

AGOSTO DE 2016

Panorama Mensual Seguridad y Salud en el Trabajo

Contenido:

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

Coyuntura en la seguridad y salud en el trabajo



Riesgo psicosocial en Chile.

Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSES0/ISTAS21

Introducción

Desde mediados de los años 1980 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han venido alertando sobre la importancia de los riesgos psicosociales laborales (RPSL) como factores relevantes en la salud de los trabajadores. Los RPSL han sido definidos por la OIT y la OMS como las tareas y los factores de organización (OIT 1984) propios del trabajo que pueden influir en la salud, en la satisfacción y en el rendimiento laboral. Diversos estudios han demostrado que estos factores de riesgo se correlacionan con todo tipo de problemas de salud (Charbotel et al. 2009; Kivimäki et al. 2004; Theorell et al. 2016; Lohela et al. 2009), desde las enfermedades cardiovasculares hasta las musculoesqueléticas y aún el resfrío común (Park et al. 2011), e incluso se relacionan con los accidentes de trabajo (Lu et al. 2014; Amick et al. 2002). En consecuencia, la detección, medición y control de estos factores se ha convertido en un problema mayor tanto de salud pública como de seguridad y salud en el trabajo.

La manera de detectar y medir estos factores 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. Cada dimensión es medida a través de una escala y expresa un constructo, es decir, un elemento hipotético subyacente que se considera que es una explicación de ciertas características observables. Por ejemplo, "exigencias psicológicas cuantitativas" es un constructo, un elemento hipotético que en sí mismo no es observable, pero posee ciertas características que se pueden apreciar a través de una pregunta que se realiza a una persona que experimenta el constructo. Ese constructo es a su vez una dimensión, o un aspecto, de un constructo mayor, más amplio, que en este caso es "riesgo psicosocial laboral".

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.

Los cuestionarios son generalmente autoaplicados por los propios trabajadores que experimentan los factores de riesgo que se desea detectar y controlar. Esta forma de detectar y medir el riesgo tiene como fundamento considerar que los trabajadores son verdaderos "expertos" en lo que les ocurre, se trata de "su trabajo" y de "su salud", por lo que "deben ser tomados en serio" (Kompier 2005).

Entre los años 2007 y 2008 la Superintendencia de Seguridad Social (SUSES0) 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 ya es posible la medición de los RPSL. Este instrumento es el Cuestionario SUSES0/ISTAS21 (Alvarado et al. 2012).

Modelos de riesgo psicosocial

El Cuestionario SUSES0/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.

El modelo DCAS (Karasek 1979; Theorell y Karasek 1996) originalmente sostenía que el riesgo psicosocial en el trabajo depende de dos dimensiones. La primera es la dimensión demanda, que refleja las exigencias psicológicas que se le hacen al trabajador, principalmente el volumen y la presión de trabajo, el ritmo de la tarea, y los tiempos para realizarla. La segunda es la dimensión control, que refleja la posibilidad que tiene el trabajador de tomar decisiones en torno a su trabajo, por ejemplo, en cuanto al volumen, ritmo, método de trabajo, y posibilidad de hacer pausas. Una alta demanda con un alto grado de control es un tipo de trabajo activo que genera aprendizaje y generalmente satisfacción para el trabajador. Por el contrario, alta demanda y bajo control es la peor condición para la salud de los trabajadores y está vinculado a enfermedades como las de tipo cardiovascular. La dimensión demanda está recogida en la dimensión Exigencias psicológicas del cuestionario y la dimensión control se recoge en la escala de Trabajo activo y posibilidades de desarrollo. A estas dimensiones de demanda y control se agregó posteriormente una tercera dimensión (Johnson & Hall 1988), de apoyo social, cuya presencia se observó que era capaz de modular los efectos de las dos anteriores. Esta dimensión está reflejada en el cuestionario en la escala de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.

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 COPSQQ 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 emocionales, 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 esconder emociones fue creada para el COPSQQ). 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 COPSQQ (ISTAS21-COPSQQ) 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 (Olivari 2005). La versión completa (VC) del cuestionario SUSES/ISTAS21, contiene estas tres escalas.

SUSES/ISTAS21

La validación y estandarización del cuestionario SUSES/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 domésticas¹”. 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 incorporaron 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 había cinco “dimensiones” más amplias que agrupaban varias subdimensiones.

El cuestionario en su versión completa posee además preguntas que permiten caracterizar el empleo y el trabajo, datos sociodemográficos, y licencias médicas. La versión breve solo contiene escalas de las cinco dimensiones principales, ya descritas, y actualmente no contiene otros datos sociodemográficos.

Las siguientes tablas ilustran la estructura de los cuestionarios.

¹ 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 1

Resumen de la estructura del Cuestionario SUSES0/ISTAS21
 versión completa (sep.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	
Sección Específica de riesgo psicosocial	Dimensiones	Sub dimensiones	Preguntas	
	Exigencias psicológicas		Exigencias cuantitativas	7
			Exigencias cognitivas	8
			Exigencias sensoriales	4
			Exigencias emocionales	2
			Exigencias de esconder emociones	2
	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo		Influencia	7
			Control sobre el tiempo de trabajo	4
			Posibilidades de desarrollo en el trabajo	7
			Sentido del trabajo	3
	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo		Integración en la empresa	4
			Claridad de rol	4
			Conflicto de rol	5
			Calidad de liderazgo	6
			Calidad de la relación con superiores	5
	Compensaciones		Calidad de la relación con compañeros de trabajo	6
			Estima	5
			Inseguridad respecto del contrato de trabajo	5
	Doble presencia		Inseguridad respecto de las características del trabajo	3
		Preocupación por tareas domésticas*	2	
TOTAL			89	
TOTAL DEL CUESTIONARIO			142	
* Los valores de Doble presencia de este Panorama se calcularon con el cuestionario antiguo que incluye dos preguntas de "carga de tareas domésticas" y dos preguntas de "preocupación por tareas domésticas".				

Tabla 2

Resumen de la estructura del Cuestionario SUSES0-ISTAS 21
versión breve (sep.2016)

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

Desde 2009, diversas empresas privadas e instituciones estatales han realizado mediciones del RPSL y esos datos han sido recogidos por la SUSESO. La motivación de estas empresas e instituciones ha sido muy diferente, por lo que no se trata de una medición de riesgo sobre una muestra aleatoria y representativa. En junio de 2013 el Ministerio de Salud publicó el Protocolo de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial en el Trabajo (en adelante Protocolo), el que hizo obligatoria desde esa fecha la medición de estos riesgos en todos los lugares de trabajo. La publicación del Protocolo del MINSAL ha significado que progresivamente se tengan datos más sistemáticos sobre estos riesgos en los lugares de trabajo.

Este número de Panorama está dedicado al análisis de la información disponible acerca de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Material y método

El cuestionario en su versión completa (VC)² posee una sección específica que mide el riesgo psicosocial laboral (RPSL), y contiene 91 preguntas con respuestas en escalas de tipo Likert, de 0 a 4 puntos. Las preguntas se agrupan a su vez en escalas³ que miden subdimensiones. En la versión completa, existen escalas de solo dos preguntas (máximo de 8 puntos posibles) y otras de hasta 8 preguntas (máximo 32 puntos). Para lograr que las escalas tengan un peso similar, se transformaron los puntajes crudos en puntajes porcentuales. De esta manera, cada escala tiene un máximo de 100 puntos, lo que indica mayor riesgo. 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 dos preguntas en la quinta dimensión⁴.

Durante el proceso de validación, en las dos versiones 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. El Protocolo establece que un lugar de trabajo tiene una dimensión "en riesgo" si más del 50% de sus trabajadores se encuentra en riesgo alto en esa dimensión (MINSAL 2013).

Para cada lugar de trabajo el Protocolo define cinco niveles de riesgo de la siguiente manera:

Niveles	Definición
Sin riesgo	Todas las dimensiones en nivel de riesgo bajo
Riesgo medio	Dimensiones en riesgo moderado
Riesgo alto nivel 1	1 a 2 dimensiones en riesgo alto
Riesgo alto nivel 2	3 dimensiones en riesgo alto
Riesgo alto nivel 3	4 a 5 dimensiones en riesgo alto

Para este Panorama se definió una forma diferente de valorar el nivel de riesgo, dado que existen situaciones que no están contempladas en las categorías anteriores. Se diseñó una escala mixta en la que al lugar 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. Esto es algo similar a lo que propone el Protocolo. 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 neutral, en la que el riesgo y la seguridad son similares, está en el puntaje 0.

Con estos puntajes se definieron las siguientes cinco categorías de riesgo:

Categoría de riesgo	Rango de puntuación
Sin riesgo	entre -4 y -5 puntos de riesgo
Riesgo medio bajo	entre -2 y -3 puntos de riesgo
Riesgo medio	entre -1 y +1 puntos de riesgo (incluye el 0)
Riesgo medio alto	entre +2 y +3 puntos de riesgo
Riesgo alto	entre +4 y +5 puntos de riesgo

La versión completa del instrumento contiene además escalas de síntomas de Salud General (SG), Salud Mental (SM) y Vitalidad (VT), tomadas del cuestionario SF-36. Las respuestas a las preguntas de cada escala también son de tipo Likert y transformadas en puntos porcentuales, aunque en este caso 100 puntos indica mejor salud. La estandarización del SF-36 definió para la población trabajadora chilena las medias y desviaciones estándar de cada escala. Se consideró "caso" de salud (sintomático) a cada trabajador que puntuara 2 o más desviaciones estándar bajo la media. De esta manera, tal como en el caso de riesgo, se pudo calcular la prevalencia de casos y calcular el riesgo (odds ratio) entre las subdimensiones de RPSL y los casos de salud.

² Con fecha 2 de septiembre de 2016 se publicó un nuevo manual (Circular N° 3.243 de la Superintendencia de Seguridad Social) incorporando modificaciones al cuestionario utilizado. El nuevo cuestionario tiene 89 preguntas de riesgo.

³ No confundir escala de tipo Likert, que se aplica a las respuestas por cada pregunta, con escalas que miden subdimensiones, y que agrupan varias preguntas para medir una subdimensión.

⁴ En la versión breve 2016, se han agregado cinco preguntas generales: sexo, edad y tres preguntas para estratificar el lugar de trabajo (lugar geográfico, ocupación y lugar funcional).

Cuestionario versión breve

La aplicación del cuestionario en su versión breve es obligatoria desde el año 2013. Hay que recordar que el Ministerio de Salud definió tres sectores prioritarios para la fiscalización del cumplimiento del Protocolo entre septiembre 2013 y agosto 2015: venta al detalle (retail), transportes e intermediación financiera, por lo que es esperable que estos sectores tengan una sobrerrepresentación en la muestra. En el año 2015 se lograron recoger 232.615 cuestionarios en 3.847 lugares de trabajo pertenecientes a 1.109 empresas o instituciones, 30 de ellas fueron estatales y 1.079 fueron privadas. Un lugar de trabajo es un recinto donde prestan servicio un grupo de trabajadores, cualquiera sea su dependencia. Una

empresa o institución puede tener numerosos lugares de trabajo (por ejemplo, sucursales o departamentos comunales, o departamentos dentro de un mismo edificio). 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.

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

Tabla 3
Prevalencia de lugares de trabajo por niveles de riesgo y por área económica, Chile, 2015.

	sin riesgo		riesgo medio bajo		riesgo medio		riesgo medio alto		riesgo alto		Total		N trabajadores
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Agricultura/ganadería/silvicultura/pesca	18	9,7	32	17,2	92	49,5	36	19,4	8	4,3	186	100,0	7.442
Minería	2	3,8	12	22,6	37	69,8	1	1,9	1	1,9	53	100,0	2.788
Industria manufacturera	8	3,1	33	12,7	179	68,8	37	14,2	3	1,2	260	100,0	17.774
Suministro electricidad, gas, vapor	1	1,3	9	11,3	63	78,8	5	6,3	2	2,5	80	100,0	6.202
Agua, agua residual, desechos	0	0,0	6	17,1	26	74,3	3	8,6	0	0,0	35	100,0	1.359
Construcción	20	9,9	30	14,8	129	63,5	23	11,3	1	0,5	203	100,0	15.433
Comercio	60	5,0	207	17,2	775	64,4	145	12,0	17	1,4	1.204	100,0	76.181
Transporte y almacenamiento	14	5,9	43	18,1	141	59,5	34	14,3	5	2,1	237	100,0	12.248
Alojamiento / comida	2	5,3	3	7,9	28	73,7	5	13,2	0	0,0	38	100,0	4.196
Información y comunicación	3	3,3	5	5,6	56	62,2	23	25,6	3	3,3	90	100,0	7.493
Financieras / seguros	38	10,0	56	14,7	232	60,9	55	14,4	0	0,0	381	100,0	15.919
Inmobiliarias	1	14,3	3	42,9	3	42,9	0	0,0	0	0,0	7	100,0	214
Actividades profesionales, cient., técn.	8	6,3	22	17,3	83	65,4	11	8,7	3	2,4	127	100,0	7.169
Servicios administrativos / apoyo	22	7,5	50	17,1	160	54,8	49	16,8	11	3,8	292	100,0	17.340
Administración púb/ def / seg social	1	0,4	13	5,2	169	68,1	53	21,4	12	4,8	248	100,0	12.738
Enseñanza	8	3,1	19	7,5	149	58,7	59	23,2	19	7,5	254	100,0	12.840
Salud humana / asistencia social	0	0,0	3	3,1	58	59,2	32	32,7	5	5,1	98	100,0	9.141
Actividades artíst / entret / recreat	0	0,0	3	9,1	25	75,8	4	12,1	1	3,0	33	100,0	1.619
Otros servicios	0	0,0	0	0,0	2	66,7	1	33,3	0	0,0	3	100,0	155
Sin codificación	4	22,2	3	16,7	10	55,6	1	5,6	0	0,0	18	100,0	4.364
Total	210	5,5	552	14,3	2.417	62,8	577	15,0	91	2,4	3.847	100,0	232.615

Nota: Las áreas económicas son las definidas por el CIU4.CL 2012.

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

Puede observarse que el nivel de riesgo alto existe en el 2,4% de los lugares de trabajo. El área de educación fue la que obtuvo la mayor prevalencia de riesgo alto (7,5%). La prevalencia de riesgo alto es similar en las áreas económicas de agricultura/ganadería/silvicultura/pesca (4,3%), administración pública/defensa/seguridad social (4,8%) y salud/asistencia social (5,1%). Cabe destacar las actividades económicas donde en esta muestra no se observaron lugares en riesgo alto: agua y residuos, alojamiento/comida, financieras e inmobiliarias.

Debe advertirse que hay áreas económicas con una gran cantidad de lugares de trabajo (como comercio, que tiene 1.202 lugares de trabajo), y otras áreas muy poco representadas, como inmobiliarias que solo tiene 7 lugares en la muestra, o actividades artísticas y de entretenimiento que tiene 33 lugares de trabajo en la muestra.

La Tabla 4 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.

Tabla 4

Prevalencia de lugares de trabajo en riesgo alto en cada dimensión, por área económica, Chile, 2015.

Áreas económicas (CIU)	Dimensiones de riesgo psicosocial									
	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Agricultura / ganadería / silvicultura / pesca	6	3,3	4	2,2	36	19,5	59	31,7	105	56,8
Minería	5	9,4	1	1,9	2	3,8	7	13,2	8	15,1
Industria manufacturera	9	3,5	9	3,5	39	15	50	19,2	81	31,2
Electricidad, gas, vapor	4	5	0	0	9	11,2	11	13,7	32	40
Agua, agua residual, desechos	1	2,9	0	0	3	8,6	7	20	8	22,9
Construcción	3	1,5	1	0,5	9	4,4	48	23,6	82	40,4
Comercio	54	4,5	56	4,7	129	10,7	117	9,7	577	47,9
Transporte y almacenamiento	24	10,1	9	3,8	24	10,1	44	18,6	85	35,9
Alojamiento / comida	1	2,6	2	5,3	5	13,5	4	10,5	26	68,4
Información y comunicaciones	16	17,8	9	10	14	15,6	12	13,3	51	57,3
Financieras / seguros	57	15	9	2,4	18	4,7	30	7,9	150	39,4
Inmobiliarias	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Actividades profesionales, cient., técn,	7	5,5	3	2	11	8,7	28	22	37	29,1
Servicios administrativos /apoyo	22	7,5	21	7,2	46	15,8	66	22,6	103	35,3
Administración pública /def /seguridad social	38	15,32	10	4,03	48	19,4	50	20,2	144	58,1
Enseñanza	50	19,7	8	3,1	51	20,1	54	21,3	159	62,6
Salud humana/as social	36	36,7	1	1	21	21,4	9	9,2	74	75,5
Actividades artísticas /entret /recreat	1	3	3	9,1	5	15,2	4	21,1	14	42,4
Otros servicios	0	0	0	0	1	33,3	0	0	2	66,7
Sin codificación	0	0	0	0	2	11,1	1	5,6	8	44,4
Total	334	8,7	146	3,8	473	12,3	601	15,6	1.746	45,6

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

Las siguientes son las dimensiones medidas:

Dimensión	Nombre
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

La dimensión 5 (doble presencia) es la que concentra más lugares en riesgo alto⁵. En un segundo lugar, pero a bastante distancia, se encuentra la dimensión 4 (Compensaciones) que muestra una prevalencia de 15,6% de lugares en riesgo alto. La dimensión 2 (Trabajo activo y posibilidades de desarrollo) es la que muestra una menor prevalencia de lugares de riesgo alto (3,8%).

Se estudió la posibilidad de que el riesgo se distribuyera de manera no homogénea en los lugares de trabajo de acuerdo a su tamaño, por lo que se agruparon los lugares de trabajo según número de trabajadores. Los resultados están en la Tabla 5.

Tabla 5

Prevalencia de niveles de riesgo psicosocial por tamaño del lugar de trabajo en número de trabajadores, Chile, 2015

N trabajadores	Niveles de riesgo									
	sin riesgo		riesgo bajo		riesgo medio		riesgo medio alto		riesgo alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasta 25	117	7,8	291	19,5	858	57,4	199	13,3	31	2,1
26 a 50	54	5,0	119	11,0	697	64,6	181	16,8	28	2,6
51 a 100	22	3,1	70	9,9	477	67,7	115	16,3	21	3,0
101 a 500	16	3,0	71	13,3	357	66,9	79	14,8	11	2,1
Más de 500	1	3,6	1	3,6	23	82,1	3	10,7	0	0,0
Total	210	5,5	552	14,4	2.412	62,8	577	15,0	91	2,4

Nota: Sólo se muestran casos con información sobre número de trabajadores.
Fuente: Elaboración propia en base a información disponible acerca de los RPSL (SUSES0).

⁵ Doble presencia considera las dimensiones "carga" y "preocupación" por el trabajo doméstico, la que fue modificada en el nuevo cuestionario que solo considera "preocupación".

Se estudió en particular la prevalencia de riesgo alto, y la diferencia observada concentra la prevalencia de riesgo alto en los lugares de trabajo de 51 a 100 trabajadores (3,0%) que resultó estadísticamente significativa (χ^2 significativa con una $p < 0,0001$). Debe tenerse en cuenta que los lugares de trabajo con más de 500 trabajadores son más bien escasos y varios de ellos está mal definidos (algunos representan agrupaciones de lugares de trabajo de empresas grandes, por ejemplo, locales de venta de una cadena de farmacias, sin diferenciar las unidades o lugares de trabajo).

Es llamativa la distribución de los lugares sin riesgo, que sigue una relación inversamente proporcional al tamaño del lugar, desde 7,8% en lugares de menos de 26 trabajadores hasta 3,0% en lugares de 101 a 500 trabajadores (χ^2 significativa con una $p < 0,0001$).

La Tabla 6 muestra la prevalencia de lugares sin riesgo por dimensión (más del 50% de los trabajadores se encuentran en riesgo bajo). De la misma manera que en la tabla anterior, puede observarse que la prevalencia de lugares sin riesgo es mayor en los lugares de trabajo pequeños, de hasta 25 trabajadores, lo que es válido para las cinco dimensiones. En el caso de la Dimensión 4 (Compensaciones), hay una prevalencia de lugares sin riesgo 5 veces mayor en lugares pequeños (hasta 25 trabajadores) sobre los grandes (más de 500).

Tabla 6

Prevalencia de lugares sin riesgo por dimensión y por tamaño del lugar de trabajo en número de trabajadores, Chile, 2015.

N trabajadores	Dimensiones de riesgo									
	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Hasta 25	479	32,0	551	36,8	411	27,5	279	18,7	101	6,8
26 a 50	256	23,7	306	28,4	163	15,1	107	9,9	49	4,5
51 a 100	157	22,3	168	23,8	72	10,2	34	4,8	18	2,6
101 a 500	116	21,7	135	25,3	42	7,9	24	4,5	15	2,8
Más de 500	3	10,7	3	10,7	2	7,1	1	3,6	1	3,6
Total	1.011	26,3	1.163	30,3	690	18,0	445	11,6	184	4,8

χ^2 significativa; $p < 0,0001$ en todas las columnas

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible acerca de los RPSL (SUSESOS).

Cuestionario versión completa

Entre 2009 y abril de 2016 se recogieron 6.892 cuestionarios de 36 empresas privadas o instituciones estatales. Hay que notar que esta no es una muestra representativa de la población trabajadora chilena, dado que solo se trata de los cuestionarios recogidos en este período y que por diversa motivación las empresas e instituciones decidieron aplicar. Es, en consecuencia, una muestra por conveniencia. Sin embargo, dada la gran cantidad de elementos que se pueden extraer de los resultados, se estimó importante mostrar algunos de estos, teniendo en cuenta la advertencia anterior.

La muestra se distribuyó en 22 instituciones públicas (instituciones de registro, fiscalización, de gobierno central y regional, hospitales pequeños, centros de atención primaria de salud, una municipalidad, parte de la minera estatal, escuelas municipalizadas) con 4.111

trabajadores y 14 empresas privadas (industrias, servicios de toda naturaleza, comercio, finanzas, colegios, una pequeña clínica) con 2.783 trabajadores. En la muestra no hay empresas constructoras, inmobiliarias, transportistas, del área artística o entretenimiento, ni del área agricultura, ganadería, forestal, pesca y acuicultura. El sector público mostró mayor porcentaje de mujeres (42,3% hombres y 57,5% mujeres) que el sector privado (70,9% hombres y 29,0% mujeres). La distribución por edad y sexo se encuentra en la Tabla 7.

Tabla 7

Distribución por edad y sexo de la muestra del cuestionario completo.

Edad (años)	hombres		mujeres		total	
	n	%	n	%	n	%
<26	424	11,4	220	6,9	644	9,4
26-35	1.078	29,1	988	31,2	2.066	30,0
36-45	981	26,4	1.009	31,8	1.990	28,9
46-55	742	20,0	578	18,2	1.320	19,2
>55	485	13,1	376	11,9	861	12,5
Total	3.710	100,0	3171	100,0	6.881	100,0

Nota: Sólo se muestran casos con información sobre número de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible acerca de los RPSL (SUSESOS).

Al comparar las medias de puntaje de las escalas de salud (Salud general, SG, Salud mental, SM, Vitalidad, VT) entre hombres y mujeres, se advierte que en dos escalas (SM y VT), las mujeres tienen un puntaje más bajo (peor salud) que los hombres, una diferencia que fue significativa, aunque en ambos casos el puntaje se encuentra dentro de la primera desviación estándar para la población chilena. En cambio, la escala de Salud General no muestra diferencia entre hombres y mujeres y es casi idéntica a la media de 70,8 puntos de la población chilena (Olivari 2005).

Tabla 8

Diferencias de medias de puntajes de salud, hombre y mujeres.

Escalas	Hombres	Mujeres	Diferencia de medias	95% IC		Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior	
Salud general	71,64	71,29	0,35	-0,54	1,24	0,4378
Salud mental	70,39	64,53	5,86	4,88	6,84	< 0,0001
Vitalidad	62,47	54,14	8,33	7,38	9,27	< 0,0001

Fuente: Elaboración propia en base a información disponible acerca de los RPSL (SUSESOS).

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 obtuvimos el riesgo (odds ratio, OR) de cada sexo de ser un caso.

Tabla 9

Odds ratio para mujer / hombre en los casos de salud.

Escala de salud (SF36)	OR m/h	95% IC		p
		Inferior	Superior	
Salud general	1,34	1,0	1,79	0,0471
Salud mental	1,55	1,1	1,39	0,0015
Vitalidad	2,19	1,63	2,94	< 0,0001

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

Para que los OR pudieran tener una interpretación más intuitiva, se decidió hacer la relación mujer/hombre y no la tradicional hombre/mujer. Los OR mujer/hombre fueron todos significativos, aunque el nivel de significación de Salud general incluye 1 como límite inferior del intervalo de confianza, lo que lo hace menos confiable. En Salud mental y Vitalidad los OR son claramente significativos, lo que, traducido a probabilidades⁶, indica que entre los casos de SM existe un 39,3% de probabilidades de encontrar un hombre y 60,7% de encontrar una mujer, y entre los casos de VT existe un 31,4% de probabilidades de encontrar un hombre y un 68,7% de encontrar una mujer. Las probabilidades son mayores para las mujeres.

En las siguientes tablas (Tablas 10, 11, 12 y 13) pueden verse las medias de puntaje de riesgo con las diferencias entre hombres y mujeres. Las medias de riesgo psicosocial laboral de las dimensiones generales (Tabla 10) fueron mayores para las mujeres en la Dimensión 1 (Exigencias psicológicas) y en la Dimensión 5 (Doble presencia). La Dimensión 4 (Compensaciones) mostró una media de riesgo mayor para los hombres, y en las otras dos dimensiones, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo, y Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, no hubo diferencias significativas.

Tabla 10

Diferencias de medias de puntajes de riesgo psicosocial laboral entre hombres y mujeres.

Dimensiones	Dimensiones generales					
	Sexo		95% IC			p
	hombres	mujeres	Dif. (H-M)	Inf.	Sup.	
Exigencias psicológicas (D1)	54,1	57,2	-3,1	-3,8	-2,4	< 0,0001
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (D2)	36,6	37,1	-0,5	-1,2	0,2	0,1781
Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo (D3)	30,4	30,4	-0,1	-0,9	0,8	0,8935
Compensaciones (D4)	41,0	39,1	2,0	0,9	3,0	0,0002
Doble presencia (D5)	35,9	50,5	-14,6	-15,5	-13,6	< 0,0001
Riesgo medio total (RPSL)	40,0	42,3	-2,3	-2,8	-1,7	<0,0001

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

En el caso de los hombres, las diferencias más importantes con las mujeres fueron en las subdimensiones Conflicto de rol y en Inseguridad del contrato, y algo menor en Inseguridad del trabajo (mide los cambios de funciones o de lugares imprevistos) (Tabla 11), lo que explica las diferencias en la Dimensión 4 (Compensaciones). Para las mujeres (Tabla 12), las subdimensiones con mayor diferencia con los hombres fueron las referidas a la interferencia del trabajo y la vida diaria, que se expresan en Preocupación por las tareas domésticas y Carga de trabajo doméstico,

subdimensión esta última que es necesario advertir que no está completamente relacionada con el trabajo. En Exigencias emocionales y Esconder emociones se encontraron también diferencias importantes con los hombres. Esto explica, a su vez, las diferencias encontradas en las Dimensiones 1 y 5.

Tabla 11

Diferencias de medias de puntajes de riesgo psicosocial laboral entre hombres y mujeres. Subdimensiones con mayor riesgo entre los hombres.

Subdimensiones	Sexo		Dif. (H-M)	95% IC		p
	hombres	mujeres		inf.	sup.	
Exigencias psicológicas cognitivas (CO)	66,6	65,5	1,1	0,2	2,0	0,023
Integración en la empresa (IE)	33,8	32,2	1,6	0,4	2,7	0,0097
Conflicto de rol (CR)	31,7	27,0	4,7	3,8	5,8	< 0,0001
Inseguridad del contrato (IC)	50,1	46,1	4,0	2,6	5,4	< 0,0001
Inseguridad del trabajo (IT)	36,7	34,4	2,3	0,7	3,8	0,0035

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

Tabla 12

Diferencias de medias de puntajes de riesgo psicosocial laboral entre hombres y mujeres. Subdimensiones con mayor riesgo entre las mujeres.

Subdimensiones	Sexo		Dif. (H-M)	95% IC		p
	hombres	mujeres		inf.	sup.	
Exigencias emocionales (EM)	39,9	47,1	-7,2	-8,4	-5,8	< 0,0001
Exigencia de esconder emociones (EE)	38,3	44,9	-6,6	-8,0	-5,2	< 0,0001
Exigencias sensoriales (ES)	86,8	88,1	-1,3	-2,1	-0,5	0,0011
Influencia (IN)	56,1	58,9	-2,8	-3,8	-1,9	0,0001
Posibilidades de desarrollo (PD)	29,6	33,0	-3,4	-4,3	-2,5	< 0,0001
Calidad de liderazgo (CL)	36,0	38,0	-2,0	-3,2	-0,7	0,0016
Relación con los compañeros (RC)	28,6	33,1	-4,5	-5,6	-3,4	< 0,0001
Preocupación por las tareas domésticas (DP)	31,6	40,0	-8,5	-9,7	-7,3	< 0,0001
Carga de tareas domésticas (DC)	40,3	64,0	-23,7	-25,0	-22,4	< 0,0001

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

Por último, hay que destacar aquellas subdimensiones donde no se encontraron diferencias por sexo. La carga de trabajo (que se encuentra básicamente en la subdimensión Exigencias psicológicas cuantitativas), el control del tiempo o del ritmo de trabajo (subdimensión Control del tiempo), el Sentido del trabajo, la Claridad del rol, la Relación con los superiores y la Estima (el reconocimiento a la labor realizada), no mostraron diferencias en las medias de riesgo entre hombres y mujeres.

⁶ La fórmula para transformar un OR en probabilidades es: OR / (OR + 1)

Tabla 13

Diferencias de medias de puntajes de riesgo psicosocial laboral entre hombres y mujeres. Subdimensiones sin diferencia significativa.

Subdimensiones	Sexo		95% IC			
	hombres	mujeres	dif.	inf.	sup.	p
Exigencias psicológicas cuantitativas (CU)	38,2	38,5	-0,3	-1,3	0,6	0,4464
Control del tiempo de trabajo (CT)	50,8	50,2	0,6	-0,6	1,7	0,3142
Sentido del trabajo (ST)	13,8	13,3	0,5	-0,4	1,3	0,2759
Claridad de rol (RL)	21,8	21,6	0,2	-0,7	1,2	0,6646
Relación con los superiores (RS)	33,8	33,3	0,5	-0,6	1,6	0,3988
Estima (ET)	36,2	36,4	-0,2	-1,3	0,8	0,6638

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

Discusión

Esta es la primera vez que se tiene una aproximación al estado de riesgo psicosocial de la población laboral activa en Chile. La muestra sobre la que se aplicó la VB del instrumento, aun cuando no sea representativa de la población trabajadora, abarca un espectro amplio de actividades económicas dado el carácter obligatorio de la medición. Sin duda que una gran cantidad de empresas o instituciones aún ignoran la obligatoriedad de dicha medición, por lo que en los años sucesivos y en la medida que nuevas empresas se sometan al proceso, es razonable que la base de datos aumente y eso permita un análisis mejor de lo que ocurre con estos riesgos en Chile, pero es poco probable que los datos vayan a tener variaciones muy grandes con respecto a los que ya poseemos.

Para la VB del cuestionario, la participación de instituciones estatales parece baja en comparación con las empresas privadas (solo 30 contra 1.079), pero la diferencia se hace menos marcada al comparar el número de trabajadores que respondieron: 19.248 públicos y 213.367 privados, esto es, los trabajadores públicos representan poco menos del 10% de los trabajadores privados. Estos datos son diferentes para el cuestionario en versión completa (VC). En este caso, los trabajadores estatales (4.111 trabajadores) son casi un 50% más numerosos que los privados (2.783 trabajadores), lo que podría señalar una manera diferente de abordar el tema del RPSL, dado que la medición con la VC es principalmente de carácter voluntario, en cambio la medición con la VB es obligatoria. La información que captura la VC es más rica que la de la VB, y eso permite elaborar estrategias mucho más precisas para afrontar los RPSL.

Lo que más se puede destacar de los resultados de la aplicación de la VB es que sólo un 2,4%, del total de lugares de trabajo obtuvieron alto riesgo (4 a 5 dimensiones con más del 50% de los trabajadores en riesgo alto) esto es, 91 lugares de trabajo en alto riesgo de 3.847 lugares evaluados. La importancia de esta cifra es que estos son los centros de trabajo que están obligados por el Protocolo a aplicar la VC y deben entrar en vigilancia epidemiológica; son, por lo tanto, los lugares que demandan mayor atención por parte de los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744. Al mismo tiempo, existe un significativo 5,5% de lugares de trabajo sin riesgo (lugares con 4 o 5 dimensiones con más del 50% de los trabajadores en riesgo bajo) lo que representa más del doble de la prevalencia de los lugares en riesgo alto.

El análisis de la prevalencia de los distintos niveles de riesgo según el tamaño del centro de trabajo (en número de trabajadores), entrega algunos resultados interesantes. Por una parte, la prevalencia de riesgo alto es menor en grandes centros de trabajo (101 a 500 trabajadores) y en los pequeños (hasta 25 trabajadores), en cambio la prevalencia de riesgo alto es mayor en lugares de tamaño intermedio (entre 26 y 100 trabajadores). Una explicación de estas diferencias podría ser que el riesgo psicosocial tiende a ser más bajo en lugares de trabajo pequeños, debido a que en esos lugares el contacto cotidiano entre trabajadores y jefaturas es más personalizado, y es posible que eso disminuya los riesgos psicosociales. Probablemente los lugares de trabajo grandes cuentan con una mejor organización del trabajo y asesorías técnicas periódicas o constantes, en la medida que pueden poseer departamentos o unidades dedicados al personal. En el caso de los lugares de tamaño intermedio, es probable que sean demasiado grandes como para que exista una relación más personalizada entre jefes (que suelen ser los mismos dueños) y subordinados, y demasiado pequeños como para poseer un departamento de personal para afrontar problemas de organización y relaciones humanas o liderazgo.

La idea de una asociación entre riesgo psicosocial y tamaño del lugar de trabajo es reforzada por la relación inversamente proporcional entre la prevalencia de lugares sin riesgo y el tamaño del lugar de trabajo, que desde el 7,8% en los lugares de trabajo pequeños (hasta 25 trabajadores), desciende a un 3,0% en lugares con 101 a 500 trabajadores⁷.

En suma, es posible que los lugares de trabajo pequeños posean una organización más personalizada que los grandes, lo que permite el contacto cotidiano cara a cara entre todos los trabajadores, favoreciendo la disminución de los factores de riesgo psicosocial. Plamondon (2014) sugiere que la exposición de los trabajadores a ciertos riesgos psicosociales varía en función del tamaño de la empresa, y que esto debería considerarse al momento de diseñar intervenciones en riesgo psicosocial. Los resultados que analizamos sugieren que efectivamente el riesgo psicosocial parece encontrarse muy asociado al número de trabajadores del lugar de trabajo, y eso es válido para las cinco dimensiones medidas en el cuestionario VB. El caso es más notable en la Dimensión 4, Compensaciones, que mide el reconocimiento por el esfuerzo, la seguridad (o inseguridad) por el contrato y por las condiciones de trabajo. En esta dimensión las empresas pequeñas muestran una prevalencia 4 veces mayor de condición sin riesgo que las empresas más grandes, y que, incluso en la Dimensión 5, Doble presencia, riesgo que tiende a resultar elevado en la mayoría de los lugares de trabajo, la prevalencia sin riesgo sea casi el doble en los lugares de trabajo pequeños que en los más grandes.

Hay que notar que para estos lugares no existe una norma definida con la que se pueda actuar, por ejemplo, para ayudarles a conservar o aun mejorar su nivel de riesgo, pero sin duda que son lugares de alto interés para la investigación social.

⁷ Los lugares de trabajo con más de 500 trabajadores son menos confiables por los motivos señalados previamente; en algunos casos representan más bien empresas grandes que no diferenciaron sus lugares de trabajo.

Los resultados del cuestionario VC muestran que el riesgo global es más alto para las mujeres, en particular en las dimensiones de Exigencias psicológicas y Doble presencia. Cuando se desagregan para el análisis las dimensiones generales en sus subdimensiones, el mayor riesgo para las mujeres se da en las subdimensiones Exigencias emocionales y Exigencia de esconder emociones, pero no en la subdimensión de Exigencias cuantitativas, que representa la carga de trabajo. Con estos datos es posible afirmar que la demanda de trabajo es similar para hombres y mujeres. Es posible que el elevado riesgo de Exigencias emocionales y de esconder emociones se deba a que las mujeres se concentran en empleos de servicio que demandan un contacto directo con los usuarios. Sin embargo, las subdimensiones de Influencia, Posibilidades de desarrollo, y Calidad de liderazgo resultaron ser todas de mayor riesgo para las mujeres, y estas subdimensiones no están asociadas necesariamente a tareas de servicio. Aquí puede observarse una clara inequidad de género.

El riesgo mayor en las subdimensiones de Exigencias emocionales y de esconder emociones puede explicar la diferencia que se observa en las escalas de salud mental y de vitalidad, donde las mujeres muestran puntajes de salud inferiores a los hombres de manera significativa.

El análisis planteado en este Panorama establece resultados preliminares interesantes y por sobretodo abre un espacio de discusión en torno a variados temas. Uno de ellos es la asociación del riesgo con el tamaño de los lugares de trabajo. Un segundo tema es el de género, lo que permite enfocarlo más allá del tradicional abordaje de doble presencia a la cual se ven enfrentadas las mujeres.

Queda en evidencia en este documento que las diferencias de género van más allá de la doble presencia y que debe ser abordado por la empresa en su rol de prevención de riesgos con propuestas en el ámbito organizacional que mejore la salud tanto de trabajadores hombres y mujeres. En este sentido, la Superintendencia de Seguridad Social tiene el compromiso de actualizar el cuestionario con información que permita de mejor forma capturar las diferencias de género (por lo inmediato capturar la variable sexo en la versión corta de los cuestionarios), y así a futuro poder entregar reportes como estos con mayor profundidad de análisis y de representatividad de nuestro mercado laboral.

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*, vol. 140, 9, pp. 1154-1163.
- Amick BC, McDonough P, Chang H, et al. (2002), Relationship between all-cause mortality and cumulative working life course psychosocial and physical exposures in the United States labor market from 1968 to 1992, *Psychosom Med*, vol. 64, 3, pp. 370-81.
- 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.
- Charbotel B, Croidieu S, Vohito M, Guerin AC, Renaud L, Jaussaud J, et al. (2009), Working conditions in call-centers, the impact on employee health: a transversal study. Part II, *Int Arch Occup Environ Health*, N° 82, 6, pp. 747-56.
- Chile, Ministerio de Salud (2013), *Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*, Santiago de Chile; Departamento de Salud Ocupacional, Ministerio de Salud.
- Chile, MINSAL, DT, ISL (2011), *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras chilenas*. Informe interinstitucional. ENETS 2009-2010, Santiago de Chile; Ministerio de Salud, Dirección del Trabajo, Instituto de Salud Laboral.
- Johnson JV, Hall EM (1988), Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population, *Am J Public Health*, vol. 78, 10, pp. 1336-42
- Kompier M (2005), Assessing the psychosocial work environment—"subjective" versus "objective" measurement, *Scand J Work Environ Health*, vol. 31, 6, pp. 405-408
- Kivimäki M, Ferrie JE, Head J, Shipley MJ, Vahtera J, Marmot MG (2004), Organisational justice and change in justice as predictors of employee health: the Whitehall II study, *J Epidemiol Community Health*, N° 58, 11, pp. 931-7.
- 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
- Karasek RA (1979), Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, pp. 285-308
- Lohela M, Björklund C, Vingård E, Hagberg J, Jensen I (2009), Does a change in psychosocial work factors lead to a change in employee health?, *J Occup Environ Med*, N° 51, 2, pp. 195-203.
- Lu ML, Nakata A, Park JB, Swanson NG (2014), Workplace psychosocial factors associated with work-related injury absence: a study from a nationally representative sample of Korean workers, *Int J Behav Med*, vol. 21, pp. 42-52.
- Moncada Lluís S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS (2005), ISTAS21 COPSOQ: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague, *Arch Prev Riesgos Labor*, vol. 8, 1, pp. 18-29.
- OIT, OMS (1984), *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*, Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, N° 56, Ginebra; Organización Internacional del Trabajo.
- Olivari Tirado, P (2005), *Perfil del estado de salud de beneficiarios de ISAPRE*. Documento de trabajo. Departamento de Estudios. Superintendencia de ISAPREs.
- Park S, Kim H, Min J, Hwang SH, Park Y, Min K (2011), A prospective study of work stressors and the common cold, *Occup Med (Lond)* N° 61, 1, pp. 53-56.
- Plamondon M. (2014). *Exposition aux risques psychosociaux et détresse psychologique des travailleurs Québécois selon la taille d'entreprise*. Mémoire. Université Laval.
- 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
- Theorell T, Jood K, Järnholm LS, Vingård E, Perk J, Östergren PO, et al. (2016), A systematic review of studies in the contribution of the work environment to ischaemic heart disease development, *Eur J Public Health*, 2016pii:ckw025.
- Theorell T, Karasek RA (1996), Current issues relating to psychosocial job strain and cardio-vascular disease research, *J Occup Health Psychol*, vol. 1, pp. 9-26

Coyuntura en la seguridad y salud en el trabajo



Accidentes del Trabajo y de Trayecto

Evolución mensual

En el mes de mayo de 2016 ocurrieron 20.506 accidentes del trabajo y de trayecto en las mutualidades. Dicha cifra se desagrega en 15.524 accidentes del trabajo y 4.982 accidentes de trayecto, lo que implica que los accidentes del trabajo y de trayecto representan a 76 % y 24% de los accidentes totales, respectivamente.

Al comparar interanualmente, existió un aumento de 4,9% en los accidentes totales en mayo de 2016. Al respecto, los accidentes del trabajo presentaron un aumento de 4,6% en relación a mayo de 2015, por otra parte, los accidentes de trayecto tuvieron un aumento de 6,1% en relación al mismo mes del año anterior.

Accidentes del trabajo y de trayecto en mutualidades
Mayo de 2012 - Mayo de 2016



Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Distribución por sexo de accidentes en mutualidades
Mayo de 2016

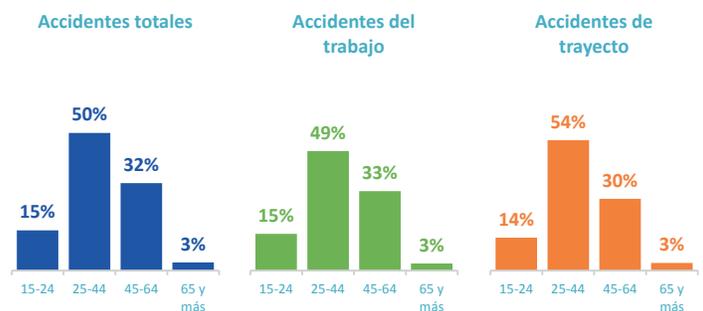


Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Edad

En términos de edad, se puede afirmar que los trabajadores entre 25 y 44 años son el grupo etario que sufre una mayor proporción de los accidentes totales en mayo de 2016. En efecto, 50% de los accidentes totales fueron sufridos por personas entre 25 y 44 años en mayo de 2016. Las distribuciones por edad de los accidentes del trabajo y de trayecto difieren levemente en mayo de 2016, 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
Mayo de 2016



Fuente: SISESAT

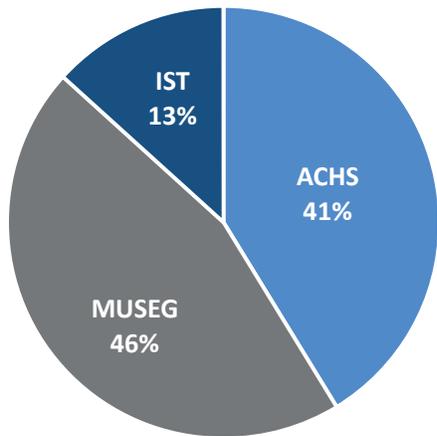
Sexo

Los hombres protagonizaron 64% de los accidentes totales ocurridos en mayo de 2016, mientras que las mujeres sufrieron el 36% restante de este tipo de eventos. En relación a los accidentes del trabajo, 68% de este tipo de accidentes fueron sufridos por hombres y 32% por mujeres. Por otro lado, los accidentes de trayecto se distribuyen en 49% y 51% entre hombres y mujeres, respectivamente, en mayo de 2016.

Mutualidades

Los accidentes del trabajo ocurrieron mayoritariamente en trabajadores protegidos de la Mutual de Seguridad (MUSEG), y por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), con un 46% y 41% del total de accidentes del trabajo, respectivamente, en mayo de 2016. En el caso del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), un 13% de los accidentes del trabajo fueron protagonizados por trabajadores protegidos por este organismo administrador en el mencionado mes.

Distribución de accidentes del trabajo por mutualidad Mayo de 2016



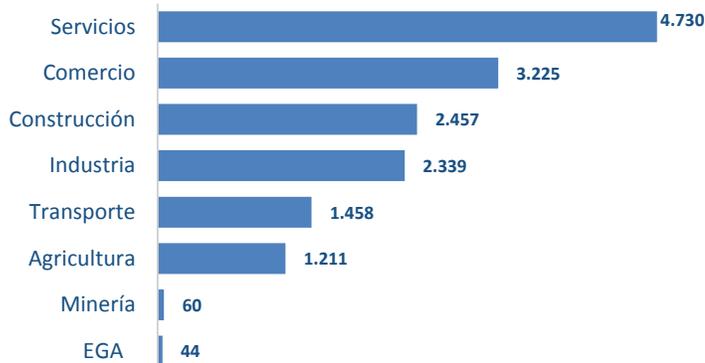
Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Actividad económica

Al igual que en los meses anteriores y dada su alta participación en los trabajadores protegidos, es la actividad Servicios la que presenta el mayor número de accidentes del trabajo en mayo de 2016.

En mayo de 2016 se registró un aumento en el número de accidentes del trabajo en la mayoría de las actividades económicas al compararse con mayo de 2015, a excepción de Minería, Agricultura e Industria, que presentaron reducciones de 25,9%, 1,5% y 1% respectivamente. El resto de las actividades presentaron aumentos, destacándose el de Construcción y EGA¹, que presentaron incrementos de 17,6% y 15,8%, respectivamente.

Accidentes del trabajo por actividad económica en mutualidades / Mayo de 2016

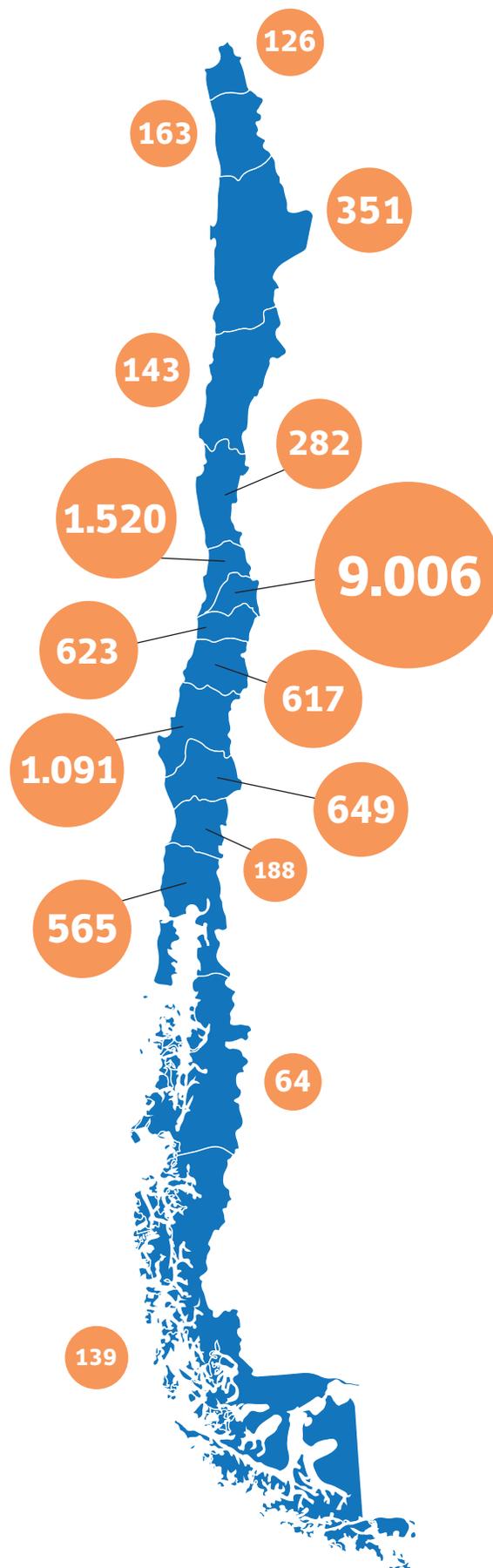


Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Región

La Región Metropolitana es la región que registra el mayor número de accidentes del trabajo en mayo de 2016 con 9.006 casos, lo cual es consistente con el tamaño de su fuerza de trabajo. En términos interanuales, en mayo de 2016 destaca la reducción de los accidentes del trabajo registrada en la X Región de Los Lagos en un 11% y el aumento que se produce en las regiones de Atacama (99%), de Tarapacá (72%) y de Antofagasta (67%).

Accidentes del trabajo por región en mutualidades Mayo de 2016



Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

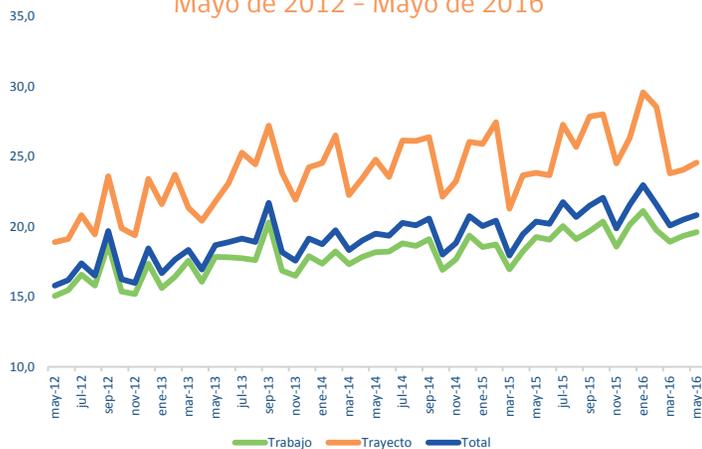
¹ Electricidad, Gas y Agua.

Días perdidos por accidentes

En mayo de 2016 se registraron 20,8 días perdidos promedio por cada accidente. Lo anterior, equivale a un aumento de 2,2% al comparar mayo de 2016 con el mismo mes del año anterior.

Por su parte, los días perdidos promedio por cada accidente del trabajo fueron 19,6 en mayo de 2016, lo que se traduce en un aumento de 1,8% en relación a mayo de 2015. En el caso de los accidentes de trayecto, estos generaron 24,6 días perdidos promedio en mayo de 2016, lo que implica un aumento de 3% respecto al mismo mes del año anterior.

Días perdidos promedio por accidentes en mutualidades Mayo de 2012 - Mayo de 2016



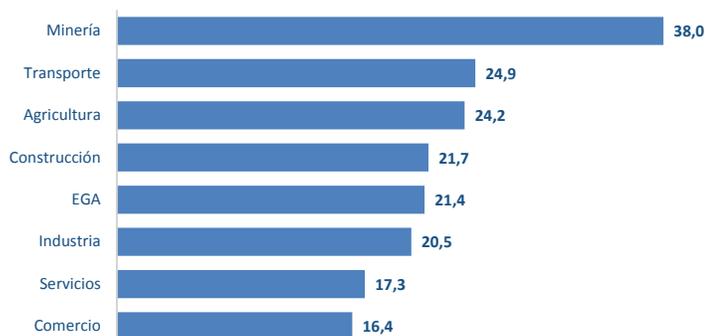
Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

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 38 días perdidos promedio en mayo de 2016. Por otro lado, Servicios y Comercio se ubican bajo el promedio nacional, con 17,3 y 16,4 días perdidos promedio, respectivamente, para dicho mes.

Adicionalmente en el mes de mayo, las actividades de EGA, Comercio y Construcción presentaron disminuciones de 5,6%, 5,2% y 3,1%, respectivamente, en el número promedio de días respecto del mismo mes del año anterior, en tanto el resto de las actividades presentaron aumentos, destacándose Minería y Servicios con 9,9% y 7,2%, respectivamente.

Días perdidos promedio por accidentes del trabajo según actividad económica en Mutualidades Mayo de 2016



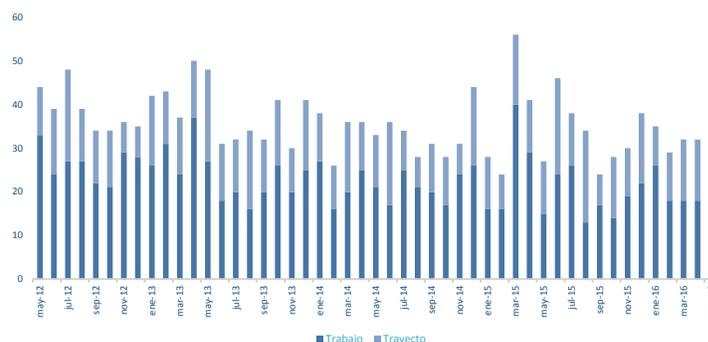
Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Accidentes fatales²

Evolución mensual

En mayo de 2016 se calificaron 29 accidentes fatales, los que se desagregan en 19 accidentes del trabajo (65,5%) y 10 accidentes de trayecto (34,5%)³. La cifra de accidentes fatales de mayo de 2016 representa un aumento en 2 casos con respecto del mismo mes del año anterior (27 casos). Observándose un aumento de 26,7% en los accidentes fatales del trabajo y una disminución de 16,7% en los accidentes fatales de trayecto, comparado con el mismo mes del año anterior.

Accidentes fatales del trabajo y trayecto Mutualidades e ISL Mayo de 2012 - Mayo de 2016



Fuente: RALF SISSESAT

Actividad económica

Las actividades económicas con mayor cantidad de fallecidos por accidentes fatales del trabajo en mayo de 2016 fueron Transporte, Industria y Servicios con 7, 5 y 3 casos fatales, respectivamente.

En fallecidos por accidentes de trayecto, destaca la actividad de Servicios con 4 casos, además de Industria y Construcción con 3 casos cada uno.

Al comparar con mayo de 2015, se puede observar que en el caso de los accidentes del trabajo, Construcción disminuyó en 2 casos fatales y Transporte aumentó en 3 casos fatales.

En relación a los accidentes de trayecto, Agricultura tuvo la mayor disminución con 2 casos, y Servicios aumento en 4 casos.

² Cifras actualizadas al 01 de agosto de 2016.

³ 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.

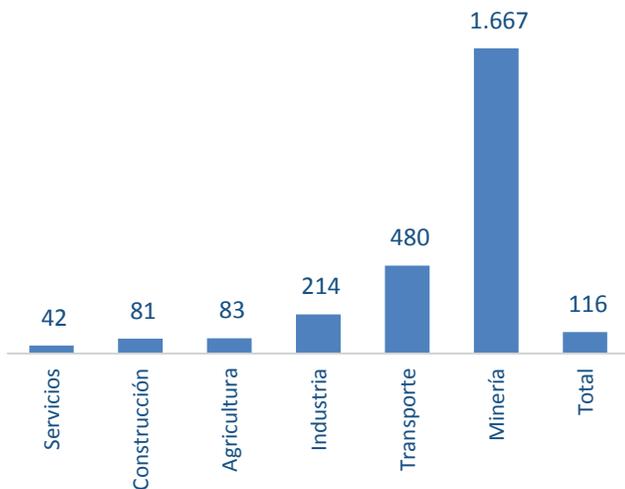
Accidentes fatales del trabajo y trayecto
según actividad económica
Mutualidades e ISL
Mayo de 2015 y Mayo de 2016

Actividades Económicas	Accidentes fatales del trabajo			Accidentes fatales de trayecto		
	Mayo de 2015 (1)	Mayo de 2016 (2)	Diferencia (2) - (1)	Mayo de 2015 (1)	Mayo de 2016 (2)	Diferencia (2) - (1)
Agricultura	1	1	0	2	0	-2
Minería	0	1	1	0	0	0
Industria	4	5	1	2	3	1
EGA	0	0	0	0	0	0
Construcción	4	2	-2	4	3	-1
Comercio	0	0	0	0	0	0
Transporte	4	7	3	0	0	0
Servicios	2	3	1	0	4	4
Total	15	19	4	8	10	2

Fuente: RALF SISESAT

El índice de letalidad⁴ indica que en nuestro país durante el mes de mayo de 2016 ocurrieron 116 casos fatales cada 100.000 accidentes del trabajo. Al respecto, la actividad de Minería es la que registra la mayor letalidad en los accidentes del trabajo. Por otro lado, la actividad de Servicios es la que registra la menor letalidad en sus accidentes del trabajo en dicho mes.

Letalidad de accidentes del trabajo según actividad económica en mutualidades / Mayo de 2016
(accidentes fatales del trabajo / accidentes del trabajo) x 100.000



Fuente: RALF SISESAT

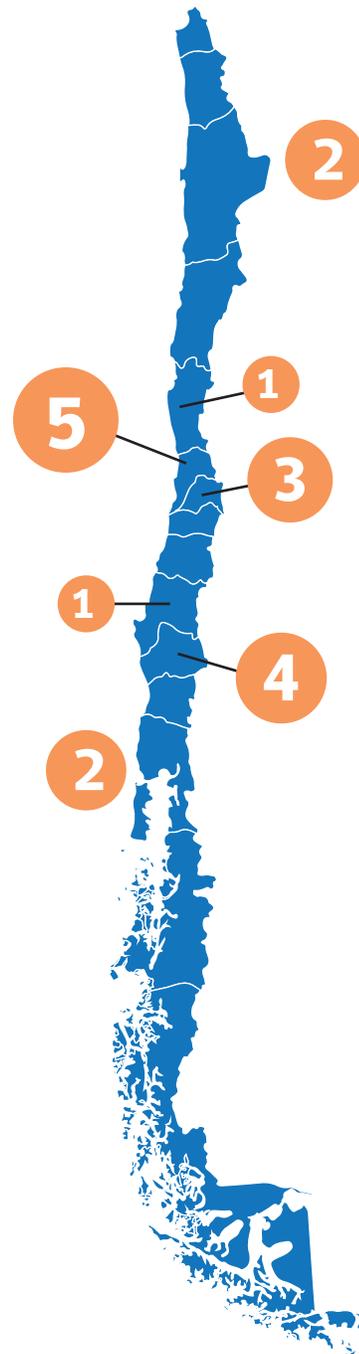
⁴ Número de casos fatales cada 100.000 accidentes.

⁵ En la figura no aparecen las actividades económica EGA, ni Comercio pues no presentaron accidentes fatales en mutualidades en mayo de 2016. Además, no es posible incluir al ISL, ya que no se cuenta con datos de accidentes del trabajo para el cálculo del índice de letalidad, para este organismo administrador.

Región

En Mayo de 2016, la Región de Valparaíso presentó 5 casos fatales, la Región de La Araucanía 4 casos, la Región Metropolitana 3 casos, las Regiones de Antofagasta y de Los Lagos 2 casos cada una y las Regiones de Coquimbo y del Biobío 1 caso fatal cada una. Cabe señalar que queda fuera de este análisis un caso fatal que ocurrió en el extranjero.

Accidentes fatales del trabajo por región
Mutualidades e ISL
Mayo de 2016



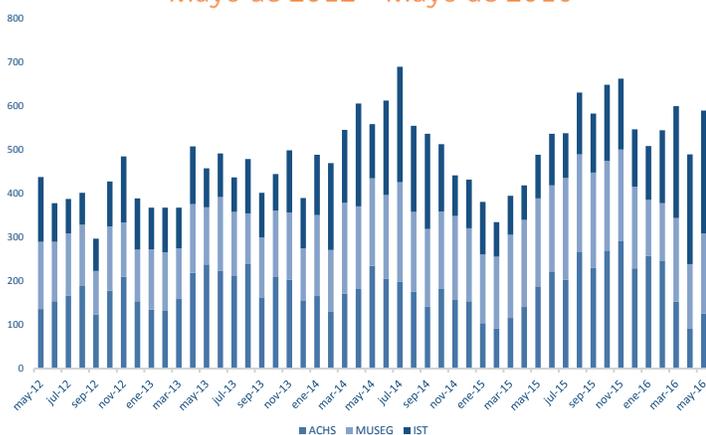
Fuente: RALF SISESAT

Enfermedades profesionales

Evolución mensual

En mayo de 2016 se diagnosticaron 590 enfermedades profesionales en las mutualidades, lo que implicó un aumento del 21% respecto a mayo de 2015. Al respecto, 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. El aumento interanual en los diagnósticos de enfermedades profesionales se produce en el IST con un 181%. Respecto de la ACHS y la MUSEG, se observan disminuciones de 33% y 9%, respectivamente, en relación a mayo de 2015.

Enfermedades profesionales diagnosticadas en mutualidades Mayo de 2012 - Mayo de 2016



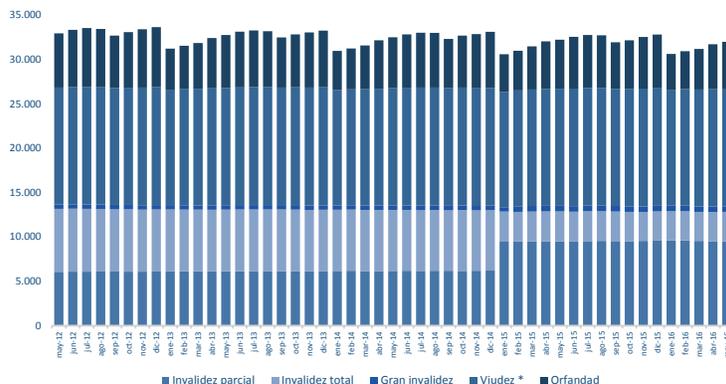
Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Prestaciones económicas

Pensiones vigentes

En el mes de mayo de 2016 se encontraban vigentes 32.435 pensiones. Estas pensiones se descomponen en Invalidez parcial (9.528), Invalidez total (3.300), Gran invalidez (625), Viudez (11.957), Madres de hijo de filiación no matrimonial (1.305), Orfandad (5.273) y Otras pensiones (447).

Pensiones vigentes de la Ley N° 16.744⁶ Mutualidades e ISL Mayo de 2012 - Mayo de 2016



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

Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

Subsidios e indemnizaciones

En mayo de 2016 se iniciaron 26.741 subsidios por accidentes del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales en las Mutualidades e ISL. Dicha cifra registró un aumento de 57% respecto a mayo de 2015.

Por su parte, el número de indemnizaciones por accidentes del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales fue de 386 en mayo de 2016, con un aumento de 12% respecto al mismo mes del año anterior.

Monto de beneficios

En mayo de 2016, el monto promedio pagado por día de subsidio ascendió a \$19.456. Por su parte, el monto promedio pagado por indemnización fue de \$2.699.082 en mayo de 2016. Por último, el monto promedio pagado por pensiones osciló entre \$75.355 (Orfandad) y \$370.423 (Gran invalidez) en el mismo mes.

Monto promedio de beneficios y días pagados por subsidios Mutualidades e ISL Mayo de 2015 - Mayo de 2016 (\$ de mayo de 2016)⁷

	may-2015	jun-2015	jul-2015	ago-2015	sep-2015	oct-2015	nov-2015	dic-2015	ene-2016	feb-2016	mar-2016	abr-2016	may-2016
Monto promedio pagado por día de subsidio⁸ (\$)	17.435	17.394	17.398	17.826	17.291	17.567	18.024	18.340	18.643	18.345	19.055	19.431	19.456
Monto promedio pagado por indemnización⁹ (\$)	2.339.840	2.518.208	2.705.628	2.844.746	2.765.053	2.777.770	2.470.153	2.945.221	2.759.776	2.635.796	2.538.169	2.836.696	2.699.082
Monto promedio de pensiones vigentes^{10,11} (\$)	168.140	164.647	164.914	161.840	163.722	163.509	161.819	170.199	172.473	174.109	170.765	173.848	169.503
<i>Invalidez parcial</i>	183.957	179.824	182.084	180.730	182.344	178.663	180.610	194.964	185.635	189.522	186.896	188.001	187.315
<i>Invalidez total</i>	299.188	294.184	299.958	293.162	285.397	298.436	285.966	306.027	303.267	301.474	293.205	297.488	295.188
<i>Gran invalidez</i>	378.215	375.415	379.393	370.103	366.268	371.215	386.273	375.699	372.512	375.683	338.889	369.143	370.423
<i>Viudez</i>	156.772	154.727	154.099	149.587	149.907	151.453	148.864	155.228	155.262	155.763	155.359	159.188	156.022
<i>Orfandad</i>	69.292	69.840	66.935	66.259	67.667	65.719	70.528	71.885	67.096	74.542	77.547	88.047	75.355

Fuente: Boletines Estadísticos SUSESO

⁶ En enero de 2015, 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 como pensiones de invalidez total.

⁷ Para deflactar se utiliza el IPC.

⁸ Monto de subsidios pagados / N° de días de subsidios pagados.

⁹ Monto total de indemnizaciones pagadas / N° de indemnizaciones pagadas.

¹⁰ Incluye administración delegada.

¹¹ Monto total de pensiones vigentes pagadas / N° de pensiones vigentes.

Cobertura

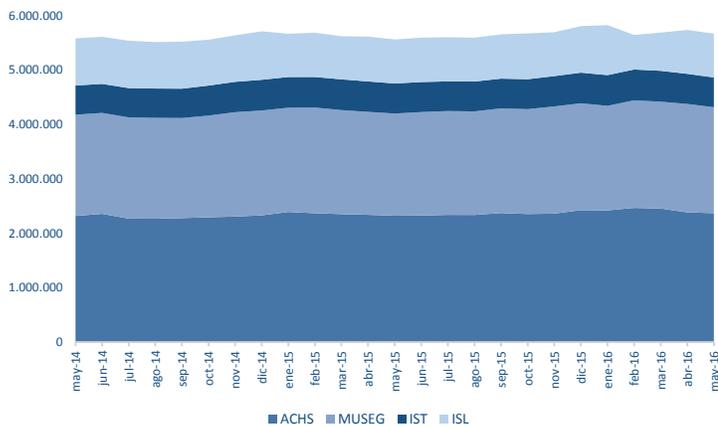
Evolución mensual

Los trabajadores protegidos por el seguro de la Ley N° 16.744 en mayo de 2016 fueron 5.669.278 en las Mutualidades e ISL, lo que equivale a 70% de los trabajadores ocupados en el país. Lo anterior, representó un aumento de 1,9% o de 106.746 trabajadores más que en mayo de 2015.

Al desglosar por organismo administrador, se observa que la MUSEG registró el mayor aumento interanual de 3,8%, y la ACHS aumentó un 2% en sus trabajadores protegidos. Por otra parte, el IST y el ISL presentaron disminuciones de 1,2% y 0,4%, respectivamente, lo anterior respecto del mismo mes de año anterior.

La participación de los distintos organismos administradores en mayo de 2016 no evidenció fuertes cambios comparado con el mes anterior. Al respecto, la ACHS concentró a 41,8% de los trabajadores protegidos. Por su parte, la MUSEG, ISL e IST protegen a 34,4%, 14,2% y 9,6 de los trabajadores, respectivamente.

N° de trabajadores protegidos
Mutualidades e ISL
Mayo de 2014 - Mayo de 2016



Fuente: Boletines Estadísticos SUSES0

Remuneraciones

En mayo de 2016 la remuneración imponible promedio de los cotizantes del seguro de la Ley N° 16.744 fue de \$ 650.663. El organismo administrador con mayor remuneración imponible promedio es la ACHS con \$ 710.516 en mayo de 2016. Por otro lado, el ISL presenta la menor remuneración imponible promedio por cada trabajador cotizante con \$ 461.201.

Remuneración promedio en mutualidades e ISL
Mayo de 2016
(Remuneración Imponible / Cotizantes)



Fuente: Boletines Estadísticos SUSES0

Conoce otras publicaciones, investigaciones y proyectos en www.suseso.cl



puedes solicitar este boletín al correo publicaciones@suseso.cl