	4	3	2	1	0
20	4	3	2	1	0

Figura (3-1). Forma de Ingresar los datos y valoracion de cada respuesta.

Fuente: Analisis-de- resultados- SUSESO-ISTAS-21-OFICIAL-Res- 1433. Instituto de Seguridad del Trabajador.

A continuación se presenta la explicación de la forma de ingresar los datos al programa.

- La columna A indica el número de cuestionario.
- Las columnas B a U corresponden a las respuestas correspondientes a cada pregunta (20), siendo B la columna con las respuestas a la pregunta 1, en este caso

el cuestionario 1 (Columna A-2), pregunta 1 (Columna B-2) tiene en valoración 2 , es decir el trabajador en esta pregunta respondió “Algunas veces”.

- Cada respuesta tiene una valoración dentro de cada pregunta que varía desde 0 a 4, algunas veces la respuesta “siempre” corresponde a valoración 0 y otras veces tiene valoración 4, esto varía de acuerdo a la orientación de cada pregunta. La tabulación completa de todos los cuestionarios se encuentra en el (Anexo 3: Respuestas).

3.3 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.3.1 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez, que han sido ingresado los datos al programa que facilita el Instituto de Seguridad del Trabajado, esta misma entrega la presentación de la empresa, el Nivel de Riesgo de acuerdo a las respuestas y el Detalle de numero y porcentaje de personas en riesgo por cada dimensión.

El total de trabajadores que respondió el cuestionario fue de 182 trabajadores pertenecientes a la empresa mandante, esto corresponde al 71,4% de la empresa por lo cual el cuestionario debiese tener la validez correspondiente, tal como lo muestra la Figura (3-2).

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS SUSESO/ISTAS 21 (VERSIÓN BREVE)

la vida al centro

Razón Social	Constructora Comasca S.A					
Rut	96.732.630-5					
Centro de trabajo	Limache					
Dirección Centro de trabajo	San Alfonso 900, Limache					
Región Centro de Trabajo	V					
N° Trabajadores Centro de trabajo	Hombres	#¡REF!	Mujeres	#¡REF!	Total (Reportado)	255
Detalle de encuestados	Válidos	182	Nulos	4	% Respuesta	71,4%
Período de aplicación	Desde	27/12/2017		Hasta	27/12/2018	

NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL
Riesgo bajo (+0)

Detalle de número y porcentaje de personas en riesgo por dimensión

Dimensiones	Alto	% Alto	Medio	% Medio	Bajo	% Bajo
Exigencias psicológicas	32	17,8%	64	35,6%	84	46,7%
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	38	21,5%	61	34,5%	78	44,1%
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	38	21,2%	76	42,5%	65	36,3%
Compensaciones	57	31,3%	81	44,5%	44	24,2%
Doble presencia	61	33,5%	86	47,3%	35	19,2%

Figura (3-2). Análisis numérico correspondiente a cada dimensión de las preguntas.

Una vez que han sido registrado todos los datos en la plataforma virtual, el sistema entrega los niveles de riesgo. Constructora Comasca, se encuentra en nivel de Riesgo Bajo nivel 0. En este caso, Comasca tiene un plazo de 2 años para volver a evaluar la presencia del riesgo mediante el Cuestionario SUSESO/ ISTAS 21 versión breve.

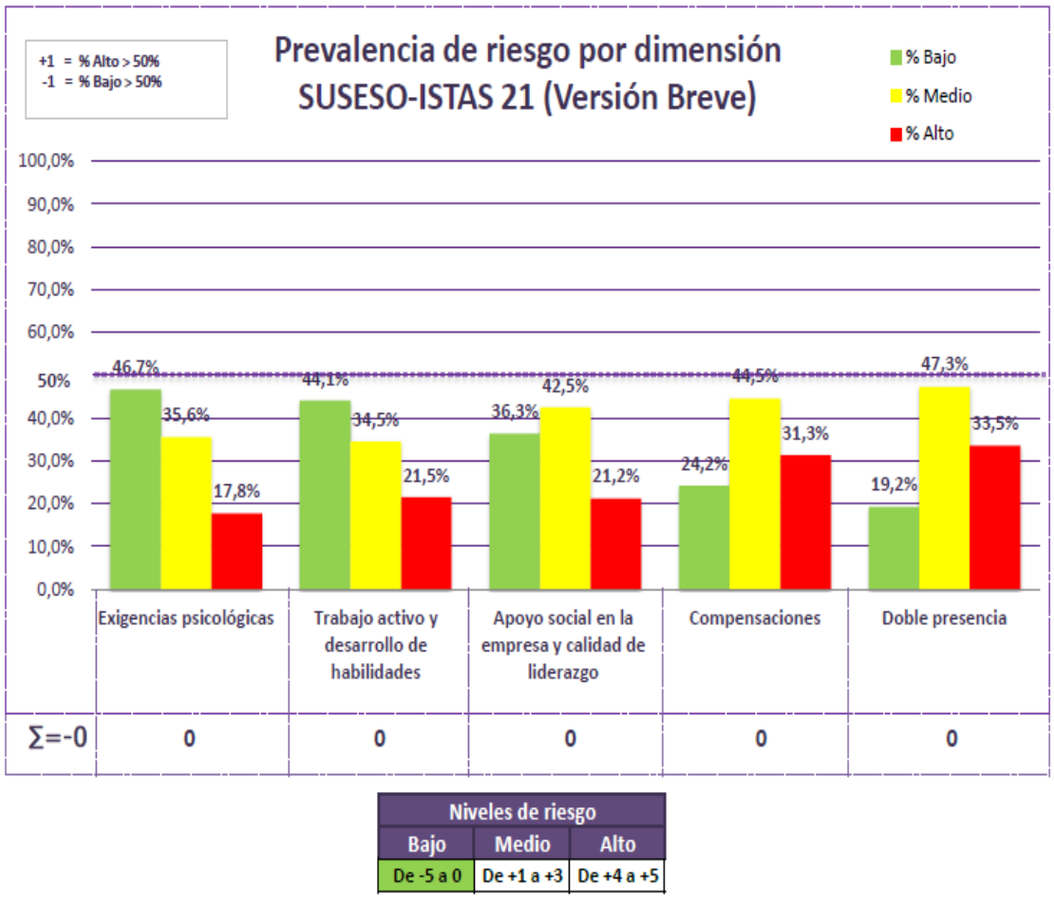

Figura (3-3). Presentación de resultados mediante Gráficos.

3.3.1 ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS

De esta forma se presenta cada pregunta con su porcentaje correspondiente de acuerdo a las respuestas, esta cada dimensión cada pregunta y el porcentaje obtenido, de acuerdo a esto se hace la observación correspondiente, en base a la apreciación de la pregunta y respuesta obtenida.

DIMESIÓN EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS.

¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?

De la muestra total 59 trabajadores expresa que “Siempre” pueden hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día, esto sería un indicador que las labores son organizadas o al menos permite a los trabajadores organizarse durante el día con las labores que corresponde a cada uno, el poder saber que hacer durante el día ayuda a las personas a reducir sus niveles de incertidumbre dentro de la empresa.

En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?

A nivel de exigencias psicológicas cognitivas, 70 trabajadores manifiesta que “algunas veces” tiene que tomar decisiones difíciles, lo que indicaría que ese grupo y esa dimensión puede ser de riesgo psicosocial.

En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?

Dentro de un rango de 50 a 55 personas manifiestan por respuesta que solo “algunas veces” e incluso “nunca” el trabajo les produce desgaste emocional, es decir, pueden llevar su vida cotidiana normal sin presentar malestares psicológicos, por ejemplo; depresión, cuadros de pánico, etc.

En su trabajo ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?

Al preguntar por la sub-dimensión exigencias psicológicas y emocionales, solo 29 trabajadores tendría que guardar sus emociones la mayoría de las veces o siempre. Esto se podría interpretar que dentro de la empresa no existen la presencia de una conflictiva en la organización, específicamente en el área de expresión de las emociones y sentimientos, por lo cual se entiende que no existen problemas en base al entendimiento empático.

¿Su trabajo requiere atención constante?

El nivel de atención que requiere el trabajo es alto, específicamente 114 trabajadores afirma que su trabajo siempre requiere atención constante. Lo que haría alusión a la subdimensión *exigencias psicológicas sensoriales* que se asocia al uso de los sentidos en el trabajo. Los síntomas somáticos del estrés se asociarían a una alta exigencia en ésta área, probablemente involucrando variables ergonómicas e intelectuales asociadas a éste puntaje.

<u>Conclusión sobre las Exigencias psicológicas</u>

La muestra se presenta en un 46,7%, con riesgo psicosocial bajo, en un 35,6% con riesgo psicosocial medio y en un 17,8% con riesgo psicosocial alto, lo que en éste último grupo se traduce en el riesgo de no contraer algún tipo de patología física o psíquica por las exigencias psicológicas que emanan del trabajo. Este resultado indicaría que a nivel de organización hay menos población de la esperada en presencia de riesgo psicosocial.

DIMENSION TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HABILIDADES

¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?

Un total de 119 trabajadores manifiesta que “algunas veces”, “solo unas pocas veces” o “nunca” pueden decidir sobre la cantidad de trabajo que se les designa en el día, lo cual es importante ya que corresponde a un 46,66% de todos los trabajadores. Por su parte se puede concluir que es un resultado acorde a la naturaleza de los que han respondido, ya que la designación de trabajo lo hacen Jefe de Terreno, Residentes o Gerentes, la gran mayoría del personal de esta empresa son jornales, los cuales no tienen influencia sobre estas decisiones.

¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?

En esta pregunta 71 trabajadores manifiesta que “algunas veces”, puede conversar con un compañero o compañera un momento, esto se debe a que en la construcción vial existen algunos momentos de tiempo muerto, que se originan por ejemplo; debido a la descarga de material o descarga de un camión, donde no está el 100% de los trabajadores realizando la misma labor de descarga, por lo cual aquellos tiempos permiten la sociabilización entre ellos, en administrativo es mucho más fácil la conversación ya que la empresa cuenta con oficinas comunes, no hay separación entre los trabajadores de planta.

¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?

Un 63,52% de la muestra encuentra que el trabajo puede ser una instancia de aprendizajes nuevos. Éste porcentaje eventualmente se pudiese explicar en la alta cantidad de capacitaciones a las cuales los trabajadores pueden asistir dentro de la empresa y como día a día pueden aprender de construcción a través de las experiencias que tienen en terreno.

Las tareas que hace ¿le parecen importantes?

Para 109 trabajadores hay una valoración positiva de la importancia de su trabajo que considera que siempre sus tareas son importantes. En éste sentido es posible afirmar que en términos generales en Constructora Comasca, el sentido del trabajo se puede relacionar

con otros fines o valores que no son solamente de orden instrumental, es decir, éstos van más allá de estar ocupados/as en algo u obtener ingresos por el trabajo realizado.

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

El 50,98% comprende su trabajo cómo un lugar de gran importancia (contando los que respondieron siempre y la mayoría de las veces). Ésta pregunta da cuenta de la sub-dimensión *integración en la empresa* y da cuenta de la relación que existe del trabajador con la empresa. Esto es un activo importante, ya que se le asigna en su mayoría una valoración positiva al lugar en que se trabaja.

Conclusión sobre Trabajo activo y desarrollo de habilidades.

En ésta dimensión los rangos en los que se ordena la muestra son más semejantes a la curva normal. El nivel general es positivo ya que 44,1% representa un nivel de riesgo bajo, y alto bordea solo el 21,5% destacando el sentido del trabajo, la importancia de la empresa y la posibilidad de desarrollo laboral que permitiría el trabajar en Constructora Comasca.

DIMENSION APOYO SOCIAL Y CALIDAD DE LIDERAZGO

¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?

Un 70,58% de los casos, tiene un conocimiento de sus responsabilidades, es decir, no existen dudas sobre qué es lo que le compete. Esta pregunta, hace alusión a la sub-dimensión *claridad del rol*, que tiene que ver con la definición que exista del puesto de trabajo. Ésta cifra demostraría que existen orden y conocimiento en la asignación de tareas, por lo cual, el saber que hacer los ayuda a desarrollar su día con más claridad y con orden, permitiéndoles organizar la jornada laboral.

¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?

Son 125 trabajadores de la muestra manifiesta que las tareas se pueden realizar de otra manera “algunas veces” o “siempre”. Ésta pregunta habla de la sub-dimensión *conflicto de rol*, que trata de las exigencias contradictorias que presentan y de los conflictos de

carácter profesional o ético. En éste caso habría evidencia, que una porción no despreciable de la muestra tendría conflictos entre las normas de realización de las labores y valores personales o conocimientos personales.

¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?

Solo un 5,91% manifiesta que "solo unas pocas veces" o "nunca" han recibido ayuda de sus superiores, cifra que es relativamente positiva, podemos concluir que los superiores si prestan apoyo la mayoría de las veces a sus trabajadores, esto es significativo dentro de los que laboran en la empresa ya que les permite estar en constante retroalimentación cuando se presenta una situación importante o cuando el trabajo lo amerita, provocando en el trabajador un sentimiento de seguridad laboral.

Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?

Un 86,55% tiene la percepción de que se ayudan la mayoría de las veces o siempre en el trabajo. La sub-dimensión *calidad de relación con los compañeros/as* se presentaría de forma positiva, lo cual indicaría que se recibe la ayuda necesaria y oportuna de los compañeros de trabajo, sumándose a un sentimiento de formar parte de un grupo laboral e incluso un grupo social, ya que muchas veces se generan relaciones de amistad.

Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?

Un 77,41% del total de la muestra hace alusión a que existen conflictos que se están resolviendo de buena manera la mayoría de las veces o siempre. En éste sentido la sub-dimensión de *calidad de liderazgo* (la que asegura el crecimiento personal, motivación y preocupación por el bienestar de los trabajadores) estaría siendo llevada de forma positiva dentro de la organización, lo que genera mayor confianza entre empleado-empleador.

<u>Conclusión sobre Apoyo social en la empresa</u>

En ésta dimensión existe un 21,2% de la muestra que presenta un riesgo psicosocial alto, versus un 36,2% que se encuentra en riesgo bajo y 42,5% en riesgo medio, lo que haría necesario revisar cómo se está presentando el liderazgo y el apoyo entre compañeros/as de trabajo y entre empleado-empleador. Esto se podría explicar en los índices de apoyo entre compañeros, la resolución de conflictos entre los jefes, el no tener del todo claras las responsabilidades, y en especial, la percepción de que las cosas se podrían hacer de otra manera, siendo esta la pregunta más crítica dentro de la dimensión anteriormente revisada.

DIMENSION COMPENSACIONES

¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?

Solo 18 trabajadores siempre están preocupados. Ésta pregunta indaga en la sub-dimensión *Inseguridad respecto del contrato de trabajo*, en éste sentido existe evidencia de que la inseguridad laboral, la temporalidad y la precariedad en el trabajo se asocian a múltiples indicadores en salud, relacionándose a siniestralidad laboral. En el caso de Comasca, no es mucha la cantidad de trabajadores que se encuentra inseguro, ya que la construcción vial permite un poco de estabilidad en un plazo de 4 años aproximadamente, según las licitaciones adquiridas.

¿Está preocupado por si le cambian de tarea contra su voluntad?

76 trabajadores, un 40,86%, no tiene la preocupación de que lo cambien de tarea contra la voluntad de ellos/as. Este reactivo indaga en la sub-dimensión de *Inseguridad respecto de las características de trabajo*, que en este caso se presenta con un riesgo bajo, lo que significa que no existiría inestabilidad del puesto de trabajo, ya sea en tareas que se desempeñan u horarios. Lo que en otras palabras se podría leer como una alta seguridad en el empleo desde la óptica de las tareas que son asignadas.

Mis supervisores me dan el reconocimiento que merezco

Un 58,60% tiene la percepción de que su labor es reconocida por sus supervisores "algunas veces" y "la mayoría de las veces". Ésta dimensión se refiere al reconocimiento que hacen los superiores y del esfuerzo realizado al desempeñar la labor, como también a recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. En éste caso existe evidencia que la muestra consideraría que la compensación psicológica estaría siendo buena pero insuficiente, si se compara con el esfuerzo que el trabajador percibe que ha realizado.

Conclusión sobre Compensaciones.

Un 44,5% de la muestra presentaría riesgo psicosocial medio, lo que se explicaría principalmente en el porcentaje nivel medio de puntaje en las tres sub-dimensiones, quedando en evidencia que es relativamente bueno pero falta un poco de parte de la empresa para la estabilidad de los trabajadores y su permanencia dentro de la empresa en conjunto con la modalidad de trabajo que se les presenta día a día.

DIMENSIÓN DOBLE PRESENCIA

Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

El 13,97% de los casos cuando los trabajadores de Comasca se ausentan un día de casa las tareas de casa siempre o la mayoría de las veces quedan sin hacer. En éste sentido en la sub-dimensión *Carga de las tareas domésticas* podemos encontrar que hay una cantidad baja de trabajadores que tienen una carga de trabajo doméstico extra en el hogar, y que es responsabilidad de ellos hacerlas, esto se refiere a solo 26 trabajadores del total de la muestra.

¿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.

En esta pregunta específicamente, ningún trabajador respondió siempre, el mayor porcentaje, 45,69% se encuentra en la respuesta "Solo unas pocas veces", lo que demuestra que es baja la cantidad de trabajadores que percibe su presencia como importante dentro del hogar, ya sea porque cuenta con personas que le colaboran en caso de distintas situaciones o casos donde su presencia es más fundamental dentro del trabajo, ya sea por las remuneraciones o por el rol que cumplen dentro de la organización.

Conclusión sobre la Doble presencia.

Hay un 33,5% de la muestra que se encuentra con riesgo psicosocial alto. Lo que hablaría de una realidad en donde las preocupaciones domésticas en más de la mitad de los trabajadores, ocupan un lugar que podría producir algún tipo de patología psicológica o física.

3.3.2 ANÁLISIS GENERAL

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación del Cuestionario las preguntas con mayor nivel de riesgo son:

- ¿Su trabajo requiere atención constante?
- ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que le asigna?
- En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?

Las cuales hacen alusión principalmente a las capacidades del trabajador y la influencia que tiene sobre la labor que se la ha asignado. Hay muchas acciones que requieren plena atención del trabajador, lo cual es necesario ya que si no se presta la atención necesaria esto puede desencadenar un accidente o que el trabajo no quede en las condiciones esperadas.

La influencia del trabajador sobre la cantidad de trabajo asignada en el día, su respuesta y el nivel que se ha registrado es esperable, ya que las personas que designan el trabajo son los tres Residentes de Obra, el resto del personal no decide la cantidad de trabajo que se llevara a cabo.

La construcción vial, es un trabajo que es más dinámico de lo común, si bien los jefes organizan las tareas correspondientes a la semana, muchas veces se presentan inconvenientes que no están considerados, por ejemplo; el clima, al trabajar en la vía pública sin una instalación de faena, ante la lluvia o exceso de calor, los trabajos se deben detener, otra veces, las rutas necesitan mantención inmediata, por ejemplo si hay un accidente y una señal de transito se ve afectada, va a necesitar mantención inmediata ya que no puede haber una señal en mal estado. Todas estas situaciones hacen que los trabajadores deban tomar decisiones sobre que hacer o como actuar en cualquier momento.

Generalmente las preguntas con menor riesgo son aquellas pertenecientes a la dimensión de “Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo”, que se vincula principalmente a la capacidad que ha tenido la empresa de informar correctamente a los trabajadores sobre su labor y designar de forma participativa las responsabilidades que corresponden a cada área. Al ser un trabajo grupal en su mayoría, ya que requiere constantemente de trabajo en equipo equitativo para los pertenecientes a todas las áreas de la empresa, ya sea administración o ejecución de obra, lo que hace que genere lazos de compañerismo dentro del mismo.

3.4 RECOMENDACIONES

En base a los resultados que fueron obtenidos gracias a la aplicación del cuestionario de Riesgos Psicosociales SUSESO/ISTAS 21 Versión Breve, podemos identificar que Constructora Comasca se encuentra dentro de Riesgo Nivel Bajo.
De acuerdo a la información que entrega el Manual de Protocolo de Riesgos Psicosociales facilitado por el Ministerio de Salud, las medidas a tomar de acuerdo a este nivel de riesgo, es la Reevaluación cada dos años, de igual forma se entregaran recomendaciones y niveles de intervención.

De acuerdo a los modelos de intervención en salud, se puede identificar tres niveles:

1. Intervención primaria: por una parte, entregar información y prevención orientado a mejorar la salud laboral, enfocándose en la fuente de problemas (ejemplo: condiciones laborales, diseño del puesto de trabajo, estilos de administración/liderazgo y la organización del trabajo), con el objetivo de reducir los factores de riesgo psicosocial. Por otra parte, con esa información, elaborar estrategias y políticas organizacionales con el objeto de evitar situaciones conflictivas que puedan aumentar y potenciar este tipo de riesgos y, por lo tanto, generen niveles altos de estrés, por ejemplo; elaborar procedimientos de trabajo que dejen en claro las responsabilidades de cada área y cada cargo con el fin de evitar cruces de información o sensación de incertidumbre ante un hecho.

2. Intervención secundaria: detectar la existencia de estrés y sus causas, enfocándose en las respuestas (conductuales) de los trabajadores y las trabajadoras, reforzando su confianza ante una situación de conflicto e interviniendo en las condiciones de trabajo que sean factores de riesgo psicosocial, por ejemplo: realizar mayor rotación de personal o de pausas activas en áreas críticas de estrés como lo es el área administrativa de obra.

3. Intervención terciaria: implementar acciones destinadas a reparar los daños causados en los trabajadores y las trabajadoras.

Las recomendaciones para los sectores de la empresa son las siguientes:

a) Fomentar el apoyo entre los trabajadores y los superiores en la realización de las tareas; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad

entre compañeros. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo. Por ejemplo unificar los puestos de trabajo con el fin de que sean varios los que quieran lograr el mismo objetivo dentro de la organización.

b) Promocionar la autonomía de los trabajadores en la realización de tareas; por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo (realizar reuniones de obra para tomar decisiones de forma participativa), el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo; acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja influencia.

c) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y la calificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima (por ejemplo; crear indicadores de trabajo que permitan al empleador y empleado conocer cuánto es su trabajo efectivo y la forma en que beneficia a la organización y con este respaldo realizar la solicitud de incentivos)

d) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía (ejemplo; realizar periódicamente capacitaciones sobre responsabilidades por cargo). Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.

e) Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador o la trabajadora. Ello puede reducir o eliminar la alta inseguridad.

f) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo; para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la baja previsibilidad.

g) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada, de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción (por ejemplo; en Comasca los administrativos que en su mayoría son mujeres cuentan con la flexibilidad horario, si llega a las 10 am a trabajar debe retirarse a las 20 hrs, no importa la hora de su llegada pero debe cumplir con la jornada laboral). Ello puede reducir o eliminar la alta doble presencia.

CONCLUSIÓN

De acuerdo a los objetivos planteados en esta investigación, se puede afirmar que estos se han desarrollado a cabalidad, pues se llevó a cabo el análisis teórico sobre la construcción y su naturaleza, es debido a esto que se da a conocer el "Protocolo de Riesgos Psicosociales" y se aplica a la empresa, logrando la participación del 73% de trabajadores (186 personas), pertenecientes a la empresa, sin segregar por tipo de cargo y obra.

A partir de los resultados obtenidos, se puede concluir que la empresa se encuentra en un Nivel de Riesgo Bajo, por lo cual solo se debe reevaluar en 2 años más. Gracias a la aplicación y los resultados obtenidos de esta metodología se aprecia una percepción positiva del entorno laboral en base a que las cinco dimensiones estudiadas la mayoría de los trabajadores se posiciona dentro de los niveles de riesgo bajo, por lo tanto las condiciones laborales en su conjunto contribuyen mayormente a la comodidad de las personas dentro de su ambiente de trabajo de acuerdo al estudio aplicado.

En base a las respuestas de los trabajadores que accedieron a participar en la aplicación de esta metodología, es preciso mencionar que la dimensión más crítica es aquella que menciona y desarrolla el ítem de la doble presencia, donde 47,3% de la muestra se encuentra en el nivel medio, seguido por 33,5% nivel alto. A modo de conclusión de esta área critica y de estos resultados donde la mayoría de los trabajadores se percibe dentro de la doble presencia, es decir, muchas veces deben estar en su trabajo pero preocupados o alerta sobre las actividades del hogar, por lo cual es importante reducir estos niveles de exposición a bajo ya que dentro de la organización esto puede significar una baja de productividad de parte de los afectados o licencias medicas por estrés o patologías psicológicas.

Muchas veces por la rapidez del proceso constructivo y los plazos de obra, no se considera un tiempo para sondear el interior de los trabajadores, es decir, como se encuentra su relación trabajo-hogar o su entorno laboral que incluya tanto el sistema de trabajo como la relación con sus superiores y pares, líneas de mando dentro de la organización. Está comprobado que un mejor ambiente de trabajo es directamente proporcional a la productividad de los trabajadores dentro de la empresa, mayor satisfacción laboral mayor productividad. Aunque parezca un cuestionario perjudicial para la empresa, si es bien aplicado y se generan las intervenciones correspondientes al corto y mediano plazo la empresa podrá observar los beneficios de generar un ambiente laboral propicio a la labor.

BIBLIOGRAFÍA

Organismos Nacionales

- Ministerio de Salud; Manual de Protocolo de Riesgos Psicosociales. [http://www.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf]

- Reflexiones sobre la Salud Mental y Trabajo en Chile [http://www.proyectoaraucaria.cl/documentos/20130702084308REFLEXIONES%20SOBRE%20la%20SALUD%20MENTAL%20Y%20TRABAJO%20EN%20CHILE.pdf]

- Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versiones completa y breve. [http://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_03.pdf]

- Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, OSHA Europa. [https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress]

- Factores psicosociales en el trabajo [http://www.ist.cl/riesgos-psicosociales-2/]

- Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo. [http://www.cemmalaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf]

Organismos Internacionales

- Organización Mundial de la Salud: Salud Ocupacional [Latinoamérica/Iberoamérica http://www.who.int/topics/occupational_health/es/]

- Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo [http://www.izt.uam.mx/alast/]

- SCHULZ, DUANE (1998) Psicología Industrial. Editorial Ma Graw Hill. Toronto, Canadá.

- VARGAS TREPAUD, R. (1995) Psicología en la Seguridad Industrial.

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA INFORMATIVA SOBRE EL PROTOCOLO PSICOSOCIAL

COMASCA constructora

Protocolo Psicosocial

¿En qué consiste el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21?

Se trata de un cuestionario de preguntas, las cuales están referidas a distintas dimensiones relacionadas con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.

Las dimensiones que mide el Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, son 5:

1. Exigencias psicológicas en el trabajo.
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.
4. Compensaciones.
5. Doble presencia.

Las preguntas, están agrupadas bajo estas dimensiones, y tienen cinco alternativas de respuesta: Siempre; La mayoría de las veces; Algunas veces; Solo unas pocas veces; Nunca.

Cuenta con 2 versiones, una Versión Breve y una Versión Completa:

- El **Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 – Versión Breve** se compone de 20 preguntas, las cuales evalúan las mismas dimensiones que la versión completa.

¿Qué se hace con los resultados del cuestionario?

Los resultados serán ingresados a un programa que tabulara los datos, entregándonos niveles de riesgos de acuerdo a las respuestas. En aquellos casos en los que la medición indique presencia y/o permanencia de dimensiones en riesgo, según lo señalado en el Modelo de Vigilancia del Protocolo, se gestionaran las medidas que debe tomar la empresa

Es responsabilidad de la empresa generar sus propias medidas correctivas.

ANEXO 2: FOLLETO DE DIFUSIÓN

En nuestra organización evaluaremos los Factores Psicosociales

¿Qué son los Factores Psicosociales en el trabajo?

Son aquellas situaciones y condiciones del trabajo, relacionadas al tipo de organización, contenido del trabajo y ejecución de la tarea, que tienen la capacidad de afectar en forma positiva o negativa a tu bienestar, salud física y mental.

Hagamos de los Factores Psicosociales una nueva oportunidad para el cuidado

Tu partipación es fundamental

para la calidad de vida de todos

Se aplicará el cuestionario **SUSESO ISTAS 21** *el:*

día .....

en .....

un compromiso colectivo

ANEXO 3: RESPUESTAS

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1	N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
2	1	2	0	1	2	4	2	1	2	3	2	1	2	1	2	1	4	0	2	0	2
3	2	2	1	2	2	4	2	0	2	3	2	1	1	2	0	2	4	1	1	1	1
4	3	2	0	2	3	4	2	2	2	2	2	1	3	1	0	1	4	2	3	3	2
5	4	2	0	2	3	4	2	0	2	2	2	2	0	2	0	2	4	1	2	2	1
6	5	2	2	3	2	4	3	1	3	1	3	3	1	1	0	1	4	2	1	1	3
7	6	2	0	2	1	4	1	2	3	3	4	2	2	2	0	2	4	3	0	3	2
8	7	2	2	1	1	2	3	0	3	2	2	1	0	0	0	3	4	2	2	2	2
9	8	2	0	1	0	2	2	1	4	1	3	2	0	1	1	1	3	1	1	1	1
10	9	2	1	1	4	1	4	3	2	2	4	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2
11	10	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	0	0	1	3	4	1	3	3	0
12	11	1	1	1	1	3	3	0	4	2	3	4	1	1	0	2	2	2	4	2	1
13	12	1	3	2	2	2	2	1	2	3	4	2	0	2	1	1	3	0	2	1	0
14	13	3	0	3	1	4	4	2	3	2	2	1	1	0	2	2	4	2	1	2	1
15	14	1	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	0	1	1	1	2	0	2	3	2
16	15	2	4	3	4	1	3	0	3	4	4	0	2	2	0	2	3	1	4	2	0
17	16	0	0	3	4	4	2	1	4	2	2	1	2	3	2	3	4	0	0	1	1
18	17	1	2	1	4	2	4	2	4	3	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2
19	181	0	0	2	2	2	2	3	4	2	0	2	2	3	1	2	3	2	3	3	0
20	19	2	4	2	1	3	3	0	4	4	1	1	1	3	2	2	4	3	2	2	1
21	20	0	1	2	0	2	2	1	1	0	0	3	1	2	1	2	2	2	4	2	2
22	21	4	2	1	1	3	4	2	0	2	2	2	1	1	0	2	3	1	1	2	0
23	22	2	2	1	0	0	2	2	0	1	1	3	1	0	2	3	4	4	0	2	1
24	23	3	3	1	2	2	3	2	4	0	2	2	1	1	1	3	2	0	2	3	2
25	24	2	3	1	0	0	2	1	2	2	0	2	1	2	0	3	3	2	2	2	0
26	25	3	1	2	0	1	4	0	1	3	1	2	1	3	2	3	4	3	1	2	1
27	26	2	1	3	0	0	2	3	3	0	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2
28	27	3	2	2	2	2	3	1	2	4	0	2	1	0	2	2	1	0	3	2	0
29	28	2	0	2	1	4	2	0	4	2	0	1	0	1	3	2	3	4	2	1	1
30	29	3	1	2	0	2	0	2	1	3	3	2	2	2	1	3	4	2	1	1	2
31	30	4	0	1	4	3	2	3	2	2	4	1	0	3	2	2	0	3	2	1	3
32	31	4	1	2	1	2	4	0	4	4	2	0	1	2	3	1	4	2	3	1	2
33	32	2	1	1	4	1	2	1	2	2	0	3	0	1	2	2	2	1	1	1	1
34	33	4	1	2	4	2	3	0	4	3	2	2	2	0	1	2	3	0	2	1	2
35	34	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	4	2	1	1	1	0	4	3	1	1
36	35	3	4	3	4	2	4	2	3	3	4	1	2	0	2	2	4	2	1	1	2
37	36	2	0	3	2	1	1	3	2	4	2	2	2	0	2	3	0	3	2	1	3
38	37	1	2	3	2	1	0	0	4	2	3	2	2	0	1	2	1	2	3	2	1
39	38	0	1	1	4	1	2	1	4	3	4	1	2	0	2	1	4	0	2	3	2
40	39	0	4	2	2	1	3	2	4	4	1	1	2	0	3	2	3	1	2	2	3

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
40	39	0	4	2	2	1	3	2	4	4	1	1	2	0	3	2	3	1	2	2	3
41	40	2	4	4	3	1	2	3	2	2	0	1	2	0	2	3	3	2	1	3	0
42	41	0	4	2	3	3	4	0	3	3	1	3	1	1	1	2	2	0	3	2	2
43	42	1	0	1	3	2	2	1	3	4	2	2	1	0	2	1	4	3	2	2	0
44	43	4	0	2	2	4	3	0	3	2	0	1	1	1	3	2	0	1	1	3	1
45	44	2	0	3	3	1	4	0	3	2	4	2	1	2	2	3	3	0	4	2	2
46	45	3	3	2	1	2	1	0	2	2	1	4	1	0	1	3	2	2	2	2	3
47	46	0	0	0	3	3	0	0	4	2	2	1	1	1	0	2	0	0	3	3	1
48	47	4	1	0	0	2	2	1	4	4	4	2	0	3	1	2	3	0	2	2	0
49	48	4	4	0	3	0	3	0	3	4	1	2	1	0	1	2	2	0	4	1	1
50	49	2	2	0	1	2	2	1	2	4	3	0	0	3	1	2	4	0	0	3	2
51	50	1	4	2	0	2	4	0	2	4	3	1	2	0	1	2	1	0	1	2	0
52	51	2	4	0	4	2	2	1	2	4	0	2	0	3	1	2	2	1	2	1	1
53	52	3	4	2	0	3	2	1	2	4	2	0	1	0	1	1	4	2	3	3	3
54	53	4	0	0	3	1	2	0	2	3	4	1	0	2	0	2	2	3	4	2	2
55	54	0	0	0	2	1	0	1	2	3	2	1	1	1	0	2	3	0	1	1	0
56	55	4	0	0	0	4	2	0	2	3	2	1	1	0	0	2	4	1	0	3	1
57	56	0	0	0	1	2	0	0	2	3	4	2	1	3	0	2	1	2	1	2	2
58	57	0	0	0	3	2	2	1	3	3	2	3	1	1	3	3	2	3	2	1	0
59	58	0	1	3	0	1	0	2	3	3	3	3	1	2	2	1	0	0	3	3	1
60	59	1	1	2	1	4	2	3	3	0	2	3	1	3	1	2	1	1	0	2	2
61	60	0	1	1	0	4	0	1	3	0	4	4	1	1	0	3	4	2	1	1	3
62	61	0	1	0	2	4	4	2	4	0	1	1	2	2	1	2	2	0	4	3	1
63	62	0	1	2	1	3	3	2	4	2	2	2	2	3	2	1	3	1	1	2	2
64	63	1	1	1	0	2	3	0	4	4	3	3	2	1	0	2	2	2	0	1	3
65	64	0	1	1	3	4	2	3	4	2	1	4	2	2	1	2	0	0	1	3	0
66	65	1	0	1	4	2	4	0	2	4	2	0	0	3	0	3	2	1	1	2	1
67	66	0	0	1	0	1	2	1	3	2	2	0	1	3	1	2	0	2	2	1	2
68	67	1	3	2	2	2	2	0	0	3	3	0	0	3	2	1	1	0	1	3	3
69	68	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	1	0	3	3	2	4	1	2	2	0
70	69	1	2	2	3	2	2	0	4	2	4	2	0	3	2	2	2	1	1	1	1
71	70	1	2	2	4	1	3	0	2	3	1	3	0	2	1	2	3	0	2	3	2
72	71	1	2	1	0	4	4	1	3	3	2	4	0	2	0	0	0	1	2	2	0
73	72	1	2	1	0	3	2	0	0	3	1	1	2	2	1	1	1	0	1	3	1
74	73	1	1	2	4	2	3	3	2	2	3	0	2	1	2	2	4	2	2	2	1
75	74	0	2	3	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	1	0	2	0	2	0	1
76	75	0	1	2	0	2	4	0	2	2	1	0	2	1	3	1	3	1	2	1	1
77	76	0	2	2	4	1	2	1	4	2	2	1	2	2	2	2	4	0	1	0	1
78	77	0	3	2	1	2	3	2	4	4	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1
79	78	2	2	1	4	1	4	0	2	2	4	1	2	2	2	0	3	3	3	1	1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
79	**78**	2	2	1	4	1	4	0	2	2	4	1	2	2	2	0	3	3	3	1	1
80	**79**	2	3	1	0	2	2	0	3	4	4	2	2	2	2	1	2	2	1	0	2
81	**80**	1	2	1	1	2	3	0	3	2	4	2	1	2	2	2	2	0	4	0	2
82	**81**	4	3	3	2	2	3	0	3	3	4	1	0	2	1	2	4	1	2	0	2
83	**82**	0	3	3	3	2	3	1	3	4	0	2	1	3	2	2	1	2	0	0	3
84	**83**	2	3	3	2	2	3	2	4	2	2	0	2	1	1	3	2	3	1	0	3
85	**84**	1	2	3	4	3	3	0	4	3	3	1	0	1	0	2	3	0	2	0	3
86	**85**	0	2	2	2	3	2	0	4	4	4	3	1	1	2	2	2	1	4	0	2
87	**86**	0	1	0	2	3	4	0	2	2	0	0	2	4	1	1	4	2	2	0	1
88	**87**	0	1	0	1	2	2	1	0	3	4	1	0	2	0	2	1	0	0	0	2
89	**88**	0	1	0	4	1	3	2	2	4	2	2	0	3	2	1	2	1	2	0	3
90	**89**	1	0	1	2	2	2	0	3	2	2	0	0	2	3	2	3	2	1	0	1
91	**90**	4	1	1	2	4	2	0	2	2	3	0	0	1	2	2	2	0	0	0	2
92	**91**	4	0	1	3	0	4	1	4	2	2	1	0	4	1	2	2	1	2	0	3
93	**92**	0	2	1	2	0	2	1	2	3	4	0	0	2	0	2	1	2	1	3	1
94	**93**	0	2	0	4	0	2	2	0	4	4	0	0	2	1	1	0	0	4	2	2
95	**94**	0	0	3	2	0	2	1	3	2	4	2	0	3	2	2	1	1	3	1	2
96	**95**	0	0	2	0	4	2	0	2	2	2	1	1	2	3	1	2	2	2	0	2
97	**96**	0	0	0	1	2	3	1	0	4	3	0	0	2	0	2	0	0	0	3	3
98	**97**	4	0	2	0	2	2	2	2	3	1	0	2	1	1	2	4	0	1	2	2
99	**98**	0	1	1	4	2	4	0	2	3	2	1	1	4	2	1	2	0	2	1	2
100	**99**	4	0	0	0	2	2	1	4	4	4	1	0	1	3	3	3	0	4	0	2
101	**100**	1	1	3	0	3	3	2	4	4	3	1	1	2	0	2	2	0	2	3	2
102	101	2	0	0	2	2	2	0	2	4	2	3	1	2	1	2	1	0	1	2	2
103	102	0	4	1	1	0	3	1	2	4	4	0	1	3	2	2	2	3	3	1	1
104	103	4	0	0	4	1	2	2	3	4	2	1	1	3	3	2	2	1	0	2	2
105	104	2	4	4	2	0	2	0	3	2	3	1	0	3	0	2	3	0	1	2	3
106	105	2	0	1	1	2	4	0	2	2	4	4	1	3	1	1	0	2	4	1	1
107	106	0	4	0	4	0	2	0	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	0	2
108	107	0	0	1	0	4	3	0	2	2	3	0	0	3	1	3	4	0	3	0	3
109	108	0	4	1	2	0	4	1	4	2	3	1	1	2	1	0	2	0	0	2	3
110	109	0	0	1	1	2	2	1	2	3	4	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2
111	110	0	2	0	4	1	3	1	1	4	2	0	1	4	1	2	0	2	4	0	1
112	111	0	2	2	2	2	2	1	3	2	0	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3
113	112	1	2	0	1	0	4	2	3	3	1	0	1	2	1	2	2	1	3	1	2
114	113	1	4	2	2	0	2	2	2	2	4	2	2	0	1	3	0	0	2	0	1
115	114	2	0	2	2	1	3	2	2	3	2	3	0	1	1	0	1	1	0	2	2
116	115	4	4	2	2	4	2	1	4	2	3	0	2	2	0	1	4	0	1	3	3
117	116	1	3	3	4	4	4	0	2	3	4	1	1	1	3	2	2	1	0	0	2
118	117	2	2	3	1	3	2	0	2	2	2	1	4	2	2	3	3	2	1	0	1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
118	117	2	2	3	1	3	2	0	2	2	2	1	4	2	2	3	3	2	1	0	1
119	118	1	3	3	3	2	3	0	2	3	0	1	2	3	1	1	2	0	0	0	2
120	119	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	0	2	1	1	1	0	3
121	120	1	1	3	1	2	4	1	1	2	3	1	4	0	1	3	0	0	1	0	2
122	121	2	2	1	2	3	2	0	1	3	2	0	3	1	2	0	1	1	2	0	1
123	122	1	1	1	0	4	3	1	4	2	4	1	4	2	3	2	2	2	3	0	2
124	123	2	2	1	1	3	2	2	4	2	4	0	2	3	0	2	0	1	2	1	3
125	124	1	2	2	0	2	2	0	4	2	4	2	2	0	1	1	4	2	1	1	2
126	125	1	2	0	1	4	2	1	4	2	4	1	4	2	2	1	2	2	2	1	2
127	126	1	2	0	0	2	2	2	0	4	2	0	2	2	0	2	3	0	3	1	1
128	127	1	1	0	3	3	4	0	0	4	2	2	3	2	2	1	2	0	1	1	2
129	128	1	1	0	3	2	2	0	3	4	4	0	2	2	2	2	4	2	2	1	3
130	129	2	1	1	3	2	3	0	2	4	3	1	1	2	2	1	0	2	3	1	2
131	130	2	0	0	3	3	2	1	0	4	2	0	2	2	0	2	1	2	1	0	2
132	131	2	0	1	0	3	2	2	2	4	4	2	4	2	0	1	0	2	2	2	1
133	132	3	0	0	1	3	4	1	3	4	2	1	2	1	0	2	1	2	3	2	2
134	133	3	0	0	0	2	2	2	0	4	3	0	3	1	0	3	2	0	1	2	0
135	134	0	0	1	2	4	3	1	2	3	2	0	2	1	1	2	0	3	2	2	1
136	135	1	0	1	0	2	3	0	2	3	4	0	4	1	1	1	1	1	3	2	2
137	136	4	1	1	3	3	2	1	0	3	2	0	1	2	1	2	2	0	2	2	0
138	137	2	1	2	2	3	4	2	2	3	0	3	2	3	0	3	4	1	1	2	1
139	138	1	4	0	2	2	2	0	2	3	2	1	3	1	2	2	3	0	2	1	2
140	139	1	4	1	0	2	3	1	0	3	3	2	4	2	1	1	2	1	3	0	0
141	140	1	1	0	4	3	2	1	2	2	4	0	2	3	0	2	1	0	1	3	1
142	141	1	2	1	2	4	4	1	2	3	2	0	1	2	2	2	2	1	2	2	2
143	142	2	4	0	2	2	2	2	2	2	3	0	2	1	1	3	4	0	3	0	3
144	143	1	4	0	1	3	3	2	2	4	2	0	3	2	0	3	4	1	1	1	1
145	144	2	4	1	0	3	2	2	1	2	0	0	2	1	0	3	3	0	2	3	0
146	145	0	4	1	1	2	4	2	2	4	4	3	2	2	0	3	2	1	3	0	1
147	146	1	0	2	0	4	2	2	2	2	4	0	1	3	2	3	1	0	1	2	1
148	147	2	2	1	1	2	3	0	1	3	4	1	4	1	1	2	4	1	2	1	1
149	148	1	0	3	0	3	2	1	4	3	4	0	1	2	0	2	2	0	3	0	2
150	149	1	2	2	1	2	2	0	4	4	4	1	2	3	2	2	3	1	3	2	3
151	150	1	0	1	1	4	2	1	4	2	4	0	3	2	2	2	2	0	3	1	2
152	151	1	0	0	2	2	0	2	4	3	3	0	2	2	2	1	1	1	3	1	1
153	152	1	0	0	3	2	2	0	4	4	3	3	4	0	2	1	4	0	3	1	2
154	153	1	3	3	3	2	3	1	4	2	3	4	0	1	2	1	2	1	3	1	3
155	154	1	3	0	0	2	4	2	4	3	3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2
156	155	2	3	2	3	3	2	0	4	4	3	0	2	3	2	2	1	0	1	1	1
157	156	1	3	1	3	2	3	1	4	2	3	1	3	1	1	3	4	0	1	2	2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
157	156	1	3	1	3	2	3	1	4	2	3	1	3	1	1	3	4	0	1	2	2
158	157	1	3	0	3	4	2	2	2	3	3	0	0	2	2	2	0	0	2	2	3
159	158	1	0	0	2	2	3	0	3	2	0	2	1	3	2	1	1	0	3	1	2
160	159	1	0	1	3	1	2	1	4	2	4	0	2	1	1	2	1	0	2	0	1
161	160	1	2	2	3	2	4	1	2	2	2	1	0	2	0	3	4	0	1	2	2
162	161	2	0	0	3	4	2	1	4	2	0	0	1	3	1	2	2	0	0	1	3
163	162	1	2	3	3	2	3	1	2	4	1	1	3	1	2	1	0	0	3	0	0
164	163	0	0	2	3	2	4	1	4	4	3	1	0	2	1	2	3	0	2	2	1
165	164	1	2	0	3	2	2	2	4	4	2	1	1	3	2	2	1	0	1	1	2
166	165	2	2	1	2	2	3	2	3	2	4	1	2	1	1	3	4	3	2	0	0
167	166	0	2	1	1	2	2	2	3	3	0	0	4	2	0	2	2	1	3	2	1
168	167	1	2	1	1	3	4	2	2	4	2	0	2	3	0	1	0	2	1	1	2
169	168	0	2	0	1	2	2	2	4	2	3	0	1	3	0	2	1	0	2	0	0
170	169	0	2	2	2	2	3	0	2	3	0	3	3	3	0	1	2	1	3	2	1
171	170	0	2	0	2	2	3	1	4	3	4	4	0	3	0	2	3	2	0	1	2
172	171	0	0	2	2	2	2	2	3	3	4	1	1	3	0	2	2	0	1	0	3
173	172	0	1	0	2	0	4	0	2	3	1	2	2	2	0	2	4	1	2	2	0
174	173	1	1	1	2	2	2	1	4	3	2	0	0	1	0	1	2	2	3	1	1
175	174	1	2	0	2	2	3	1	2	2	1	1	3	2	2	2	0	0	3	0	2
176	175	1	1	0	4	4	2	1	3	2	3	0	2	3	2	1	2	1	0	3	0
177	176	2	2	0	1	2	4	2	4	2	4	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1
178	177	2	1	1	4	3	2	0	2	2	4	1	4	2	0	1	4	0	1	1	2
179	178	2	3	1	2	2	3	1	3	2	4	0	4	1	0	2	0	1	2	0	0
180	179	1	2	2	3	3	0	0	4	4	2	2	4	2	1	1	1	2	3	2	0
181	180	2	3	0	3	2	2	1	2	4	2	1	4	3	0	3	2	0	0	1	3
182	182	1	2	2	3	2	4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	4	0	3	2	2
183	183	2	1	1	3	2	2	2	4	0	2	0	4	2	1	1	3	0	2	3	1