



Serie Documentos de Trabajo

Superintendencia de Seguridad Social
Santiago - Chile

DOCUMENTO DE TRABAJO N°23

Riesgo psicosocial laboral en Chile Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 en 2021

Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Unidad de Prevención y Vigilancia
Juan Pérez Franco

2022





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La Serie Documentos de Trabajo corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar trabajos de investigación y estudios realizados por profesionales de esta institución, encargados o contribuidos por terceros. El objetivo de estas publicaciones es relevar temas de interés para las políticas de seguridad social, difundir el conocimiento adquirido e incentivar el intercambio de ideas.

Los trabajos aquí publicados tienen carácter preliminar y están disponibles para su discusión y comentarios. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, o desea contactarse con el equipo editorial, escriba a: publicaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Working Papers Series of the Superintendence of Social Security disseminates research and policy analysis conducted by its staff, outsourced or contributed by third parties. The purpose of the series is to discuss issues of interest for the social security policies, expose new knowledge and encourage the exchange of ideas.

These papers are preliminary research reports intended for discussion and comments. The contents, analysis and conclusions presented are solely the responsibility of the author(s), and do not necessarily reflect the position of the Superintendence of Social Security.

For further information, or to contact the editors, please write to: publicaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad Social
Huérfanos 1376
Santiago, Chile.

Riesgo psicosocial laboral en Chile

Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSES0/ISTAS21 en 2021

Equipo de riesgo psicosocial laboral. Unidad de Prevención y Vigilancia.

Redacción y cálculos de Juan Pérez Franco.

Resumen

Se presentan los resultados de la aplicación del cuestionario SUSES0/ISTAS21 en sus versiones breve y completa durante el año 2021.

Durante 2021, la importante disminución tanto en la cantidad de empresas, centros de trabajo y trabajadores(as) evaluados, tendió a recuperarse parcialmente. El número de trabajadores evaluados con la versión breve fue de 355.600 en 2019, 127.987 en 2020 y 285.203 en 2021, cifra esta última que representa un 80,2% de los trabajadores evaluados en 2019 y un 59,4% del promedio anual de trabajadores evaluados entre el 2016 y el 2019 ($\bar{X} = 480.430$).

Los centros de trabajo en estado de riesgo bajo, que es el estado óptimo, habían mostrado un ligero pero sostenido aumento incluso hasta el año 2020, pero en la medición de 2021, la proporción de centros de trabajo en riesgo óptimo disminuyó a los niveles que existían en 2017. La prevalencia de centros de trabajo no óptimos llegó a un 31,7%, lo que representa un incremento comparado con los años anteriores.

Las dimensiones D1 (carga de trabajo, exigencias emocionales), D2 (autonomía en el trabajo) y D4 (compensaciones, inestabilidad del empleo) no mostraron cambios importantes. La dimensión D3 (liderazgo, roles) mostró un incremento en la proporción de centros de trabajo en riesgo alto.

La dimensión D5 (doble presencia) tuvo un aumento importante en 2021 comparado con años anteriores. Es posible que se deba a que algunas personas enfrentaron un regreso al trabajo presencial durante ese año.

En la versión completa, debe destacarse que, a pesar de que existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en todas las subdimensiones, estas tienen un tamaño de efecto negligible (casi nulo) hasta pequeño (máxima d de Cohen = -0,31 en Doble presencia).

Palabras clave: riesgo psicosocial en el trabajo, salud mental ocupacional, género, cuestionario SUSES0/ISTAS21

Summary

The results of the application of the SUSESO/ISTAS21 questionnaire in its brief and complete versions during the year 2021 are presented.

During 2021, the significant decrease in both the number of companies, work centers and workers evaluated, tended to partially recover. The number of workers evaluated with the brief version was 355,600 in 2019, 127,987 in 2020 and 285,203 in 2021, the latter figure representing 80.2% of the workers evaluated in 2019 and 59.4% of the annual average of workers evaluated between 2016 and 2019 ($\bar{X} = 480,430$).

Work centers in a low-risk state, which is the optimal state, had shown a slight but sustained increase even until 2020, but in the 2021 measurement, the proportion of work centers in optimal risk decreased to the levels that existed in 2017. The prevalence of non-optimal work centers reached 31.7%, which represents an increase compared to previous years.

Dimensions D1 (workload, emotional demands), D2 (autonomy at work) and D4 (compensation, job instability) did not show important changes. Dimension D3 (leadership, roles) showed an increase in the proportion of workplaces at high risk.

The D5 dimension (double presence) had a significant increase in 2021 compared to previous years. It may be because some people faced a return to face-to-face work during that year.

In the full version, it should be noted that, although there are significant differences between men and women in all subdimensions, these have negligible (almost null) to small effect sizes (maximum Cohen's $d = -0.31$ in Double presence).

Keywords: psychosocial risk at work, occupational mental health, gender, SUSESO/ISTAS21 questionnaire.

1. Presentación

En este informe se entregan los principales resultados de la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS21 en el año 2021.

SUSESO/ISTAS21 es un instrumento multidimensional que contiene escalas de medición de riesgo psicosocial y otras dimensiones (ver manual del instrumento¹), con dos modalidades, una versión completa (VC) que mide 19 subdimensiones de riesgo psicosocial y además posee preguntas que permiten caracterizar el empleo y el trabajo, datos sociodemográficos, de salud y licencias médicas; y una versión breve (VB) que contiene escalas de las cinco dimensiones generales, sexo, edad (como variable categórica), y tres campos de segmentación (unidad funcional, unidad geográfica y ocupación) que debe definir el propio centro de trabajo (CT). Con esta segmentación es posible precisar la distribución del riesgo en cada lugar o centro de trabajo y se puede focalizar medidas de intervención, pero también es posible observar las dimensiones protectoras.

Desde junio de 2013 la medición del riesgo psicosocial laboral a través del cuestionario SUSESO/ISTAS21 VB es obligatoria en todos los lugares o centros de trabajo². Los CT deben aplicar cualquiera de las dos versiones del cuestionario SUSESO/ISTAS21 (VB o VC). Los organismos administradores del seguro de la Ley 16.744 (OA) ponen a disposición de los CT el cuestionario VB para su respuesta en forma digital, siendo estos resultados registrados por los OA y las bases de datos son enviadas a SUSESO trimestralmente. Los códigos CIU y los nombres que identifican los

¹Ver SUSESO, "Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21", noviembre de 2020. Disponible en <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>.

² Un lugar o centro de trabajo (CT) es un recinto (empresa, faena, sucursal o agencia) donde presta servicio un grupo de trabajadores, cualquiera sea su dependencia y realiza una sola actividad productiva. Una empresa o institución puede tener numerosos CT (por ejemplo, sucursales o departamentos comunales) y en un CT pueden operar trabajadores de diferentes empresas, por ejemplo, cuando hay subcontratistas. El CT coincide con la definición de "establecimiento" de la CIU (Rev4) (Naciones Unidas (2009). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIU). Nueva York, Pág. 16, párrafos 77-78) y es también la que utiliza el INE (CIU4.CL 2012).

centros de trabajo se introducen en forma manual y en muchos casos el dato no existe. Estos y otros factores hacen que los totales de las tablas de la VB puedan tener imprecisiones que en el pre-proceso de análisis se intenta corregir. Por lo demás, muchos CT aplican el cuestionario en formato de papel y, aunque están obligados a informar sus resultados, no están obligados a digitalizarlos, ni a generar bases de datos ni a informarlas, de modo que el total de cuestionarios VB aplicados es probablemente mayor que el informado en este documento.

Desde 2017, la VC del instrumento es aplicada directamente en una plataforma digital operada por la SUSESO, estos datos se encuentran alojados en los servidores institucionales. La versión completa debe utilizarse en los siguientes casos que define el Protocolo del MINSAL³:

- a. Cuando se determina la existencia de un trabajador con una enfermedad profesional (EP) mental.
- b. Cuando la medición con la VB arroja riesgo alto (Protocolo 2017).
- c. Por iniciativa propia de una organización, que prefiere aplicar la VC en vez de la VB.

Los datos disponibles del instrumento son solo referenciales, dado que no tienen un carácter de muestra probabilística y por lo tanto no pueden considerarse representativos de la situación de riesgo psicosocial del trabajo en Chile. Aun así, su estudio arroja resultados que permiten sugerir el estado de este tipo de riesgos en el país.

El proceso de validación y estandarización original del instrumento definió tres categorías de riesgo (alto, medio y bajo) para cada persona utilizando los terciles de puntaje en cada una de las 5 dimensiones (VB) y en las 19 subdimensiones (VC). Una vez estimado el riesgo en cada trabajador/a, es posible conocer la prevalencia de trabajadores/as en distintos niveles de riesgo por cada dimensión y subdimensión en cada centro de trabajo, y eso también permite caracterizar la exposición al riesgo general del centro de trabajo que se está midiendo, simplemente realizando un recuento de trabajadores por cada categoría de riesgo en cada una de las 5 dimensiones principales.

Es importante hacer la diferencia entre tres tipos de “niveles de riesgo” en situaciones diferentes porque, dado que comparten tres categorías de riesgo con los mismos nombres (alto, medio y bajo), suele provocar alguna confusión (Tabla 1).

³ Ministerio de Salud. Protocolo de Vigilancia Epidemiológica de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Santiago: MINSAL, 2017.

Tabla 1. Diferentes niveles de riesgo y sus características.

Sujeto que se mide	Origen del puntaje	Cálculo	Representación gráfica	Alcance	Categorías de riesgo	Nombre propuesto
Trabajador/a	Estandarización para Chile	Comparación de los resultados de cada persona con los estándares chilenos	No tiene	Individual	Alto Medio Bajo	Nivel de riesgo
Centro de trabajo	Prevalencia de trabajadores en diferentes niveles de riesgo por dimensión	Recuento y porcentaje de trabajadores en diferentes categorías de riesgo en cada dimensión	Semáforo de riesgo	Dimensional	Alto Medio Bajo	Exposición al riesgo
Centro de trabajo	Nivel de riesgo dimensional en cada centro de trabajo	Recuento de dimensiones con más del 50% en riesgo alto o bajo	No tiene	Global	Alto Medio Bajo	Estado de riesgo

Estos 3 tipos de nivel de riesgo son:

A) El **nivel de riesgo** básico es el que se determina para cada persona de manera individual. Se calcula en base a los puntajes y terciles que resultaron del trabajo de validación original.

B) Llamaremos **exposición al riesgo**, para diferenciarlo del anterior, al nivel de riesgo del centro de trabajo que resulta del recuento y porcentaje de la cantidad de trabajadores que se encuentran en un *nivel de riesgo* básico determinado (alto, medio o bajo) en una dimensión o subdimensión. La *exposición al riesgo* permite construir el “semáforo de riesgo” descrito en el manual del instrumento⁴.

C) Llamaremos **estado de riesgo** al nivel de riesgo general de un centro de trabajo. El *estado de riesgo* resulta de la aplicación de la regla del MINSAL y toma en cuenta la *exposición al riesgo* de cada centro de trabajo. Si el CT tiene más del 50% de sus trabajadores en *nivel de riesgo* alto en una de las 5 dimensiones mayores (es decir, más de un 50% de *exposición al riesgo*), a esa dimensión se le contabiliza un punto de riesgo (+1). Al mismo tiempo, se definió un “punto de seguridad” (-1) (es decir, lo contrario de riesgo), por cada dimensión mayor que en el CT tuviera más del 50% de los trabajadores en *nivel de riesgo* bajo. Todas las otras situaciones obtienen un puntaje 0. El *estado de riesgo* del CT resulta de la sumatoria simple de los puntos así obtenidos en las cinco dimensiones. Cada CT tiene, en consecuencia, un único *estado de riesgo*. Como las dimensiones mayores son 5, los puntajes posibles oscilan entre -5 y +5 puntos. Basado en este puntaje es que el Protocolo estableció 3 posibles *estados de riesgo* por CT (aunque el Protocolo actual los denomina “niveles de riesgo”) (Tabla 2).

⁴ SUSESO, 2020, op. cit.

2. Categorías de estado de riesgo del centro o lugar de trabajo (Protocolo MINSAL)

Categoría de riesgo	Rango de puntuación
Riesgo bajo	entre -5 y 0 puntos de riesgo
Riesgo medio	entre +1 y +3 puntos de riesgo
Riesgo alto	entre +4 y +5 puntos de riesgo

2. Resultados

2.1 Cuestionario versión breve

En el año 2021 se evaluaron 1.865 empresas o instituciones, con 4.049 CT y 285.203 trabajadores/as (Tabla 3), lo que representó un 4,2% de los 6.816.228 trabajadores/as, que es el número promedio mensual protegidos por la Ley 16.744 para el mismo año⁵.

La notable disminución de los registros ocurrida en 2020, tanto en número de organizaciones, centros de trabajo y trabajadores/as evaluados, debida a los efectos de la pandemia y las condiciones laborales, tendió a recuperarse parcialmente durante 2021 acercándose a las cifras de los años pre-pandemia.

Se estimó que cerca de un 34,3% de los trabajadores cubiertos por la Ley 16.744 han sido evaluados desde el 2016 al 2021⁶. Esta cifra muestra una cobertura baja de la población protegida, sobre todo porque la medición es obligatoria desde 2013, aunque debe considerarse que representa un límite inferior al total de trabajadores evaluados ya que no se dispone del registro de empresas que evalúan a sus trabajadores en formato de papel.

Utilizando las 3 categorías de estado de riesgo descritas en la Tabla 2, se calcularon las prevalencias de los estados de riesgo de los CT según actividad económica (Tabla 4).

**Tabla 3. Resumen de los resultados de la aplicación del cuestionario SUSES0/ISTAS21
Versión breve. Chile. 2016-2021**

Año	Organizaciones públicas			Organizaciones privadas			Total		
	Organiza- ciones	Centros de trabajo	Trabaja- dores	Organiza- ciones	Centros de trabajo	Trabaja- dores	Organiza- ciones	Centros de trabajo	Trabaja- dores
2016	136	1.412	93.933	2.595	7.251	509.015	2.731	8.663	602.948
2017	147	1.073	62.322	3.036	7.683	361.234	3.183	8.756	423.556
2018	183	1.196	78.174	3.695	9.993	461.445	3.878	11.189	539.619
2019	172	899	44.841	2.967	6.601	310.759	3.139	7.500	355.600
2020	64	206	11.180	1.329	2.340	116.807	1.393	2.546	127.987
2021	115	520	35.412	1.750	3.529	249.791	1.865	4.049	285.203

Fuente: Cuestionario SUSES0/ISTAS21 VB.

Nota: el cuadro anterior muestra el número de empresas, centros de trabajo y trabajadores que respondieron el cuestionario en cada año. Algunas organizaciones podrían estar incluidas en más de un año.

⁵ SUSES0. Estadísticas de la Seguridad Social 2021. En: <https://www.suseso.cl/608/w3-article-681856.html>. No incluye los 19.327 trabajadores evaluados con la versión completa del cuestionario en aquellos CT que decidieron por iniciativa propia utilizar la versión completa en vez de la breve.

⁶ Ídem.

Tabla 4. Prevalencia de estados de riesgo en centros de trabajo (CT) según actividad económica. Cuestionario SUSES0/ISTAS21. VB. Chile. 2021.

Área económica*	Estado de riesgo bajo		Estado de riesgo medio		Estado de riesgo alto		Total CT		Trabajadores
	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Agric/ganad/silvic/pesca	193	80,4	46	19,2	1	0,4	240	100,0	15.600
Minería	17	63	10	37	0	0	27	100,0	4.227
Industria manufacturera	201	72,3	72	25,9	5	1,8	278	100,0	32.480
Suministro electricidad/gas	33	73,3	12	26,7	0	0	45	100,0	2.700
Agua/residuos/desechos	33	73,3	12	26,7	0	0	45	100,0	2.106
Construcción	550	82,2	116	17,3	3	0,4	669	100,0	46.600
Comercio	537	65,2	269	32,6	18	2,2	824	100,0	52.949
Transporte/almacenamiento	184	79	47	20,2	2	0,9	233	100,0	16.904
Hoteles/comida	74	74,7	23	23,2	2	2	99	100,0	3.926
Informática/comunicaciones	103	68,7	44	29,3	3	2	150	100,0	14.610
Servicios financieros	72	68,6	31	29,5	2	1,9	105	100,0	5.475
Inmobiliarias	10	90,9	1	9,1	0	0	11	100,0	1.163
Servicios profesionales	128	71,1	43	23,9	9	5	180	100,0	10.248
Servicios de apoyo	179	77,8	47	20,4	4	1,7	230	100,0	11.679
Administración pública	69	27,2	166	65,4	19	7,5	254	100,0	15.550
Educación	175	48,5	178	49,3	8	2,2	361	100,0	29.854
Salud	101	38	151	56,8	14	5,3	266	100,0	16.150
Arte/entretenimiento/deporte	3	60	2	40	0	0	5	100,0	358
Organización extraterritorial	15	55,6	11	40,7	1	3,7	27	100,0	2.624
Sin codificación	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	100,0	0
Total**	2.677	66,1	1.281	31,6	91	2,2	4.049	100,0	285.203

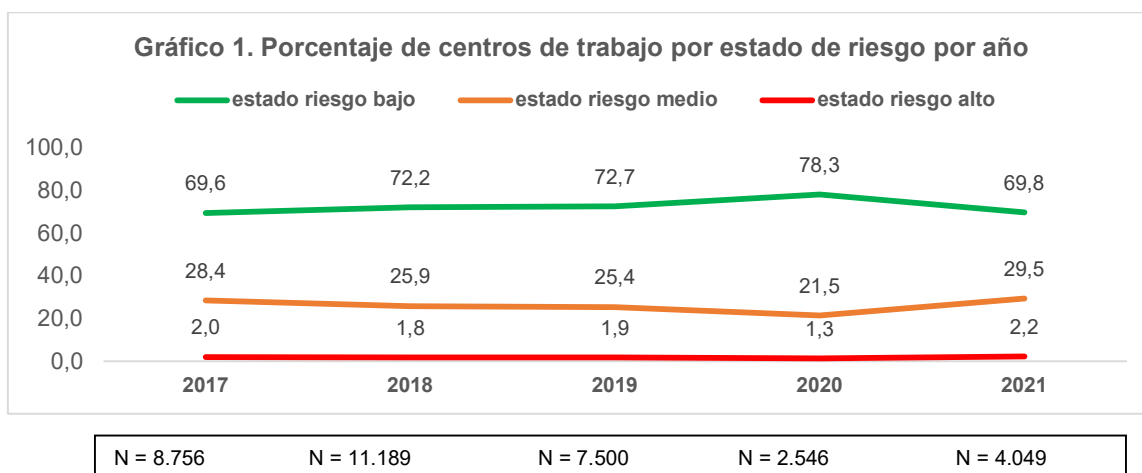
*: Áreas económicas definidas por CIU4.CL 2012.

** : Por diversos problemas de codificación, los totales pueden mostrar variaciones en las distintas tablas.

Fuente: Cuestionario SUSES0/ISTAS21, VB.

En el siguiente gráfico 1 puede verse que la proporción de centros de trabajo en alto riesgo se ha mantenido estable alrededor del 2,0% para tener una ligera alza al 2,2% en 2021. Sin embargo, la proporción de centros de trabajo en estado de riesgo medio, que venía disminuyendo incluso hasta el 2020, tuvo un alza hasta el 29,5% en 2021. Sumando las proporciones de estados de riesgo medio y alto, que se consideran estados de riesgo no óptimos, estos han oscilado en alrededor de un 27,0% de los centros de trabajo y se aprecia que tuvieron un alza hasta el 31,7% en 2021.

A la inversa, los centros de trabajo en estado de riesgo bajo (óptimo) habían mantenido un alza constante para luego disminuir en 2021.



La Tabla 5 muestra la proporción de CT en riesgo alto en cada dimensión (cuando más del 50% de los trabajadores se encuentran en riesgo alto en esa dimensión), según actividad económica.

Tabla 5. Prevalencia de centros de trabajo en riesgo alto en cada dimensión, por área económica. Cuestionario VB. Chile. 2021.

Área económica*	D1 r alto		D2 r alto		D3 r alto		D4 r alto		D5 r alto		Centros de trabajo
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Agric/ganad/silvic/pesca	3	1,3	4	1,7	39	16,3	18	7,5	83	34,6	240
Minería	0	0,0	0	0,0	11	40,7	7	25,9	8	29,6	27
Industria manufacturera	5	1,8	10	3,6	78	28,1	37	13,3	69	24,8	278
Suministro electricidad/gas	0	0,0	3	6,7	15	33,3	8	17,8	7	15,6	45
Agua/residuos/desechos	0	0,0	1	2,2	15	33,3	5	11,1	14	31,1	45
Construcción	3	0,4	10	1,5	243	36,3	79	11,8	178	26,6	669
Comercio	45	5,5	31	3,8	246	29,9	105	12,7	323	39,2	824
Transporte/almacenamiento	15	6,4	5	2,1	60	25,8	22	9,4	53	22,7	233
Hoteles/comida	3	3,0	8	8,1	34	34,3	12	12,1	22	22,2	99
Informática/comunicaciones	6	4,0	10	6,7	35	23,3	22	14,7	45	30,0	150
Servicios financieros	14	13,3	6	5,7	37	35,2	7	6,7	35	33,3	105
Inmobiliarias	0	0,0	0	0,0	2	18,2	0	0,0	4	36,4	11
Servicios profesionales	11	6,1	13	7,2	48	26,7	35	19,4	49	27,2	180
Servicios de apoyo	3	1,3	19	8,3	68	29,6	27	11,7	51	22,2	230
Administración pública	30	11,9	30	11,9	128	50,8	85	33,7	176	69,8	252
Educación	45	12,4	7	1,9	101	27,8	33	9,1	257	70,8	363
Salud	105	39,5	26	9,8	69	25,9	42	15,8	157	59,0	266
Arte/entretenimiento/deporte	0	0,0	0	0,0	1	20,0	1	20,0	2	40,0	5
Organización extraterritorial.	2	7,4	1	3,7	9	33,3	1	3,7	18	66,7	27
Sin codificación	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0
TOTAL	290	7,2	184	4,5	1.239	30,6	559	13,8	1.551	38,3	4.049

*: Áreas económicas definidas por CIIU4.CL 2012. Los porcentajes son referidos a cada dimensión y no pueden sumarse por línea. Fuente: Cuestionarios SUSES0/ISTAS21 VB.

Al hacer una evaluación de secuencia temporal, la prevalencia de riesgo alto por dimensión muestra una tendencia relativamente estable, aún en los años de pandemia. Solo son llamativas el alza de los centros de trabajo en riesgo alto para la dimensión 3 (liderazgo, conflicto de rol, apoyo social) que pasó de una media de 11,9% entre 2016 y 2019, para aumentar a 18,1% en 2020 y llegar a 30,6% en 2021. También se observa un aumento de la prevalencia de centros de trabajo en riesgo alto para la dimensión 5 (Doble presencia), que pasó de una media de 32,14% a 38,3% en 2021. Hay que considerar que, en los años previos, la media de riesgo alto en esta dimensión había sido de 27,6% (sin considerar el año 2016).

Tabla 6. Número y porcentaje de lugares o centros de trabajo en riesgo alto en cada dimensión, por año. Cuestionario VB. Chile, 2016 – 2021.

Año	Dimensión 1 en alto riesgo		Dimensión 2 en alto riesgo		Dimensión 3 en alto riesgo		Dimensión 4 en alto riesgo		Dimensión 5 en alto riesgo	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
2016	909	10,5	379	4,4	1.345	15,5	1.542	17,8	4.342	50,2
2017	768	8,8	333	3,8	968	11,1	1.131	12,9	2.497	28,5
2018	951	8,3	452	3,9	1.187	10,3	1.241	10,8	3.373	29,3
2019	545	7,3	304	4,1	785	10,5	952	12,7	2.046	27,3
2020	102	4,0	80	3,1	461	18,1	384	15,1	646	25,4
2021	290	7,2	184	4,5	1.239	30,6	559	13,8	1551	38,3

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión breve

Las dimensiones medidas se detallan en la siguiente Tabla 7.

Tabla 7. Nombre y contenido de las dimensiones evaluadas

Dimensión	Nombre y contenido
Dimensión 1	Exigencias (carga de trabajo, exigencias emocionales)
Dimensión 2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (autonomía del trabajador/a)
Dimensión 3	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (claridad y conflicto de rol, liderazgo)
Dimensión 4	Compensaciones (Reconocimiento, (in)estabilidad del empleo y del trabajo)
Dimensión 5	Doble presencia (Conflicto trabajo – vida privada)

El riesgo no se distribuyó de manera homogénea y varió de acuerdo con el tamaño (en número de trabajadores) de los CT. Los resultados se presentan en la Tabla 8. Puede observarse que los CT de menor tamaño tendieron a concentrar el riesgo bajo, y los de mayor tamaño tendieron a concentrar el riesgo mediano y alto. A pesar de que la prueba de chi cuadrado (χ^2) para esta distribución es significativa ($p < 0,0001$), el estadístico V de Cramer (que mide la fuerza de la asociación entre variables, va de 0 a 1) es negligible (0,063)⁷.

Tabla 8. Distribución de los estados de riesgo por tamaño de los centros de trabajo (CT). Cuestionario VB. Chile. 2021.

Tamaño CT (número de trabajadores)	CT en estado de riesgo bajo		CT en estado de riesgo medio		CT en estado de riesgo alto		CT total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<10	126	73.7	45	26.3	0	0.0	171	100,0
10-25	1.016	69.7	405	27.8	37	2.5	1.458	100,0
26-50	675	66.8	309	30.6	27	2.7	1.011	100,0
51-100	461	62.0	265	35.7	17	2.3	743	100,0
101-500	369	60.8	228	37.6	10	1.6	607	100,0
>500	30	50.8	29	49.2	0	0.0	59	100,0
Total	2.677	66.1	1.281	31.6	91	2.2	4.049	100,0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión breve.

Chi cuadrado (Pearson): 32,6; $p < 0,0001$; V de Cramer: 0,063

⁷ La prueba de chi cuadrado (χ^2) es sensible al tamaño de la muestra que se está considerando. Con muestras grandes (>400 casos), chi cuadrado tiende a resultar significativa porque detecta variaciones mínimas en las categorías. Sin embargo, estas variaciones no alcanzan a mostrar una fuerza de asociación relevante, que es lo que mide la V de Cramer.

En 2021 la variable sexo fue registrada en 285.049 cuestionarios, lo que permitió comparar las diferencias de riesgo psicosocial en el trabajo por esa variable (Tabla 9).

Tabla 9. Proporción de niveles de riesgo por dimensión y por sexo. Cuestionario VB. Chile. 2021.

Dimensiones	Niveles de riesgo	Hombres		Mujeres		Totales	
		n	%	n	%	n	%
D1	Riesgo alto	35.862	19,9	26.628	25,4	62.490	21,9
	Riesgo medio	44.286	24,6	28.987	27,6	73.273	25,7
	Riesgo bajo	99.911	55,5	49.375	47,0	149.286	52,4
	Total	180.059	100,0	104.990	100,0	285.049	100,0
D2	Riesgo alto	38.260	21,2	28.013	26,7	66.273	23,2
	Riesgo medio	55.086	30,6	35.155	33,5	90.241	31,7
	Riesgo bajo	86.713	48,2	41.822	39,8	128.535	45,1
	Total	180.059	100,0	104.990	100,0	285.049	100,0
D3	Riesgo alto	64.310	35,7	39.276	37,4	103.586	36,3
	Riesgo medio	59.144	32,8	33.755	32,2	92.899	32,6
	Riesgo bajo	56.605	31,4	31.959	30,4	88.564	31,1
	Total	180.059	100,0	104.990	100,0	285.049	100,0
D4	Riesgo alto	61.880	34,4	37.810	36,0	99.690	35,0
	Riesgo medio	61.058	33,9	36.729	35,0	97.787	34,3
	Riesgo bajo	57.121	31,7	30.451	29,0	87.572	30,7
	Total	180.059	100,0	104.990	100,0	285.049	100,0
D5	Riesgo alto	76.032	42,2	53.580	51,0	129.612	45,5
	Riesgo medio	57.804	32,1	31.858	30,3	89.662	31,5
	Riesgo bajo	46.223	25,7	19.552	18,6	65.775	23,1
	Total	180.059	100,0	104.990	100,0	285.049	100,0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión breve.

Chi cuadrado (Pearson): 83 - 2036; p < 0,0001; V de Cramer: 0,017 – 0,085

Las mujeres siempre muestran un mayor porcentaje de dimensiones en riesgo alto y medio pero, aunque las diferencias son significativas (χ^2 significativo), estas tienen muy poca relevancia (V de Cramer entre 0,017 y 0,085), es decir, un tamaño de efecto negligible. Incluso en la dimensión 5 (Doble presencia), la V de Cramer no alcanza al nivel 0,1 (V = 0,085).

2.2 Cuestionario versión completa (VC)

En 2021 se evaluaron con la versión completa del cuestionario 1.912 centros de trabajo, los que representaron un total de 87.951 trabajadores (53,2% de mujeres). Se registró un promedio de 74,5% de participación de los trabajadores en los CT evaluados.

Debe recordarse que la VC se aplica principalmente en CT que han ingresado a vigilancia ambiental y de la salud como resultado de presentar entre sus trabajadores/as casos de enfermedad mental de origen laboral o bien porque la aplicación del cuestionario en su VB resultó con riesgo alto. La Tabla 10 presenta los motivos de la aplicación de la VC en los centros de trabajo, por tamaño del CT según cantidad de trabajadores. Más del 60% de los CT se evaluaron con la versión completa debido a que tenían un/a trabajador/a con una afección de salud mental.

Tabla 10. Motivo de evaluación por tamaño del centro de trabajo.
Cuestionario VC. Chile, 2021. N = 1.912

Motivo	Tamaño (por n trabajadores)													
	<10	%	10-25	%	26-50	%	51-100	%	101-500	%	>500	%	Total	%
Enfermedad profesional	170	13,8	427	34,6	311	25,2	218	17,7	102	8,3	5	0,4	1.233	100
Iniciativa propia	55	13,1	163	38,7	101	24	61	14,5	39	9,3	2	0,5	421	100
Mantiene nivel de riesgo	0	0	3	13,6	8	36,4	5	22,7	6	27,3	0	0	22	100
Estado de riesgo alto	27	11,4	85	36	63	26,7	39	16,5	21	8,9	1	0,4	236	100
Total	252	13,2	678	35,5	483	25,3	323	16,9	168	8,8	8	0,4	1.912	100

Fuente: Cuestionario SUSES0/ISTAS21, versión completa.

Chi cuadrado: 21,3; p < 0,0001; V de Cramer: 0,061

Hay un grupo de CT que decidieron evaluar el riesgo con la versión completa del instrumento por iniciativa propia, esto es, sin que tuvieran la obligación de hacerlo, en vez de utilizar la versión breve obligatoria. Estos centros han sido alrededor de un 20% en años anteriores, y en 2021 fueron el 22,0%. Debe destacarse que, de estos centros, el 90,1% son de instituciones públicas y menos del 10% son de privadas.

Hay cuatro actividades económicas que concentran la mayoría de los centros de trabajo que aplicaron la VC: administración pública (31,0%), salud (23,2%), educación (13,3%) y comercio (9,9%). Estos centros también concentran la mayor parte de los trabajadores evaluados: administración pública (27,4%), salud (35,4%), educación (6,3%) y comercio (7,8%) que totalizan un 76,9% de los trabajadores.

Riesgo psicosocial laboral y sexo⁸

La mayoría de las variables de riesgo psicosocial muestran diferencias por sexo en el cuestionario VC (Tabla 11).

Puede observarse que las mayores diferencias que implican un mayor riesgo para las mujeres están en las subdimensiones Doble presencia (dif: -4,7), Exigencias emocionales (dif: -3,6), Control del tiempo (dif: -2,3), Influencia (dif: -2,1), y Exigencias cuantitativas (dif: -1,3).

La dimensión en la que los hombres mostraron un mayor riesgo fue Conflicto de rol (dif: +4,2). Aunque la diferencia fue mayor en Exigencias psicológicas cognitivas (+4,3), hay que observar que esta dimensión siempre ha mostrado una baja correlación con escalas de salud mental y estrés.

Es importante hacer notar que, al calcular los tamaños de efecto de estas diferencias con una *d* de Cohen, en el mejor de los casos se obtiene un -0,31 en la subdimensión Doble presencia, efecto considerado “pequeño” por la mayoría de los autores, y es “negligible” en el resto. Esto es, a pesar de que la prueba *t* arroja diferencias significativas, la variable “sexo” no tiene una fuerza de asociación importante con el riesgo en ninguna de las dimensiones medidas.

⁸ El cuestionario pregunta por “sexo” (hombre/mujer) y no por “género”.

**Tabla 11. Puntajes promedio y diferencia por sexo.
Cuestionario versión completa (VC). Chile, 2021. N = 87.951**

Subdimensión	Hombres	Mujeres	Diferencia* (H-M)
Exigencias psicológicas cuantitativas	35.0	36.4	-1.3
Exigencias psicológicas cognitivas	66.6	62.3	4.3
Exigencias psicológicas emocionales	48.0	51.6	-3.6
Exigencia de esconder emociones	40.8	42.1	-1.3
Exigencias psicológicas sensoriales	85.2	86.0	-0.8
Influencia	57.5	59.6	-2.1
Posibilidades de desarrollo	32.1	32.3	-0.2
Control del tiempo	49.3	51.6	-2.3
Sentido del trabajo	13.5	11.5	2.1
Integración en la empresa	34.4	35.5	-1.0
Claridad de rol	21.3	21.3	0.0
Conflicto de rol	30.2	26.0	4.2
Calidad de liderazgo	34.5	35.6	-1.1
Relación con superiores	34.0	34.2	-0.2
Relación con compañeros	27.8	27.9	-0.1
Estima	35.5	35.5	0.0
Inseguridad con el contrato	34.9	34.1	0.8
Inseguridad con el trabajo	34.3	33.3	1.1
Doble presencia	44.3	49.0	-4.7

* : todas las diferencias significativas, $p < 0,001$; prueba t. Sin embargo, el tamaño de efecto calculado por la d de Cohen fue de negligible a pequeño (el mayor valor obtenido fue -0.31 -pequeño- en la subdimensión Doble presencia).

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21, versión completa.

3. Comentario final

Se presenta un análisis estadístico básico de los resultados de la aplicación de las versiones breve y completa del cuestionario SUSESO/ISTAS21 durante el año 2021.

Los datos indican que aún existe una cobertura relativamente baja de aplicación del cuestionario, dado que las estimaciones son que, desde el año 2016 al 2021, solo un 34,3% de los trabajadores protegidos por la Ley 16.744 ha sido evaluado, lo que incluso es una cifra menor a la calculada hasta el 2020 con un 37,6%, dado que el número de trabajadores en 2021 es más alto que en años anteriores. Esto muestra que, incluso considerando que puede haber un cierto número de centros de trabajo que han aplicado la versión en papel de la que no tenemos registro, existe un importante espacio para mejorar la cobertura de la medición lo que exige mayor esfuerzo por parte de todos los actores (empresas, OA, trabajadores).

Debe destacarse que la brusca caída de la cantidad de trabajadores/as evaluados durante el año 2020, producto de las condiciones de pandemia y su efecto sobre el empleo, parece recuperarse parcialmente en 2021, aunque aún no alcanza los niveles de medición de los años 2019 hacia atrás. Por ejemplo, el número de trabajadores evaluados con la versión breve fue de 355.600 en 2019, 127.987 en 2020 y 285.203 en 2021, cifra esta última que representa un 80,2% de los trabajadores evaluados en 2019 y un 59,4% del promedio anual de trabajadores evaluados entre el 2016 y el 2019 ($\bar{X} = 480.430$).

Llama la atención el fenómeno de las proporciones de centros de trabajo en los diferentes estados de riesgo. Los centros de trabajo en estado de riesgo bajo, que es el estado óptimo, habían mostrado un ligero pero sostenido aumento incluso hasta el año 2020, que debe considerarse un año

excepcional y tal vez no representativo de la dinámica del mundo del trabajo en los años previos a la pandemia. Sin embargo, en la medición de 2021, con condiciones un poco más favorables para el trabajo en términos de restricciones laborales y sanitarias, la proporción de centros de trabajo en riesgo óptimo disminuyó a los niveles que existían en 2017. De manera complementaria, la prevalencia de centros de trabajo no óptimos llegó a un 31,7%, lo que representa un incremento comparado con los años anteriores. Es decir, los centros de trabajo medidos con la versión breve parecen haber empeorado entre el año 2020 y 2021. Aunque es difícil atribuirle una causa específica, probablemente se encuentre relacionada tanto con la dinámica de la pandemia como con las condiciones del empleo.

La dimensión D3, que mide en esencia la calidad del liderazgo y claridad y conflicto de roles, mostró en 2021 un aumento muy considerable, pasando de una media de 13,1% hasta el 2020 (incluso considerando que ese año ya tuvo un aumento importante desde un 10,5% en 2019 a un 18,1% en 2020) a un 30,6% de centros de trabajo en riesgo alto en esta dimensión. Es posible que este cambio refleje condiciones de trabajo con mayor imprecisión de roles y cambios desfavorables en el liderazgo a partir de la pandemia.

Por otra parte, las dimensiones D1 (carga de trabajo, exigencias emocionales), D2 (autonomía en el trabajo) y D4 (Compensaciones, inestabilidad del empleo) no mostraron cambios importantes.

La proporción de centros de trabajo con una dimensión D5 (Doble presencia), que mide la interferencia del trabajo y la vida privada, mostró un aumento importante en el año 2021. Es posible que esta diferencia se pueda atribuir parcialmente al retorno gradual de algunos puestos de trabajo a la presencialidad, lo que podría reflejar la dificultad de adaptación de las personas a las nuevas condiciones.

El análisis de los motivos para aplicar la versión completa del instrumento indica que, en la gran mayoría de los casos, los centros de trabajo utilizan esta versión de manera obligada, sea por tener un/a trabajador/a con una enfermedad mental de origen laboral (64,5% de los CT evaluados con VC) o sea por haber presentado un estado de riesgo alto (12,3%). Esta situación es distinta para los servicios públicos donde sobre el 40% se evalúa con la versión completa por propia iniciativa, sin tener la obligación de hacerlo (datos no mostrados), lo que muestra interés por una medición de mayor precisión y riqueza dimensional, probablemente debido a las instrucciones y sugerencias emanadas desde diferentes ámbitos gubernamentales, en especial desde el Servicio Civil⁹.

El análisis de las diferencias por sexo¹⁰ en los promedios de puntaje por cada subdimensión de riesgo de la versión completa, muestra que en la gran mayoría de los casos las mujeres presentan mayor riesgo que los hombres. Esta diferencia es significativa para la prueba *t* de diferencia de medias aplicada. Sin embargo, al aplicar una prueba *d* de Cohen, que mide el tamaño del efecto de la variable sexo, este fue desde negligible (casi nulo) en todas las subdimensiones hasta pequeño (*d* de Cohen = -0,31) en la subdimensión "Doble presencia", que mide la interferencia entre el trabajo y la vida familiar.

Los factores de riesgo psicosocial se asocian al estado de salud mental de la población trabajadora, de manera que su gestión, de la que la medición con el instrumento SUSES0/ISTAS21 es parte esencial de la vigilancia sanitaria en este ámbito. El desafío de ampliar la cobertura de las mediciones sigue vigente.

⁹ Ver, por ejemplo, la Resolución N° 1 de 2017 del Servicio Civil, Título VII, sobre ambientes laborales y calidad de vida laboral.

¹⁰ El cuestionario recoge la variable "sexo" y no la variable "género".