



INFORME TÉCNICO

PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS POR RIESGOMEDIO EN PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE
SANTIAGO69070100-6
ESCUELA REPÚBLICA DE BRASIL
1762746 RECTIFICACION 1499674

Nicole Castillo

Psicóloga Consultor de Riesgos Psicosociales

Asociación Chilena de Seguridad

11-04-2023

1 INTRODUCCIÓN

En el contexto de la resolución exenta N° 1433 del Ministerio de Salud, donde se aprueba la Actualización de Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosocial en el trabajo 2017, y según lo establecido en ella se prescriben medidas para el centro de trabajo que obtuvo Riesgo Medio en la aplicación del Cuestionario SUSESO-ISTAS21.

Ubicación: Luis Cousiño 1984, Santiago.
Versión del cuestionario: SUSESO-ISTAS21 versión breve (online)
Ref. Motivo: encuesta ID 187675.

Conforme al artículo 68 de la Ley N°16.744, la implementación de las medidas prescritas por este organismo administrador es obligatoria, por lo que su incumplimiento podrá ser sancionado con el recargo de su cotización adicional diferenciada, sin perjuicio de las demás sanciones que correspondan.

2 RESULTADOS DE SUSESO-ISTAS21 BREVE

A continuación, aparecen detalles sobre la aplicación del cuestionario SUSESO-ISTAS21:

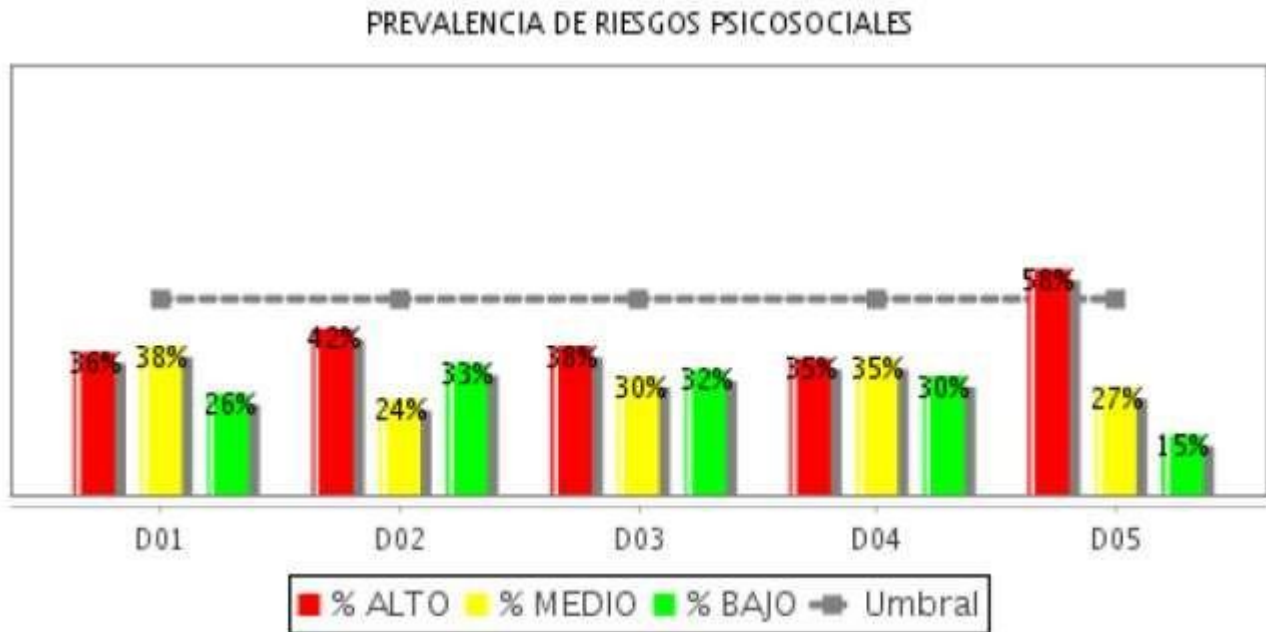
Fecha de Activación: 2022-10-11
Fecha de Cierre: 2022-11-11
Universo de trabajadores en CT (Hombres): 15
Universo de trabajadoras en CT (Mujeres): 53
Universo de trabajadores en CT (TOTAL): 68
Cantidad de contestaciones: 66
Contestaciones válidas: 66
Tasa de participación: 97,06%

Debido a la construcción multidimensional del instrumento SUSESO-ISTAS 21, a continuación, se expondrá en detalle cada una de las dimensiones asociadas. Es importante destacar que estas dimensiones tienen directa asociación con las medidas que se puedan proponer a la organización, pues atañen a elementos específicos de la cultura de la organización. Las definiciones de cada dimensión las podrá revisar en el Anexo 1.

Los resultados obtenidos se pueden observar en los siguientes gráficos de prevalencias de resultados, por dimensión:

Los resultados obtenidos se pueden observar en el siguiente gráfico de prevalencias de resultados por dimensión:

Prevalencia de riesgo por dimensión:



A continuación, se muestra tabla de prevalencias con la criticidad percibida de acuerdo con el instrumento para cada una de las dimensiones psicosociales evaluadas

Resultados por Dimensión

Dimensión	Prevalencia del riesgo (%)		
	Bajo	Medio	Alto
D1 Exigencias psicológicas	25,76%	37,88%	36,36%
D2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	33,33%	24,24%	42,42%
D3 Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	31,82%	30,30%	37,88%
D4 Compensaciones	30,30%	34,85%	34,85%
D5 Doble presencia	15,15%	27,27%	57,58%

A partir de los datos observados se explicita el porcentaje de los encuestados, diferenciando por color el porcentaje de personas para cada nivel de riesgo: Alto (representado en color rojo); Medio (representado en color amarillo) y Bajo (representado en color verde). Cuando más del 50% de los funcionarios y funcionarias obtuvieron un puntaje de riesgo Alto (rojo) por ejemplo, se considera que esta dimensión está “En Riesgo”.

3 GRUPOS DE DISCUSIÓN

3.1. Proceso de intervención:

Duración: 2 horas.

Lugar de ejecución: Luis Cousiño 1984, Santiago

Identificación del monitor: Esteban Caces.

Participantes: 11

3.2. Resultados:

Nivel de riesgo: Centro de trabajo Escuela República de Brasil, obtuvo como resultado riesgo medio en cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve, con 1 dimensión psicosocial en riesgo alto.

3.3. Enumeración de medidas propuestas

DIMENSIÓN (% de trabajadores en riesgo ALTO)	EXPLICACIÓN DEL ORIGEN	MEDIDAS PROPUESTAS POR PARTICIPANTES DEL GRUPO DE DISCUSIÓN
D5 DOBLE PRESENCIA	<ul style="list-style-type: none"> El grupo de discusión refiere que la doble presencia depende mucho de la situación particular de cada uno. Reconocen que la dirección siempre ha sido permisiva en caso de emergencias lo que les da tranquilidad. Se ha institucionalizado medios de comunicación digitales que son incompatibles con las labores que ejercen, ej. grupos de WhatsApp pero no pueden usar el celular en salas de clases. Informan que reciben correos institucionales enviados fuera del horario de clases. Falta de planificación y solicitudes de última hora a través del teléfono les generan estrés. Durante la pandemia se crearon grupos de WhatsApp con los apoderados, donde sienten que perdieron privacidad Tienen problemas con los nuevos sistemas digitales. 	<ul style="list-style-type: none"> Generar protocolos de comunicación oficiales que establezca y delimite tiempos y medios de comunicación. Tanto internos como con los apoderados. Que haya horarios específicos para emitir solicitudes vía email Mejorar planificación de actividades y comunicación sobre las mismas. Mejora de la infraestructura tecnológica. Aclarar y reforzar desde la institución los canales oficiales de comunicación.

4 MEDIDAS CORRECTIVAS

A partir de los resultados obtenidos en la evaluación y de las propuestas obtenidas en grupo de discusión, se prescriben las siguientes medidas para corregir o mitigar el riesgo psicosocial detectado:

Folio	Dimensión, de Riesgo Psicosocial	Medida prescrita	Ejemplo de evidencia esperable
1	D5 DOBLE PRESENCIA	<ul style="list-style-type: none"> Generar documento que proteja el espacio personal de desconexión, indicando hora límite para recibir correos y llamadas, horario de término de jornada laboral y explicitar las vías de comunicación formal. 	<ul style="list-style-type: none"> Respaldo de documento y difusión a la comunidad. Respaldo gráfico de difusión al equipo.

2		<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar planificación de actividades enviando el material a utilizar con anterioridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reuniones, lista de asistentes y acuerdos de mejoras.
3		<ul style="list-style-type: none"> • Entrega de herramientas de buenas prácticas en gestión del tiempo. (DEM, Unidad de Desarrollo Organizacional). 	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia gráfica de material entregado y registro de asistencia a taller de difusión.
<p>Observaciones generales: El grupo de discusión solicita mejorar la infraestructura tecnológica, de tal manera que facilite el trabajo que realizan.</p>			

Es importante indicar que las medidas indicadas tienen nivel prescriptivo, siendo una obligación legal para la organización la implementación de dichas medidas dentro del plazo descrito a continuación.

Fecha límite de comienzo de ejecución de medidas:	2023-01-27
Fecha límite de verificación de medidas parcial:	2023-08-29
Fecha límite de verificación de medidas final:	2024-04-29
Fecha límite de cierre reevaluación SUSESO-ISTAS21:	2024-08-29

El incumplimiento en la implementación de las medidas obliga a este Organismo Administrador a notificar dicho incumplimiento a las autoridades pertinentes, en particular a la SEREMI de salud y a la Dirección del Trabajo.

El comité de aplicación de la organización se compromete a aplicar las medidas indicadas dentro del plazo estipulado.



Nicole Castillo

Psicóloga Consultora de Riesgos psicosociales

RUT: 17.169.214-8

Correo electrónico: mncastillos@achs.cl

Área de Especialidades Técnicas

Asociación Chilena de Seguridad

Descripción de Dimensiones

D01. Dimensión Exigencias Psicológicas

Representa esencialmente el concepto de “demanda” del modelo demanda-control-apoyo social. Una alta prevalencia de personas “en rojo” significa que las exigencias sobre los trabajadores son elevadas, o que el esfuerzo que realizan es alto, pero también que las exigencias emocionales son elevadas. De manera parecida que en el Cuestionario versión completa, otra manera de examinarlo es a través del análisis de las respuestas. Por ejemplo, se puede calcular cuántas personas tienen 3 y 4 puntos en la pregunta “¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”, o bien 3 y 4 puntos en la pregunta “En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?”, y así se puede tener una idea más precisa de lo que está ocurriendo en el lugar de trabajo.

D02. Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

“Trabajo activo” es un trabajo donde es posible desarrollarse como persona, principalmente a través de la autonomía y las posibilidades de aprendizaje que tienen los trabajadores, es decir, el concepto de “control” del modelo demanda-control. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que los trabajadores tienen escaso control sobre sus tareas, o que estas son irrelevantes, y por lo mismo son escasas las posibilidades de aprendizaje. Se puede precisar a través del análisis de las respuestas. Por ejemplo, cuántas personas tienen 3 y 4 puntos en la pregunta “¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?”, o en la pregunta “¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?”.

D03. Dimensión Apoyo Social en la Organización y Calidad de Liderazgo

Esta dimensión evalúa principalmente el liderazgo, y es más o menos equivalente al concepto de “apoyo social en la empresa” del modelo demanda-control-apoyo social. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que los estilos de liderazgo son inapropiados. Se puede analizar con mayor precisión a través de las respuestas con 3 y 4 puntos a la pregunta “¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?” o a la pregunta “¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?”, o “Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?”.

D04. Dimensión Compensaciones

Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión “recompensas” del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas “en rojo” puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable. De la misma manera que en las otras dimensiones, se puede analizar la frecuencia de respuestas “en riesgo” en las preguntas que la constituyen.

D05. Dimensión Doble Presencia

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

Fuente: *Manual del Método del Cuestionario SUSES0-ISTAS21 Versiones completa y breve* (SUSES0, diciembre 2017).