

DICIEMBRE DE 2017

# Panorama Mensual Seguridad y Salud en el Trabajo

## Contenido:

Riesgo psicosocial en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2016).

Coyuntura en Seguridad y Salud en el Trabajo.



# Riesgo Psicosocial en Chile

## Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 (2016)



### Introducción

El riesgo psicosocial laboral (RPSL) es un tema de creciente preocupación en todo el mundo y las organizaciones mundiales (Organización Mundial de la Salud, OMS, Organización Internacional del Trabajo, OIT, Organización Panamericana de la Salud, OPS) lo cuentan entre sus prioridades. En 2016 se celebró el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el lema “Estrés laboral: un reto colectivo para todos” organizado por la OMS, OPS y OIT. La OMS reconoce que los cuatro “planos” claves que pueden impulsarse para la creación de entornos de trabajo saludable son: el ambiente físico de trabajo, el ambiente psicosocial de trabajo, los recursos personales de salud y la participación de la empresa en la comunidad (OMS, 2010).

La manera de detectar y medir los factores psicosociales es a través de instrumentos que adoptan la forma de cuestionarios que deben medir de manera válida y confiable las dimensiones de un fenómeno, esto es, aspectos o propiedades del mismo.

El proceso de validación consiste en determinar con una metodología rigurosa si acaso el instrumento que se está validando es capaz de medir las características (las “dimensiones”) que se desea medir (es “válido”), entrega valores similares aplicado en circunstancias similares (es “confiable”), y además es posible determinar los valores normales para una población contra los que se puede comparar las mediciones que se obtengan (está estandarizado). Un instrumento que cumpla con todo el proceso de validación y estandarización para un país es sin duda una valiosa ayuda en el trabajo de prevención de riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores.

En Chile entre los años 2007 y 2008 la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dirigió el proceso de adaptación, validación y estandarización del Cuestionario ISTAS21 (Moncada et al., 2005), que a su vez es la versión en castellano del primer Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ I) (Kristensen et al., 2005), un instrumento de medición del RPSL, el que finalmente dio como resultado un cuestionario válido y confiable con estándares para Chile, con lo que a partir de entonces es posible la

medición de los RPSL. Este instrumento es el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (Alvarado et al. 2012).

El Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (COPSOQ I) recoge los modelos de riesgo psicosocial más importantes y que han sido objeto de una mayor validación científica. Estos modelos son el de Demanda-Control-Apoyo social (DCAS) de Karasek-Theorell-Johnson, y el modelo de Desbalance-Esfuerzo-Recompensa (DER) de Siegrist.

Como complemento al modelo DCAS, el modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa fue sugerido por Siegrist (1996; 2008) y se focaliza en la reciprocidad del intercambio en la actividad laboral. Para Siegrist (1996; 2008), un trabajo de gran esfuerzo con bajas compensaciones viola el supuesto social básico de la reciprocidad. Esta dimensión se recoge en la escala Compensaciones del cuestionario, donde se mide el reconocimiento que se recibe por la labor realizada, tanto por superiores como por pares, y se valora la estabilidad del contrato y del trabajo, y en preguntas acerca del esfuerzo y de la carga de trabajo que se encuentran en la escala de exigencias.

Sin embargo, y a pesar de la amplia validación experimental que han tenido, los creadores del cuestionario COPSOQ tuvieron desde el comienzo la certeza que estos dos modelos “no dibujaban todo el cuadro” (Kristensen, 2010) de los factores psicosociales laborales, lo que podía traer consecuencias negativas tanto en la medición de los riesgos como en las políticas de prevención y en el diseño de las intervenciones en el lugar de trabajo.

Por ejemplo, las exigencias emocionales son predictores independientes de ausentismo y de bienestar, lo mismo que la integración en la empresa, el sentido del trabajo, la previsibilidad, y la claridad y el conflicto de rol (Kristensen, 2010). Por comparación, hay estudios que muestran que ni el modelo DCAS ni el DER pronostican correctamente el nivel de salud mental, en cambio sí lo hacen las exigencias emocionales y el sentido del trabajo (Burr et al., 2010).

En la experiencia acumulada, las exigencias emocio-

nales, el conflicto de rol, el sentido del trabajo y la seguridad de las características del trabajo son factores que han sido sistemáticamente asociados con “burn out”, ausentismo, salud mental, tasa de retorno al trabajo (Kristensen, 2010) y que no están incluidos en los modelos más clásicos.

Por todos estos motivos, el cuestionario original (Kristensen et al. 2005) fue fundamentado sobre una sólida base teórica pero sin comprometerse con uno o dos modelos, sino que sus autores decidieron recoger escalas de varios cuestionarios utilizados ampliamente en el campo y crear algunas (por ejemplo, la escala de exigencias de esconder emociones fue creada para el COPSOQ). Las dimensiones que se le agregaron fueron: exigencias emocionales y de esconder emociones, sentido del trabajo e integración en la empresa, calidad del liderazgo, claridad y conflicto de rol, y predictibilidad e inseguridad laboral.

La versión española del COPSOQ (ISTAS21-COPSOQ) incluyó una nueva dimensión que llamó doble presencia. Este concepto fue propuesto por la socióloga italiana Laura Balbo en 1978 (Balbo, 1978). Balbo sostiene que en la sociedad contemporánea la mujer tiene una presencia parcial en dos trabajos, uno dentro de la familia y otro fuera de ella, sin estar presente por completo en ninguno de ellos. La escala evalúa la interferencia entre el trabajo y la vida familiar.

El cuestionario también contiene dimensiones que se consideran consecuencias del riesgo (Kristensen et al., 2005). Las dimensiones son medidas por las escalas de salud general, salud mental y vitalidad que están contenidas en el cuestionario SF-36 (36-Item Short Form Survey), cuestionario que también fue validado y estandarizado en Chile (Olivares, 2005). La versión completa (VC) del cuestionario SUSES0/ISTAS21, contiene estas tres escalas.

## SUSES0/ISTAS21

La validación y estandarización del cuestionario SUSES0/ISTAS21 obligó a realizar algunas modificaciones del cuestionario ISTAS21. Por ejemplo, la dimensión “predictibilidad” fue desechada y sus preguntas se incorporaron en una escala que mide una nueva dimensión llamada “calidad de la relación con los superiores”. De la misma manera, la dimensión “doble presencia” se dividió en dos dimensiones llamadas “carga de tareas domésticas” y “preocupación por las tareas domésticas”<sup>1</sup>.

Hubo varias otras modificaciones en las que preguntas que correspondían en el original a unas escalas, luego del proceso de validación en la versión chilena se incor-

**Tabla 1**  
Estructura del Cuestionario SUSES0/ISTAS 21  
Versión Completa (Septiembre 2016)

	Unidades	Conceptos	Preguntas
Sección General	Datos demográficos	Sexo y edad	2
	Salud y bienestar personal	Salud General	5
		Salud Mental	5
		Vitalidad	4
Escala de estrés		12	
Accidentes laborales		1	
Enfermedades profesionales	1		
Trabajo y empleo	Segmentación por funciones, oficios y lugares	3	
	Condición general de trabajo	5	
	Jornada de trabajo	6	
	Contrato de trabajo y Salario	3	
	Endeudamiento	2	
	Carga de trabajo doméstica	2	
	Licencias Médicas	2	
TOTAL		53	
	Dimensiones	Sub dimensiones	Preguntas
Sección Específica de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas (dimensión 1)	Exigencias cuantitativas	7
		Exigencias cognitivas	8
		Exigencias sensoriales	4
		Exigencias emocionales	2
		Exigencias de esconder emociones	2
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (dimensión 2)	Influencia	7
		Control sobre el tiempo de trabajo	4
		Posibilidades de desarrollo en el trabajo	7
		Sentido del trabajo	3
		Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (dimensión 3)	Claridad de rol	4	
	Conflicto de rol	5	
	Calidad de liderazgo	6	
	Calidad de la relación con superiores	5	
	Calidad de la relación con compañeros de trabajo	6	
Compensaciones (dimensión 4)	Estima	5	
	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	5	
	Inseguridad respecto de las características del trabajo	3	
Doble presencia (dimensión 5)	Preocupación por tareas domésticas*	2	
TOTAL		89	
TOTAL DEL CUESTIONARIO			142

\* Los valores de doble presencia se calcularon con el cuestionario antiguo que incluye dos preguntas de “carga de tareas domésticas” y dos preguntas de “preocupación por tareas domésticas”.

poraron en otras escalas. Eso hizo que la versión chilena tuviera 20 dimensiones medidas en 20 escalas de riesgo, a diferencia de la versión española que tiene 21 dimensiones. En el cuestionario chileno se optó por denominar “subdimensiones” a las dimensiones del cuestionario original, porque se consideró que

<sup>1</sup> En la versión actual del cuestionario (2016), la dimensión “carga de tareas domésticas” fue trasladada a la sección general y solo se conservó la dimensión “preocupación por las tareas domésticas” dentro de la sección específica de riesgo. Es decir, la dimensión “carga” no aporta puntaje para medir riesgo.

**Tabla 2**

Estructura del Cuestionario SUSES/ISTAS 21  
Versión Breve (Septiembre 2016)

Sección General	Unidades	Conceptos	Preguntas
	Datos demográficos	Sexo y edad	2
	Unidades de análisis	Segmentación para análisis (lugar geográfico, ocupación y lugar funcional).	3
TOTAL			5
Sección Específica de riesgo psicosocial	Dimensiones	Sub dimensiones	Preguntas
	Exigencias psicológicas (dimensión 1)	Exigencias cuantitativas	1
		Exigencias cognitivas	1
		Exigencias sensoriales	1
		Exigencias emocionales	1
		Exigencias de esconder emociones	1
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (dimensión 2)	Influencia	1
		Control sobre el tiempo de trabajo	1
		Posibilidades de desarrollo en el trabajo	1
		Sentido del trabajo	1
		Integración en la empresa	1
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (dimensión 3)	Claridad de rol	1
		Conflicto de rol	1
		Calidad de liderazgo	1
		Calidad de la relación con superiores	1
		Calidad de la relación con compañeros de trabajo	1
	Compensaciones (dimensión 4)	Estima	1
Inseguridad respecto del contrato de trabajo		1	
Inseguridad respecto de las características del trabajo		1	
Doble presencia (dimensión 5)	Preocupación por tareas domésticas*	2	
TOTAL			20
TOTAL DEL CUESTIONARIO			<b>25</b>

\* Los valores de Doble presencia se calcularon con el cuestionario antiguo que incluye una pregunta de "carga de tareas domésticas" y una pregunta de "preocupación por tareas domésticas". La versión actual incluye dos preguntas de "preocupación por tareas domésticas"

había cinco "dimensiones" más amplias que agrupaban varias subdimensiones.

El cuestionario en su versión completa (Tabla 1) posee además preguntas que permiten caracterizar el empleo y el trabajo, datos sociodemográficos, y licencias médicas. La versión breve (Tabla 2) contiene escalas de las cinco dimensiones principales, ya descritas, y actualmente contiene los datos sociodemográficos de sexo y edad y tres preguntas para estratificar el lugar de trabajo (lugar geográfico, ocupación y lugar funcional).

En 2013 el Ministerio de Salud publicó el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo -actualizado en noviembre de 2017-, con lo que hizo obligatoria la medición de estos riesgos en los lugares

de trabajo utilizando el cuestionario SUSES/ISTAS21 y su metodología participativa. Desde esa fecha, las empresas e instituciones chilenas se han ido incorporando progresivamente a las mediciones de este riesgo. Las primeras mediciones con una población trabajadora amplia se realizaron durante 2015 (SUSES, 2016b) y ahora presentamos mediciones de 2016.

## Material y método

Los centros o lugares de trabajo en Chile están obligados a aplicar la versión breve del cuestionario SUSES/ISTAS21, y en algunos casos están obligados a aplicar la versión completa del instrumento. Tal como en 2015, durante 2016 las bases de datos de los centros que midieron su riesgo por versión breve fueron enviadas a la SUSES por las Mutualidades. Esta base de datos consolidada se utilizó para todos los cálculos estadísticos de la versión breve de este informe. Por otra parte, los cuestionarios de la versión completa se encuentran alojados en la propia SUSES. En consecuencia, los datos disponibles no tienen un carácter de muestra probabilística sino que por conveniencia y no pueden considerarse representativos de la situación de riesgo psicosocial del trabajo en Chile. Aun con esta salvedad, nos permite analizar la situación del país en esta materia.

El cuestionario en su versión completa (VC) posee en total 142 preguntas y 19 subdimensiones de riesgo psicosocial (Tabla 1). También se dispone de valores estandarizados para la población trabajadora chilena como medida de comparación.

El cuestionario en su versión breve (VB) tiene 20 preguntas, distribuidas en 5 preguntas para las primeras 3 dimensiones, 3 en la cuarta dimensión, y 2 preguntas en la quinta dimensión<sup>2</sup> (Tabla 2).

Durante el proceso de validación y estandarización se establecieron los límites de los terciles para la población chilena, con lo que se dispone de baremos para identificar trabajadores en riesgo alto (desde el segundo tercil hacia los valores altos), en riesgo medio (desde el primer tercil hasta debajo del segundo tercil), y en riesgo bajo (bajo el primer tercil). De esta manera se puede contabilizar el número (o porcentaje) de trabajadores en cada nivel de riesgo que existen en un lugar de trabajo.

La mayoría de las variables (escalas de salud y de riesgo psicosocial) pudieron ser tratadas en forma dicotómica y eso permitió el uso de odds ratios (razón de momios) como medida de asociación (por ejemplo, sexo y subdimensiones de riesgo psicosocial)<sup>3</sup>. El riesgo alto individual fue definido tal como se encuen-

<sup>2</sup> A partir de 2017, en la versión breve se han agregado dos preguntas demográficas (sexo y edad) y tres preguntas para estratificar el lugar de trabajo (lugar geográfico, ocupación y lugar funcional).

tra en el manual del instrumento (SUSESO, 2016a), y equivale a un puntaje de riesgo igual o superior al tercil alto obtenido en el trabajo de validación del instrumento (Alvarado et al, 2012). En este sentido, debe considerarse una medida conservadora (por ejemplo, no se utilizó la mediana para definir riesgo alto).

Se ha definido lugar de trabajo o centro de trabajo como cualquier recinto donde cumplen sus actividades los trabajadores, cualquiera sea su dependencia. La información que se entregará está referida a estos centros o lugares de trabajo. Una empresa o institución puede tener numerosos lugares de trabajo (por ejemplo, sucursales o departamentos comunales), que normalmente se pueden identificar porque corresponden a una dirección postal. Se presenta la información en esta forma porque permite diseñar programas de intervención dirigidos a lugares de trabajo específicos, más que a empresas totales, lo que no impide analizar el riesgo en estas agrupaciones mayores.

De manera similar a lo informado en 2016 y en concordancia con la actualización del Protocolo de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud (MINSAL, 2017), para este Panorama se utilizó una escala en la que al centro de trabajo se le atribuyó un punto de riesgo (+1) por cada una de las cinco dimensiones que tuviera más del 50% de los trabajadores en riesgo alto. Por lo tanto, un lugar de trabajo puede tener un máximo de 5 puntos de riesgo (+5).

Pero al mismo tiempo se atribuyó un punto de seguridad (-1) (lo contrario de riesgo) por cada dimensión que tuviera más del 50% de los trabajadores en riesgo bajo. Sumando aritméticamente los puntos de ambas condiciones (riesgo y seguridad) se obtuvo una escala global de riesgo psicosocial que oscila entre -5 y +5 puntos para cada lugar de trabajo. La condición neu-

**Tabla 3**

Categorías de estado de riesgo en cada lugar de trabajo y sus puntajes(\*)

Categoría de riesgo	Rango de puntuación
Riesgo Bajo	-5 a 0
Riesgo Medio	+1 a +3
Riesgo Alto	+4 a +5

\*: Categorías y puntajes son los utilizados actualmente por el Protocolo del MINSAL.

tral, en la que el riesgo y la seguridad son similares, está en el puntaje 0. La prevalencia de riesgo medio se consideró siempre como puntaje 0.

Con estos puntajes y de acuerdo a la actualización del Protocolo, se definieron las siguientes tres categorías de riesgo (Tabla 3).

Es importante hacer la diferencia entre “niveles de riesgo” en tres situaciones diferentes (Tabla 4).

A) El “nivel de riesgo” básico es el que se determina para cada persona de manera individual, y este es el nivel de riesgo que resultó de la estandarización del instrumento en Chile a través de los terciles de puntaje, tal como se explicó anteriormente, y tiene tres niveles: alto, medio y bajo.

B) El “nivel de riesgo” del lugar de trabajo resulta del recuento y posterior transformación a porcentaje de la cantidad de trabajadores que se encuentran en un nivel de riesgo determinado (alto, medio o bajo) en una dimensión (o subdimensión, en el caso de usar el cuestionario en versión completa). De aquí que, cuando se dice, por ejemplo, que un lugar de trabajo tiene un 45,5% de riesgo alto en una dimensión, se está dicien-

**Tabla 4**

Diferentes niveles de riesgo y sus características

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

<sup>3</sup> Un OR (odds ratio, razón de momios) indica la probabilidad de que una variable se asocie con otra. Por ejemplo, un OR = 1,59 debe leerse como “1,59 es a 1”. Es decir, la variable Preocupación por las tareas domésticas aparece como de alto riesgo cuando la persona es una mujer en 1,59 veces por cada vez que esa variable aparece de alto riesgo cuando la persona es un hombre.

do que un 45,5% de los trabajadores presentaron riesgo alto en esa dimensión.

Este segundo “nivel de riesgo” tal vez debiera llamarse “nivel de exposición al riesgo” para diferenciarlo del anterior. Con este nivel de exposición es que se construye el “semáforo de riesgo” descrito en el manual del instrumento (SUSESO, 2016a).

C) Un tercer “nivel de riesgo” resulta de la aplicación de la nueva regla del MINSAL, que ya fue aplicada de una manera algo diferente en Panorama de 2016. Esta regla toma en cuenta el “nivel de riesgo” de cada lugar de trabajo, como se explicó en el párrafo anterior, y, si el lugar tiene más del 50% de sus trabajadores en riesgo alto en una dimensión, a esa dimensión se le contabiliza un punto de riesgo (+1). Este “nivel de riesgo” muestra una evaluación global del estado de cada lugar de trabajo y también se describieron para este estado tres niveles: alto, medio y bajo. Cada lugar de trabajo tiene, en consecuencia, solo un estado de riesgo. En este informe, a este “nivel de riesgo” se le llamará “estado de riesgo del lugar de trabajo”, o simplemente estado, para así diferenciarlo de los anteriores.

## Resultados

### Cuestionario Versión Breve

En 2016 se obtuvo una cantidad casi tres veces mayor de cuestionarios que en 2015, los cuales representaron poco más del doble de empresas (Tabla 5). En 2015 se obtuvieron 232.615 cuestionarios, y 602.948 cuestionarios en 2016.

Utilizando las categorías de riesgo descritas en la Tabla 3, se estimaron las prevalencias de los diferentes niveles de riesgo por lugares de trabajo y actividad económica, las que se muestran en la Tabla 6.

Existe un nivel de riesgo alto en el 3,6% de los lugares de trabajo. Al analizar el riesgo por áreas económicas, el área de alojamiento, comida fue la que obtuvo la mayor prevalencia de riesgo alto (10,3%) seguida a cierta distancia por minería (6,2%). Las áreas económicas que tienen mayores proporciones de lugares con riesgo bajo son inmobiliarias (78,0%), construcción (71,3%), financieras/seguros (68,4%), y transporte/almacenaje (67,3%) (incluye todos los tipos de transporte, pero también los lugares como frigoríficos, bodegas, concesiones de carreteras y otros apoyos a la actividad de transporte). Por otro lado, hay actividades que mostraron una escasa prevalencia de lugares de trabajo con riesgo bajo: salud humana (32,1%), enseñanza (35,6%) y administración pública (40,2%). Es interesante el caso de la construcción, porque concentra una alta prevalencia de lugares con riesgo bajo (71,3%) y al mismo tiempo una baja prevalencia de lugares con riesgo alto (1,3%).

Existen áreas que tienen una alta representación en la muestra, como comercio (1.430 lugares de trabajo, 131.356 trabajadores), y enseñanza (1.401 lugares de trabajo, 88.232 trabajadores), y otros con una baja representación, como minería (81 lugares de trabajo, 7.053 trabajadores) y agua y desechos (42 lugares de trabajo, 2.601 trabajadores).

La Tabla 7 muestra la prevalencia de lugares de trabajo en riesgo alto (4 o 5 dimensiones con más del 50% de los trabajadores en alto riesgo) por área económica.

La dimensión 5 (doble presencia) es la que concentra más lugares en riesgo alto<sup>4</sup> (50,2% de lugares en riesgo alto para esta dimensión). En un segundo lugar, pero a bastante distancia, se encuentra la dimensión 4 (Compensaciones) que muestra una prevalencia de 17,8% de lugares en riesgo alto. La dimensión 2 (Trabajo activo y posibilidades de desarrollo) es la que

**Tabla 5**

Resumen de los resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, Versión Breve, Chile (2015-2016)

Año	Número de empresas o instituciones		Lugares de trabajo		Número de trabajadores evaluados	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
<b>Públicas</b>	42	136	352	1.412	17.877	93.933
<b>Privadas</b>	1.070	2.595	3.496	7.251	214.651	509.015
<b>Total</b>	1.112	2.732	3.848	8.663	232.528	602.948

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible de los RPSL (SUSESO)

<sup>4</sup> Doble presencia considera las dimensiones “carga” y “preocupación” por el trabajo doméstico, la que fue modificada en el nuevo cuestionario que solo considera “preocupación”.

**Tabla 6**

Prevalencia de lugares de trabajo según niveles de riesgo y área económica.  
Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, Versión Breve, Chile (2016) Metodología nueva.

Área económica (CIU4.CL 2012)*	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Total		Total de trabajadores por actividad económica
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Agricultura/ganadería/pesca/silvicult.	193	65,6	94	32,0	7	2,4	294	100,0	19.775
Minería	48	59,3	28	34,6	5	6,2	81	100,0	7.053
Industria manufacturera	397	57,1	279	40,1	19	2,7	695	100,0	57.328
Suministro electricidad, gas, vapor	53	49,5	48	44,9	6	5,6	107	100,0	6.666
Agua, agua residual, desechos	25	59,5	16	38,1	1	2,4	42	100,0	2.601
Construcción	599	71,3	230	27,4	11	1,3	840	100,0	62.714
Comercio	831	58,1	566	39,6	33	2,3	1.430	100,0	131.356
Transporte y almacenamiento	309	67,3	134	29,2	16	3,5	459	100,0	32.746
Alojamiento, comida	190	50,3	149	39,4	39	10,3	378	100,0	20.703
Informática y comunicación	118	51,8	107	46,9	3	1,3	228	100,0	9.073
Financieras y seguros	283	68,4	127	30,7	4	1,0	414	100,0	23.574
Inmobiliarias	32	78,0	9	22,0	0	0,0	41	100,0	3.382
Actividades profesionales, /cient/téc	186	57,2	134	41,2	5	1,5	325	100,0	18.083
Servicios administrativos y de apoyo	345	63,2	180	33,0	21	3,8	546	100,0	31.862
Administración púb., seguro social	284	40,2	395	55,9	27	3,8	706	100,0	42.409
Enseñanza	499	35,6	828	59,1	74	5,3	1.401	100,0	88.232
Salud humana	198	32,1	383	62,1	36	5,8	617	100,0	42.559
Actividades artís/entret/recreativas	21	51,2	19	46,3	1	2,4	41	100,0	1.806
Otros servicios	9	52,9	7	41,2	1	5,9	17	100,0	1.012
Organizaciones extraterritoriales	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0	14
<b>Total</b>	<b>4.620</b>	<b>53,3</b>	<b>3.734</b>	<b>43,1</b>	<b>309</b>	<b>3,6</b>	<b>8.663</b>	<b>100,0</b>	<b>602.948</b>

\*: Áreas económicas son las definidas por CIU4. Son las mismas utilizadas por INE. Los nombres están resumidos.

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible de los RPSL (SUSESO)

muestra una menor prevalencia de lugares de riesgo alto (4,4%). El orden de las frecuencias de lugares de riesgo por dimensión es el mismo que en 2015, es decir, la dimensión doble presencia es la que concentraba entonces más lugares de riesgo alto y así sucesivamente.

Por otro lado, se estudió la posibilidad de que el riesgo se distribuyera de manera no homogénea en los lugares de trabajo de acuerdo a su tamaño. Para eso, los lugares de trabajo fueron agrupados según número de trabajadores. Los resultados se presentan en la Tabla 8.

La prevalencia de riesgo alto aumenta de acuerdo al número de trabajadores en el lugar o centro de trabajo, siendo de un 10,4% en los lugares con más de 500 trabajadores y solo un 2,7% en los lugares con menos de 25 trabajadores (Chi cuadrada significativa con una  $p < 0,001$ ).

La Tabla 9 muestra la prevalencia de centros con riesgo bajo por dimensión (más del 50% de los trabajadores se encuentran en riesgo bajo). Puede observarse que la prevalencia de centros con riesgo bajo es mayor en los centros de trabajo pequeños, de hasta 25 trabajadores, lo que es válido para las cinco dimensiones.

**Tabla 7**

Prevalencia de lugares de trabajo en riesgo alto en cada dimensión.  
Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, Versión Breve, Chile (2016) Metodología nueva.

Área económica (CIIU4.CL 2012)*	Dimensión 1 Riesgo Alto		Dimensión 2 Riesgo Alto		Dimensión 3 Riesgo Alto		Dimensión 4 Riesgo Alto		Dimensión 5 Riesgo Alto		Total
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Agricultura/ganadería/pe sca/silvicult.	18	6,1	10	3,4	28	9,5	76	25,9	159	54,1	294
Minería	17	21,0	6	7,4	12	14,8	25	30,9	28	34,6	81
Industria manufacturera	28	4,0	30	4,3	125	18,0	157	22,6	268	38,6	694
Suministro electricidad, gas, vapor	21	19,6	7	6,5	16	15,0	26	24,3	43	40,2	107
Agua, agua residual, desechos	1	2,4	1	2,4	5	11,9	4	9,5	15	35,7	42
Construcción	37	4,4	11	1,3	62	7,4	198	23,6	303	36,1	839
Comercio	51	3,6	49	3,4	147	10,3	140	9,8	672	47,0	1.429
Transporte y almacenamiento	42	9,2	26	5,7	63	13,8	65	14,2	140	30,6	458
Alojamiento, comida	30	7,9	42	11,1	102	27,0	110	29,1	233	61,6	378
Informática y comunicación	29	12,7	13	5,7	20	8,8	47	20,6	143	62,7	228
Financieras y seguros	27	6,5	11	2,7	20	4,8	21	5,1	162	39,1	414
Inmobiliarias	3	7,3	0	0,0	1	2,4	1	2,4	21	51,2	41
Actividades profesionales, /cient/téc	15	4,6	18	5,5	48	14,8	55	16,9	140	43,1	325
Servicios administrativos y de apoyo	35	6,4	57	10,4	79	14,5	119	21,8	198	36,3	546
Administración púb., seguro social	90	12,7	24	3,4	143	20,3	186	26,3	396	56,1	706
Enseñanza	303	21,7	38	2,7	305	21,8	220	15,7	994	71,1	1.398
Salud humana	154	25,0	32	5,2	158	25,6	85	13,8	399	64,7	617
Actividades artís/entret/recreativas	4	9,8	2	4,9	6	14,6	6	14,6	22	53,7	41
Otros servicios	4	23,5	2	11,8	4	23,5	1	5,9	6	35,3	17
Organizaciones extraterritoriales	0	0,0	0	0,0	1	100,0	0	0,0	0	0,0	1
<b>Total</b>	<b>909</b>	<b>10,5</b>	<b>379</b>	<b>4,4</b>	<b>1.345</b>	<b>15,5</b>	<b>1.542</b>	<b>17,8</b>	<b>4.342</b>	<b>50,2</b>	<b>8.656</b>

\*: Áreas económicas son las definidas por CIIU4. Son las mismas utilizadas por INE. Los nombres están resumidos.

Los valores en algunas ocasiones son ligeramente diferentes a los de la tabla anterior debido a que hay ajustes a la codificación de cada lugar de trabajo.

DIMENSIONES: Dimensión 1: Exigencias Psicológicas; Dimensión 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo; Dimensión 3: Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo; Dimensión 4: Compensaciones; Dimensión 5: Doble presencia.

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible de los RPSL (SUSESO)

**Tabla 8**

Prevalencia de niveles de riesgo psicosocial según número de trabajadores. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, Versión Breve, Chile (2016) Metodología nueva.

Tamaño CT (n trab.)	Riesgo Bajo		Riesgo Medio		Riesgo Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasta 25	1.497	63,6	794	33,7	63	2,7	2.354	100,0
26 - 50	1.498	53,3	1.201	42,8	110	3,9	2.809	100,0
51 - 100	983	47,8	1.000	48,6	73	3,6	2.056	100,0
101 - 500	622	45,2	698	50,7	56	4,1	1.376	100,0
Más de 500	19	28,4	41	61,2	7	10,4	67	100,0
<b>Total</b>	<b>4.619</b>	<b>53,3</b>	<b>3.734</b>	<b>43,1</b>	<b>309</b>	<b>3,6</b>	<b>8.662</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible de los RPSL (SUSESO)



**Tabla 9**

Prevalencia de lugares de trabajo con riesgo bajo por dimensión según número de trabajadores. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, Versión Breve, Chile (2016) Metodología nueva.

N trab	Dimensiones de riesgo									
	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasta 25	718	30,5	897	38,2	550	23,4	165	7,0	185	7,9
26 a 50	608	21,6	808	28,8	402	14,3	81	2,9	121	4,3
51 a 100	403	19,6	523	25,5	205	10,0	37	1,8	76	3,7
101 a 500	237	17,2	275	20,0	119	8,7	23	1,7	43	3,1
Más de 500	6	9,0	6	9,0	4	6,0	1	1,5	1	1,5
Total	1.972	22,8	2.509	29,0	1.280	14,8	307	3,5	426	4,9

Chi cuadrada significativa;  $p < 0,0001$  en todas las columnas

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible de los RPSL (SUSESO)

## Cuestionario Versión Completa

Durante 2016 se obtuvieron 40.476 cuestionarios de 376 lugares de trabajo privados (26.489 trabajadores) y 257 lugares de trabajo públicos (13.987 trabajadores). Tal como se ha hecho notar, esta no es una muestra representativa de la población trabajadora chilena, dado que la mayoría de los lugares de trabajo que participaron en la medición se encuentran obligados a hacerlo, sea porque en dichos lugares se diagnosticó un trabajador o trabajadora con alguna enfermedad mental de origen laboral, sea porque tuvieron una medición previa con el cuestionario en versión

breve que arrojó niveles altos de riesgo (riesgo alto nivel 3, según la clasificación empleada por el Ministerio de Salud), o porque mantuvieron un nivel moderado de riesgo en mediciones sucesivas. También hay algunos lugares que, sin estar obligados por estas condiciones, se sometieron a la medición con la versión completa de manera voluntaria.

A diferencia del año anterior, en 2016 se logró la participación de empresas de todas las áreas económicas, aunque no en la proporción en que existen en la economía chilena. El sector público mostró mayor porcentaje de mujeres (39,8% hombres y 60,2%

**Tabla 10**

Distribución por sexo y edad. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, Versión Completa, Chile (2016).

Edad (años)	Hombres		Mujeres		Total	
	n	%	n	%	n	%
Menos de 26 años	2.676	13,9	2.585	12,2	5.261	13,0
26 a 35 años	5.651	29,4	7.267	34,2	12.918	31,9
36 a 45 años	4.859	25,3	6.074	28,6	10.933	27,0
46 a 55 años	3.535	18,4	3.757	17,7	7.292	18,0
Más de 55 años	2.497	13,0	1.572	7,4	4.069	10,1
<b>Total</b>	<b>19.218</b>	<b>100,0</b>	<b>21.255</b>	<b>100,0</b>	<b>40.473</b>	<b>100,0</b>

**Tabla 10**

Odds ratio mujer/hombre en los casos de salud. Cuestionario SUSESO/ISTAS 21, Versión Completa, Chile (2016).

Escala de salud (SF36)	OR m/h	95% IC		Chi cuadrada $p$
		Inf	Sup	
Salud general	1,44	1,30	1,61	<0,0001
Salud mental	1,23	1,11	1,36	<0,0001
Vitalidad	1,55	1,40	1,73	<0,0001

Caso de salud: 2 o más desviaciones estándar bajo la media

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible de los RPSL (SUSESO)

mujeres) que el sector privado (51,6% hombres y 48,4% mujeres). La distribución por sexo y edad de las y los trabajadores se presenta en la Tabla 10.

La estandarización de los puntajes para Chile permitió establecer los “casos” de (mala) salud (que fueron definidos como personas con un puntaje igual o inferior a dos desviaciones estándar de la media nacional), con lo que se pudo obtener el riesgo (odds ratio, OR) para cada sexo de ser un caso de (mala) salud (Tabla 11).

Para que los OR pudieran tener una interpretación más intuitiva, se decidió hacer la relación mujer/hombre y no el tradicional hombre/mujer. Los OR mujer/hombre fueron todos significativos y mayores a 1, lo que significa que las mujeres tienen un mayor riesgo de ser un caso de salud.

Las medias de riesgo psicosocial laboral de las dimensiones generales (Tabla 12) fueron mayores para las mujeres en la Dimensión 1 (Exigencias psicológicas), en la Dimensión 2 (Trabajo activo y posibilidades de desarrollo) y en la Dimensión 5 (Doble presencia).

La Dimensión 4 (Compensaciones) mostró una media de riesgo mayor para los hombres. En la Dimensión 3, Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, no hubo diferencias significativas de puntaje entre hombres y mujeres.

**Tabla 12**

Diferencias de medias de puntajes de riesgo psicosocial laboral entre hombres y mujeres (dimensiones generales). Cuestionario SUSES0/ISTAS 21, Versión Completa, Chile (2016).

Dimensiones de riesgo	Hombres	Mujeres	Diferencia	U Mann-Whitney* p
Exigencias psicológicas (D1)	53,9	54,3	0,4	0,001
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (D2)	37,9	39,1	1,2	< 0,001
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (D3)	29,6	29,8	0,2	0,231
Compensaciones (D4)	37,8	37,1	-0,7	0,001
Doble presencia (D5)	38,0	52,7	14,7	< 0,001

\* U de Mann-Whitney, Escalas no son normales

Se decidió investigar el riesgo (odds ratio, OR) de que cada persona tenga un nivel de riesgo alto en cada subdimensión por sexo.

Los resultados pueden observarse en la Tabla 13 (ordenada por OR; en celeste las subdimensiones con mayor riesgo para las mujeres, en blanco con riesgo independiente de sexo, en rosado están las subdimensiones con mayor riesgo para hombres).

**Tabla 13**

Riesgo (odds ratio) por sexo (mujer/hombre) de presentar riesgo alto por subdimensión. 2016. Cuestionario SUSES0/ISTAS 21, Versión Completa, Chile (2016).

Subdimensión	OR	95% IC		p
		Inf	Sup	
Preocupación por tareas domésticas	1,59	1,52	1,65	< 0,0001
Exigencias emocionales	1,29	1,24	1,35	< 0,0001
Influencia	1,20	1,15	1,25	< 0,0001
Posibilidades de desarrollo	1,18	1,13	1,22	< 0,0001
Esconder emociones	1,14	1,10	1,19	< 0,0001
Control del tiempo	1,12	1,08	1,17	< 0,0001
Calidad del liderazgo	1,13	1,09	1,18	< 0,0001
Relación con compañeros	1,08	1,04	1,13	0,0001
Claridad de rol	1,07	1,03	1,12	0,0004
Relación con superiores	1,06	1,02	1,11	0,0019
Estima	1,04	1,00	1,08	0,0636
Exigencias sensoriales	1,04	1,00	1,08	0,0410
Integración en la empresa	0,99	0,95	1,04	0,8262
Sentido del trabajo	0,97	0,93	1,01	0,0999
Inseguridad en trabajo	0,96	0,92	1,00	0,0404
Exigencias cuantitativas	0,96	0,92	1,00	0,0330
Inseguridad en contrato	0,89	0,86	0,93	< 0,0001
Exigencias cognitivas	0,70	0,00	0,73	< 0,0001
Conflicto de rol	0,73	0,70	0,76	< 0,0001

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible de los RPSL (SUSES0)

Los OR de alto riesgo son mayores para las mujeres en la mayoría de las subdimensiones medidas. El mayor OR para las mujeres es en la subdimensión Preocupación por tareas domésticas (OR = 1,59), seguido por Exigencias emocionales (OR = 1,29) e Influencia (OR = 1,20). Solo en tres subdimensiones los OR fueron mayores para los hombres, en las subdimensiones Conflicto de rol (OR = 0,73), Exigencias cognitivas (OR = 0,70) e Inseguridad en el contrato (OR = 0,89). Otras subdimensiones no mostraron OR significativos, lo que significa que no se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres.

## Discusión

Aun cuando esta no es una muestra representativa de la población trabajadora chilena y los resultados no son necesariamente válidos para Chile, las cifras que presentamos muestran algunos elementos interesantes.

El principal de ellos es que se consolida la situación, ya observada en los resultados de 2015, que los lugares o centros de trabajo más pequeños (menos de 26 trabajadores) tienen un menor riesgo psicosocial. Un 63,6% de los lugares con menos de 26 trabajadores tienen riesgo bajo, pero solo un 28,4% de los lugares con más de 500 trabajadores. A la inversa, el riesgo más elevado se concentra en los lugares de trabajo con mayor cantidad de trabajadores. La prevalencia de “riesgo alto” es mayor (10,4%) en los lugares de más de 500 trabajadores, mientras que los lugares con menos de 26 trabajadores muestran una prevalencia de “riesgo alto” de solo un 2,7% (chi cuadrado significativo;  $p < 0,001$ ).

El riesgo bajo, para los lugares de trabajo pequeños, se concentra en las dimensiones 2 (“Trabajo activo y posibilidades de desarrollo”) y 1 (“Exigencias psicológicas”). Esto puede indicar que en estos lugares los trabajadores tienen un mucho mayor control de su trabajo y las exigencias probablemente sean más ajustadas a las capacidades individuales. Hemos propuesto que esta diferencia puede deberse a que en los lugares de trabajo pequeños existe una relación mucho más personalizada con los jefes y/o dueños (que en la mayoría de los casos coinciden en la misma persona). Esta relación se pierde en los lugares de trabajo con más trabajadores y probablemente empeoren los factores psicosociales.

El otro elemento interesante se refiere a las áreas económicas que concentran el “riesgo alto”. El área que concentró una mayor prevalencia de “riesgo alto” fue la de servicios de alojamiento (hoteles) y comida (incluye restaurantes tradicionales y de comida rápida, y servicios de comida industrializada), con un 10,3%. Una siguiente categoría incluye minería, salud humana, enseñanza (incluye todo tipo de enseñanza, desde la parvularia hasta la universitaria y la de capacitación), y electricidad, gas y combustibles, con una

prevalencia de “riesgo alto” entre 5,3 y 6,2%. Por otra parte, salud humana y enseñanza tienen una prevalencia de “riesgo alto” más o menos elevada (5,8 y 5,3% respectivamente), lo que es esperable porque prestan servicios directos a personas, y este tipo de servicio suele concentrar mayor riesgo psicosocial.

Es llamativa la condición de la construcción, con una baja prevalencia de lugares en riesgo alto (1,3%) y una alta prevalencia de lugares en riesgo bajo (71,3%). Este fenómeno, para el que no tenemos una hipótesis definida, debiera ser estudiado.

En el cuestionario versión completa, tal como en 2015, las mujeres muestran peores condiciones que los hombres.

En primer lugar, el riesgo (odds ratio) de ser un caso de salud -tener dos o más desviaciones estándar por debajo de la media chilena (Olivares, 2005)- es desfavorable para las mujeres.

En segundo lugar, la mayor parte de las subdimensiones de riesgo psicosocial muestran OR desfavorables y significativos para las mujeres. En particular el riesgo alto en la subdimensión Preocupación por las tareas domésticas muestra el OR más elevado para las mujeres (OR = 1,59), lo que indica una clara diferencia de género respecto de las labores relacionadas al hogar. También la subdimensión Exigencias emocionales muestra un OR significativo entre riesgo alto y género femenino (OR = 1,29), lo que podría explicarse porque las mujeres suelen tener con más frecuencia ocupaciones de servicio que implican mayores exigencias de esta naturaleza. Pero hay que agregar que en la mayoría de las subdimensiones los OR son significativos para las mujeres, por ejemplo, en las subdimensiones Influencia (posibilidad de controlar el propio trabajo), Control del tiempo, Posibilidades de desarrollo, Calidad de liderazgo, Claridad de rol, Relación con los superiores y con los compañeros. De estas, los OR más elevados son Influencia (OR = 1,20), Control del tiempo (OR = 1,12), Posibilidades de desarrollo (OR = 1,18) y Calidad de liderazgo (OR = 1,13).

Estas subdimensiones muestran que las mujeres se encuentran en una posición de mayor sometimiento en el trabajo, con escasa latitud de decisión -en la terminología de Karasek (1979)-, con peores condiciones de liderazgo y posibilidades de desarrollo que los hombres. Lo anterior refuerza lo observado en los resultados de 2015, mostrando más evidencia que las diferencias de género no solo se dan en el ámbito de la doble presencia, sino que más bien se trata de un problema amplio para las organizaciones y que debe ser abordado desde un espacio organizacional que aborde las 5 grandes dimensiones de riesgo.

Notemos una vez más que, aunque las cifras son interesantes, una debilidad de estas es que los cuestionarios no fueron aplicados a través de un muestreo aleatorio o probabilístico, de manera de ser representativos de la población trabajadora chilena.

## Referencias

- Alvarado R, Pérez-Franco J, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcón A, Marchetti N, Aranda W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev Med Chile*. 140:1154-1163.
- Balbo L (1978), La doppia presenza nelle società capitalistiche, *Inchiesta*, vol. 3, marzo-aprile, pp. 3-6
- Burr H, Albertsen K, Rugulies R, Hannerz H. (2010). Do dimensions from the Copenhagen Psychosocial Questionnaire predict vitality and mental health over and above the job-strain and effort-reward-imbalance models? *Scand J Public Health*. 38(Suppl 3):59-68.
- Karasek R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 24: 285-308.
- Kristensen TS (2010), A questionnaire is more than a questionnaire, *Scand J Public Health*, vol. 38, pp. 149-155
- Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V (2005) The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J Work Environ Health*, vol. 31, 6, pp. 438–449
- MINSAL. (2017) Ministerio de Salud. Resolución Exenta N° 1433 de 10 de noviembre de 2017, publicado en el Diario Oficial el 24 de noviembre de 2017.
- Moncada Lluís S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS (2005), ISTAS21 COPSQ: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague, *Arch Prev Riesgos Labor*, vol. 8, 1, pp. 18-29.
- Olivares Tirado P (2005). Estado de salud de los beneficiarios del sistema de salud de Chile. Documento de trabajo. Departamento de Estudios. Superintendencia de ISAPRES.
- OMS. (2010). Organización Mundial de la Salud. Ambientes de Trabajo Saludables: un modelo para la acción. Ginebra: OMS.
- Siegrist J (1996), Adverse health effects of high effort – low reward conditions, *J Occup Health Psychol*, vol. 1, pp. 27 – 41
- Siegrist J (2008), Effort-reward imbalance and health in a globalized economy, *SJWEH*, vol. 6, pp. 163-168
- SUSESO (2016a). Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21. SUSESO: Santiago.
- SUSESO (2016b). Superintendencia de Seguridad Social. Panorama Mensual. Seguridad y Salud en el Trabajo. Agosto. 2(4):1-12.

# Coyuntura en Seguridad y Salud en el Trabajo

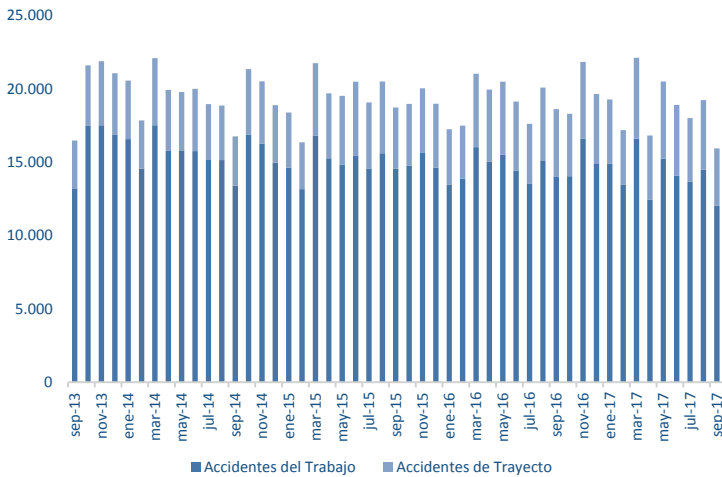
## Accidentes del Trabajo y de Trayecto

### Evolución mensual

En el mes de septiembre de 2017 ocurrieron 15.951 accidentes del trabajo y de trayecto en las Mutualidades. Dicha cifra se desglosa en 12.038 accidentes del trabajo y 3.913 accidentes de trayecto, lo que implica que los accidentes del trabajo y de trayecto representan el 75% y 25% de los accidentes totales, respectivamente.

Al comparar interanualmente, existió una disminución de 14,4% en los accidentes totales en septiembre de 2017. Al respecto, los accidentes del trabajo presentaron una disminución de 14,3% en relación a septiembre de 2016, por otra parte, los accidentes de trayecto tuvieron una disminución de 14,7% en relación al mismo mes del año anterior.

### Accidentes del trabajo y de trayecto en Mutualidades Septiembre de 2013 - Septiembre de 2017

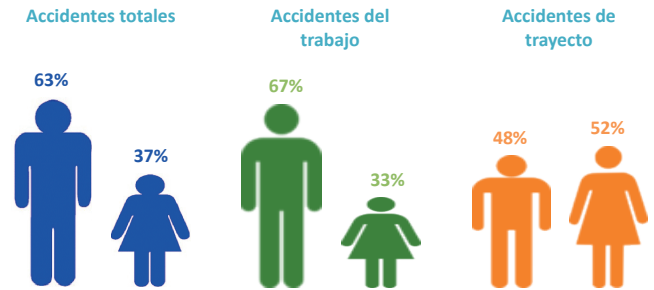


Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

### Sexo

Los hombres protagonizaron el 63% de los accidentes totales ocurridos en septiembre de 2017, mientras que las mujeres sufrieron el 37% restante de este tipo de eventos. Respecto a los accidentes del trabajo, 67% de este tipo de accidentes fueron sufridos por hombres y 33% por mujeres. Por otro lado, los accidentes de trayecto se distribuyen en 48% y 52% entre hombres y mujeres, respectivamente, en septiembre de 2017.

### Distribución por sexo de accidentes en Mutualidades Septiembre de 2017

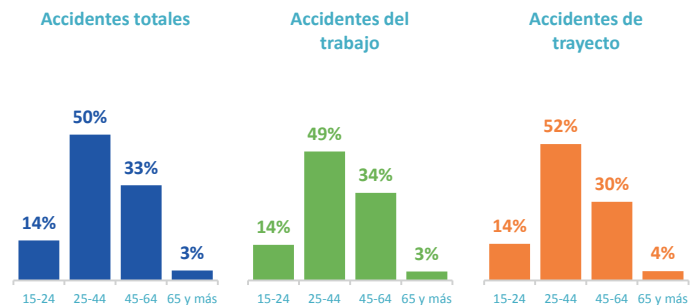


Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

### Edad

En términos de edad, se puede afirmar que trabajadoras(es) entre 25 y 44 años son el grupo etario que sufre una mayor proporción de los accidentes totales en septiembre de 2017. En efecto, 50% de los accidentes totales fueron sufridos por personas entre 25 y 44 años en septiembre de 2017. Las distribuciones por edad de los accidentes del trabajo y de trayecto difieren levemente en septiembre de 2017, se observa una mayor acumulación de los accidentes de trayecto en el grupo entre 25 y 44 años comparado con los accidentes del trabajo.

### Distribución por edad de accidentes en Mutualidades Septiembre de 2017

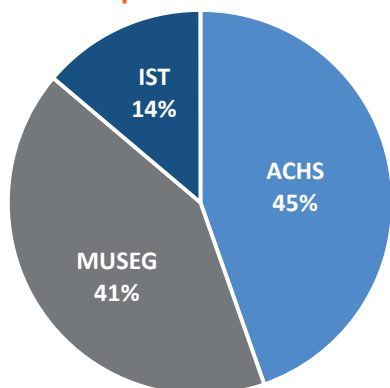


Fuente: SISESAT.

### Mutualidades

En septiembre de 2017, los accidentes del trabajo ocurrieron mayoritariamente a trabajadoras(es) protegidas(os) de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad (MUSEG) con un 45% y 41% del total de accidentes del trabajo, respectivamente. En el caso del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), un 14% de los accidentes del trabajo fueron protagonizados por trabajadoras(es) protegidas(os) por este organismo administrador en el mencionado mes.

## Distribución de accidentes del trabajo por Mutualidad Septiembre de 2017



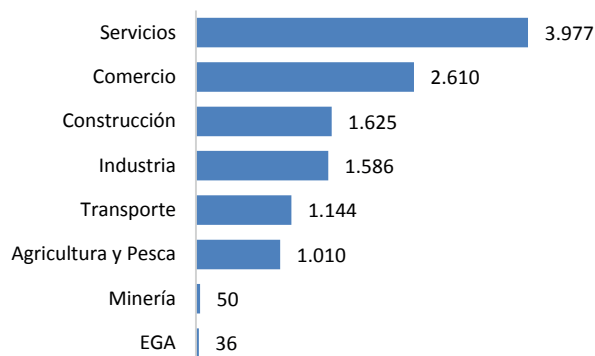
Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

## Actividad económica

Al igual que en los meses anteriores es la actividad Servicios la que presenta el mayor número de accidentes del trabajo en septiembre de 2017, lo anterior es consistente con la alta participación de trabajadoras(es) en dicha actividad.

En septiembre de 2017 se registró una disminución en el número de accidentes del trabajo en casi todas las actividades económicas al compararse con septiembre de 2016, destacan las actividades de Minería, Construcción, Industria y Transporte, con reducciones de 26,5%, 24,7%, 18,7% y 18,4%, respectivamente. Por otro lado, en septiembre de 2017 se observa un aumento interanual de los accidentes del trabajo en EGA<sup>1</sup>, con un aumento de 44,0%.

## Accidentes del trabajo por actividad económica en Mutualidades Septiembre de 2017

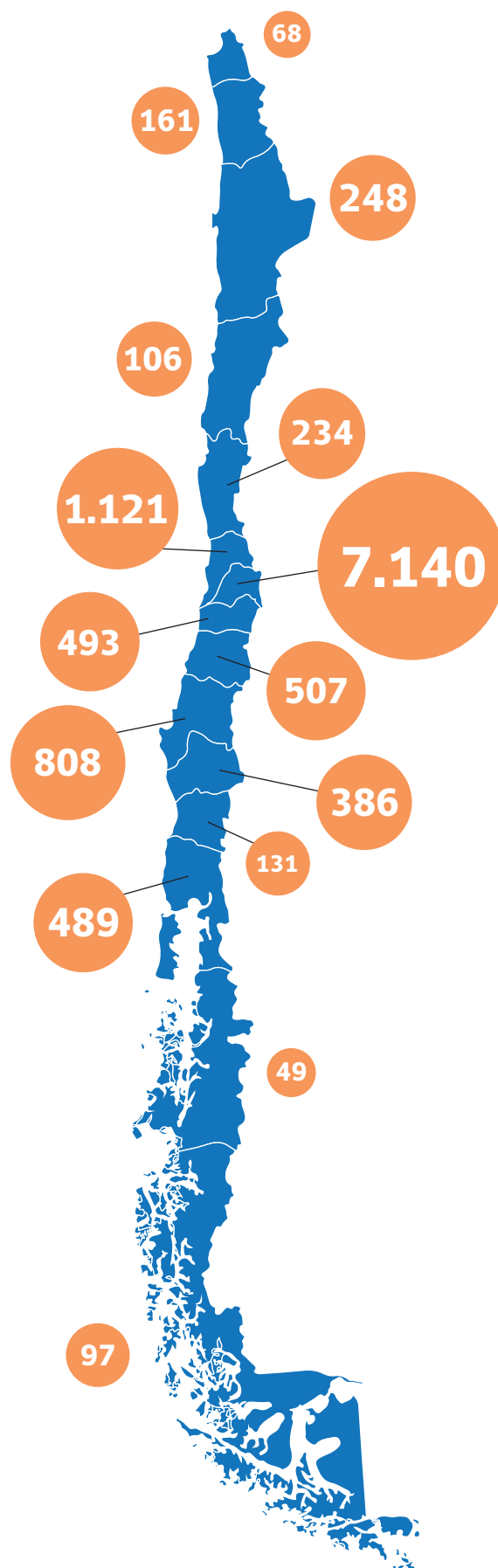


Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

## Región

La Región Metropolitana es la región que registra el mayor número de accidentes del trabajo en septiembre de 2017 con 7.140 casos, lo cual es consistente con el tamaño de su fuerza de trabajo. En términos interanuales, en septiembre de 2017 se produce una reducción en los accidentes del trabajo en todas las regiones, destacándose Arica y Parinacota (-46%), Aysén con (-36%), Los Ríos (-29%), Araucanía (-24%) y Magallanes (-22%).

## Accidentes del trabajo por región en Mutualidades Septiembre de 2017



Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

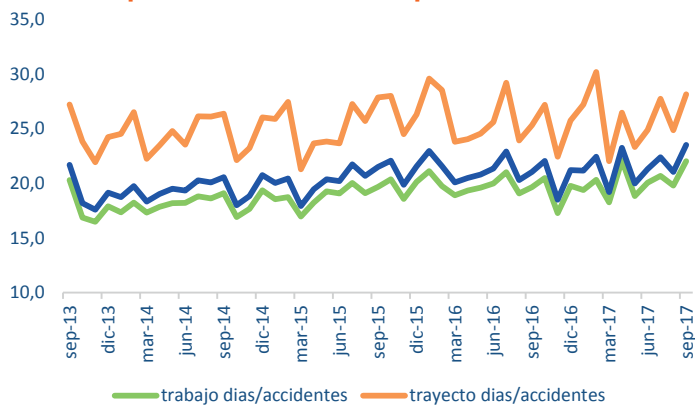
<sup>1</sup> Electricidad, Gas y Agua.

## Días perdidos por accidentes

En septiembre de 2017, se registraron 23,5 días perdidos promedio por cada accidente. Lo anterior, equivale a un aumento de 11,8% al comparar septiembre de 2017 con el mismo mes del año anterior.

Por su parte, los días perdidos promedio por cada accidente del trabajo fueron 22,0 en septiembre de 2017, lo que se traduce en un aumento 12,1% en relación a septiembre de 2016. En el caso de los accidentes de trayecto, estos generaron 28,2 días perdidos promedio en septiembre de 2017, lo que implica un aumento de 11,2% respecto al mismo mes del año anterior.

### Días perdidos promedio por accidentes en Mutualidades Septiembre de 2013 - Septiembre de 2017



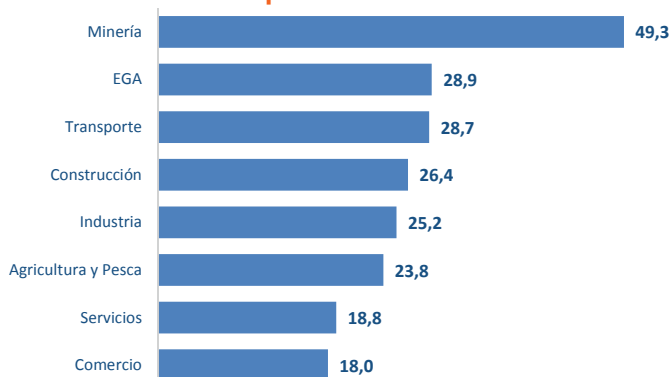
Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

## Días perdidos por accidentes según actividad económica

Como es habitual, la actividad económica con la mayor cantidad de días perdidos promedio por cada accidente del trabajo fue Minería con 49,3 días perdidos promedio en septiembre de 2017. Por otro lado, Servicios y Comercio, se ubican bajo el promedio nacional para dicho mes.

Adicionalmente, se registró un aumento en el número de días perdidos promedio por accidentes del trabajo en todas las actividades económicas, al compararse con septiembre de 2016, destacan los aumentos en las actividades de Minería 26,8% e Industria con 18,4%.

### Días perdidos promedio por accidentes del trabajo según actividad económica en Mutualidades Septiembre de 2017



Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

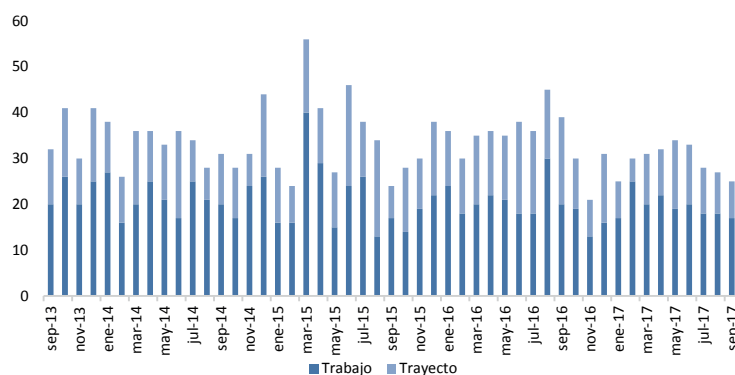
## Accidentes Fatales<sup>2</sup>

### Evolución mensual

En septiembre de 2017 se calificaron 25 accidentes fatales, los que se desagregan en 17 accidentes del trabajo (68,0%) y 8 accidentes de trayecto (32,0%)<sup>3</sup>. La cifra de accidentes fatales de septiembre de 2017 presenta una disminución de 36,0% respecto del mismo mes del año anterior (14 casos menos). En el caso de los accidentes del trabajo se observa una disminución de 15,0%, comparado con el mismo mes del año anterior. Por otro lado, en el caso de los accidentes de trayecto hubo una disminución de 58,0%, comparado con el mismo mes del año anterior.

### Accidentes fatales del trabajo y de trayecto Mutualidades e ISL

#### Septiembre de 2013 - Septiembre de 2017



Fuente: RALF SISESAT

## Actividad económica

Las actividades económicas con mayor número de fallecidos por accidentes fatales del trabajo en septiembre de 2017 fueron Servicios con 8 casos y Construcción con 5 casos fatales.

En accidentes fatales de trayecto en el mismo período, tenemos las actividades de Servicios con 5 casos fatales. Asimismo, EGA, Comercio y Transporte presentan un caso fatal cada una.

Al comparar con septiembre de 2016, se puede observar que en el caso de los accidentes del trabajo, destaca el aumento en el número de accidentes fatales en el sector Servicios, con 6 casos fatales más.

En el caso de los accidentes de trayecto, al comparar con septiembre de 2016, se puede observar que destaca el aumento en el número de accidentes fatales en el sector Servicios con 2 casos, seguido de EGA con 1 caso más. Por otro lado, las actividades que disminuyeron el número de fatales fueron Agricultura y Pesca e Industria con 4 casos fatales menos cada una, Construcción y Comercio con 3 y 2 casos fatales menos, respectivamente, comparado con el mismo mes del año anterior.

<sup>2</sup> Cifras actualizadas al 15 de diciembre de 2017

<sup>3</sup> Cabe resaltar que estas cifras son provisionales y se modificarán debido a que existen casos de accidentes fatales que a la fecha del informe aún se encuentran en proceso de calificación.

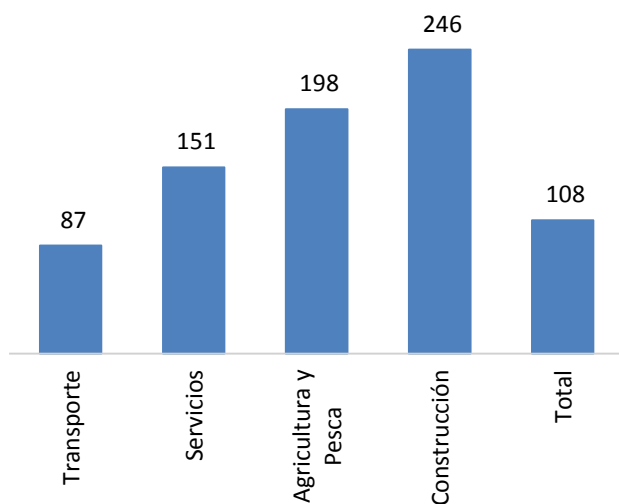
**Accidentes fatales del trabajo y de trayecto  
según actividad económica  
Mutualidades e ISL  
Septiembre de 2016 y Septiembre de 2017**

Actividades Económicas	Accidentes fatales del trabajo			Accidentes fatales de trayecto		
	Septiembre de 2016 (1)	Septiembre de 2017 (2)	Diferencia (2) - (1)	Septiembre de 2016 (1)	Septiembre de 2017 (2)	Diferencia (2) - (1)
Agricultura y Pesca	0	2	2	4	0	-4
Minería	1	0	-1	0	0	0
Industria	4	0	-4	4	0	-4
EGA	0	0	0	0	1	1
Construcción	9	5	-4	3	0	-3
Comercio	0	0	0	3	1	-2
Transporte	4	2	-2	2	1	-1
Servicios	2	8	6	3	5	2
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>17</b>	<b>-3</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>-11</b>

Fuente: RALF SISESAT

El índice de letalidad<sup>4</sup> indica que en nuestro país durante el mes de septiembre de 2017 ocurrieron 108 casos fatales cada 100.000 accidentes del trabajo. Al respecto, la actividad de Construcción es la que registra la mayor letalidad en los accidentes del trabajo. Por otro lado, la actividad de Transporte registra la menor letalidad en sus accidentes del trabajo en dicho mes.

**Letalidad de accidentes del trabajo según actividad económica en Mutualidades  
Septiembre de 2017<sup>5</sup>  
(acc. fatales del trabajo /acc. del trabajo)  
x 100.000**



Fuente: RALF SISESAT

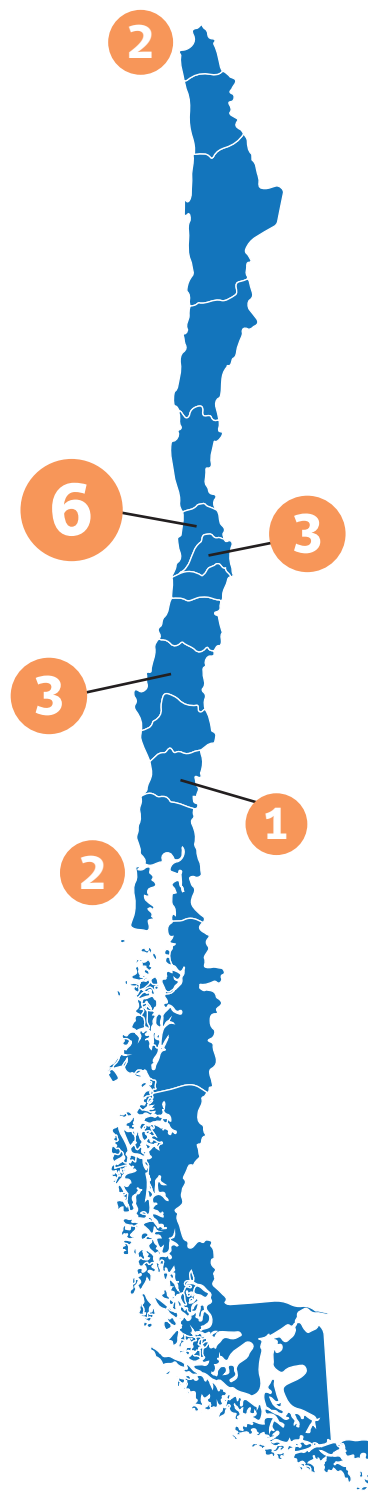
<sup>4</sup> Número de casos fatales cada 100.000 accidentes.

<sup>5</sup> En la figura no aparecen las actividades económicas Comercio, EGA, Industria ni Minería, pues no presentaron accidentes fatales en Mutualidades en septiembre de 2017. Además, no es posible incluir al ISL, ya que no se cuenta con datos completos de accidentes del trabajo para el cálculo del índice de letalidad, para este organismo administrador.

**Región**

En septiembre de 2017 se registraron 17 accidentes fatales del trabajo. Las regiones que presentaron la mayor cantidad de accidentes fueron Valparaíso con 6 casos, seguido de la región Metropolitana y Biobío con 3 casos fatales cada una, Arica y Parinacota y Los Lagos con 2 casos cada una y Los Ríos con 1 caso fatal.

**Accidentes fatales del trabajo por región  
Mutualidades e ISL  
Septiembre de 2017**



Fuente: RALF SISESAT



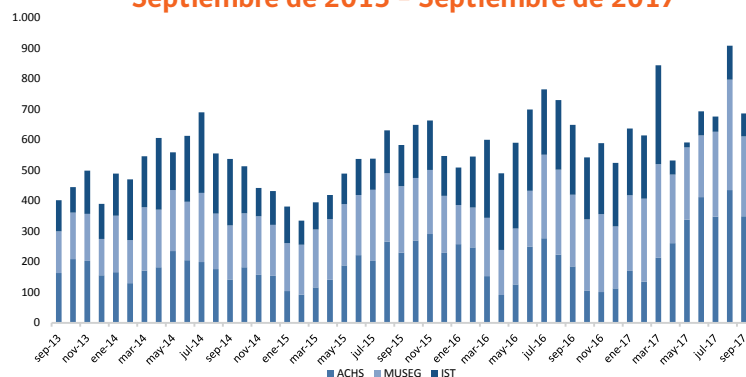
# Enfermedades Profesionales

## Evolución mensual

En septiembre de 2017 se diagnosticaron 686 enfermedades profesionales en las Mutualidades, lo que implicó un aumento de 5,7% respecto a septiembre de 2016<sup>6</sup>.

Se debe tener presente que a contar del mes de julio de 2015, se incorporan al registro de enfermedades profesionales a aquellas que causan incapacidad permanente o muerte sin tiempo perdido.

### Enfermedades profesionales diagnosticadas en Mutualidades Septiembre de 2013 - Septiembre de 2017



Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

## Prestaciones económicas<sup>7</sup>

### Pensiones vigentes

En el mes de septiembre de 2017 se encontraban vigentes 32.219 pensiones. Estas pensiones se descomponen en Invalidez parcial (9.624), Invalidez total (3.348), Gran invalidez (648), Viudez (11.946), Madres de hijo de filiación no matrimonial (1.370), Orfandad (4.877) y Otras pensiones (406).

### Monto promedio de beneficios y días pagados por subsidios Mutualidades e ISL Septiembre de 2016 - Septiembre de 2017 (\$ de septiembre de 2017)<sup>10</sup>

	sep-2016	oct-2016	nov-2016	dic-2016	ene-2017	feb-2017	mar-2017	abr-2017	may-2017	jun-2017	jul-2017	ago-2017	sep-2017
Monto promedio pagado por día de subsidio <sup>11</sup>	19.457	19.711	20.240	19.918	20.344	22.300	20.749	21.115	20.954	20.650	21.133	21.524	21.055
Monto promedio pagado por indemnización <sup>12</sup>	2.870.655	2.955.755	3.347.798	3.546.368	3.425.447	3.108.567	4.261.326	2.809.017	2.913.183	2.687.259	3.352.680	3.445.049	3.189.268
Monto promedio de pensiones vigentes <sup>13, 14</sup>	173.038	171.640	171.107	174.899	177.073	179.350	179.282	180.808	179.337	179.439	179.513	176.397	177.640
Invalidez parcial	190.350	189.859	187.988	195.639	193.923	198.056	190.721	195.698	197.422	191.187	197.996	193.478	189.998
Invalidez total	309.169	299.202	300.166	306.425	308.398	313.244	318.860	331.372	322.372	343.482	325.608	323.276	329.527
Gran invalidez	371.849	372.723	381.942	385.445	383.634	381.619	404.151	394.544	387.128	411.519	424.004	397.174	399.454
Viudez	159.164	159.084	160.717	163.907	162.793	163.886	165.330	164.030	162.845	163.559	163.084	161.853	161.646
Orfandad	69.098	74.522	72.708	72.627	62.374	66.442	78.144	78.732	79.664	75.681	75.319	72.274	70.196

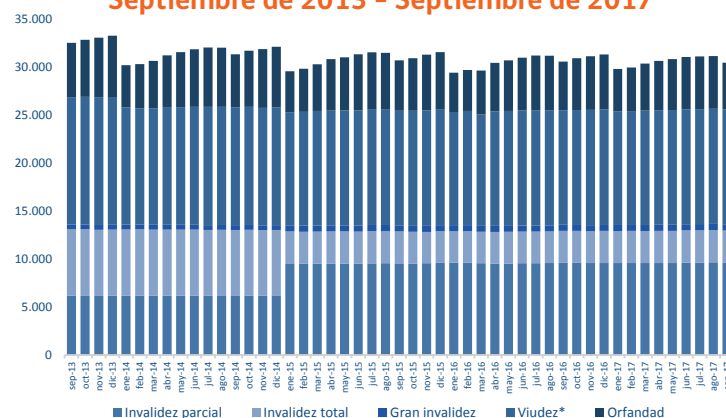
Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

<sup>6</sup> Debido a que el IST ha presentado problemas en el registro de casos de enfermedades profesionales en los meses de abril a septiembre, en esta ocasión no se informará sobre la participación de las Mutualidades.

<sup>7</sup> Las prestaciones económicas no incluyen en el mes de septiembre de 2017 los datos de la Subsecretaría de Salud Pública.

<sup>8</sup> En agosto de 2016, el ISL comenzó a informar de manera desagregada las pensiones por invalidez. Lo anterior, implicó un quiebre en la serie debido a que anteriormente informaba todas las pensiones de invalidez

### Pensiones vigentes de la Ley N° 16.744<sup>8</sup> Mutualidades e ISL Septiembre de 2013 - Septiembre de 2017



\* Incluye pensiones de madres de hijo de filiación no matrimonial.

Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

### Subsidios e indemnizaciones<sup>9</sup>

En septiembre de 2017 se iniciaron 26.006 subsidios por accidentes del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales en las Mutualidades, ISL y Administradores Delegados. Dicha cifra registró una disminución de 8,0% respecto a septiembre de 2016.

Por su parte, el número de indemnizaciones por accidentes del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales fue de 225 en septiembre de 2017, con una disminución de 20,0% respecto al mismo mes del año anterior.

### Monto de beneficios

En septiembre de 2017, el monto promedio pagado por día de subsidio ascendió a \$21.055. Por su parte, el monto promedio pagado por indemnización fue de \$ 3.189.268 en septiembre de 2017. Por último, el monto promedio pagado por pensiones osciló entre \$70.196 (Orfandad) y \$399.454 (Gran invalidez) en el mismo mes.

como pensiones de invalidez total.  
<sup>9</sup> Incluye información de Administradores Delegados.

<sup>10</sup> Para deflactor se utiliza el IPC.

<sup>11</sup> Monto de subsidios pagados / N° de días de subsidios pagados.

<sup>12</sup> Monto total indemnizaciones pagadas / N° indemnizaciones pagadas.

<sup>13</sup> Incluye administración delegada.

<sup>14</sup> Monto total de pensiones vigentes pagadas / N° de pensiones vigentes.

# Cobertura

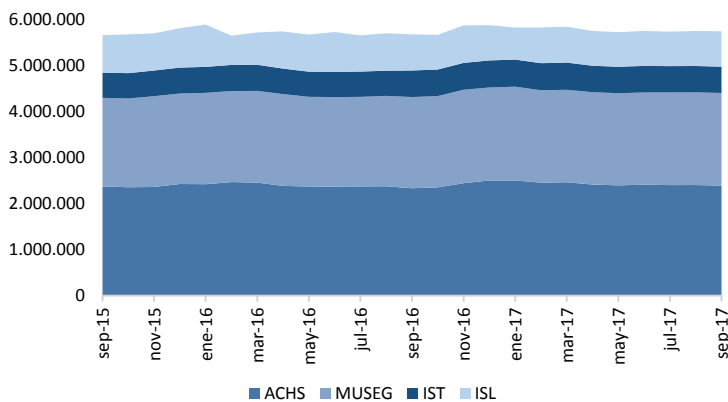
## Evolución mensual

El número de trabajadoras(es) protegidas(os) por el seguro de la Ley N°16.744 en septiembre de 2017 fue 5.741.285 en las Mutualidades e ISL, lo que equivale a 69% de trabajadoras(es) ocupadas(os) en el país. Lo anterior, representó un aumento de 1,2% o de 69.255 trabajadoras(es) más que en septiembre de 2016.

Al desglosar por organismo administrador, se observa que la ACHS registró el mayor aumento interanual de 2,5% en sus trabajadoras(es) protegidas(os), seguida de la MUSEG con un incremento de 1,5%. Por su parte, el ISL e IST disminuyeron en 1,8% y 0,9% el número de trabajadoras(es) protegidas(os), respectivamente.

La participación de los distintos organismos administradores en septiembre de 2017 no evidenció fuertes cambios comparado con el mes anterior. Al respecto, la ACHS concentró a 41,6% de trabajadoras(es) protegidas(os). Por su parte, la MUSEG, ISL e IST protegen a 35,0%, 13,4% y 10,0% de trabajadoras(es), respectivamente.

## Número de trabajadoras y trabajadores protegidos Mutualidades e ISL Septiembre de 2015 - Septiembre de 2017

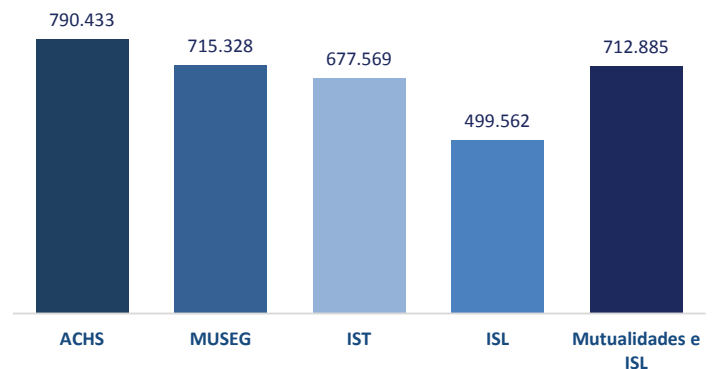


Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

## Remuneraciones

En septiembre de 2017 la remuneración imponible promedio de los cotizantes del seguro de la Ley N°16.744 fue de \$712.885. El organismo administrador con mayor remuneración imponible promedio es la ACHS con \$790.433 en septiembre de 2017. Por otro lado, el ISL presenta la menor remuneración imponible promedio por cada cotizante con \$499.562.

## Remuneración promedio en Mutualidades e ISL Septiembre de 2017 (Remuneración Imponible / Cotizantes)



Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Conoce otras publicaciones, investigaciones y proyectos en [www.suseso.cl](http://www.suseso.cl)



puedes solicitar este boletín al correo [publicaciones@suseso.cl](mailto:publicaciones@suseso.cl)