

EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO LABORALES

SOTARMIN MINING S.A.C

2023

Oficinas San Isidro

Fecha de evaluación: 14/12/2022 al 06/06/2023

Informe N°: 237

Autor: Psic. Kevin Vergara Ocaña



ÍNDICE

1. OBJETIVOS	2
2. NORMATIVA LEGAL	2
3. METODOLOGÍA	2
3.1 Método SUSESO ISTAS (Asociación Chilena de Seguridad - ACHS)	2
3.2 Dimensiones y sub dimensiones del Cuestionario SUSESO/ISTAS21	3
3.3 Versiones SUSESO/ISTAS21	5
4. INTERPRETACIÓN	6
5. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN	7
6. MUESTRA	7
7. RESULTADOS	8
7.1 Resultado por dimensiones	8
7.2 Resultado por sub-dimensiones	9
8. INTERPRETACIÓN:	10
8.1 Interpretaciones por dimensiones	10
8.2 Interpretaciones por sub-dimensiones	10
9. CONCLUSIONES	12
7. RECOMENDACIONES	13
11. ANEXOS	15
11.1. Resultados Por Grupo al que pertenece	15
11.2 Ficha Técnica Cuestionario SUSESO - ISTAS 21	18
11.3 Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de Riesgo Disergonómicos / Anexo N° 1, R.M. N° 050-2013-TR	19

INFORME DE EVALUACIÓN DE AGENTES DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. OBJETIVOS

- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales en la empresa.
- Cumplir con la normativa nacional y con el Programa Anual de SST de la empresa.

2. NORMATIVA LEGAL

- Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su modificatoria.
- D.S. 005-2012 TR “Reglamento de la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y su modificatoria.
- R.M. 050-2013 TR “Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del SGSST”.
- Ley N° 30947 “Ley de Salud Mental”.
- D.S N° 007-2020 SA “Reglamento de la Ley N° 30947 Ley de Salud Mental”.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método SUSESO ISTAS (Asociación Chilena de Seguridad - ACHS)

Los factores psicosociales hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionadas al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador(a) y sus condiciones de trabajo. Por lo descrito, es importante distinguir el concepto de Factores Psicosociales con respecto al concepto de Factores de Riesgo Psicosociales y/o Riesgos Psicosociales.

Es un instrumento internacional de origen danés utilizado en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia, y desde finales del año 2009 fue validado científicamente para Chile, es decir para cualquier tipo de trabajo y cualquier tipo de Organización. Es un instrumento basado en evidencias científicas, con una base conceptual, que determina con certeza los factores de organización del trabajo que atañen directamente a la calidad de vida en el trabajo, por ende, en la efectividad Organizacional. Utiliza la técnica del cuestionario individual. Es anónimo y confidencial. Permite la adaptación del cuestionario a la realidad de la Organización a la cual se aplica.

3.2 Dimensiones y sub dimensiones del Cuestionario SUSESO/ISTAS21

El Cuestionario posee 5 grandes dimensiones y 19 sub dimensiones. Las grandes dimensiones son:

- a. **Exigencias psicológicas en el trabajo.** Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo).
- b. **Trabajo activo y desarrollo de habilidades.** En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad).
- c. **Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.** Cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros/as, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo.
- d. **Compensaciones.** Cuando se falta al respeto, se provoca inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
- e. **Doble presencia.** Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo.

Definición de las sub dimensiones

A continuación, se define cada una de las 19 sub dimensiones agrupadas en las 5 dimensiones mayores.

Dimensión: Exigencias psicológicas (D1)

1. Exigencias psicológicas cuantitativas (CU). Cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo o bien una distribución temporal irregular de las tareas.

2. Exigencias psicológicas cognitivas (CO). Exigencias sobre diferentes procesos mentales: atención, memoria, decisiones.
3. Exigencias psicológicas emocionales (EM). Mantenerse emocionalmente distante de la tarea, sobre todo cuando hay que relacionarse a nivel personal con los usuarios que también se expresan emocionalmente, y ante lo que el trabajador puede reaccionar con agobio o “desgaste emocional”.
4. Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE). Demanda de ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente ante la atención de personas.
5. Exigencias psicológicas sensoriales (ES). Exigencias laborales que significan utilizar los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.

Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2)

1. Influencia (IN). Margen de decisión o autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (secuencia de la tarea, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, horarios, elección de compañeros).
2. Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD). Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona.
3. Control sobre los tiempos de trabajo (CT) Posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones.
4. Sentido del trabajo (ST). Más allá de los fines simplemente instrumentales que puede tener el trabajo (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos), el sentido del trabajo consiste en relacionarlo con otros valores o fines trascendentes.
5. Integración en la empresa (IE) Identificación de cada persona con la empresa o institución en general. No se refiere al contenido del trabajo en sí.

Dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3)

1. Claridad de rol (RL) Grado de definición de las acciones y responsabilidades del puesto de trabajo.
2. Conflicto de rol (CR). Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo que pueden generar conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer son diferentes de las normas y valores personales.

3. Calidad de liderazgo (CL). Conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de dirimir conflictos, planificar y distribuir el trabajo en forma equitativa, preocupación por el bienestar de sus subordinados y habilidades de comunicación.
4. Calidad de la relación con superiores (RS). Atributos tanto del jefe directo como de la organización en general que posibilita recibir el tipo de ayuda e información que se necesita y en el momento adecuado para realizar el trabajo.
5. Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC). Relaciones con los compañeros de trabajo que se expresan tanto en formas de comunicación como en la posibilidad de recibir el tipo de ayuda para realizar el trabajo en el momento adecuado, así como el sentido de pertenencia a un equipo.

Dimensión: Compensaciones (D4)

1. Estima (ET) Reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo. Incluye recibir un trato justo. Componente de la dimensión de compensaciones del trabajo integrante del modelo “esfuerzo – compensaciones” y de la “justicia organizacional”.
2. Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC). Preocupación por las condiciones del contrato, estabilidad o renovación, variaciones del sueldo, formas de pago del sueldo, posibilidades de despido y ascenso.
3. Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT). Incluye la inseguridad sobre condiciones de trabajo tales como movilidad funcional (cambios de tareas) y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo.

Dimensión: Doble presencia (D5)

1. Preocupación por tareas domésticas (DP). Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral. Es más frecuente en las mujeres por lo que se produce una inequidad de género.

3.3 Versiones SUSESO/ISTAS21

El cuestionario SUSESO/ISTAS21 es la versión validada en Chile, por la Superintendencia de Seguridad Social, de la edición en castellano del Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Es un instrumento de medición del Riesgo Psicosocial Laboral (RPSL) que

debe ser aplicado con una metodología participativa, resguardando el anonimato, confidencialidad y respeto a los derechos de los trabajadores.

En Chile se validaron dos versiones:

- El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa, corresponde a la versión íntegra de este instrumento. Está diseñado para ser aplicado como herramienta de medición y caracterización del RPSL, con el fin de establecer el nivel de RPSL, diseñar intervenciones, investigación y vigilancia epidemiológica. Esta versión ha sido aplicada en el presente estudio.
- El cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve, corresponde a la versión abreviada del instrumento. Está construido para ser aplicado principalmente como tamizaje, establecer el nivel de RPSL y diseñar intervenciones.

4. INTERPRETACIÓN

Asesoría: Empresa asume el compromiso de realizar la evaluación de factores psicosociales de riesgo laborales, asesorados por psicóloga ocupacional del área de Prevención de Riesgos Laborales de la empresa Rímac Seguros.

Ahora para calcular el nivel de riesgo de cada dimensión, se utiliza la siguiente asignación de puntuación:

- Punto de riesgo: (+1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo alto.
- Punto de seguridad: (-1) Cuando una dimensión obtiene más del 50% de prevalencia en riesgo bajo.
- Punto neutro: (0) Cuando una dimensión no cumple ninguno de los criterios anteriores.

El nivel de riesgo resultante del lugar de trabajo se obtendrá a partir de la sumatoria simple de los puntajes de cada una de las cinco dimensiones del cuestionario:

- Resultado entre (-5) y 0 puntos: Riesgo Bajo
- Resultado entre (+1) y (+3) puntos: Riesgo Medio
- Resultado de (+4) y (+5) puntos: Riesgo Alto

Nivel de riesgo		
Bajo	Medio	Alto
De -5 a 0	De +1 a +3	De +4 a +5

5. DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN

- Asesoría: Empresa asume el compromiso de realizar la evaluación de factores psicosociales de riesgo laborales.
- Sensibilización: La empresa comunica y motiva a sus colaboradores a participar en la evaluación de factores psicosociales de riesgo laborales.
- Evaluación: Consistió en la aplicación virtual del cuestionario psicosocial. Dicha evaluación se ejecutó del 14/12/2021 al 06/01/2022.

6. MUESTRA

- Esta evaluación es de tipo exploratoria y descriptiva, se centra en obtener una aproximación respecto a las condiciones de riesgo psicosocial en el trabajo en la empresa XXXXXX. Fueron consultados los trabajadores que laboran en la sede Oficinas San Isidro. En total fueron evaluados 77 trabajadores.

Tabla N° 1: Distribución de la Población

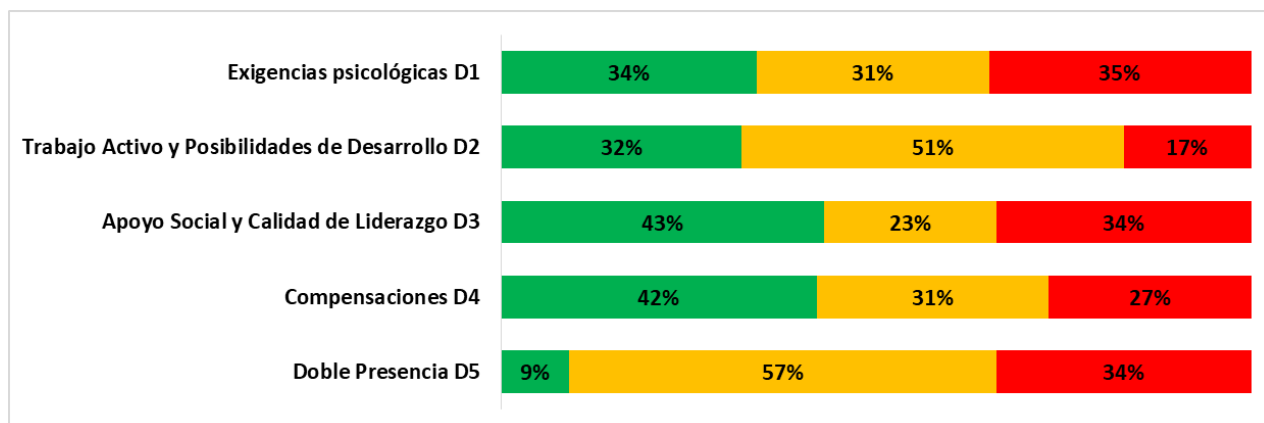
SEXO	CANTIDAD
FEMENINO	19
MASCULINO	58

EDAD	CANTIDAD
ENTRE 26 Y 35	26
ENTRE 36 Y 45	26
ENTRE 46 Y 55	12
MAS DE 55	4
MENOS DE 26	9

¿A QUE GRUPO PERTENECE?	CANTIDAD
LIDERES	20
ADMINISTRATIVOS	7
OPERATIVOS	50

7. RESULTADOS

7.1 Resultado por dimensiones

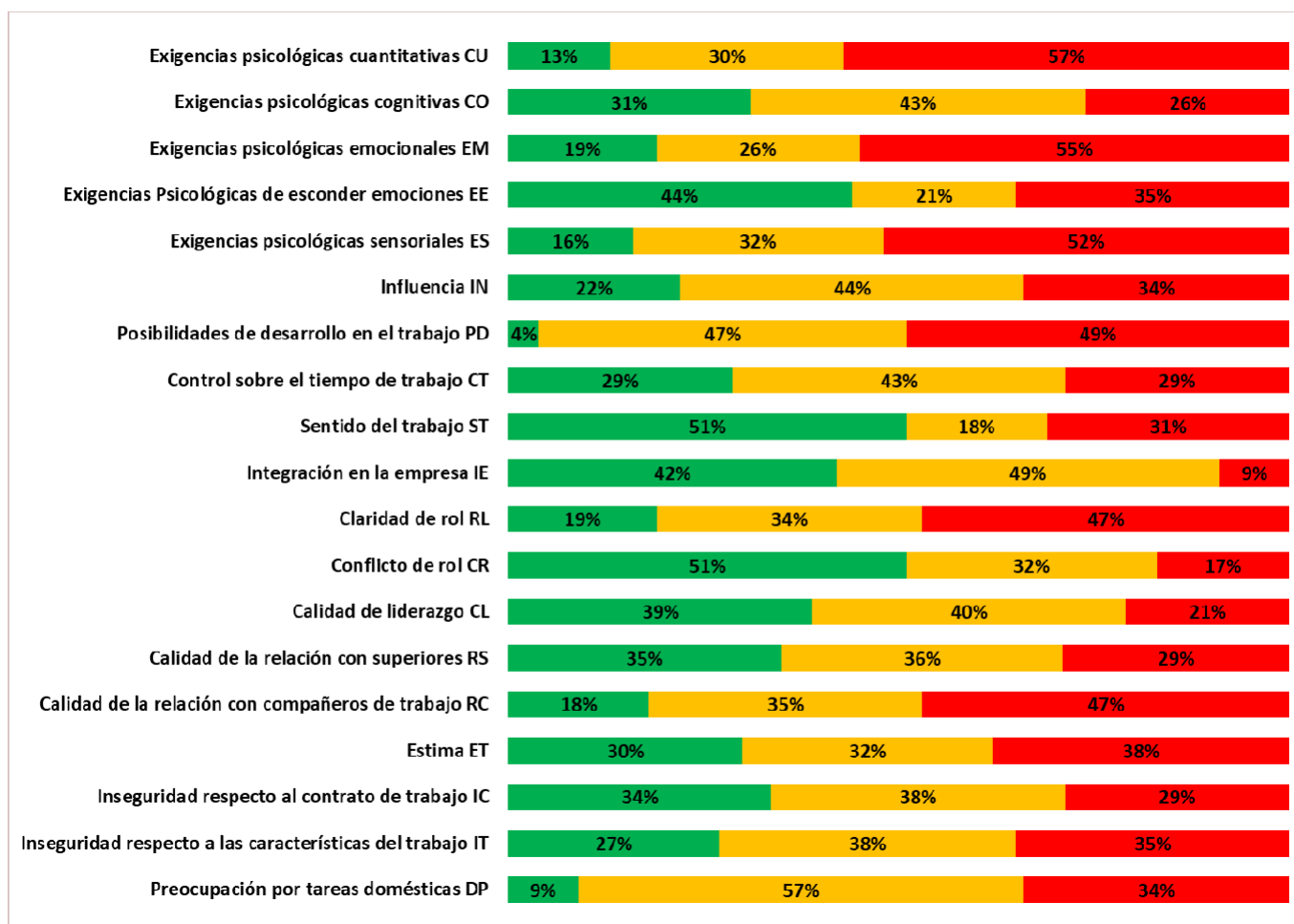


	Desfavorable	Exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud
	Intermedio	Nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud
	Favorable	Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud

DIMENSIÓN	PUNTAJE
Exigencias psicológicas (D1)	0
Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2)	0
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3)	0
Compensaciones (D4)	0
Doble presencia (D5)	0

Total 0 = Riesgo Bajo

7.2 Resultado por sub-dimensiones



	Desfavorable	Exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud
	Intermedio	Nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud
	Favorable	Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud

8. INTERPRETACIÓN:

8.1 Interpretaciones por dimensiones

DIMENSIÓN	NIVEL PREDOMINANTE
Exigencias psicológicas (D1)	Riesgo Medio
Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2)	Riesgo Medio
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3)	Riesgo Medio
Compensaciones (D4)	Riesgo Medio
Doble presencia (D5)	Riesgo Medio

8.2 Interpretaciones por sub-dimensiones

SUB DIMENSIÓN	NIVEL PREDOMINANTE
Exigencias psicológicas cuantitativas (CU): Cantidad o volumen de trabajo exigido sobrepasa el tiempo disponible para realizarlo. Las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo.	Riesgo Alto
Exigencias psicológicas cognitivas (CO): Regular exigencia sobre diferentes procesos mentales: atención, memoria, toma de decisiones.	Riesgo Medio
Exigencias psicológicas emocionales (EM): Dificultad para mantenerse emocionalmente distante de la tarea, sobre todo cuando hay que relacionarse a nivel personal con los usuarios que también se expresan emocionalmente, el trabajador puede reaccionar con agobio o “desgaste emocional”.	Riesgo Alto
Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE): Regular demanda de ocultamiento de las emociones que surgen en el transcurso del trabajo, normalmente ante la atención de personas.	Riesgo Medio
Exigencias psicológicas sensoriales (ES): Alta exigencias laborales para emplear los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.	Riesgo Alto
Influencia (IN):	Riesgo Medio

Regular margen de decisión o autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (secuencia de la tarea, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, horarios).	
Control sobre los tiempos de trabajo (CT): Regular posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones.	■ Riesgo Medio
Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD): Regular oportunidad de desarrollo de habilidades y conocimientos en el trabajo.	■ Riesgo Medio
Sentido del trabajo (ST): Para el colaborador el trabajo posee sentido, es relacionarlo con otros valores o fines trascendentes.	■ Riesgo Bajo
Integración en la empresa (IE): Regular Identificación de cada persona con la empresa o institución.	■ Riesgo Medio
Claridad de rol (RL): Podrían ocurrir exigencias contradictorias en el trabajo y generar conflictos de carácter profesional o ético.	■ Riesgo Medio
Conflicto de rol (CR): No se presentan exigencias contradictorias que puedan generar conflictos de carácter profesional o ético, las exigencias no son diferentes de las normas y valores personales.	■ Riesgo Bajo
Calidad de liderazgo (CL): Conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de dirimir conflictos, planificar y distribuir el trabajo en forma ecuánime, preocupación por el bienestar de sus subordinados y habilidades de comunicación.	■ Riesgo Medio
Calidad de la relación con superiores (RS): Regular posibilidad de los jefes directos o la organización de brindar ayuda e información que se necesita y en el momento adecuado para realizar el trabajo.	■ Riesgo Medio
Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC): Regular relación con los compañeros de trabajo, posible falta de comunicación e información para realizar el trabajo en el momento adecuado. Regular sentido de pertenencia a un equipo.	■ Riesgo Medio
Estima (ET):	■ Riesgo Medio

Regular apoyo o reconocimiento de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo.	
Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC): Regular preocupación por las condiciones del contrato, estabilidad o renovación, variaciones del sueldo, formas de pago del sueldo, posibilidades de despido y ascenso.	■ Riesgo Medio
Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT): Regular inseguridad sobre condiciones de trabajo tales como movilidad funcional (cambios de tareas) y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo.	■ Riesgo Medio
Preocupación por tareas domésticas (DP): Las exigencias domésticas podrían estar afectando el desempeño laboral.	■ Riesgo Medio

9. CONCLUSIONES

A nivel general, los resultados de la evaluación de factores psicosociales por dimensiones, muestran una tendencia favorable y de protección hacia la salud. En el análisis por sub dimensiones, se halla que 3 de 19 de ellas se encuentran en un nivel de riesgo alto significativo (igual o por encima del 50%), Exigencias psicológicas cuantitativas (57%), Exigencias psicológicas emocionales (55%) y Exigencias psicológicas sensoriales (52%), las cuales requieren ser gestionadas en el menor tiempo posible con las medidas control correspondientes. El origen del riesgo o las posibles causas son las siguientes:

- **Exigencias psicológicas cuantitativas (57%).** El origen del riesgo de esta subdimensión puede deberse a múltiples factores, como la falta de personal, mala estimación de los tiempos de cada proceso de trabajo, mala planificación, distribución desequilibrada de tareas entre los trabajadores, remuneración por metas o productos (sueldo variable mayor que el fijo), métodos o procesos de trabajo ineficientes que obligan a realizar otras tareas extras, exceso de tareas de registro y control por encima del trabajo productivo (llenar formularios), equipos, herramientas y materiales deficientes, en mal estado.
- **Exigencias psicológicas emocionales (55%).** Si bien, puede que la naturaleza del trabajo no está asociada principalmente a la exposición de este riesgo, sin embargo, la coyuntura actual que demanda la adaptación a un nuevo contexto de trabajo en Pandemia, ha alterado la estabilidad emocional de las personas, las condiciones del trabajo han cambiado, se han incorporado nuevos protocolos, persiste aún el temor y la

incertidumbre, así como la restricción de espacios de interacción, confraternidad y actividad física que se solía llevar a cabo antes.

Por otro lado, hay que considerar que las exigencias emocionales están asociadas a la carga de trabajo (tiempos y ritmo de trabajo), a la posibilidad que tienen los trabajadores de controlar los tiempos de exposición y las posibilidades de desarrollo.

- **Exigencias psicológicas sensoriales (52%).** Las causas o el origen del riesgo se enfocan en las características del trabajo y el tiempo de exposición, más aún si el trabajo no incluye espacios breves de descanso o cambio de actividad. Generalmente, los sentidos que presentan mayor desgaste son la vista y el oído. Asimismo, en algunos puestos de trabajo la exigencia de los sentidos es mayor porque la tarea requiere exactitud o minuciosidad.

7. RECOMENDACIONES

Exigencias psicológicas cuantitativas (CU):

- Con la participación de los trabajadores y la Línea de mando, rediseñar y mejorar la disposición y funcionamiento de los métodos, procesos, maquinas, herramientas, materiales y otros, así como adecuar el número de tareas y características del trabajo a la capacidad del personal (número de trabajadores, horarios, factibilidad).
- Si por la naturaleza del trabajo, la carga es irregular, implementar las acciones necesarias que atiendan estas contingencias, evitando que se formen cuellos de botella (personal suplente, plazos, automatización de algunos procesos, acuerdo sobre horas o turnos extraordinarios, etc.).
- Capacitar o comunicar a los trabajadores de manera clara, escrita y verbal, la organización y la planificación del desarrollo eficiente de las tareas.
- Implementar un programa de pausas activas y/o descansos breves de acuerdo a la carga de trabajo.

Exigencias psicológicas emocionales (EM):

- Con el fin de fortalecer las capacidades de afrontamiento de los trabajadores, promover un clima laboral saludable y motivador, y afianzar la convivencia familiar saludable, se recomienda la participación de los trabajadores en talleres psicológicos de manejo del

estrés, comunicación asertiva, hábitos saludables, autocuidado, resiliencia, inteligencia emocional, manejo de duelo y otros talleres dirigidos a los supervisores y línea de mando en los temas de liderazgo y solución de conflictos.

- Se recomienda capacitar a los líderes e incorporar en la jornada laboral espacios de soporte y contención emocional, motivación, optimismo, actitud positiva y la aplicación de los primeros auxilios psicológicos cuando se requiera.
- Implementar un plan de salud mental, en la cual se incluya entre otras actividades, ejercicios de respiración, relajación y dinámicas psicológicas breves, así como momentos de espiritualidad.

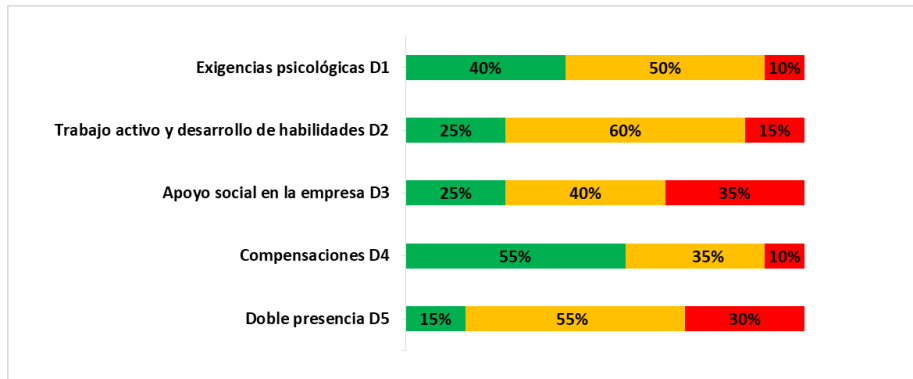
Exigencias psicológicas sensoriales (ES):

- Programar y vigilar durante la jornada descansos breves con actividades pasivas y activas.
- Asegurar que los ambientes de trabajo mantengan una adecuada iluminación, ventilación, ruido, temperatura y ergonomía, así como la disposición de los materiales y equipos en buenas condiciones para minimizar el cansancio y desgaste de los sentidos de los trabajadores.
- Utilizar elementos ergonómicos en los puestos de trabajo administrativos o de oficina, como el alza pantallas, apoya pies y pad mouse. Asimismo, entregar y asegurar la utilización correcta de los elementos de protección personal.

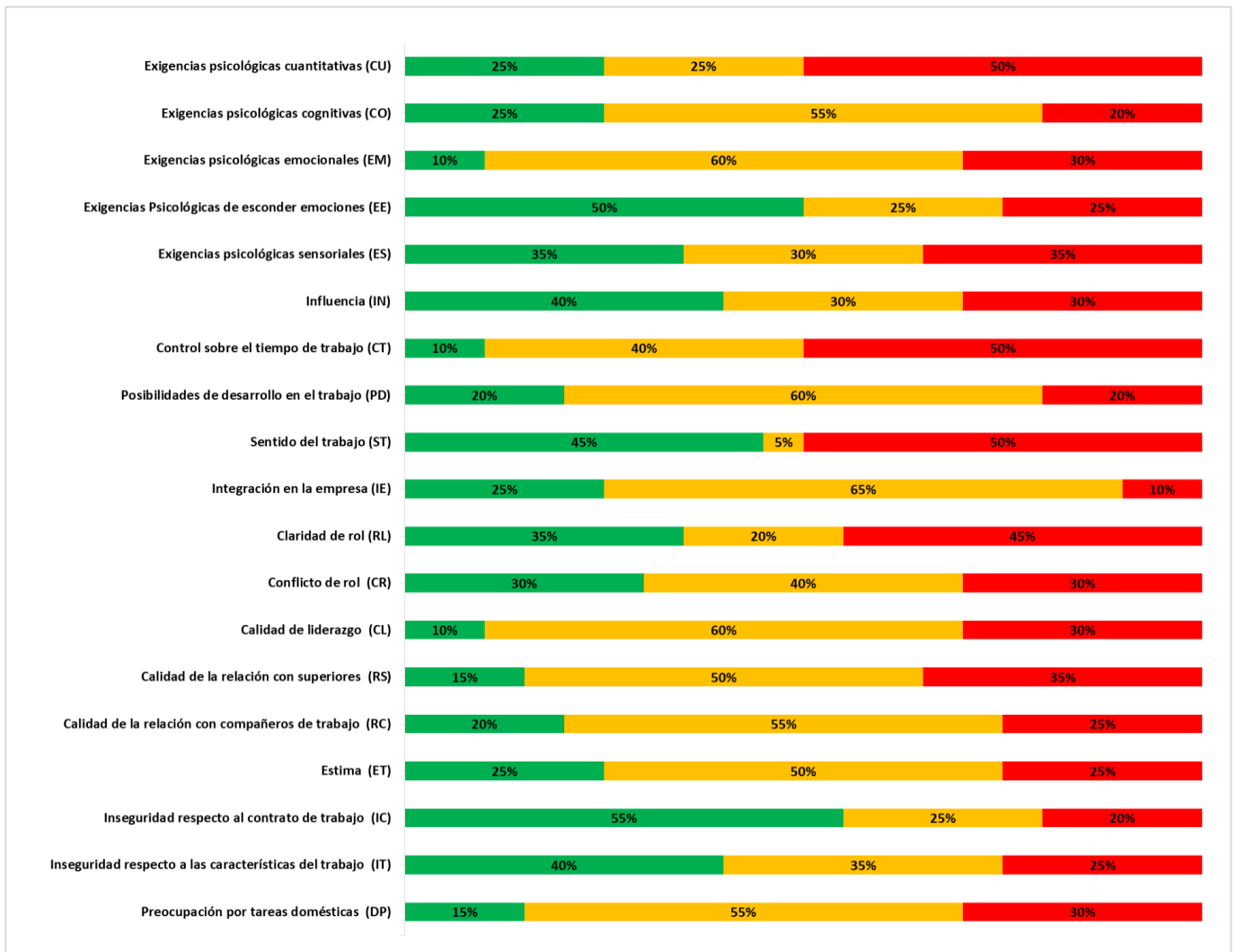
11. ANEXOS

11.1. Resultados Por Grupo al que pertenece

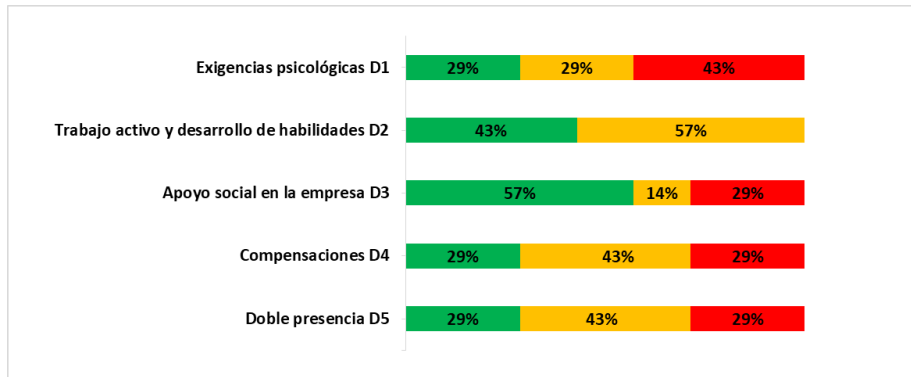
- **LÍDERES: COORDINADORES, LIDERES DE SERVICIOS, JEFES, SUPERVISORES O PUESTOS QUE INVOLUCRA MANEJO DE PERSONAS = 20**



Nivel de Riesgo: Bajo



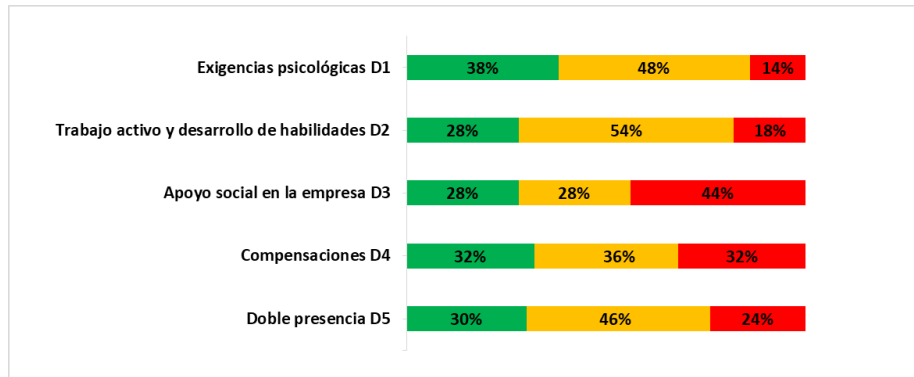
- **ADMINISTRATIVOS: CONTADORES, ASISTENTES, ANALISTAS, PLANNERS O PUESTOS QUE NO TIENEN GRUPO A SU MANDO = 7**



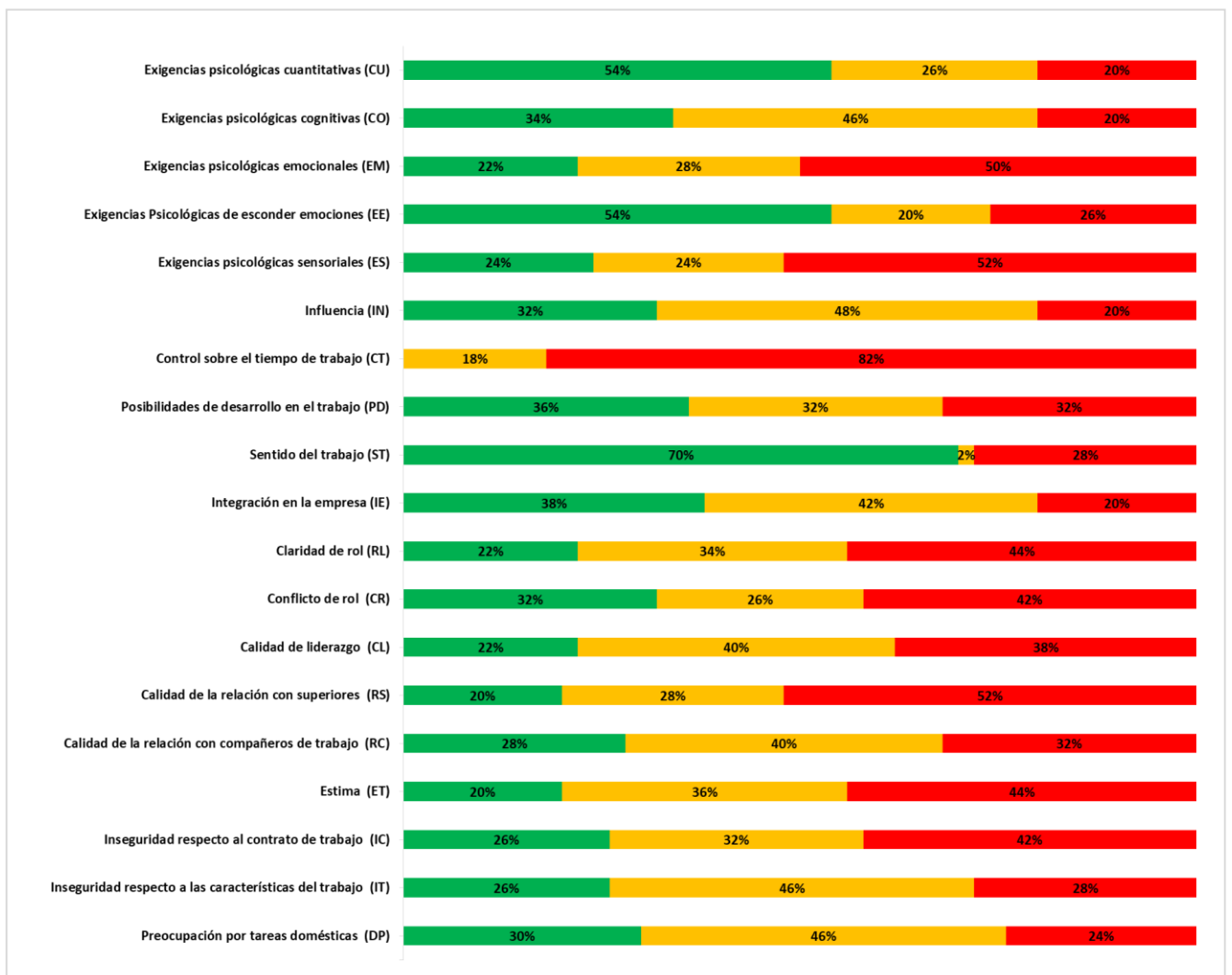
Nivel de Riesgo: Bajo



- **OPERATIVOS: TÉCNICOS, AUXILIARES, Y PUESTOS QUE INVOLUCRAN UN TRABAJO DE CAMPO U OPERATIVO = 50**



Nivel de Riesgo: Bajo



11.2 Ficha Técnica Cuestionario SUSESO - ISTAS 21

Nombre	Cuestionario SUSESO/ISTAS21	
Marco conceptual	Modelos “demanda - control - apoyo social” (Karasek) y “esfuerzo - compensaciones” (Siegrist)	
Objetivo	Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a 5 grandes grupos de factores de riesgo o dimensiones de naturaleza psicosocial en el trabajo.	
Autor	<p>El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQISTAS 21) fue desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca coordinado por el profesor Tage S. Kristenssen. Su adaptación al estado español fue realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).</p> <p>SUSESO ISTAS 21 (Chile, 2012) es un instrumento originado sobre la base de validación y estandarización del Método CoPsoQISTAS 21.</p>	
Adaptación	<p>El cuestionario SUSESO – ISTAS está basado en la versión española del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Versión adaptada y aplicable al ámbito laboral en Chile.</p> <p>La Superintendencia de Seguridad Social decidió validar a nivel nacional la versión en castellano del COPSOQ (ISTAS 21), con la colaboración de la Dirección del Trabajo, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, con la asesoría directa de los autores del ISTAS 21.</p>	
Adaptación Internacional	Adaptado en Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia, Japón, Chile, Colombia, Brasil y Ecuador.	
Sub dimensiones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Exigencias psicológicas cuantitativas 2. Exigencias psicológicas cognitivas 3. Exigencias psicológicas emocionales 4. Exigencias psicológicas de esconder emociones 5. Exigencias psicológicas sensoriales 6. Influencia (decisión/autonomía) 7. Control sobre los tiempos de trabajo 8. Posibilidades de desarrollo en el trabajo 9. Sentido del trabajo 10. Integración 	<ol style="list-style-type: none"> 11. Claridad del rol 12. Conflicto de rol 13. Calidad de liderazgo 14. Calidad de la relación con superiores 15. Calidad de la relación con sus compañeros(as) de trabajo 16. Estima 17. Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato 18. Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo 19. Preocupación por tareas domésticas
Aplicación	Cuestionario individual y anónimo.	
Condiciones de uso	<p>El cuestionario SUSESO ISTAS, puede ser aplicado en cualquier empresa o institución, pública o privada, adscrita al sistema de seguridad social regido por la Ley 16.744 de Chile, con fines de cribado o tamizaje, prevención, fiscalización en riesgo psicosocial. Su uso se encuentra sujeto a las condiciones establecidas en este documento.</p> <p>Esta herramienta forma parte del “Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo” aprobado por el Departamento de Salud Ocupacional de la división de Políticas Públicas Saludables y Promoción del Ministerio de Salud de Chile.</p>	
Valores de referencia poblacionales	Establecidos mediante una encuesta a una muestra representativa de la población chilena (N=1.557), con 535 mujeres (34,4%).	
Calificación	<p>Maneja tres intervalos de puntuaciones para la población de referencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favorable: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud. • Intermedia: nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud. • Desfavorable: nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud. 	
Versiones	<p>Corta: Diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas con menos de 25 trabajadores. También puedes usar esta versión para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo o para determinar si existe o no riesgo en un lugar de trabajo.</p> <p>Completa: Utilizada para realizar mediciones más precisas, para diseñar intervenciones más profundas en el lugar de trabajo.</p>	

11.3 Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de Riesgo Disergonómicos / Anexo N° 1, R.M. N° 050-2013-TR

N° REGISTRO:		REGISTRO DE MONITOREO DE AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGOS DISERGNÓMICOS		
DATOS DEL EMPLADOR				
1. RAZON SOCIAL O DENOMINACIÓN SOCIAL	2. RUC	3. DOMICILIO	4. ACTIVIDAD ECONÓMICA	5. N° TRABAJADORES EN EL CENTRO LABORAL
XXXX	20357259976	Lima	EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	77
DATOS DEL MONITOREO				
6. ÁREA MONITOREADA	7. FECHA DE MONITOREO	8. INDICAR TIPO DE RIESGO A SER MONITOREADO (AGENTES FÍSICOS, QUÍMICOS, BIOLÓGICOS, PSICOSOCIAL Y FACTORES DE RIESGO DISERGNÓMICOS)		
Ver informe	14/08/2022 al 06/01/2023	Psicosocial		
9. CUENTA CON PROGRAMA DE MONITOREO (SI/NO)	10. FRECUENCIA DE MONITOREO		11. N° DE TRABAJADORES EXPUESTOS EN EL CENTRO LABORAL	
Sí	Anual		77	
12. NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN QUE REALIZA EL MONITOREO (DE SER EL CASO)				
Rímac S.A. Entidad Prestadora de Salud				
13. RESULTADOS DEL MONITOREO				
Ver apartado "RESULTADOS" del informe				
14. DESCRIPCIÓN DE LAS CAUSAS ANTE DESVIACIONES PRESENTADAS				
Ver apartado "RESULTADOS" del informe				
15. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES SOBRE LOS RESULTADOS DEL MONITOREO				
Ver apartado "CONCLUSIONES" y "RECOMENDACIONES" del informe				
16. RESPONSABLE DEL REGISTRO				
NOMBRE:	Ps. Kevin Vergara Ocaña			
CARGO	Psicólogo Laboral			
FECHA:	23/01/2023			