

INFORME RIESGO PSICOSOCIAL N° 150362
Municipalidad de Recoleta.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA:

Con fecha 25/08/2019 la empresa “Municipalidad de Recoleta.”, N° de adherente :75294, terminó el proceso de evaluación de riesgos psicosociales a una muestra de 60 personas de un total de trabajadores que representan el 91 % del centro de trabajo “**CESFAM Dr. Patricio Hevia**”.

A continuación se presentan los resultados generales obtenidos a través de la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve Para ello, se presenta el gráfico que constata los porcentajes obtenidos en cada dimensión.

RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN

5 %	13.33 %	8.33 %	11.67 %	11.67 %
13.33 %	40 %	23.33 %	31.67 %	26.67 %
81.67 %	46.67 %	68.33 %	56.67 %	61.67 %
Exigencias Psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia

Riesgo Bajo
 Riesgo Medio
 Riesgo Alto

NIVEL DE RIESGO:

El Centro de Trabajo presenta una prevalencia de riesgo psicosocial: “RIESGO ALTO”.

ACCIONES QUE DEBE CUMPLIR:

De acuerdo a lo que establece el Protocolo de Vigilancia en relación a una situación de **Riesgo Alto, deberá contactarse con su organismo administrador para iniciar el proceso de incorporación al Programa de Vigilancia Ambiental.**

NOTA¹: Informamos que durante el mes de abril de 2018, serán incorporadas las nuevas opciones de caracterización del centro de trabajo instruidas por la SUSESO en su Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Los procesos anteriores no se verán afectados ni perderán su validez.

INFORME RIESGO PSICOSOCIAL N° 150445
Municipalidad de Recoleta.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA:

Con fecha 28/08/2019 la empresa “Municipalidad de Recoleta.”, N° de adherente :75294, terminó el proceso de evaluación de riesgos psicosociales a una muestra de 106 personas de un total de trabajadores que representan el 88 % del centro de trabajo “CESFAM Dr. Juan Petrinovic”.

A continuación se presentan los resultados generales obtenidos a través de la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21 versión breve Para ello, se presenta el gráfico que constata los porcentajes obtenidos en cada dimensión.

RESULTADOS GENERALES POR DIMENSIÓN

5.66 %	13.21 %	11.32 %	13.21 %	8.49 %
25.47 %	39.62 %	30.19 %	34.91 %	33.02 %
68.87 %	47.17 %	58.49 %	51.89 %	58.49 %
Exigencias Psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Compensaciones	Doble presencia

Riesgo Bajo
 Riesgo Medio
 Riesgo Alto

NIVEL DE RIESGO:

El Centro de Trabajo presenta una prevalencia de riesgo psicosocial: “RIESGO ALTO”.

ACCIONES QUE DEBE CUMPLIR:

De acuerdo a lo que establece el Protocolo de Vigilancia en relación a una situación de **Riesgo Alto, deberá contactarse con su organismo administrador para iniciar el proceso de incorporación al Programa de Vigilancia Ambiental.**

NOTA¹: Informamos que durante el mes de abril de 2018, serán incorporadas las nuevas opciones de caracterización del centro de trabajo instruidas por la SUSESO en su Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 Los procesos anteriores no se verán afectados ni perderán su validez.

Informe

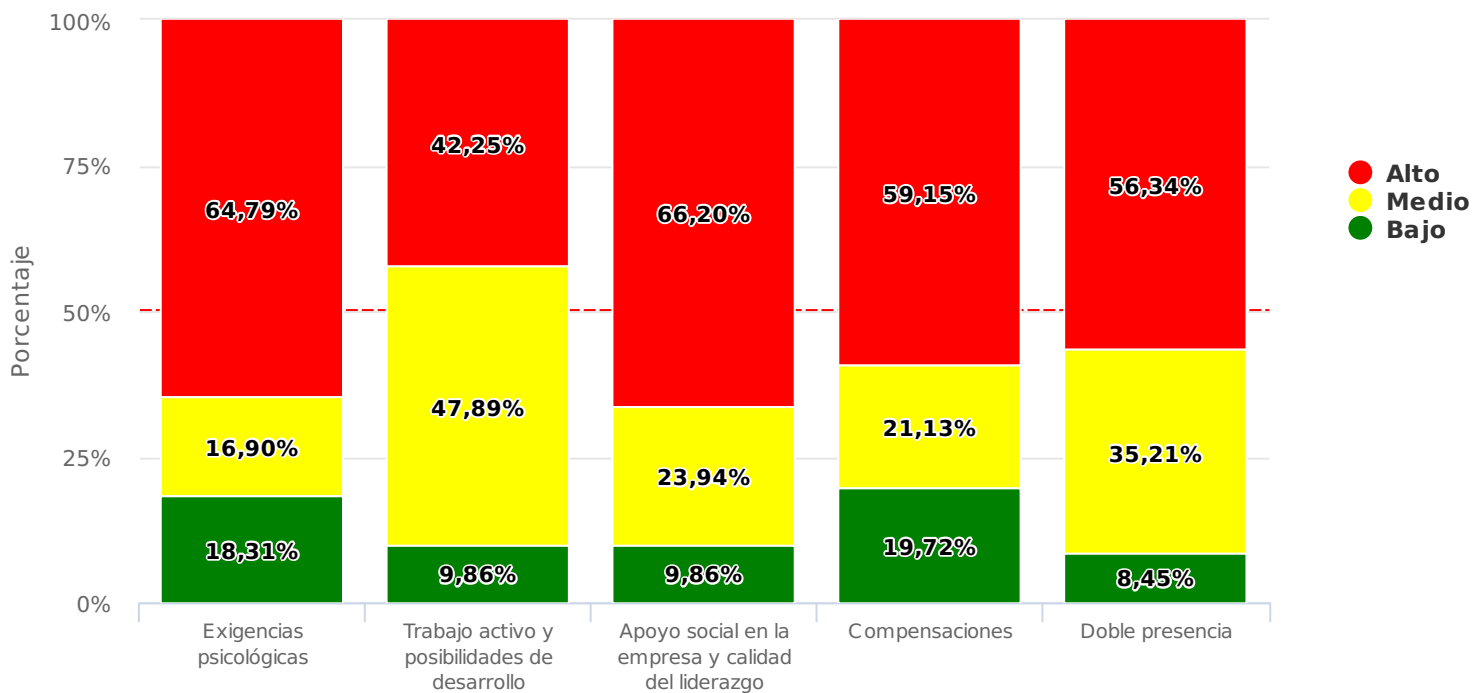
Resultados Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versión Completa aplicación 2019

Fecha descarga: 2019-09-08 01:00:00

- **Organización:** Municipalidad de Recoleta
- **Nombre Centro de Trabajo (CT):** CESFAM Quinta Bella
- **Rut organización:** 69254800-0
- **Razón aplicación cuestionario:** Enfermedad profesional salud mental (EPSM)
- **Organismo administrador:** MUSEG
- **Folio:** 2019080612543815917
- **Número de Trabajadores:** 114
- **Total registros:** 71
- **Participación:** 62%
- **Fecha de aplicación:** 08 de agosto de 2019 al 07 de septiembre de 2019
- **Tipo de instrumento aplicado:** Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social
- **Nivel de riesgo:** Riesgo Alto
- **Unidades de análisis**
 - Unidades
 - **CESFAM Quinta Bella**

I. Gráfico general centro de trabajo

Nivel de Riesgo Alto



- En el caso de su organización la(s) dimensión(es) más riesgosa(s) (son) **Exigencias psicológicas, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, Compensaciones, Doble presencia.**
- De acuerdo a Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud año 2017, con **Riesgo Alto: Deben aplicar las medidas preventivas prescritas por su organismo administrador de acuerdo a los plazos establecidos en la metodología SUSES0/ISTAS21 y reevaluar en 2 años desde la fecha de término de la presente medición.**
- Recuerde que las medidas de intervención deben ser diseñadas a partir de la participación de los trabajadores en los análisis grupales de los resultados y que éstas deben apuntar al origen del riesgo.
- Tenga presente lo siguiente al momento de diseñar las medidas de intervención:

Exigencias psicológicas		
Definición	Subdimensiones del cuestionario	Orientaciones sobre origen del riesgo
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. Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo,	<ul style="list-style-type: none"> ○ Exigencias psicológicas cuantitativas ○ Exigencias psicológicas cognitivas ○ Exigencias psicológicas emocionales 	Dependiendo de la subdimensión que se encuentre en más alto riesgo, el origen del riesgo podría ser la falta de personal, mala planificación del trabajo o remuneración por metas (Cuantitativa); capacitación insuficiente para el trabajo que se exige o de la posibilidad de control del trabajo por parte del trabajador (Cognitivas); carencia de apoyo o acompañamiento para desarrollar habilidades de

<p>distribución del trabajo). Una manera de examinarla 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Exigencias psicológicas de esconder emociones ◦ Exigencias psicológicas sensoriales 	<p>protección al riesgo o tiempo prolongado de exposición (Emocionales); mala gestión de personal, liderazgos autoritarios, o condiciones de trabajo abusivas (Esconder emociones); inadecuadas condiciones ambientales de trabajo por ejemplo mala iluminación (Sensoriales). Más información en el capítulo 6.2 del Manual del método del Cuestionario SUSES/ISTAS21.</p>
--	--	---

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo		
Definición	Subdimensiones del cuestionario	Orientaciones sobre origen del riesgo
<p>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?".</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Claridad de rol ◦ Conflicto de rol ◦ Calidad de liderazgo ◦ Calidad de la relación con superiores ◦ Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo 	<p>Dependiendo de la subdimensión que se encuentre en más alto riesgo, el origen del riesgo podría ser la falta de definición de las tareas y responsabilidades del trabajador, de los compañeros y superiores (Claridad de rol); realizar tareas con las que se está en desacuerdo, realizar dos tareas contrapuestas o recibir órdenes contradictorias (Conflicto de rol); jefes con escaso liderazgo o liderazgos autoritarios, escasa planificación del trabajo, favoritismo, mala comunicación de los jefes con los trabajadores (Calidad del liderazgo); escasos espacios de diálogo, comunicaciones centradas en cuestiones superfluas, falta de apoyo y de direcciones claras sobre el trabajo que se realiza y de preparación para afrontar cambios (Calidad de la relación con superiores); relaciones competitivas entre compañeros, prácticas de gestión de personal que favorecen la competencia entre compañeros, arbitrariedad o falta de transparencia en la asignación de permisos, premios, bonos (Calidad de la relación con compañeros de trabajo). Más información en el capítulo 6.2 del Manual del método del Cuestionario SUSES/ISTAS21.</p>

Compensaciones		
		Orientaciones sobre origen del

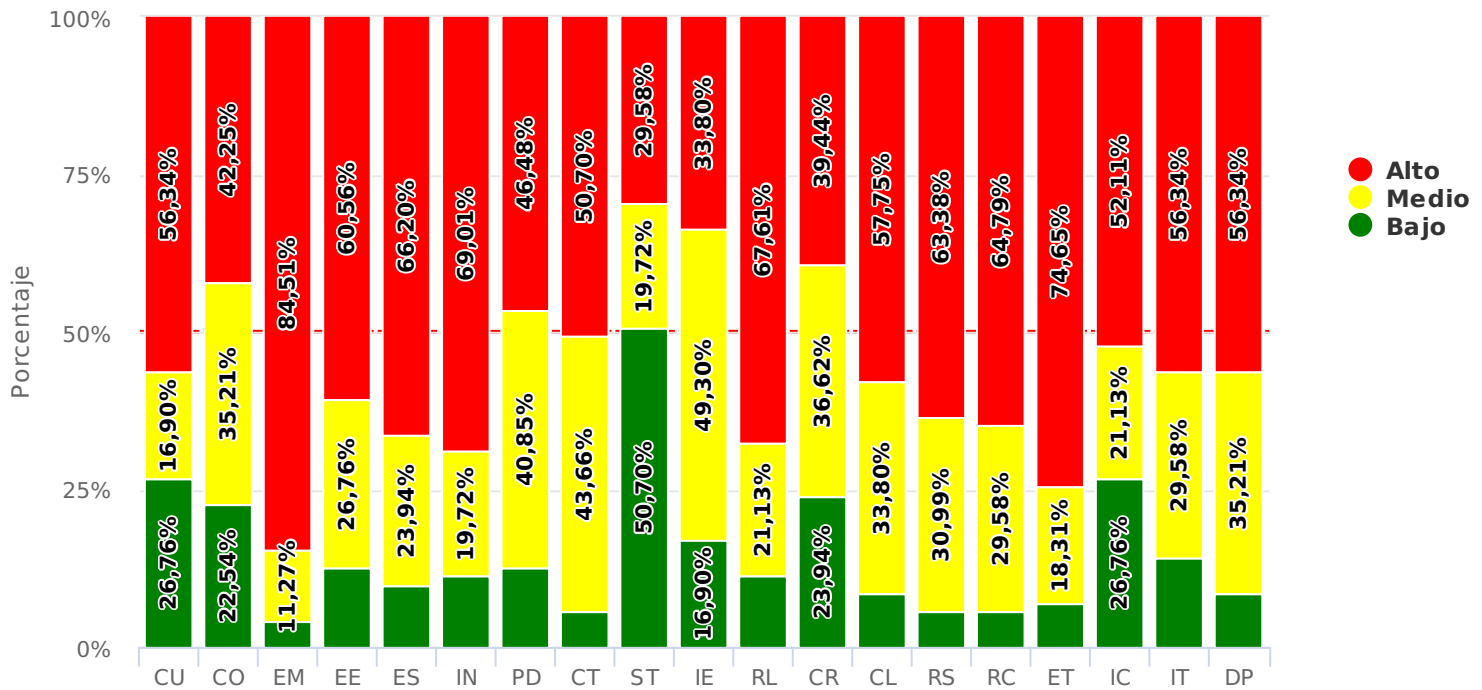
Definición	Subdimensiones del cuestionario	riesgo
<p>Representa principalmente el reconocimiento que recibe el trabajador por el esfuerzo realizado, y es más o menos equivalente a la dimensión "recompensas" del modelo desbalance esfuerzo-recompensa, pero también mide la estabilidad del trabajo. Una alta prevalencia de personas "en rojo" puede significar que sienten escaso reconocimiento por su labor, o que su trabajo es inestable. Se puede analizar la frecuencia de respuestas "en riesgo" en las preguntas que constituyen esta dimensión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Estima ◦ Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo ◦ Inseguridad respecto del contrato de trabajo 	<p>Dependiendo de la subdimensión que se encuentre en más alto riesgo, el origen del riesgo podría deberse a una ineficiente gestión de personal, arbitrariedad e inequidad en las promociones, en la asignación de tareas, horarios, falta de política de reconocimientos, de claridad en la asignación de premios o bonos y con la calidad del liderazgo (Estima); amenazas de despido, contratos a plazo fijo, cargos a contrata de la administración pública, trabajos a honorarios, desinformación sobre las políticas de la organización (Inseguridad respecto al contrato de trabajo); amenaza de empeoramiento de las condiciones de trabajo, asignación arbitraria de tareas, exigencia arbitraria de cambios de horas, de turnos (Inseguridad respecto a las características del trabajo). Más información en el capítulo 6 del Manual del método del Cuestionario SUSES0/ISTAS21.</p>

Doble presencia		
Definición	Subdimensiones del cuestionario	Orientaciones sobre origen del riesgo
<p>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 trabajadores tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Preocupación por tareas domésticas 	<p>Jornadas extensas, horarios incompatibles con la vida personal o familiar (fines de semana, feriados), turnos nocturnos, horarios rígidos, normas rígidas para permisos o vacaciones.</p>

- Para diseñar medidas de intervención más efectivas y focalizadas, usted debe revisar los resultados de la(s) subdimension(es) **Exigencias psicológicas, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, Compensaciones, Doble presencia** y precisar cuál es la o las pregunta(s) que tiene(n) el mayor puntaje de riesgo en cada una de estas subdimensiones”.
- Recuerde que los resultados por subdimensión son relevantes para orientar el análisis grupal.

II. Gráfico general centro de trabajo

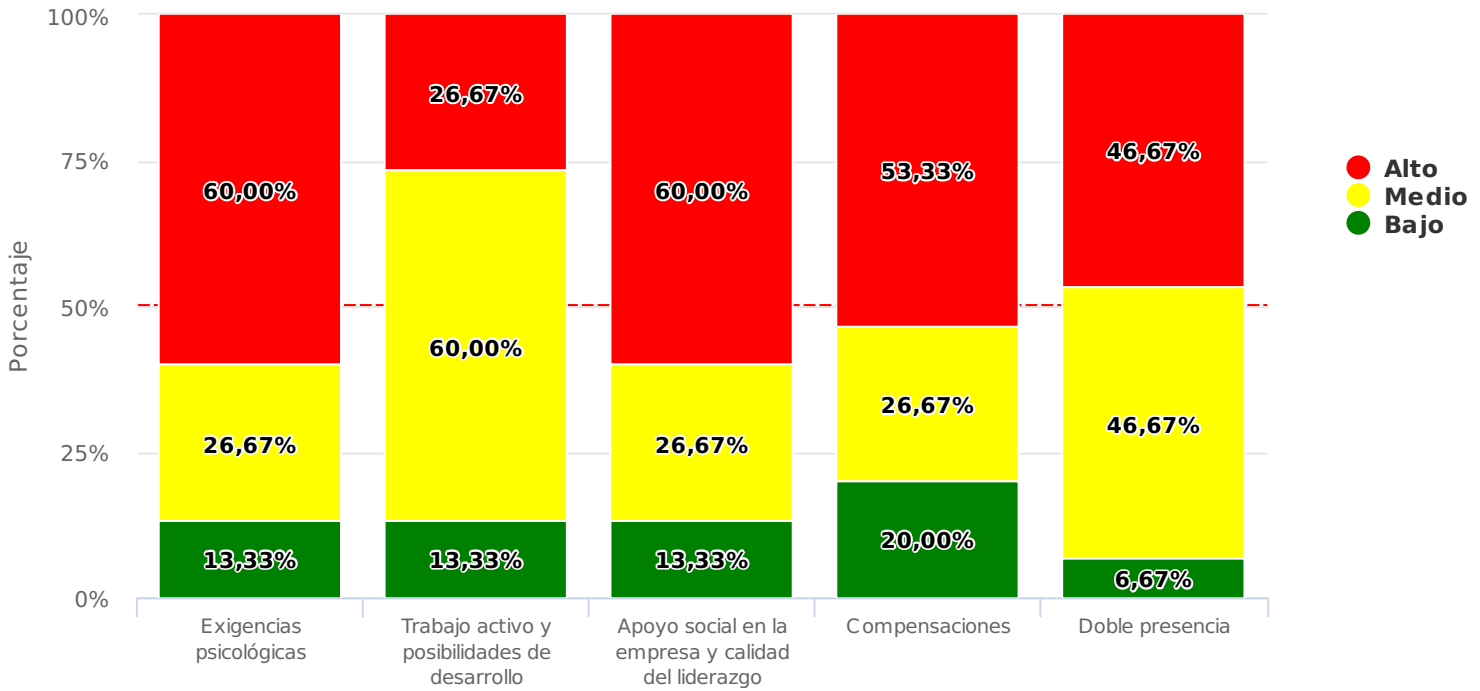
Resultados por Subdimensión



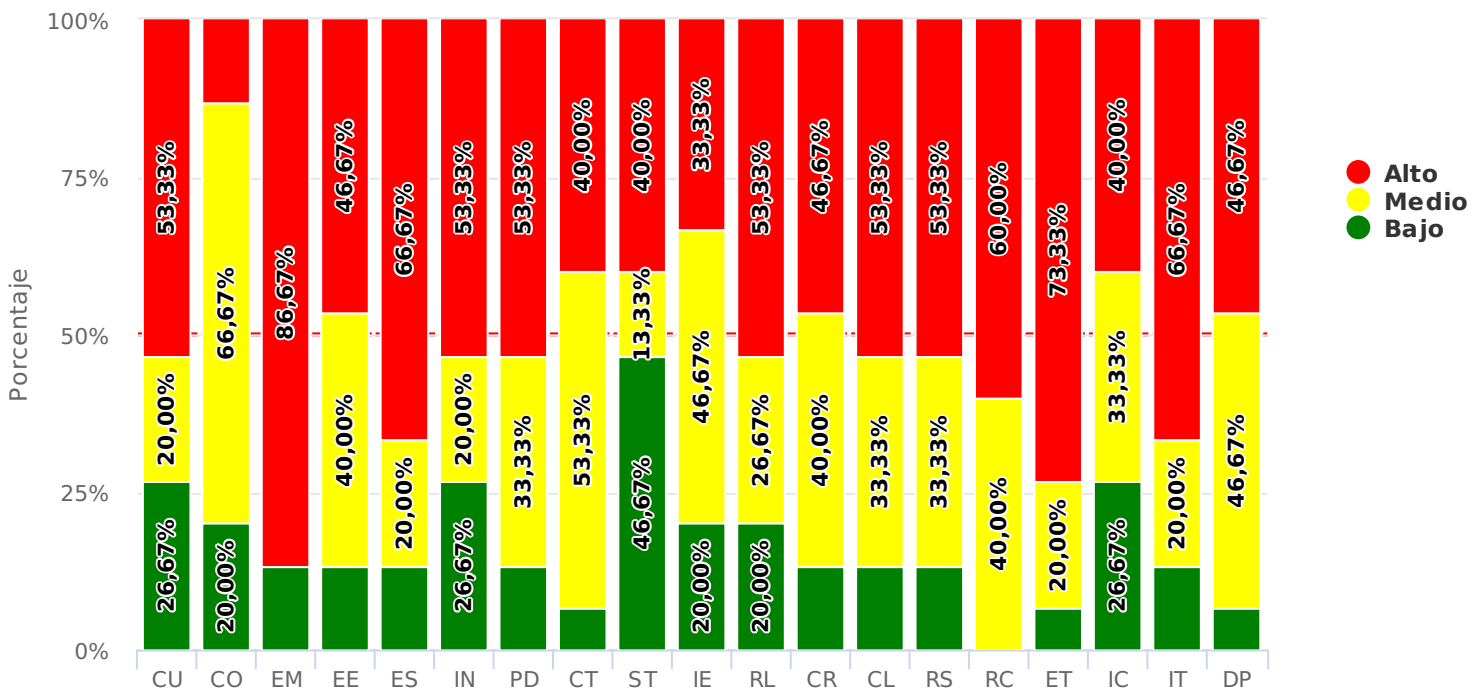
Dimensión	Subdimensión
Exigencias psicológicas (D1)	Exigencias psicológicas cuantitativas (CU)
	Exigencias psicológicas cognitivas (CO)
	Exigencias psicológicas emocionales (EM)
	Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE)
	Exigencias psicológicas sensoriales (ES)
Trabajo activo y posibilidades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

III. Gráfico por sexo

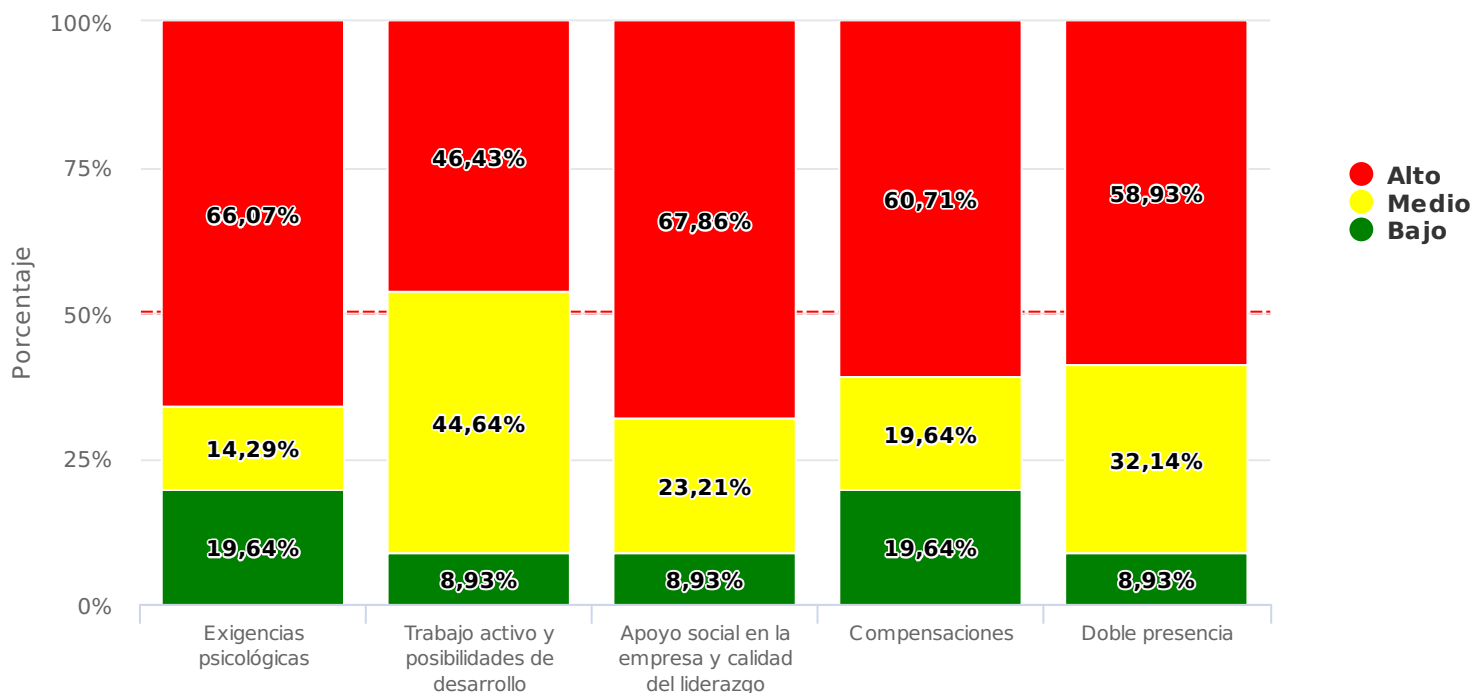
Nivel de **Riesgo Medio** para sexo Hombre



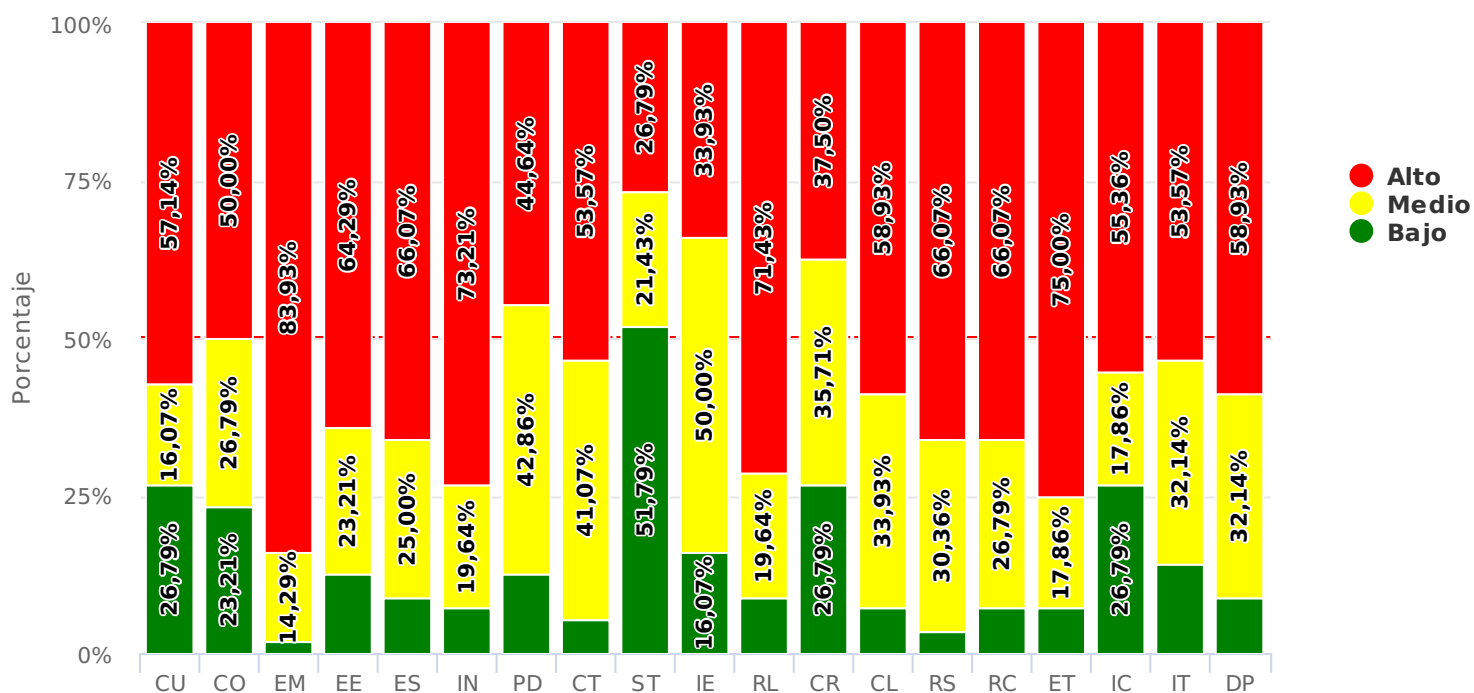
Resultados por Subdimensión para sexo Hombre



Nivel de **Riesgo Alto** para sexo Mujer

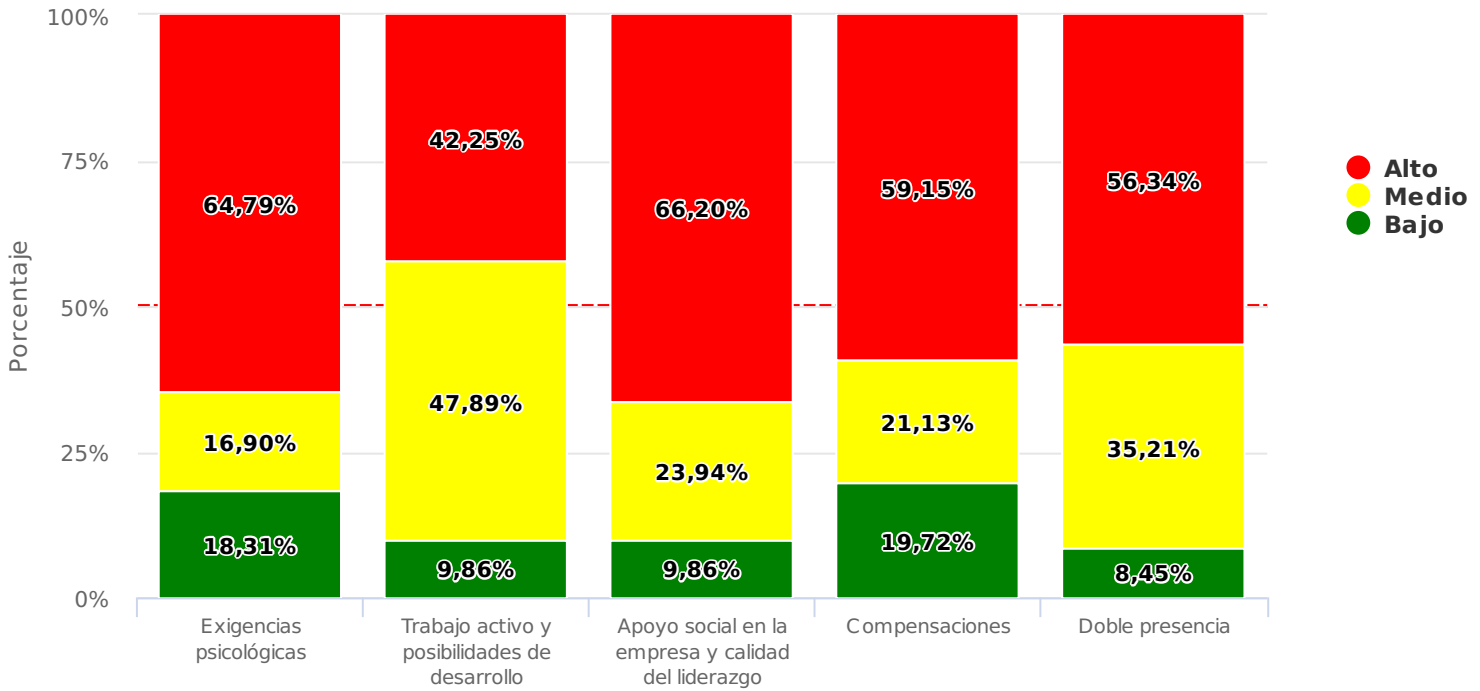


Resultados por Subdimensión para sexo Mujer

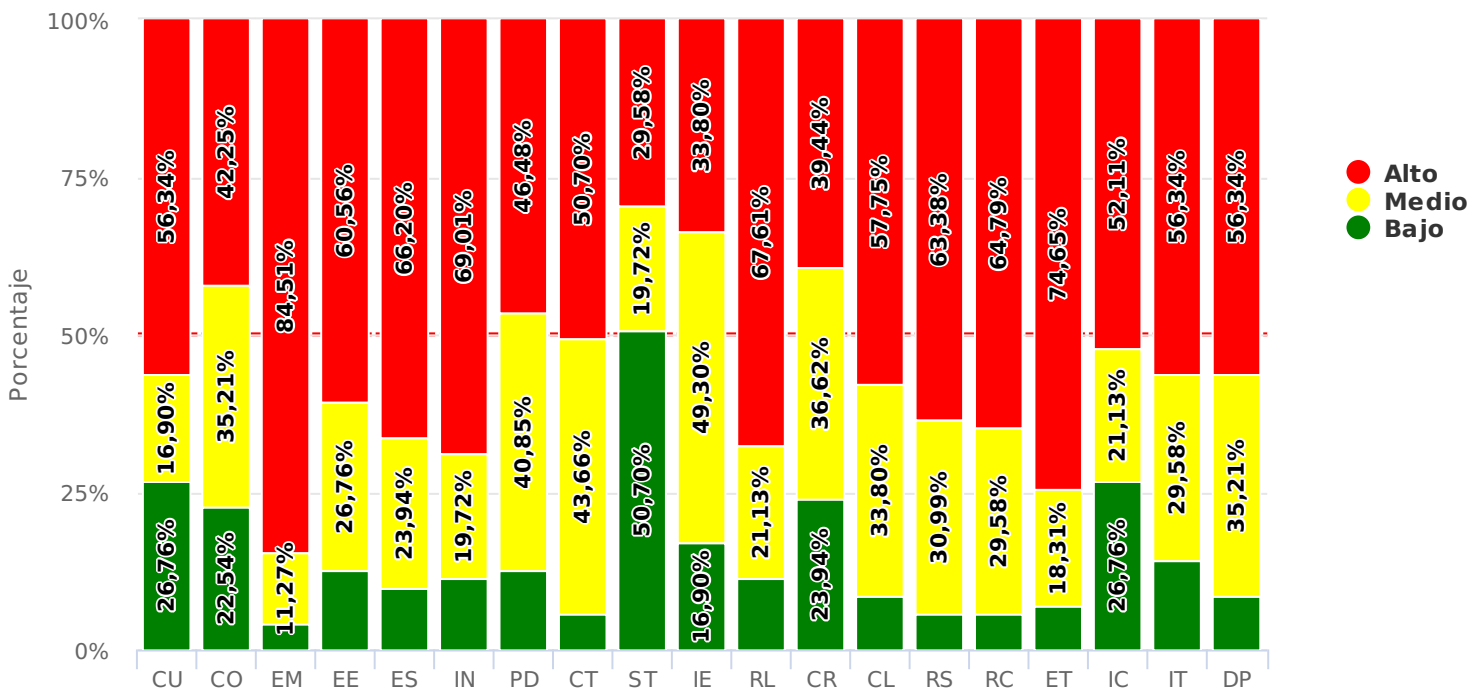


IV. Otros gráficos

Nivel de **Riesgo Alto** para unidad CESFAM Quinta Bella (N = 71)



Resultados por Subdimensión para unidad CESFAM Quinta Bella (N = 71)



Informe

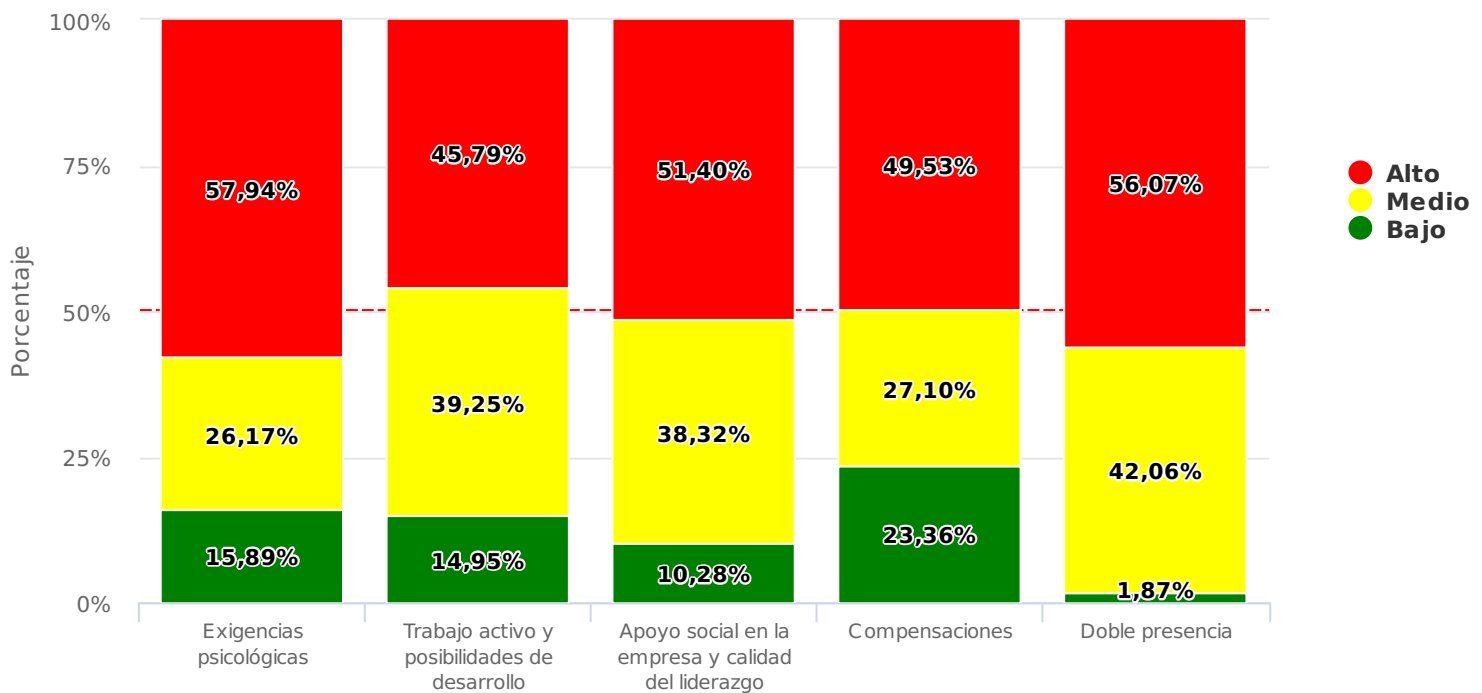
Resultados Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versión Completa aplicación 2019

Fecha descarga: 2019-09-08 01:00:00

- **Organización:** Municipalidad de Recoleta
- **Nombre Centro de Trabajo (CT):** CESFAM Recoleta
- **Rut organización:** 69254800-0
- **Razón aplicación cuestionario:** Riesgo alto
- **Organismo administrador:** MUSEG
- **Folio:** 2019080612471112368
- **Número de Trabajadores:** 142
- **Total registros:** 107
- **Participación:** 75%
- **Fecha de aplicación:** 08 de agosto de 2019 al 07 de septiembre de 2019
- **Tipo de instrumento aplicado:** Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa plataforma electrónica de la Superintendencia de Seguridad Social
- **Nivel de riesgo:** Riesgo Medio
- **Unidades de análisis**
 - Unidades
 - **CESFAM Recoleta**

I. Gráfico general centro de trabajo

Nivel de **Riesgo Medio**



- En el caso de su organización la(s) dimensión(es) más riesgosa(s) (son) **Exigencias psicológicas, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, Doble presencia.**
- De acuerdo a Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud año 2017, con **Riesgo Medio: Deben aplicar medidas preventivas generales prescritas por su organismo administrador de acuerdo a los plazos establecidos en la metodología SUSES0/ISTAS21 y reevaluar en 2 años desde la fecha de término de la presente medición. Asimismo, debe realizar acciones específicas prescritas por su organismo administrador para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto.**
- Recuerde que las medidas de intervención deben ser diseñadas a partir de la participación de los trabajadores en los análisis grupales de los resultados y que éstas deben apuntar al origen del riesgo.
- Tenga presente lo siguiente al momento de diseñar las medidas de intervención:

Exigencias psicológicas		
Definición	Subdimensiones del cuestionario	Orientaciones sobre origen del riesgo
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. Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Exigencias psicológicas cuantitativas ○ Exigencias psicológicas cognitivas ○ Exigencias psicológicas 	Dependiendo de la subdimensión que se encuentre en más alto riesgo, el origen del riesgo podría ser la falta de personal, mala planificación del trabajo o remuneración por metas (Cuantitativa); capacitación insuficiente para el trabajo que se exige o de la posibilidad de control del trabajo por parte del trabajador (Cognitivas); carencia de apoyo o acompañamiento

<p>(cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo). Una manera de examinarla 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.</p>	<p>emocionales</p> <ul style="list-style-type: none"> o Exigencias psicológicas de esconder emociones o Exigencias psicológicas sensoriales 	<p>para desarrollar habilidades de protección al riesgo o tiempo prolongado de exposición (Emocionales); mala gestión de personal, liderazgos autoritarios, o condiciones de trabajo abusivas (Esconder emociones); inadecuadas condiciones ambientales de trabajo por ejemplo mala iluminación (Sensoriales). Más información en el capítulo 6.2 del Manual del método del Cuestionario SUSES/ISTAS21.</p>
--	---	---

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo		
Definición	Subdimensiones del cuestionario	Orientaciones sobre origen del riesgo
<p>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?".</p>	<ul style="list-style-type: none"> o Claridad de rol o Conflicto de rol o Calidad de liderazgo o Calidad de la relación con superiores o Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo 	<p>Dependiendo de la subdimensión que se encuentre en más alto riesgo, el origen del riesgo podría ser la falta de definición de las tareas y responsabilidades del trabajador, de los compañeros y superiores (Claridad de rol); realizar tareas con las que se está en desacuerdo, realizar dos tareas contrapuestas o recibir órdenes contradictorias (Conflicto de rol); jefes con escaso liderazgo o liderazgos autoritarios, escasa planificación del trabajo, favoritismo, mala comunicación de los jefes con los trabajadores (Calidad del liderazgo); escasos espacios de diálogo, comunicaciones centradas en cuestiones superfluas, falta de apoyo y de direcciones claras sobre el trabajo que se realiza y de preparación para afrontar cambios (Calidad de la relación con superiores); relaciones competitivas entre compañeros, prácticas de gestión de personal que favorecen la competencia entre compañeros, arbitrariedad o falta de transparencia en la asignación de permisos, premios, bonos (Calidad de la relación con compañeros de trabajo). Más información en el capítulo 6.2 del Manual del método del Cuestionario SUSES/ISTAS21.</p>

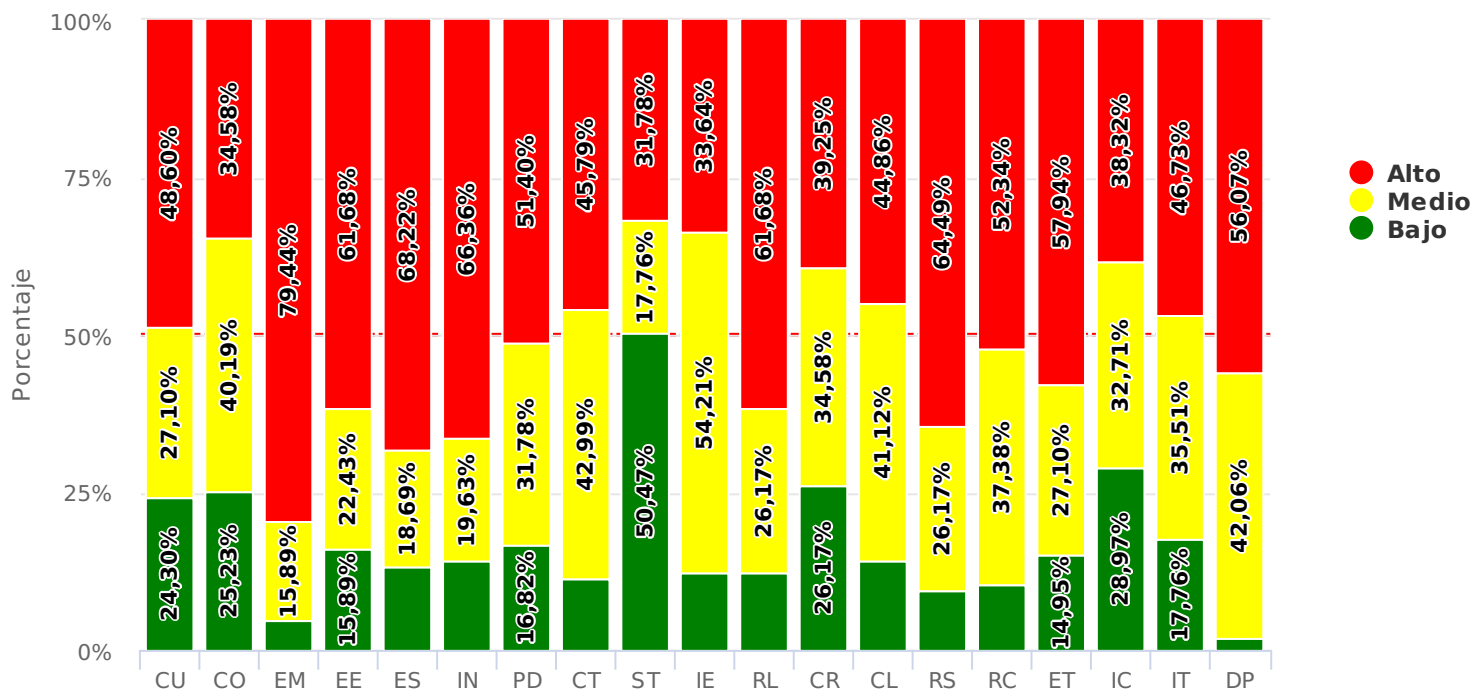
Doble presencia		

Definición	Subdimensiones del cuestionario	Orientaciones sobre origen del riesgo
<p>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 trabajadores tienen exigencias incompatibles en los dos ámbitos (por ejemplo, por horarios de trabajo extensos o incompatibles).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◦ Preocupación por tareas domésticas 	<p>Jornadas extensas, horarios incompatibles con la vida personal o familiar (fines de semana, feriados), turnos nocturnos, horarios rígidos, normas rígidas para permisos o vacaciones.</p>

- Para diseñar medidas de intervención más efectivas y focalizadas, usted debe revisar los resultados de la(s) subdimensión(es) **Exigencias psicológicas, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, Doble presencia** y precisar cuál es la o las pregunta(s) que tiene(n) el mayor puntaje de riesgo en cada una de estas subdimensiones".
- Recuerde que los resultados por subdimensión son relevantes para orientar el análisis grupal.

II. Gráfico general centro de trabajo

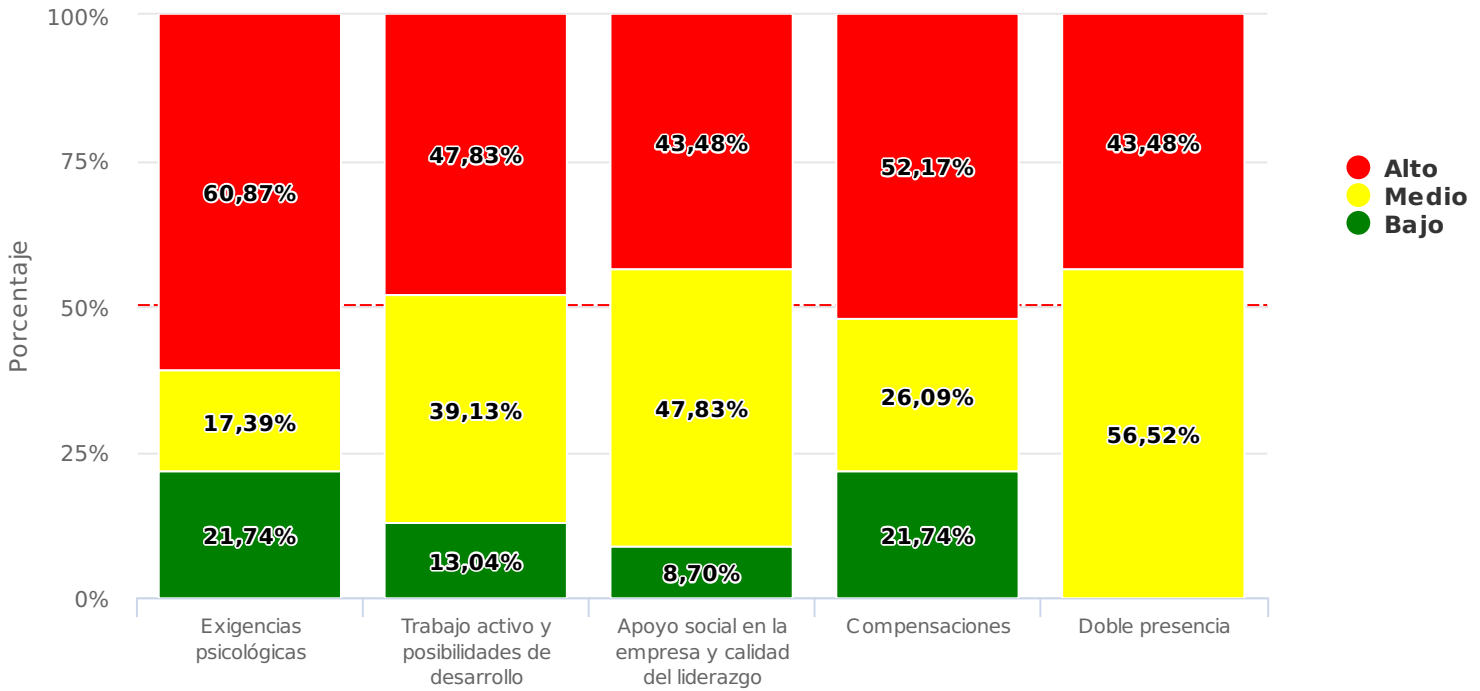
Resultados por Subdimensión



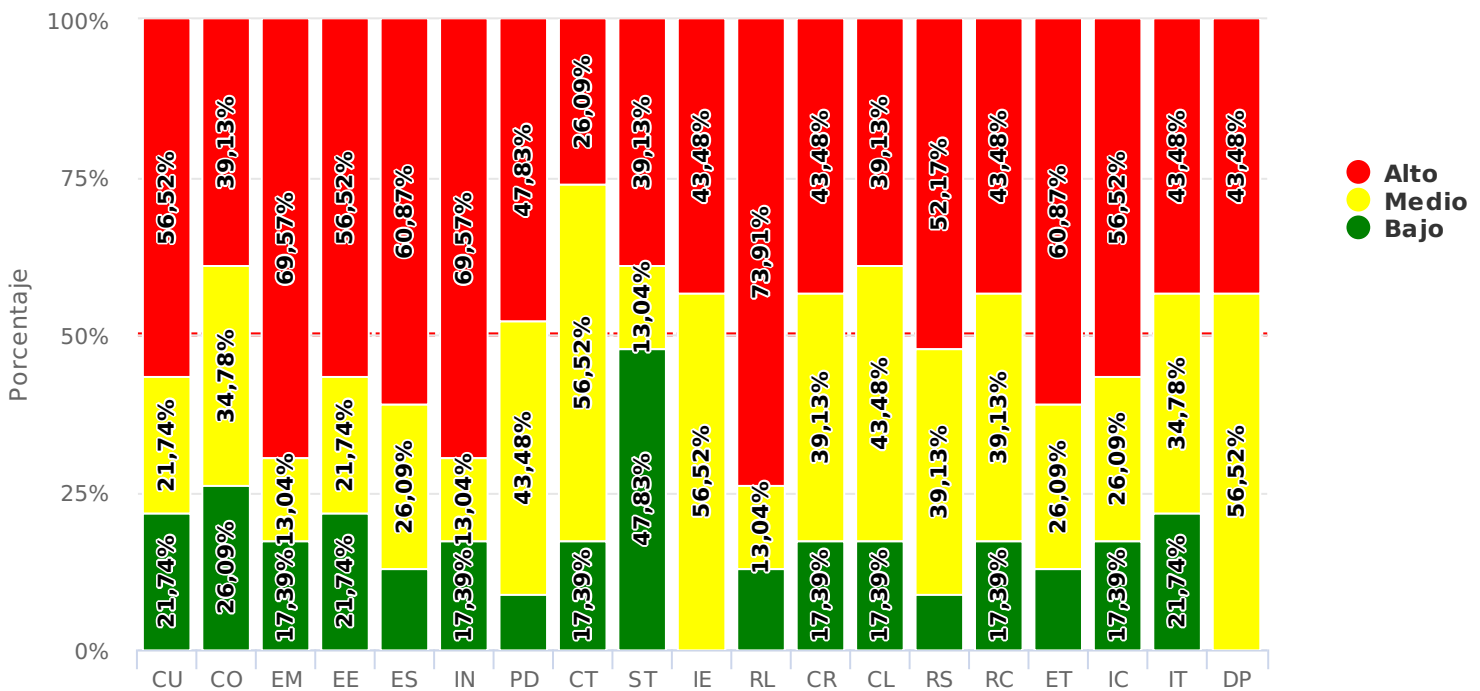
Dimensión	Subdimensión
Exigencias psicológicas (D1)	Exigencias psicológicas cuantitativas (CU)
	Exigencias psicológicas cognitivas (CO)
	Exigencias psicológicas emocionales (EM)
	Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE)
	Exigencias psicológicas sensoriales (ES)
Trabajo activo y posibilidades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

III. Gráfico por sexo

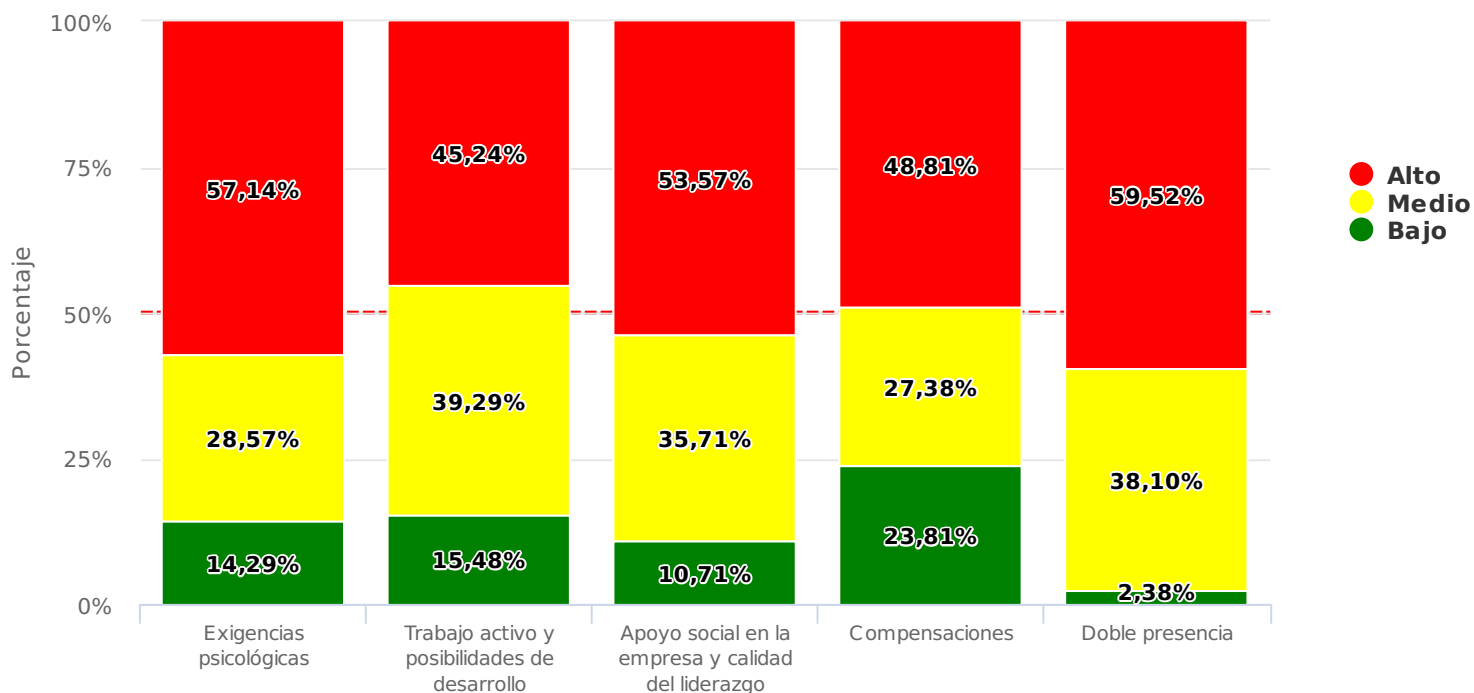
Nivel de **Riesgo Medio** para sexo Hombre



Resultados por Subdimensión para sexo Hombre



Nivel de **Riesgo Medio** para sexo Mujer

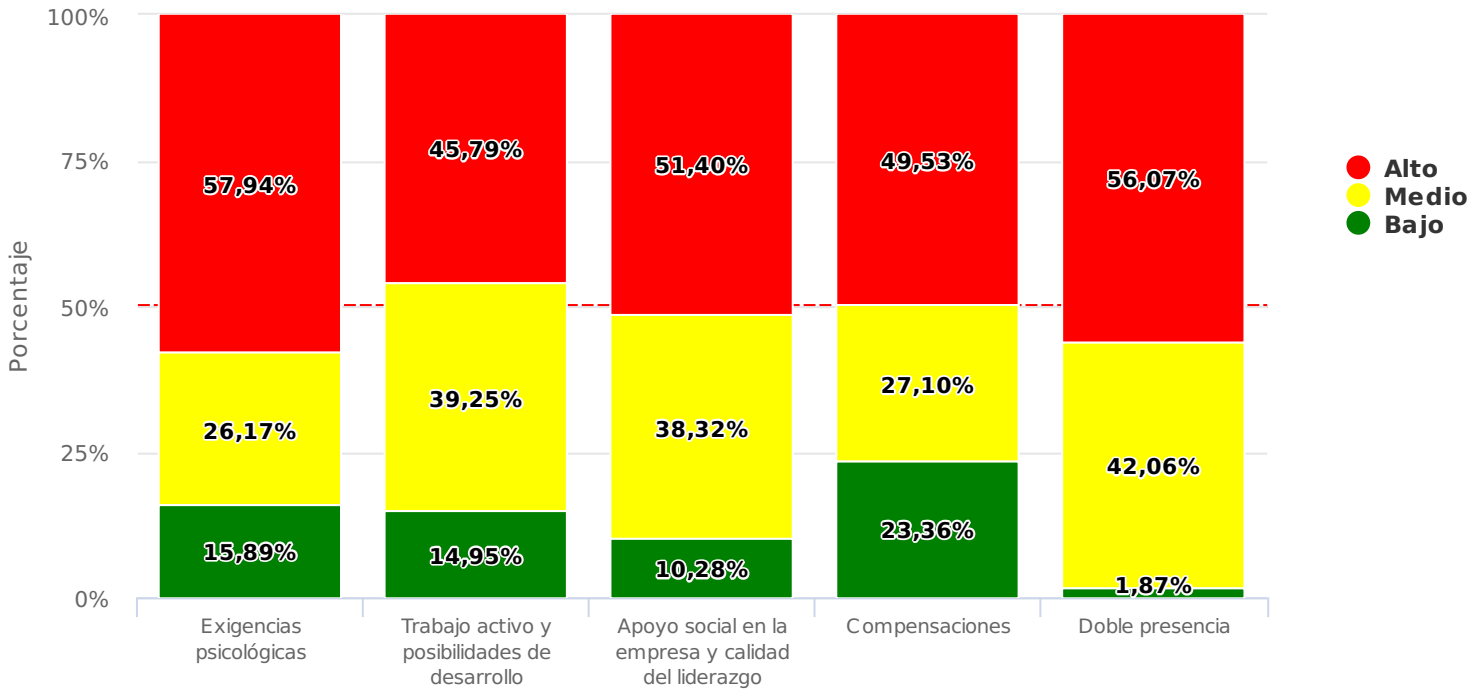


Resultados por Subdimensión para sexo Mujer



IV. Otros gráficos

Nivel de **Riesgo Medio** para unidad CESFAM Recoleta (N = 107)



Resultados por Subdimensión para unidad CESFAM Recoleta (N = 107)

