




Universidad de Concepción  
Campus Los Ángeles

# Socialización de Resultados Cuestionario SUSESO/ISTAS 21

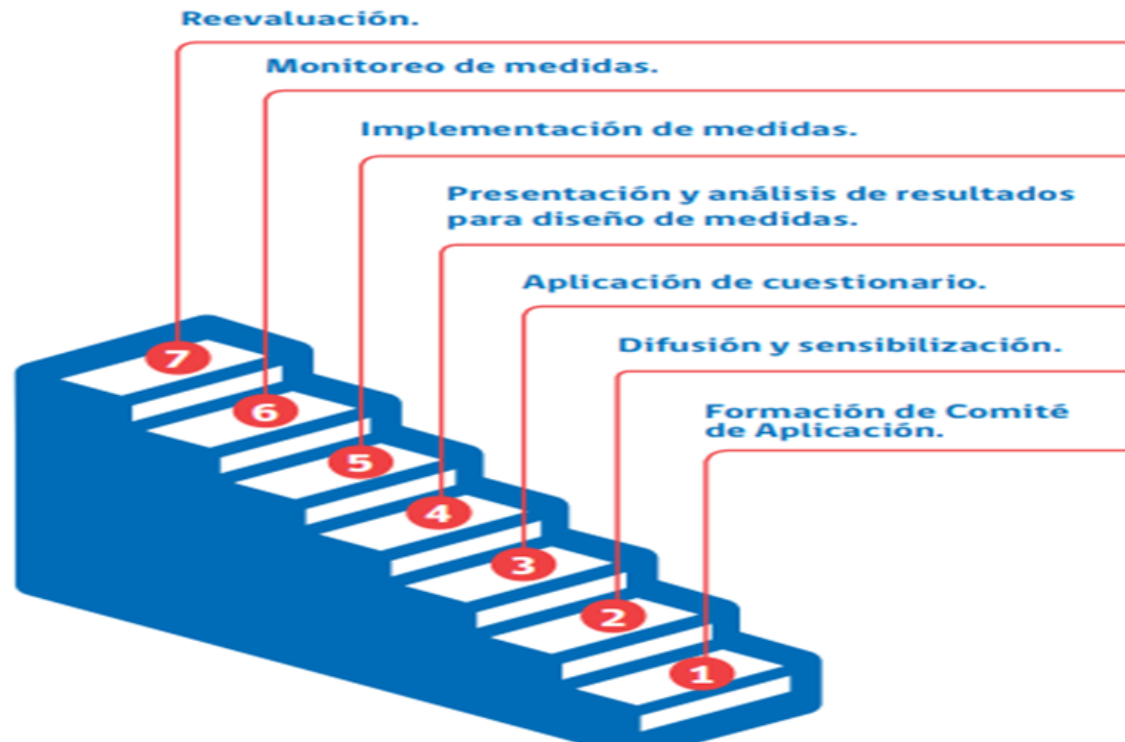
---

*PROTOCOLO DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
CAMPUS LOS ÁNGELES*

Los Ángeles  
21 de abril de 2021



## ETAPAS DE LA METODOLOGÍA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO



# Acciones realizadas en Campus Los Ángeles

## Coordinaciones

Fecha	Actividad
Desde diciembre de 2019 a la fecha	Reuniones con Asociación Chilena de Seguridad ACHS, para asesoría técnica.
Desde enero de 2020 a la fecha	Reuniones equipo Comité de Aplicación integrado por 5 representantes del personal y 5 representantes de la institución.

## Difusión y Sensibilización hacia el personal universitario

Fecha	Actividad
16 de septiembre de 2020	Reunión con Consejo de Campus (Autoridades) para dar a conocer proceso Protocolo Psicosocial vía Teams (presentación PPT).
21 de septiembre de 2020	Reunión con Unidad de Análisis del Programa de Vigilancia vía Teams (presentación PPT).
11 de septiembre de 2020	Difusión sobre Protocolo Psicosocial en el grupo de WhatsApp del Personal del Campus
23 de septiembre de 2020	(página DIRPER y afiches).
25 de septiembre de 2020	Difusión del programa Factor Humano, tema: Riesgos Psicosociales en los ambientes de trabajo; en el grupo de WhatsApp del Personal del Campus.
Mes de Septiembre de 2020	Contacto telefónico a los 21 integrantes de la Unidad de Análisis de Programa de Vigilancia para consultar preferencia de modalidad.
01 de octubre de 2020	Envío de correo masivo al Personal del Campus sobre proceso Protocolo Psicosocial.
10 de octubre	Llamado telefónico y Correo informativo Dirigido a Unidad CDTA.
Septiembre a diciembre 2020	Difusión por grupo de WhatsApp Sindicatos, Personal Universitario y otros de equipos. Apoyo para subir información a redes sociales DIRPER.

# ¿Qué mide este cuestionario?

SUSSES-ISTAS 21

II. Sección específica de riesgo psicosocial					
Dimensión exigencias psicológicas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1 ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2 En su trabajo, ¿siente usted que tomar decisiones difíciles?					
3 En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4 En su trabajo, ¿siente usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5 ¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero?					
8 ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10 ¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11 ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12 ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13 ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediato superior?					
14 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16 ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17 ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18 Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19 Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20 ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

## a. Exigencias psicológicas en el trabajo

Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo). Contiene la dimensión "demanda" del modelo DCAS y la dimensión "esfuerzo" del modelo DER, aunque las rebasa.

## 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). Se puede equiparar a la dimensión "control" del modelo DCAS.

## c. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Esta dimensión es equivalente a la de "apoyo social" en el modelo DCAS. Es moderadora de los efectos de las dos anteriores. También contiene elementos de liderazgo.

## d. Compensaciones

Se puede hacer equivalente a la dimensión "recompensas" del modelo DER de Siegrist, permitiendo medir el desbalance esfuerzo-recompensa, así como el control de estatus (estabilidad del empleo, cambios no deseados).

## e. Doble presencia

Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman "interferencia trabajo-familia".

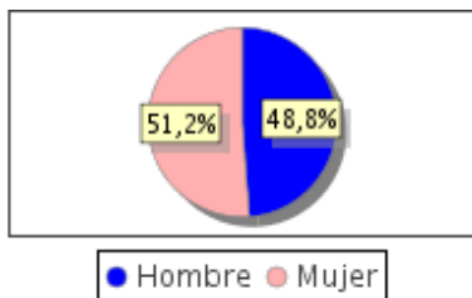


# Participación SUSESO/ISTAS 21

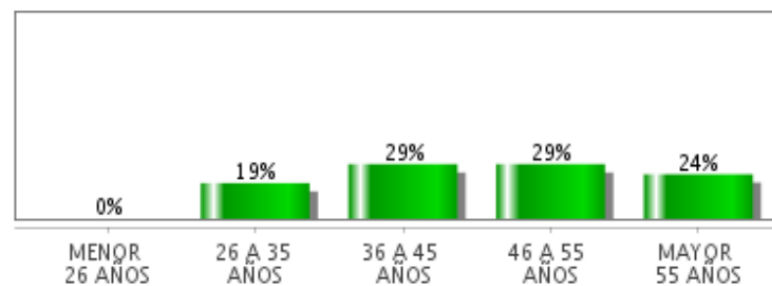
Masa Hombres	104	49,06%
Masa Mujeres	108	50,94%
Masa Total	212	100,00%
Número Obtenido	170	80,19%
Número Válido (*)	170	80,19%

(\*) Se requiere sobre 60%

Porcentaje de respuestas por sexo



Porcentaje de respuestas por edad



# Resultados SUSESO/ISTAS 21



Detalle de preguntas por sexo

Sexo	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
Hombre	83	48,82%	M	M	M	M	A	MEDIO
Mujer	87	51,18%	M	M	M	M	A	MEDIO
Total	170							

Detalle de preguntas por edad

Edad	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
1. Menor 26 años	0	0,00%						SIN DATOS
2. Entre 26 y 35 años	32	18,82%	M	M	M	M	M	BAJO
3. Entre 36 y 45 años	49	28,82%	M	M	M	M	A	MEDIO
4. Entre 46 y 55 años	49	28,82%	M	M	M	A	A	MEDIO
5. Mayor que 55 años	40	23,53%	M	M	M	M	A	MEDIO
Total	170							

D01: Exigencias Psicológicas  
D02: Trabajo activo y desarrollo de habilidades  
D03: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo  
D04: Compensaciones  
D05: Doble presencia



# Resultados SUSESO/ISTAS21

Detalle por localidad y dimensión

Localidad	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
CAMPUS LOS ÁNGELES	170	100.0%	M	M	M	M	A	MEDIO

D01: Exigencias Psicológicas

D02: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

D03: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

D04: Compensaciones

D05: Doble presencia

Detalle por estamento y dimensión

Estamento	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
Personal de apoyo administrativo	78	45.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
Profesores de universidades y de la enseñanza superior	92	54.0%	M	M	M	M	A	MEDIO

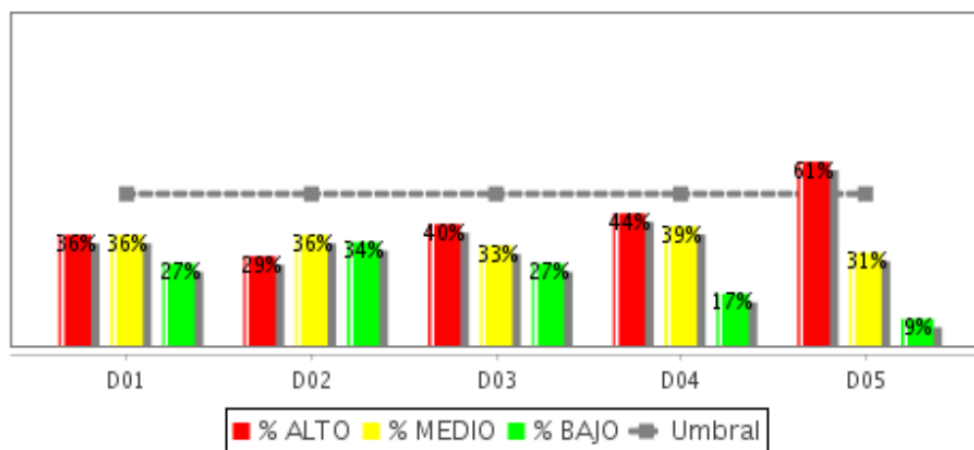
# Resultados SUSESO/ISTAS21



Resumen por Dimensión

	D01	D02	D03	D04	D05
<b>ALTO</b>	36,47%	29,41%	40,00%	43,53%	60,59%
<b>MEDIO</b>	36,47%	36,47%	32,94%	39,41%	30,59%
<b>BAJO</b>	27,06%	34,12%	27,06%	17,06%	8,82%
<b>RIESGO</b>	MEDIO	MEDIO	MEDIO	MEDIO	ALTO

PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES



- D01: Exigencias Psicológicas
- D02: Trabajo activo y desarrollo de habilidades
- D03: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo
- D04: Compensaciones
- D05: Doble presencia



# Conclusiones

Proceso Continuo y Participativo

Resultado  
general Campus  
Los Ángeles:  
**Riesgo Medio**

Dimensión en  
Riesgo Alto:  
**Doble Presencia  
61%**

Medidas y  
acciones para  
mejorar esa  
dimensión

Invitación a  
**grupos de  
discusión** para  
consensuar  
medidas