



“INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO”

Diciembre 2012
Primera Edición

EDITOR RESPONSABLE

Luis Caroca Marchant, Instituto de Salud Pública de Chile

AUTORES

Luis Caroca Marchant, Instituto de Salud Pública de Chile

Manuel Parra Garrido, Universidad Ludwig Maximilians

EXPERTOS PARTICIPANTES EN LA ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO.

María Elisa Ansoleaga Moreno, Universidad Diego Portales

Celina Carrasco Oñate, Dirección del Trabajo

Rodrigo Cornejo Chávez, Universidad de Chile

María Soledad Elizalde Soto, Instituto de Seguridad Laboral

Nora Gray Gariazzo, Universidad de Valparaíso

Paulina Hernández Albrecht, Sociedad Chilena de Ergonomía

Amalia Mauro Cardarelli, Centro de Estudios de la Mujer – Proyecto Araucaria

Mariela Moya Inostroza, Instituto de Seguridad del Trabajo

Carolina Reynaldos Quinteros, Universidad Católica del Maule

Sandra Rodríguez Vera, Mutual de Seguridad

Angélica Salinas Banderas, Instituto de Seguridad del Trabajo

Alejandra Sallato Espinosa, Asociación Chilena de Seguridad

Juan Pablo Toro Cifuentes, Universidad Diego Portales

Wilson Vielma Ayala, Mutual de Seguridad

Para citar el presente documento:

Instituto de Salud Pública de Chile, "Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo", 2012. Primera versión.

Para consultas o comentarios, se solicita ingresar a la página del Instituto de Salud Pública de Chile,

<http://www.ispch.cl/saludocupacional>, o la sección OIRS, Link directo: <http://www.ispch.cl/oirs/index.htm>.

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| I.- Antecedentes..... | 5 |
| II.- Marco Teórico..... | 5 |
| III.- Objetivos..... | 6 |
| IV.- Alcance, Población Objetivo y Usuarios. | 6 |
| V.- Características del Instrumento. | 6 |
| VI.- Modo de Aplicación del Instrumento..... | 9 |
| 6.1.- Generalidades..... | 9 |
| 6.2.- Aspectos claves. | 10 |
| 6.3.- Proceso de aplicación. | 10 |
| 6.4.- Forma de llenado del Instrumento. | 10 |
| 6.5.- Definición de la unidad de análisis. | 11 |
| 6.6.- Sobre los responsables del análisis y almacenamiento de los datos..... | 11 |
| VII.- Bibliografía. | 12 |
| VIII.- Anexos. | 13 |
| 8.1. Ficha datos empresa. | 13 |
| 8.2. Ficha datos encuestador y encuestado. | 14 |
| 8.3. Instrumento | 15 |
| 8.4. Definiciones de las Dimensiones del Instrumento..... | 25 |

AGRADECIMIENTOS:

Para el desarrollo de esta Guía fueron fundamentales las siguientes colaboraciones:

- Michel Vézina, Investigador del Instituto Nacional de Salud Pública de Québec y de Universidad Laval (Canadá), quién trajo a Chile la propuesta de un instrumento para caracterizar en forma preliminar las medidas de prevención de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, que habían desarrollado y puesto en práctica en Canadá.
- Proyecto Araucaria, sobre Trabajo, Género y Salud Mental en Chile, desarrollado por el Centro de Estudios de la Mujer, Universidad de Québec (Montreal), Universidad de Ottawa, Universidad Laval (Canadá), quiénes realizaron una primera traducción del instrumento utilizado en Québec.
- A las instituciones de los profesionales, investigadores y académicos que colaboraron participando en los debates y conclusiones del Panel de Expertos.
 - Dirección del Trabajo.
 - Universidad Católica del Maule.
 - Universidad de Chile.
 - Universidad Diego Portales.
 - Universidad de Valparaíso.
 - Asociación Chilena de Seguridad.
 - Instituto de Seguridad Laboral.
 - Instituto de Seguridad del Trabajo.
 - Mutual de Seguridad.
 - Centro de Estudios de la Mujer – Proyecto Araucaria.
 - Sociedad Chilena de Ergonomía.

A todos ellos, nuestro agradecimiento por el esfuerzo desplegado, que ha culminado en esta guía que se entrega para su uso.

"INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO"

I.- ANTECEDENTES.

Durante el año 2009 el Departamento de Salud Ocupacional del Instituto de Salud Pública de Chile, organizó y coordinó un trabajo con un Comité de Expertos en Riesgo Psicosocial Laboral. Los resultados del trabajo realizado por los expertos, fue la validación de contenido de un instrumento de evaluación de medidas para la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

En esa oportunidad, se generó un marco teórico a partir de la definición de riesgo psicosocial, identificando las dimensiones más críticas y relevantes de la organización del trabajo y de las relaciones laborales que han demostrado tener un impacto negativo o positivo sobre la salud física o mental de trabajadores y trabajadoras.

Este instrumento tiene como objetivo evaluar las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo, detectando las principales dimensiones de riesgo y entregando a su vez, sugerencias para la intervención.

El "Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" está diseñado para ser utilizado en empresas y para ser aplicado por una amplia gama de profesionales del ámbito de la salud ocupacional, entre los que destacan los expertos en prevención de riesgos de las empresas y los profesionales del ámbito de la salud mental; ya sea de organismos públicos o privados que trabajan en la prevención de los riesgos en el trabajo.

II.- MARCO TEÓRICO.

2.1.- Riesgos Psicosociales en el Trabajo.

Se define como Riesgo Psicosocial en el Trabajo a las características de la organización del trabajo, de las relaciones y de la cultura del trabajo, que pueden afectar el bienestar de trabajadores y trabajadoras, por lo tanto, los factores psicosociales están presentes en todos los lugares de trabajo, en tanto exista una organización del trabajo y una relación laboral con su propia cultura del trabajo.

Las maneras que adopta la relación laboral y que se organiza el trabajo, pueden favorecer la salud de las personas o ser un factor de riesgo.

Los riesgos son los factores; los efectos de dichos riesgos se pueden observar en el plano de la salud mental, salud cardiovascular, sistema músculo esquelético, conductas preventivas, resultados productivos, etc.

Ampliando en el concepto, el Riesgo Psicosocial alude a un conjunto de condiciones relacionadas con la organización y contenido de las tareas, con los procedimientos y métodos de trabajo, así como las relaciones entre los trabajadores y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la posibilidad de experimentar tensión psíquica, en desmedro del rendimiento y la productividad, lo que una vez acumulada residualmente, será un precursor de los trastornos o problemas de salud.

Entre los factores específicos que reportan estrés en el trabajo se incluyen: la falta de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), la carga de trabajo (cantidad, complejidad, las presiones de tiempo), las disfunciones de rol (conflicto y la ambigüedad), relaciones con los demás (acoso,

el apoyo social, el reconocimiento), las perspectivas de carrera (promoción, la precariedad, la degradación), el clima o la cultura (de comunicación, la estructura jerárquica, la equidad) y la interacción de conciliación trabajo-vida.

Para la medición del riesgo psicosocial se ha usado generalmente un enfoque basado en la percepción de los propios trabajadores y trabajadoras, mediante el uso de encuestas individuales, entrevista en profundidad y entrevistas colectivas o Focus Group. El uso del instrumento de observación externa tiene menos desarrollo al evaluar las medidas de gestión fundamentales en el marco de la prevención del riesgo psicosocial en las empresas, y que puedan ser objetivadas a través de un medio de verificación de la presencia o ausencia de cada condición señalada y corroborado por la empresa y trabajadores.

El instrumento que se presenta está basado en un instrumento de evaluación externa desarrollado en el Instituto Nacional de Salud Pública de Québec, Canadá, denominado Matriz de Identificación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, que fue adaptado a Chile por el Instituto de Salud Pública de Chile, en conjunto con un Comité de Expertos en Riesgo Psicosocial Laboral.

III.- OBJETIVOS.

- a) Evaluar las medidas o gestión adoptadas por las empresas, en el ámbito de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo.
- b) Establecer las brechas existentes en cuanto a la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo, que se logra establecer entre la diferencia de los recursos aportados por el instrumento y el resultado de la evaluación.
- c) Orientar y apoyar a los usuarios de este instrumento, en cuanto a las medidas de gestión e intervención que pueden implementar en las empresas.

IV.- ALCANCE, POBLACIÓN OBJETIVO Y USUARIOS.

Contribuir a evaluar y detectar las medidas adoptadas o la gestión por parte de las empresas en el ámbito de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo, y establecer las brechas con respecto al instrumento, y a la vez apoyar a las empresas en cuanto a las recomendaciones para la intervención.

El "Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" está diseñado para ser utilizado en empresas con más de 25 trabajadores, con fines de evaluación, prevención e investigación. Eventualmente también puede ser usado en organizaciones con menos de 25 trabajadores, para fines preventivos y prácticos, en cuanto a la implementación de medidas.

El Instrumento está diseñado para ser aplicado por profesionales del ámbito de la prevención de riesgos, de la salud mental y riesgos psicosociales y otros involucrados en la gestión de los riesgos en salud ocupacional, y de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de las empresas o instituciones, ya sean públicas o privadas.

V.- CARACTERÍSTICAS DEL INSTRUMENTO.

Basados en marcos teóricos trabajados durante la primera etapa de validación y en un análisis cuidadoso por parte del panel de expertos, se llegó a la propuesta de un Instrumento que permite evaluar las medidas de gestión críticas en el marco de la prevención del riesgo psicosocial en las empresas.

El "Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo" está diseñado para ser utilizado en las empresas con fines de evaluación, prevención e investigación. Su uso requiere conocimiento y capacitación en alguna de las siguientes áreas: prevención de riesgos, salud mental y/o riesgos psicosociales, de parte de quienes lo aplican).

El instrumento está dividido en 16 dimensiones; cada una se corresponde a un factor de riesgo psicosocial. Cada una de las 16 dimensiones posee entre 5 y 16 preguntas, que determinan la característica de la gestión realizada o no realizada, para controlar el factor de riesgo psicosocial. El total de preguntas del Instrumento es de 169. (Anexo N° 3)

Además el Instrumento consta de dos partes, una de antecedentes generales, donde se anotan los datos de la persona entrevistada, como el nombre y lugar de trabajo, y la fecha de la entrevista (Anexo N° 1 y N° 2).

Las definiciones de las dimensiones se encuentran detalladas en el capítulo anexos de esta guía (Anexo N° 4).

A continuación se muestra una tabla con las dimensiones del instrumento y el número de preguntas de cada dimensión (Tabla N°1).

Tabla N°1.

| N° | DIMENSIÓN* | Número de preguntas |
|--------------------|---|---------------------|
| 1. | Estabilidad del empleo | 9 |
| 2. | Ausentismo por enfermedad | 8 |
| 3.1. | Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo | 10 |
| 3.2. | Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo (empresas con más de 25 trabajadores) | 5 |
| 3.3. | Políticas o actividades preventivas de salud y bienestar en el trabajo (empresas con más de 100 trabajadores) | 6 |
| 4. | Políticas contra el acoso laboral | 16 |
| 5. | Programas preventivos contra el acoso sexual | 16 |
| 6. | Programas preventivos contra la violencia física | 11 |
| 7. | Actividades o programas de retorno al trabajo | 10 |
| 8. | Actividades o programas para la conciliación de trabajo y vida familiar | 14 |
| 9. | Carga de trabajo | 13 |
| 10. | Reconocimiento en el trabajo | 7 |
| 11. | Apoyo social de los superiores | 7 |
| 12. | Apoyo social de los compañeros de trabajo | 6 |
| 13. | Libertad para la toma de decisiones | 9 |
| 14. | Información y comunicación | 7 |
| 15. | Programas y actividades de desarrollo y promoción en el trabajo | 9 |
| 16. | Claridad de rol | 6 |
| Total de preguntas | | 169 |

*Definición de las Dimensiones: Anexo n°4

VI.- MODO DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO.

6.1.- Generalidades.

Se aconseja la aplicación de todas las preguntas, sin embargo en algún caso podría no aplicar alguna de ellas, por lo tanto previa decisión del encuestador y del equipo de trabajo, puede suprimirse alguna. Cuando se suprima una pregunta, es necesario dejar consignada esta situación, para efectos de registro y considerarla en aplicaciones futuras del cuestionario.

6.1.1.- Participación de la empresa.

La aplicación del instrumento debe considerarse como primer paso un acuerdo entre los trabajadores y la empresa, institución o complejo laboral en estudio. Lo anterior supone un proceso de información previo sobre las características del Instrumento y de sus objetivos.

Recuerde que cada trabajador tiene sus propios temores y motivaciones al enfrentar una entrevista y contestar el Instrumento.

El proceso de información y respuesta a las dudas será responsabilidad del comité de trabajo creado para tal efecto, con la asesoría que sea necesaria.

6.1.2.- Comité para la aplicación del Instrumento.

Se recomienda la formación de un comité responsable de llevar a cabo todas las actividades relacionadas con la aplicación del instrumento.

El comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) es, en Chile, la unidad básica de la prevención, por lo que estimamos indispensable la inclusión de alguno de sus miembros en este comité, o incluso, del Comité en su totalidad con otros trabajadores y/o representantes de la empresa. La empresa o institución debe partici-

par a través de alguna unidad especializada, como el Departamento o Unidad de Prevención de Riesgos, el experto en prevención asesor de la empresa, o el Departamento de Personal, o bien mediante alguna otra representación. La presencia y participación de directivos o de representantes de la empresa hace que el proceso sea legitimado y motivador. Los trabajadores también pueden quedar representados a través de una organización interna, por ejemplo, sindicato o asociación de funcionarios.

Recuerde, que lo importante es detectar las gestiones que se han realizado, con respecto a los riesgos psicosociales; esto permite gestionar de mejor manera estos riesgos en las empresas.

Contar con esta información y gestionar a partir de esta, beneficia las relaciones laborales entre empresa y trabajadores, mejorando la calidad de vida laboral y la productividad.

Las funciones básicas del comité responsable serán:

- Elaborar y planificar el cronograma y modalidad de la aplicación del Instrumento.
- Difundir la actividad y sensibilizar a todos los involucrados, en especial con respecto a la participación de los trabajadores/as.
- Definir al encargado de recoger y tabular los datos.
- Definir la forma y material del cuestionario, y cómo se garantizará el anonimato.
- Definir a los asesores o expertos para el análisis de los resultados.
- Difundir a quien corresponda los resultados (considerando el anonimato).
- Proponer posibles intervenciones preventivas y solución de problemas.
- Hacer seguimiento y verificar la implementación de las medidas acordadas.
- Proponer una nueva evaluación a futuro con el Instrumento.
- Participar en la generación de las recomendaciones y ayudar a implementarlas.

6.2.- Aspectos claves.

El Instrumento puede ser aplicado por un profesional del ámbito de la prevención de riesgos, del área de la salud mental o de riesgos psicosociales, involucrado en la gestión de riesgos en salud ocupacional o de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la propia organización o bien externo a ella.

La aplicación se debe realizar a un número suficiente de involucrados de la organización, que permita tener claridad en cuanto a la gestión del riesgo en la organización. Se recomienda aplicar el instrumento a un mínimo de 4 personas y para el caso de empresas de más de 100 trabajadores un máximo de 6.

Por ejemplo, se recomienda aplicar el instrumento según el siguiente ordenamiento o criterio, hasta completar 4 o 6 trabajadores:

- a) A lo menos un representante de la empresa del área administrativa (dueño, representante o a quien designe la empresa).
- b) A lo menos un representante de la empresa a nivel de prevención de riesgos (encargado del departamento de prevención de riesgos, asesor en prevención de riesgos de la empresa).
- c) A lo menos un representante del comité paritario por parte de los trabajadores/as.
- d) Un representante de los trabajadores. (del sindicato o gremio más importante constituido formalmente en la organización).
- e) Un/a trabajador/a clave o líder natural al interior de la empresa.
- f) Un/a trabajador/a elegido mediante un mecanismo de azar por el entrevistador.
- g) Un/a trabajador/a voluntario/a que desee participar.

Previamente a la aplicación debe entregarse al entrevistado/a un consentimiento informado, mencionando que la participación es voluntaria y no está sujeta a presiones de ningún tipo, y además de dejar claramente explícito que los datos serán confidenciales, por lo cual las respuestas individuales, solo serán conocidas por el aplicador del instrumento y el equipo coordinador del instrumento, constituido en la organización.

6.3.- Proceso de aplicación.

- **Primer paso:** se deberá contactar a los posibles encuestados/as.
- **Segundo paso:** hacer una reunión en forma individual con la persona a la cual se le aplicará el instrumento, explicándole en qué consiste, y además entregándole la carta de consentimiento informado y de confidencialidad de los datos, la cual debe ser firmada, tanto por el/la entrevistado/a como por el/la entrevistador/a.
- **Tercer paso:** Aplicación del Instrumento: Se recomienda que el lugar donde se realice la entrevista y se contesta el instrumento, sea cómodo y de ser posible en las mismas dependencias del trabajo permanente o cercano a ellas.

6.4.-Forma de llenado del Instrumento.

El responsable podrá modificar los espacios originales de la matriz del Instrumento a aplicar para facilitar la anotación, esto implica en general ampliar el espacio de la columna "medios de verificación". Las anotaciones son de 3 características:

- a) La columna de opción **SI**
- b) La columna de opción **NO**
- c) La columna de **Medios de verificación** deber ser llenada, ya sea si la información se ha verificado en forma verbal o mediante un medio escrito explícito. El medio de verificación deber ser descrito y anotar el de mayor fuerza en cuanto a la evidencia (por ejemplo: un documento escrito y formal).

En general los trabajadores que no son representantes de la empresa pueden tener dificultades para acceder a medios de verificación, en ese caso de deberá señalar que el medio de verificación es verbal.

Considere la posibilidad de cambiar algunos conceptos al aplicar este instrumento en instituciones públicas, por otros que resulten más fáciles de interpretar, como por ejemplo, el de "empresas" por "institución" o el de "sindicato" por "gremio" o "asociación", pudiéndose presentar algunas otras situaciones especiales, que el aplicador y el comité responsable deberán resolver.

6.5.-Definición de la unidad de análisis.

La unidad de análisis será la Empresa u Organización. Sin embargo en algunos casos se puede considerar la aplicación del Instrumento en forma descentralizada, lo cual significa que en aquellas empresas que cuenten con más de una faena, se pueda aplicar el instrumento en cada una o agrupando algunas de ellas.

Por ejemplo, en empresas u organizaciones que tengan menos de 50 trabajadores, se recomienda hacer un solo estudio, facilitando de esta manera el anonimato y confidencialidad de los datos, independiente del número de faenas.

6.6.- Sobre los responsables del análisis y almacenamiento de los datos.

El responsable del análisis de los datos puede ser el mismo comité encargado, los expertos en prevención, o bien los responsables designados por este comité, ya sea de mutualidades de empleadores, expertos en prevención de la empresa u otros profesionales ya sea internos o externos a la organización. Se recomienda mantener los datos por un tiempo determinado, para contrastar los resultados con una nueva aplicación del instrumento en el futuro.

Se recomienda hacer el análisis de los resultados mediante la participación de un equipo interdisciplinario, el cual idealmente debe estar integrado por un profesional de la salud mental (psicólogo) con experiencia laboral, y un experto en prevención de riesgos; sin perjuicio de que puedan ser analizados en forma concreta o práctica por los mismos empleadores y trabajadores de la empresa.

VII.- BIBLIOGRAFÍA.

1. Danish Working Environment Authority. Guidance tool for office and administration (sf).
2. Houtman, I., Jettinghoff, K., Cedillo, L. Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries. WHO Protecting Workers` Health Series N°6, 2007.
3. Leka, S., Cox, T. (ed). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF Consortium, UK, 2008.
4. Messing, K., Stellman, J. Sex, Gender and Women`s Occupational Health: The importance of considering mechanism. Environmental Research, 2006, 101(2): 149-182. 2008.
5. Parra, M. Catálogo bibliográfico de investigaciones publicadas sobre estrategias de intervención en salud mental y trabajo. CEM – Proyecto Araucaria, 2008.
6. Polit, D. y Hunger, B. Investigación científica en ciencias de la salud. McGraw Hill – Interamericana, México, 2000.
7. Proyecto Araucaria. Instrumento de Caracterización Preliminar de un lugar de trabajo desde la perspectiva de la salud psicológica en el trabajo. Proyecto Araucaria, con la colaboración de UCYMAT, Dirección del Trabajo y CINBIOSE, Montreal, Canadá (sf).
8. Streiner, D. y Norman, G. Health Measurement Scales. A practical guide to their Oxford University Press. UK. 1995.
9. Superintendencia de Seguridad Social. SUSESO – ISTAS 21. Cuestionario de evaluación de riesgos Psicosociales en el trabajo. Manual de Uso. Superintendencia de Seguridad Social, Chile, 2009.
10. Vézina, M. y Chénard, C. Grille d`identification des risques psychosociaux au travail. Institut National de Santé. Publique du Québec, Canadá, 2009.

Anexo Nº2:

FICHA DATOS ENCUESTADOR Y ENCUESTADO.

Fecha: ___/___/___

| DATOS DEL ENCUESTADOR | |
|-----------------------|--|
| Nombre: | |
| Rut: | |
| Dependencia: | |
| DATOS DEL ENCUESTADO | |
| Nombre: | |
| Rut: | |
| Años en la Empresa: | |

OBSERVACIONES:

1. _____

2. _____

3. _____

OTRAS: _____

Anexo N°3:

**INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO.**

EMPRESA: _____

FECHA: ____/____/____

| 1 | DIMENSIÓN ESTABILIDAD DEL EMPLEO | SI | NO | Medio de verificación |
|----|---|----|-----|-----------------------|
| V1 | Todos los contratos son de tipo indefinidos. | | | |
| V2 | Existe un porcentaje de contratos por obra o faena. | | | |
| V3 | Todos los contratos están escriturados. | | | |
| V4 | Existe un porcentaje de trabajadores subcontratados. | | | |
| V5 | Existen trabajadores contratados a tiempo parcial. | | | |
| V6 | Han ocurrido despidos en forma regular en el último año. | | | |
| V7 | Existen puestos de trabajo que son temporales. | | | |
| V8 | La mayor parte del salario de los trabajadores es fija. | | | |
| V9 | La empresa ha tenido reducción de personal frecuente y no programada. | | | |
| 2 | DIMENSIÓN AUSENTISMO POR ENFERMEDAD | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La empresa posee un registro formal de ausencias por enfermedad. | | | |
| V2 | La empresa conoce las principales causas de ausencias por enfermedad. | | | |
| V3 | El ausentismo por enfermedad en el último año se ha caracterizado por una: a) Alza. b) Reducción. c) Mantención. | a | b c | |
| V4 | La empresa ha implementado medidas de apoyo para reducir el ausentismo por enfermedad. | | | |
| V5 | La empresa ha implementado medidas de apoyo para facilitar el retorno de trabajadores después de una ausencia por enfermedad. | | | |
| V6 | Las licencias por enfermedad son predominantemente de: a) Menos de 10 días. b) Más de 10 días. | a | b | |
| V7 | La empresa implementa medidas salariales como los/as trabajadores/as que tienen alto ausentismo. | | | |
| V8 | Se han realizado estudios en relación a las causas más importantes de ausentismo. | | | |

| 3.1 | DIMENSIÓN POLÍTICAS Y ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO | SI | NO | Medio de verificación |
|-----|---|----|----|-----------------------|
| V1 | La empresa cuenta con un reglamento de higiene y seguridad. | | | |
| V2 | La empresa cumple con las obligaciones legales básicas. (CPHS – Dpto. prevención de Riesgos). | | | |
| V3 | La empresa ejecuta un programa regular de información de los riesgos del trabajo. | | | |
| V4 | Existe un programa escrito para la prevención de riesgos del trabajo. | | | |
| V5 | En él último año se hizo una evaluación formal y/o mediciones de los riesgos del trabajo. | | | |
| V6 | Los trabajadores han recibido atención médica preventiva de acuerdo a los riesgos existentes, en el marco de la Ley 16.744 | | | |
| V7 | Existe un programa de bienestar para todos los trabajadores. | | | |
| V8 | Se han tomado medidas para que todos conozcan los beneficios del programa de bienestar. | | | |
| V9 | Se promueve y facilita que los trabajadores hagan uso del examen preventivo de salud. | | | |
| V10 | La empresa lleva la información básica para el cómputo de las tasas de frecuencia y de gravedad de los accidentes y enfermedades profesionales. | | | |
| 3.2 | DIMENSIÓN POLITICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN EMPRESAS CON MÁS DE 25 TRABAJADORES. | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | Funciona el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. | | | |
| V2 | El CPHS asesora e instruye a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección. | | | |
| V3 | El CPHS vigila el cumplimiento tanto por parte de la empresa como de los trabajadores de las medidas de prevención. | | | |
| V4 | El CPHS investiga las causas de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa. | | | |
| V5 | El CPHS indica la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales. | | | |
| 3.3 | DIMENSIÓN POLÍTICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO EN EMPRESAS CON MÁS DE 100 TRABAJADORES | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | Existe un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales dirigido por un experto profesional en prevención de riesgos. | | | |

| | | | | |
|----------|---|-----------|-----------|------------------------------|
| V2 | El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de reconocimiento y evaluación de riesgos. | | | |
| V3 | El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de control de riesgos en el ámbito o medios de trabajo. | | | |
| V4 | El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de acción educativa de prevención y de promoción mediante la capacitación de los trabajadores. | | | |
| V5 | El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de registro de información y evaluación estadística de resultados. | | | |
| V6 | El DPRP asesora y desarrolla acciones en materias de apoyo técnico a los comités paritarios, supervisores y líneas de administración técnica. | | | |
| 4 | DIMENSIÓN POLITICAS CONTRA EL ACOSO LABORAL | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La empresa cuenta con una política escrita para la prevención del acoso laboral. | | | |
| V2 | Existe un programa escrito que considera actividades concretas para la prevención del acoso laboral. | | | |
| V3 | Se han ejecutado actividades de capacitación o información para la prevención del acoso laboral en el último año incluyendo a niveles gerenciales o directivos. | | | |
| V4 | Existe un mecanismo formalizado conocido por todos, para la denuncia de acoso laboral. | | | |
| V5 | Existen procedimientos establecidos para la investigación interna de acoso laboral. | | | |
| V6 | El mecanismo de denuncia existente garantiza confidencialidad. | | | |
| V7 | Se encuentran establecidas las medidas y las sanciones en caso de comprobarse la denuncia de acoso laboral. | | | |
| V8 | Existe un mecanismo formalizado para la mediación en casos de acoso laboral. | | | |
| V9 | En la empresa existe un código escrito de conducta en el que se expliciten los comportamientos que están prohibidos. | | | |
| V10 | Están definidas las conductas físicas, verbales y no verbales que se consideran como manifestaciones de acoso laboral. | | | |
| V11 | Los códigos y procedimientos son de fácil acceso para quien desee conocerlos o consultarlos. | | | |
| V12 | Existe un registro de los procedimientos realizados. | | | |
| V13 | Existen garantes de la empresa para asegurar imparcialidad en la investigación del acoso laboral. | | | |

| | | | | |
|----------|--|-----------|-----------|------------------------------|
| V14 | Se toman medidas precautorias para proteger la identidad de los involucrados | | | |
| V15 | Existe un registro estadístico de denuncias e identificación por sexo y áreas. | | | |
| V16 | Existe un procedimiento de resolución de conflictos. | | | |
| 5 | DIMENSIÓN PROGRAMAS PREVENTIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La empresa cuenta con una política escrita para la prevención de acoso sexual. | | | |
| V2 | Existe un reglamento sobre acoso sexual en la empresa. | | | |
| V3 | En esta empresa se ha sabido de casos de acoso sexual hacia trabajadoras (es). | | | |
| V4 | Existe un programa que considere actividades concretas para la prevención de acoso sexual. | | | |
| V5 | Están definidas las conductas no verbales, verbales y físicas, que se consideran como manifestaciones de acoso sexual. | | | |
| V6 | Se han ejecutado actividades de capacitación o información para la prevención del acoso sexual en el último año incluyendo a niveles gerenciales o directivos. | | | |
| V7 | Existe un mecanismo formalizado conocido por todos para la denuncia del acoso sexual. | | | |
| V8 | Existe un procedimiento para realizar una investigación interna del acoso sexual. | | | |
| V9 | El mecanismo existente garantiza confidencialidad. | | | |
| V10 | Las conductas de acoso sexual son denunciadas ante los organismos competentes. | | | |
| V11 | Las conductas de acoso sexual comprobadas, son objeto de sanción administrativa por parte de la empresa. | | | |
| V12 | Las víctimas de acoso sexual reciben apoyo de la empresa para mantener su trabajo y bienestar. | | | |
| V13 | Se toman medidas para difundir la reglamentación. | | | |
| V14 | Existen medidas precautorias para proteger la identidad de los involucrados. | | | |
| V15 | Existe un registro de denuncias. | | | |
| V16 | En la empresa existen sanciones para los(as) denunciante(s) en caso de comprobarse que una denuncia de acoso sexual ha sido falsa. | | | |

| 6 | DIMENSIÓN PROGRAMA PREVENTIVOS DE LA VIOLENCIA FÍSICA | SI | NO | Medio de verificación |
|-----|---|----|----|-----------------------|
| V1 | La empresa cuenta con una política escrita para la prevención de la violencia física. | | | |
| V2 | Existe un programa escrito que considera actividades concretas para la prevención de la violencia física. | | | |
| V3 | Existe un registro de los casos de violencia física y sus consecuencias. | | | |
| V4 | La empresa ha evaluado el registro de exposición a violencia por parte de terceros ajenos a la empresa (usuarios, clientes, y proveedores, por ejemplo) | | | |
| V5 | La empresa cuenta con programas y/o mecanismos para prevenir la violencia por parte de terceros ajenos a la empresa. | | | |
| V6 | Se han ejecutado actividades de capacitación o información para la prevención de la violencia física en el último año incluyendo a niveles gerenciales o directivos. | | | |
| V7 | Existe un mecanismo formalizado conocido por todos para las denuncias de violencia física. | | | |
| V8 | El mecanismo existente garantiza confidencialidad frente a las denuncias de violencia física. | | | |
| V9 | En esta empresa existen medidas de apoyo posterior a un posible episodio de violencia física (ej.: derivación a un centro de salud de apoyo psicológico al trabajador (a) o a su familia, etc.) | | | |
| V10 | Existe un mecanismo formalizado para la mediación en casos de violencia física. | | | |
| V11 | Las conductas de violencia física son objetivo de sanción administrativa por parte de la empresa. | | | |
| 7 | DIMENSIÓN ACTIVIDADES O PROGRAMAS DE RETORNO AL TRABAJO. | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La empresa tiene una política institucional escrita de retorno al trabajo después de una licencia médica prolongada. | | | |
| V2 | La empresa tiene un programa funcional y concreto para el retorno al trabajo luego de licencias médicas prolongadas. | | | |
| V3 | La empresa tiene un programa de acogida de los/as trabajadores/as luego de licencias médicas prolongadas. | | | |
| V4 | Existe una política que permita el retorno gradual al puesto de trabajo a aquellos trabajadores/as que han estado con una licencia médica prolongada. | | | |
| V5 | La empresa tiene recursos prácticos para reubicar en otro puesto de trabajo a los/as trabajadores/as que han estado ausentes por un tiempo prolongado y que deban incorporarse en forma gradual a su puesto original. | | | |

| | | | | |
|----------|--|-----------|-----------|-------------------------------|
| V6 | La empresa genera reubicaciones definitivas del trabajador/a en caso de situaciones especiales. | | | |
| V7 | La empresa tiene las posibilidades de facilitar jornadas parciales de trabajo en casos especiales. | | | |
| V8 | Hay antecedentes de trabajadores/as que al retornar de una licencia médica hayan sido acosados/as. | | | |
| V9 | Las jefaturas se contactan con los trabajadores en caso de licencias médicas. | | | |
| V10 | Hay antecedentes de que trabajadores/as al retorno de una licencia médica hayan sufrido perjuicio o menoscabo. | | | |
| 8 | DIMENSIÓN ACTIVIDADES O PROGRAMAS PARA LA CONCILIACIÓN DE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR | SI | NO | Medios de verificación |
| V1 | La empresa otorga facilidades de tiempo para que las personas puedan efectuar trámites. | | | |
| V2 | La empresa tiene un sistema de horarios de entrada y salida flexibles. | | | |
| V3 | La empresa permite que trabajadores y trabajadoras reciban llamadas personales en su trabajo. | | | |
| V4 | La empresa puede llamar a trabajadores y trabajadoras a su hogar en cualquier horario para situaciones de trabajo. | | | |
| V5 | La empresa puede requerir de sus trabajadores/as en cualquier momento del día. | | | |
| V6 | Se otorgan facilidades conocidas por todos en casos de enfermedad de algún familiar. | | | |
| V7 | La empresa ofrece el beneficio de sala de cuna. | | | |
| V8 | La empresa ofrece el beneficio de sala cuna tomando en cuenta las necesidades de las/los trabajadores/as (horarios adecuados, cercanía con el lugar del trabajo o casa u otras situaciones). | | | |
| V9 | La empresa da facilidades en cuanto a horarios adecuados para alimentar a los hijos menores de 2 años. | | | |
| V10 | La empresa proporciona Jardín Infantil. | | | |
| V11 | La empresa proporciona transporte y controla la puntualidad de la partida/salida. | | | |
| V12 | La empresa otorga a trabajadores de ambos sexos un número de días anuales (por ejemplo: 2 a 5) para asuntos familiares (que se usan previo acuerdo con la jefatura). | | | |
| V13 | Los trabajadores se llevan siempre o muchas veces al mes trabajo para terminar en su casa. | | | |
| V14 | Los trabajadores se quedan siempre o muchas veces en el mes trabajando después de la jornada. | | | |

| 9 | DIMENSIÓN CARGA DE TRABAJO | SI | NO | Medio de verificación |
|-----|---|----|----|------------------------|
| V1 | La empresa tiene un programa de evaluación de los riesgos en la empresa. | | | |
| V2 | La empresa realiza evaluaciones de la carga física de trabajo a que están sometidos los trabajadores/as. | | | |
| V3 | La empresa realiza evaluaciones de acuerdo a la carga mental del trabajo a que están sometidos los trabajadores/as. | | | |
| V4 | Existen evaluaciones de los factores físicos y ambientales, por ejemplo de frío, calor, humedad y ruido. | | | |
| V5 | Existe una consideración de las capacidades de los trabajadores para determinar el tipo y distribución de las tareas a desarrollar. | | | |
| V6 | Se realizan horas extraordinarias frecuentemente. | | | |
| V7 | En caso de ausencias de trabajadores por vacaciones o licencias, existen reemplazos para cubrir las tareas. | | | |
| V8 | Existen pausas programadas de a lo menos 10 min. cada una, para que sean utilizadas por los trabajadores durante la jornada laboral. | | | |
| V9 | Se ha evaluado la carga de información que deben manejar los trabajadores/as. | | | |
| V10 | La empresa conoce y aplica los límites de peso máximo de carga humana. | | | |
| V11 | La empresa ha evaluado el manejo manual de cargas y los movimientos repetitivos. | | | |
| V12 | Existen medios auxiliares disponibles para manipular la carga. | | | |
| V13 | El trabajo es desarrollado en horario nocturno. | | | |
| 10 | DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO | SI | NO | Medios de verificación |
| V1 | Existe una política escrita de reconocimiento en el trabajo. | | | |
| V2 | Aunque no existe una política escrita se aplican regularmente medidas de reconocimiento. | | | |
| V3 | Las acciones de reconocimiento quedan registradas en la hoja de vida. | | | |
| V4 | Las personas de esta empresa pueden recibir recompensas materiales en reconocimiento a sus aportes o desempeño. | | | |
| V5 | Los niveles gerenciales directivos y de jefatura han recibido entrenamiento para aplicar medidas de reconocimiento en forma habitual. | | | |

| | | | | |
|-----------|--|-----------|-----------|------------------------------|
| V6 | Existe un proceso de formación continua formalizado y conocido por todos. | | | |
| V7 | En la empresa existe un mecanismo de evaluación continua de los trabajadores/as. | | | |
| 11 | DIMENSIÓN APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La empresa tiene mecanismos formales para que cualquier trabajador/a pueda ser recibido por sus superiores. | | | |
| V2 | Existen procedimientos de trabajo escritos que indican dónde y cómo solicitar ayuda de los superiores en caso de problemas con la tarea. | | | |
| V3 | Existe un mecanismo para recepción de problemas extralaborales de los trabajadores. | | | |
| V4 | Los niveles de mando superior (jefaturas y gerenciales) han recibido entrenamiento formal acerca de la importancia del apoyo social. | | | |
| V5 | Existen horarios disponibles de los superiores para recibir consultas o planteamientos de los trabajadores. | | | |
| V6 | Los superiores informan directamente de los cambios, reconocimientos, metas de la empresa o unidades de trabajo. | | | |
| V7 | Los/as superiores median los conflictos entre trabajadores y con clientes en base a un procedimiento definido explícito y conocido por todos los miembros de la empresa. | | | |
| 12 | DIMENSIÓN APOYO SOCIAL DE LOS/AS COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La empresa dispone de lugares que permitan una reunión autónoma de los trabajadores/as. | | | |
| V2 | En caso de necesidad la empresa da facilidades de tiempo para que los trabajadores se puedan reunir. | | | |
| V3 | Se permite y facilita la existencia de sindicatos. | | | |
| V4 | Existe una política explícita de promover el trabajo en equipo. | | | |
| V5 | Se promueven actividades asociativas extralaborales de los trabajadores (deporte-recreación-cultura). | | | |
| V6 | Existen medidas oficiales para premiar el compañerismo. | | | |
| 13 | DIMENSIÓN LIBERTAD PARA LA TOMA DE DECISIONES | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La organización de los tiempos de trabajo se realiza con participación de los trabajadores/as. | | | |
| V2 | La empresa tiene mecanismo para consultar la opinión de los trabajadores sobre la forma de cómo realizar el trabajo. | | | |

| | | | | |
|-----------|--|-----------|-----------|------------------------------|
| V3 | Los trabajadores tienen libertad para decidir cómo hacer su trabajo. | | | |
| V4 | Los trabajadores tienen influencia en cómo se hacen las cosas en el trabajo (métodos). | | | |
| V5 | Los trabajadores pueden variar el ritmo del trabajo. | | | |
| V6 | Las pausas en el trabajo son determinadas exclusivamente por la empresa. | | | |
| V7 | Los trabajadores pueden hacer pausas cuando lo requieran. | | | |
| V8 | La empresa cuenta con mecanismos formales para estimular la creatividad de los trabajadores. | | | |
| V9 | Los trabajadores en caso de una emergencia familiar pueden ausentarse de su trabajo sin dificultades. | | | |
| 14 | DIMENSIÓN INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | La empresa cuenta con una política de comunicaciones. | | | |
| V2 | Existen canales de comunicación periódica hacia los trabajadores/as. | | | |
| V3 | La empresa organiza reuniones para transmitir y recibir información incluyendo a todos los trabajadores. | | | |
| V4 | Existen mecanismos formales para consultar a los trabajadores. | | | |
| V5 | La empresa revisa regularmente el funcionamiento de la comunicación con sus trabajadores. | | | |
| V6 | La empresa ha tomado las medidas para que todos los trabajadores conozcan la visión y misión. | | | |
| V7 | La empresa se ha asegurado que todos los trabajadores se enteren cuando hay cambios. | | | |
| 15 | DIMENSIÓN PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO | SI | NO | Medio de verificación |
| V1 | En la empresa existe una política de capacitación. | | | |
| V2 | En la empresa existe un programa de capacitación de los trabajadores. | | | |
| V3 | En la empresa es posible ascender en la carrera laboral. | | | |
| V4 | En la empresa existen políticas de promoción para todos los trabajadores/as. | | | |
| V5 | Las políticas de promoción son conocidas y utilizadas por los trabajadores. | | | |

Anexo Nº 4:

Definiciones de las dimensiones del instrumento.

| Nº | DIMENSIÓN | DEFINICIÓN |
|----|---|--|
| 1 | ESTABILIDAD DEL EMPLEO. | Se refiere a la situación de la empresa en materias de contrato, mantención de empleos, remuneración y despidos. |
| 2 | AUSENTISMO POR ENFERMEDAD. | Se refiere a los datos que posee la empresa acerca de la ausencia por motivos de salud. |
| 3 | POLÍTICAS O ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE SALUD Y BIENESTAR EN EL TRABAJO. | Se refiere a programas de prevención y promoción en aspectos de salud ocupacional, salud general y calidad de vida en el trabajo. |
| 4 | POLÍTICAS CONTRA EL ACOSO LABORAL. | Se refiere a los lineamientos generales que orientan los programas, planes y normativas que establecen un procedimiento de prevención, denuncia y sanción del acoso laboral e incluye la mediación de conflictos interpersonales para evitar su cronificación. Se entiende por acoso laboral, a las acciones sistemáticas y repetidas de hostigamiento, en contra de personas específicas dentro de la organización. |
| 5 | PROGRAMAS PREVENTIVOS CONTRA EL ACOSO SEXUAL. | Se refiere a los procedimientos y acciones preventivas, denuncia y sanción, por parte de la empresa, frente a requerimientos de carácter sexual, por cualquier medio y no consentidos por quien los recibe y que amenazan su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. |
| 6 | PROGRAMAS PREVENTIVOS DE LA VIOLENCIA FÍSICA. | Programas y/o acciones de prevención y apoyo frente a la violencia física, siendo esta la exposición a agresiones intencionales, causadas por personas que pertenecen a la empresa o externas a la misma. |
| 7 | ACTIVIDADES O PROGRAMAS DE RETORNO AL TRABAJO. | Se refiere a las acciones programadas por la empresa para facilitar que una persona se reincorpore al trabajo después de un periodo de ausencia por enfermedad, accidente (de origen laboral o común) y licencia maternal, en especial en situaciones de ausencia prolongada. |
| 8 | ACTIVIDADES O PROGRAMAS PARA LA CONCILIACIÓN TRABAJO Y VIDA FAMILIAR. | Acciones programadas por parte de la empresa, que faciliten a trabajadores y trabajadoras, la compatibilidad de las obligaciones laborales con las obligaciones familiares y domésticas. |
| 9 | CARGA DE TRABAJO. | Se refieren a un aspecto de la organización del trabajo que resulta de la cantidad de trabajo a realizar por unidad de tiempo, la demanda de esfuerzo físico y la demanda de esfuerzo psicológico (cognitivo, sensorial y emocional) implicada en la realización del trabajo. |
| 10 | RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO. | Son las medidas formales y actividades informales habituales, existentes para recompensar el esfuerzo de trabajadores y trabajadoras; pudiendo ser medidas salariales, afectivas y promocionales, entre otras. |
| 11 | APOYO SOCIAL DE LOS SUPERIORES. | Se refiere a las acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores, para facilitar la solución de problemas planteados por los trabajadores, frente a temas laborales y extralaborales. |

| | | |
|----|--|--|
| 12 | APOYO SOCIAL DE LOS COMPAÑEROS DE TRABAJO. | Se refiere a las interacciones y recursos, formales o informales que facilitan el apoyo de los compañeros de trabajo para la solución de problemas, laborales y extralaborales. |
| 13 | LIBERTAD PARA LA TOMA DE DECISIONES. | Se refiere en qué medida la organización del trabajo permite ejercer un control sobre la tarea, los ritmos y métodos de trabajo, así como la posibilidad de organizar y planificar la tarea. |
| 14 | INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN. | Se refiere a la existencia de canales de comunicación y mecanismos de consulta para que los trabajadores se mantengan informados en aspectos claves de la empresa y se comuniquen entre ellos y con los mandos superiores. |
| 15 | PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO. | Estrategias adoptadas formalmente por la organización para garantizar la promoción profesional del empleado y su carrera dentro de la empresa, generando conocimientos acordes a los requeridos del propio cargo y del desarrollo personal; además de potenciar el desarrollo de nuevos recursos en los empleos. |
| 16 | CLARIDAD DE ROL. | Se refiere a las medidas formales implementadas para la información sobre el rol del trabajador, a nivel laboral u organizacional, haciendo que este tenga claridad en cuanto a sus responsabilidades en determinadas tareas, y estas se respeten en forma habitual. |