

UNIVERSIDAD DE CHILE

**FACULTAD DE MEDICINA
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA
Dr. Salvador Allende G.**



“Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial.”

JOSÉ LLAMBÍAS GALLARDO

TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN SALUD
PÚBLICA

PROFESOR GUÍA: DR. RUBÉN ALVARADO MUÑOZ

Santiago, Noviembre 2016

Contenido

RESUMEN	3
INTRODUCCIÓN	5
MARCO TEÓRICO	8
HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	18
OBJETIVOS	18
OBJETIVO GENERAL	18
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
MATERIALES Y MÉTODOS	19
TIPO DE ESTUDIO.....	19
UNIVERSO Y MUESTRA.....	19
VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN	20
RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	22
PLAN DE ANÁLISIS	25
ASPECTOS ÉTICOS	27
RESULTADOS.....	28
DISCUSIÓN	39
CONCLUSIÓN	46
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
ANEXO 1	52
ANEXO 2	55
ANEXO 3	65

Resumen

Los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen una gran preocupación por parte de las organizaciones mundiales relacionadas con la salud y el trabajo como lo son la OMS y la OIT y están realizando esfuerzos para que los Estados y todos los actores involucrados en el mundo del trabajo tomen conciencia de la magnitud del problema. Los efectos negativos a la salud de los trabajadores y la repercusión en la productividad, debido a diversos tipos de enfermedades y ausentismo con el consiguiente daño económico global hoy en innegable.

El presente estudio intenta explorar la asociación entre la percepción de riesgos psicosociales laborales y el ausentismo en 2 grupos de trabajadores, un grupo que realiza su trabajo en jornada ordinaria diurna y el otro grupo en turnos rotativos (incluido el trabajo nocturno), en una empresa del rubro químico industrial en la Región Metropolitana de Santiago de Chile.

Se plantearon 2 hipótesis de investigación:

1. Los trabajadores expuestos a sistemas de turnos rotativos perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial en el trabajo que aquellos que laboran en jornada ordinaria diurna.
2. Los trabajadores que perciben mayores niveles de riesgo psicosocial presentan mayores niveles de ausentismo laboral.

Para ello se aplicó la encuesta denominada SUSESO ISTAS-21, validada para Chile por Alvarado y cols. La cual contiene 91 preguntas y explora la percepción de riesgo psicosocial de los trabajadores en 5 dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y la doble presencia. Además, se solicitó que los trabajadores contestaran acerca de la edad, la antigüedad en la empresa y el número de días de ausencia por enfermedad en los 12 meses anteriores a la fecha de la aplicación del instrumento (no se consideraron los días por licencia maternal o enfermedad grave de hijo menor de un año). El universo muestral estuvo constituido por todos los trabajadores de la planta productiva, 207 en total. El 17,9% trabajadores laboran en jornada ordinaria diurna y el 82,1% restante lo hace en jornada de turno rotativo. La encuesta fue respondida por el 85,99% del total. Respecto de la percepción de riesgo psicosocial, los puntajes obtenidos en cada dimensión fueron clasificados en las categorías de alto, medio o bajo según el patrón estandarizado para la población trabajadora en Chile (24). Para la variable ausentismo se consideró como una variable continua, es decir el número de días (la unidad), el promedio de toda la muestra fue de 7,3 días. La edad promedio de los participantes fue 44,5 años y el promedio de antigüedad en la empresa 15,1 años.

El análisis estadístico se realizó en varias etapas, desde una etapa descriptiva general de las variables, hasta un análisis multivariado usando los métodos más adecuados para ello.

Los resultados respecto de la primera hipótesis, para las dimensiones de **trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo** y **compensaciones**, de acuerdo al Odds Ratio existe una tendencia a apoyar su demostración, pero el Valor p no es estadísticamente significativo en ninguna de las 3 dimensiones. Para las dimensiones exigencias psicológicas y doble presencia el Odds Ratio presenta una tendencia opuesta a la hipótesis, incluso para la dimensión exigencias psicológicas la diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa con Valor $p < 0,001$, lo cual puede ser interpretado como que los trabajadores que laboran en jornada ordinaria diurna perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial que los trabajadores de jornada de turno rotativo.

Respecto de la segunda hipótesis, los datos fueron analizados de acuerdo a la Regresión de Poisson, y muestran que esta se cumple para las dimensiones **exigencias psicológicas** (IRR: 1,27), **compensaciones** (IRR: 1,22) y **doble presencia** (IRR: 1,20), todas con un Valor $p < 0,001$, lo cual es estadísticamente significativo. Es decir, el grupo de trabajadores que percibe un alto nivel de riesgo en estas dimensiones presenta un mayor ausentismo. Esta hipótesis no se cumple para las **dimensiones trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo**.

Cabe señalar que el presente estudio contó con la aprobación del Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile (Anexo 3).

Introducción

Los riesgos psicosociales laborales y las consecuencias personales y en el ámbito del trabajo constituyen uno de los problemas más relevantes y complejos de estudiar, por diversos motivos, los trabajadores son renuentes en manifestar problemas psicológicos y sociales que existen en su trabajo, los empleadores no evalúan sistemáticamente este tipo de riesgos, los que no han sido delimitados como un campo de afección para las organizaciones y sus trabajadores (as), por lo tanto muchas de las enfermedades derivadas de este tipo de riesgos quedan desatendidas, sin vigilancia o subvencionadas por el sistema de previsión de salud común. (1)

Los riesgos psicosociales laborales constituyen un gran espectro de condiciones; la mayoría está en relación con el ambiente de trabajo, pero también incluyen las particularidades de las relaciones interpersonales y las propias características psicológicas de cada trabajador en su contexto social, histórico y político.

Los riesgos o factores psicosociales en el trabajo son en parte, el reflejo del modo de producción, la macroeconomía y las políticas sociales de los estados y gobiernos, por lo tanto, constituyen muchas veces una consecuencia de las circunstancias en como la dinámica del mundo del trabajo afecta directamente a sus actores principales que son los trabajadores (as). (36, 52). Esta interdependencia es compleja y toma diversas formas según los distintos tipos de trabajos, empresas y organizaciones laborales. El avance del capitalismo, la globalización de los mercados, la acentuación de la inequidad y la desigualdad en el mundo laboral, repercute directamente en la calidad de vida de los trabajadores, la calidad de vida a su vez está influenciada directamente en cómo se perciben y se convive cotidianamente con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, por lo tanto, entender este tipo de factores, poder conceptualizarlos e intentar medir su impacto es tarea crucial en la sociedad moderna. Una vez evaluados y considerados en el contexto de cada organización estos deben ser mitigados y

controlados, de tal manera de que en forma multidisciplinaria todos los actores relevantes, como empleadores, organizaciones sindicales y de representantes de los trabajadores, y gobiernos a través de los ministerios respectivos y legisladores puedan participar del proceso de control y prevención, y así contribuir directamente a mejorar la salud de la masa trabajadora en general.

En el caso de nuestro país Chile, las transformaciones del mundo del trabajo en los últimos 50 años han sido profundas desde todo punto de vista, pero principalmente han sido realizadas desde la mirada empresarial, en que se ha intentado maximizar la acumulación y la rentabilidad y no necesariamente la consolidación de la empresas, esto trae consigo, entre otros efectos el deterioro de los sistemas de protección social en el trabajo y sin duda esto lleva al menoscabo de la salud de los trabajadores.(23, 53).

Los casos de trastornos de salud mental asociados a causas laborales han presentado un notable aumento en el último tiempo en el sistema de mutuales chileno. (1)

Por otra parte, diversas publicaciones científicas afirman que el trabajo en turnos es un factor de riesgo para el deterioro del estado de salud de los trabajadores afectando la calidad del sueño, aumentando el riesgo de enfermedades cardiovasculares y metabólicas, alteraciones digestivas y el aumento de síntomas psicológicos como ansiedad e irritabilidad y síndromes depresivos.(2, 13, 20,28, 29) Dado el deterioro a la salud de los trabajadores que realizan turnos es dable esperar que también esto se vea reflejado en un aumento del ausentismo por causas de enfermedades comunes y también por enfermedades laborales y accidentes del trabajo como se explora en la literatura internacional. (3, 34, 35, 38)

Las empresas e instituciones chilenas no pueden conocer directamente las causas de ausentismo por enfermedad de sus trabajadores (as) ya que desde el año 1999 al entrar en vigencia la Ley 19.628 de confidencialidad de datos personales, esta incluyó en ese ámbito las licencias médicas y su formulario único, en donde sólo

las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES) y el Fondo Nacional de Salud (FONASA) - a través de las Comisiones Médicas de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) - pueden conocer los diagnósticos médicos. Por lo tanto, realizar una investigación que relacione el nivel de ausentismo y los riesgos psicosociales puede aportar datos interesantes que sirvan para la prevención del ausentismo, regulando, moderando o eliminando riesgos psicosociales que se encuentren presentes en los lugares de trabajo.

Marco Teórico

Riesgos Psicosociales

Los cambios constantes y acelerados en el mundo del trabajo han sido la tónica en las últimas décadas, el sistema de producción de bienes y servicios ha experimentado transformaciones imprevisibles en el mundo actual, el sistema capitalista con su economía neoliberal, la globalización de los mercados y de las comunicaciones sin duda también están causando impactantes cambios en los trabajadores y en sus familias. El mundo del trabajo es vasto y heterogéneo en sus características, hoy más que nunca en la historia de la humanidad, en este espacio conviven diversas formas de organización laboral; modernas, arcaicas, manuales, intelectuales, virtuales, hipertecnologizadas, con multiplicidad de horarios, etc., para un mundo que necesita de una sociedad de 24 horas de producción prácticamente continua (49). En este contexto emerge la necesidad de evaluar las condiciones en que se trabaja desde un punto de vista integral y que, de cuenta de las alteraciones a la salud de los trabajadores, especialmente en el campo de la salud mental, el estrés laboral y otras patologías, en este sentido aparece el concepto de factores o riesgos psicosociales del trabajo.

Los riesgos psicosociales en el trabajo, para algunos autores (46), constituyen un concepto amplio y difuso, donde caben muchas definiciones y no existe una teoría madre que los articule, se plantea que para entenderlos mejor habría que recurrir a la teoría de sistemas, en la cual la interrelación de elementos en un contexto multifactorial y multidisciplinario podría explicar en parte sus causas y sus efectos. Sin embargo, se han realizado esfuerzos para acotarlos, poder evaluarlos y definir cuál es el objeto de estudio al momento de realizar investigaciones en el campo de la psicología laboral y la salud ocupacional.

El estrés laboral entendido como una respuesta ante exigencias y presiones laborales que el trabajador no puede sobrellevar en forma sana y adecuada sería el mediador entre los riesgos psicosociales laborales y la aparición de diversas

patologías. (Ahora bien cuando el estrés laboral se convierte en una situación crónica y extrema, en algunos tipos de trabajo, esto puede dar paso al síndrome de quemarse por el trabajo (término conocido también en inglés como burnout), este síndrome está caracterizado por **desgaste emocional** (falta de recursos afectivos propios y agotamiento en que nada puede ofrecerse a otra persona), **despersonalización** (sentimientos negativos y actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios) y **falta de realización personal** (auto-evaluación negativa de las posibilidades de logro en el trabajo), este cuadro ha sido asociado a trabajos que están dirigidos a la atención de personas como por ejemplo, enfermeras, asistentes sociales, policías y médicos entre otros (9, 43, 47) . En el desarrollo de este estado no está claro si son solo los factores psicosociales los que influyen, también se deben tener en cuenta los factores psicológicos personales en su génesis.

Los factores psicosociales en el trabajo tal como los define la Organización Internacional del Trabajo en su Enciclopedia de Seguridad y Salud son “condiciones que conducen al estrés en el trabajo y a otros problemas conexos de salud y seguridad. Esas condiciones, normalmente denominadas factores psicosociales, comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.). El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo”. (4).

Los riesgos psicosociales se encuentran presentes en todos los trabajos realizados por los seres humanos, y obviamente pueden influir en mayor o menor medida en la salud de las personas y hacerlo en un sentido protector o bien en un sentido deletéreo. En general en los trabajos publicados estos factores son considerados como un riesgo en el sentido que contribuyen a generar cuadros de

estrés laboral lo cual a su vez produce efectos negativos como enfermedades de diversa índole, ausentismo, presentismo, accidentes y baja productividad entre otros.

Estos factores de riesgo laboral deben ser evaluados por las organizaciones como parte de sus programas de vigilancia a la salud de los trabajadores, en este sentido se han desarrollado una variedad de instrumentos que tienden a clasificar y cuantificar la magnitud de estos factores de riesgo, la mayoría toma la forma de cuestionarios auto administrados, asignando puntaje a las distintas dimensiones que tienen estos riesgos. (1)

La presencia, magnitud e interrelación (potenciación) de estos factores de riesgo psicosociales laborales pueden afectar varios ámbitos de la salud de los trabajadores como lo son la salud mental, la salud física (problemas cardiovasculares, desordenes musculo esqueléticos, respiratorios, entre otros) y también pueden incidir en los resultados del trabajo y la propia organización. (5)(6)(7)(8) (11)(12)(13)(14).

La relación entre las características del ambiente laboral incluyendo los riesgos psicosociales y el ausentismo por enfermedad han sido estudiados y demostrados en varios trabajos científicos (18, 25, 26, 27), por otra parte la OMS 2008, afirma que el estrés en el trabajo se ha convertido en el principal factor de riesgo ocupacional en todos los países industrializados y en un problema económico muy importante. Por ejemplo, en Europa los costos del estrés laboral se estiman en € 20 trillones por año. (28). En los Estados Unidos de Norteamérica se estima que la falta de productividad debida al ausentismo y a bajo rendimiento laboral por problemas de salud representa un costo para los empleadores de U\$ 226 billones por año. (19)

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo en la sección donde se describe el Instrumento de Evaluación de Medidas para la Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Instituto de Salud Pública de Chile (ISP)

otorga una idea precisa acerca de cuáles son estos factores: *“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 y complejidad, las presiones de tiempo), las disfunciones de rol (conflicto y ambigüedad), relaciones con los demás (acoso, el apoyo social, el reconocimiento), las perspectivas de carrera (promoción, precariedad, la degradación), el clima o la cultura (de comunicación, la estructura jerárquica, la equidad) y la interacción de conciliación trabajo-vida.”* (1)

Existen distintos instrumentos para medir los riesgos psicosociales en el trabajo basados en los modelos de caracterización de los mismos, estos ponen énfasis en algunos aspectos particulares de la organización y/o en las relaciones del trabajo.

El modelo denominado de demandas control desarrollado por Karasek en 1990 el cual ha sido modificado agregándole el concepto de apoyo social, plantea la teoría de que algunas características del ambiente psicosocial del trabajo constituyen factores de riesgo que permitirían predecir el riesgo de enfermarse relacionado con el estrés. (15, 16, 42)

El instrumento COPSOQ-ISTAS 21 fue desarrollado en base a la Teoría General del Estrés integrando los modelos de demandas-control y apoyo social, el modelo de balance de esfuerzo-recompensa y otros aportes como son los aspectos del trabajo emocional, la inseguridad y la compatibilización trabajo familia. Este permite estimar la magnitud de los riesgos a través de puntuaciones y también muestra la prevalencia de los trabajadores en riesgo. (17)

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 validado en Chile (21), recoge e integra los modelos de riesgo psicosocial laboral que empíricamente se encuentran más reconocidos para el estudio de las condiciones de trabajo que tienen impacto en el estrés relacionado con el trabajo. (15, 32, 37, 43).

De esta manera en las 5 dimensiones que el instrumento evalúa tenemos que en la dimensión exigencias psicológicas existen elementos que pueden homologarse al ámbito de la demanda, del modelo demanda control, el rubro control está

reflejado en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades. La dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo es equivalente al componente apoyo social del modelo mencionado. Por otra parte, la dimensión compensaciones es equivalente al modelo de desbalance esfuerzo recompensa planteado por Siegrist (48). El instrumento también integra una última dimensión la doble presencia en la cual se indaga acerca de la preocupación por las labores domésticas lo cual puede ser equivalente a lo que en la literatura se denomina interferencia trabajo familia. (45)

En Chile, hasta el año 2012, no se disponía de un instrumento para realizar una evaluación de riesgo psicosocial asociado al trabajo. La Superintendencia de Seguridad Social en conjunto con el Ministerio de Salud de Chile han acordado aplicar un protocolo de vigilancia masiva de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo basado en una versión corta del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ)², el cual ha sido validado para su uso en Chile (21)

Ausentismo Laboral

El ausentismo laboral es un fenómeno complejo de estudiar y de definir, puede ser abordado desde múltiples modelos como el económico, el psicosocial, el médico entre otros (22, 276). La causas que llevan a los trabajadores a ausentarse de trabajo suelen ser variadas y pueden clasificarse como voluntarias o involuntarias y como planificadas o no planificadas (34), y pueden depender de factores tales como el sector productivo en el que se desempeñe, el tamaño de la organización, la ubicación del lugar de trabajo, las condiciones generales del trabajo, la carga de trabajo, el contexto social laboral, el nivel de estrés laboral, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, los riesgos psicosociales laborales, los

cambios organizacionales, y también de factores individuales como la edad del trabajador, su estado de salud, el sexo, el nivel de jerarquía del empleo etc. (34, 50).

Respecto de las cifras que se pueden encontrar en la literatura internacional ellas revelan que el ausentismo laboral causa enormes costos a los sistemas económicos en general, independiente de quien deba asumirlo, ya sea el sector de los seguros de salud, los empleadores o los trabajadores. Se estima que por parte de la Organización Internacional del Trabajo que la carga económica para los sistemas de seguridad social alcanzó el 4% del PIB mundial en el año 2011, en lo referente a incapacidades laborales, interrupción de la producción, gastos médicos e indemnizaciones por causa de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (37).

La repercusión del efecto negativo de los riesgos psicosociales en el trabajo no solo afecta al ausentismo laboral, sino también ha dado paso a otro fenómeno denominado presentismo laboral, el cual ha sido motivo de investigación en el último tiempo. (40, 41, 51). El presentismo puede definirse como estar presente en el trabajo, pero sin un funcionamiento pleno debido a problemas de salud o a interferencia con situaciones fuera del trabajo como complicaciones familiares. (40). Esto lleva a una disminución de la productividad del trabajador y a problemas tanto de salud en el aspecto físico como en el mental, se reporta que en Estados Unidos de Norteamérica el presentismo estaría costando a las empresas más de US\$ 150 mil millones al año, esto sería un costo mayor de lo que representa el costo de las personas enfermas que no acuden al lugar de trabajo. (41).

El sistema de seguridad social en Chile, establece que los empleadores deben pagar un seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por cada trabajador que mantengan contratado, lo cual se ha establecido en la Ley 16.744 del año 1968. Este seguro debe ser pagado en alguna Mutualidad privada (entidades sin fines de lucro) o bien en el Instituto de Salud Laboral que es la entidad pública creada como organismo administrador de la Ley 16.744. De esta forma los empleadores y/o los trabajadores pueden solicitar prestaciones de salud

(entre otras) cuando los afecte un problema de salud laboral o un accidente del trabajo. En lo referente a los problemas de salud mental en el trabajo estos también se encuentran considerados, pero hasta ahora ha regido el modelo médico clásico de abordaje más bien individual de estas patologías.

Algunas cifras de nuestro país indican que el gasto en subsidios de incapacidad laboral va en aumento, según datos de la Superintendencia de Salud para el año 2013, el monto aproximado del gasto en subsidio de incapacidad laboral tanto del sistema público y privado fue de \$ 800 mil millones de pesos, se estima que las licencias médicas por trastornos de salud mental representan alrededor del 20%, figurando estas entre las 3 primeras causas de subsidio por patologías comunes, junto a las enfermedades respiratorias y las osteomusculares. Por otra parte, el sistema de mutuales y el Instituto de Salud Laboral (ISL), pagaron más de \$ 84 mil millones de pesos en subsidios de incapacidad laboral por accidentes y enfermedades profesionales en el año 2014. El promedio de días perdidos por enfermedades profesionales para el año 2014 fue de 63,3 días y se reporta que alrededor del 65% de las enfermedades profesionales son de la esfera osteomuscular y de la salud mental. (54, 55).

Actualmente se encuentra en proceso de implementación por parte de la autoridad sanitaria, modificaciones al sistema de calificación del origen de las enfermedades reclamadas como profesionales ya que solo un número limitado de estas es reconocida como tal, esto trae como consecuencia una serie de trámites burocráticos para el trabajador y el consiguiente subsidio cruzado por parte de los otros actores de la seguridad social.

La posibilidad de intervención real en el ámbito de los riesgos psicosociales por ahora es limitada y depende de la estrategia de enfrentamiento del problema. Las recomendaciones de la autoridad sanitaria se centran en soluciones más bien de carácter colectivo que individual. Por otra parte, la capacidad de fiscalización y la posibilidad de medir la efectividad y realizar el seguimiento de los planes de acción y/o mitigación por parte de las entidades fiscalizadoras del Estado también es limitada.

En la literatura científica nacional se encuentran pocos trabajos acerca de ausentismo en el área de manufactura industrial, en una publicación del año 2004, en Revista Médica de Chile da cuenta de una revisión de 30 años de estudio de ausentismo laboral en Chile, allí se afirma que en el sector industrial no existen estudios en Chile a excepción del realizado por Oyanguren y cols., en el cual midieron el ausentismo de la Planta Ensambladora de FIAT en Rancagua entre 1973 y 1980. (22).

Trabajo en Turnos

El sistema de trabajo en turno, en la sociedad moderna es algo habitual, esto incluye laborar en turnos de noche, fines de semana, feriados etc. La disponibilidad de bienes y servicios en una “sociedad de 24 horas” es una demanda laboral omnipresente en la mayoría de los trabajos; industrias manufactureras, minería, comunicaciones, transporte, centros de llamados, servicios de salud, el teletrabajo tampoco está ajeno a esta realidad. (2) Los sistemas de turnos son muy diversos, algunos solo implican trabajos nocturnos, otros van cambiando en esquemas de número de días fijos laborando de una forma horaria o antihoraria y luego cambian en forma programada etc. Por lo tanto, trabajar en sistema de turnos implica estar laborando en horarios no estándares con el consiguiente problema social, familiar, de seguridad y de salud.

La fuerza laboral que trabaja en sistemas de turno alcanza entre el 7 al 15% en los países industrializados. En Chile, alrededor del 7,5% de la población trabajadora labora en turnos nocturnos, y un 25% de las empresas opera con diferentes turnos de trabajo, según la Encuesta Nacional Laboral del año 2008, esta misma fuente indica que los turnos son realizados fundamentalmente por hombres, alrededor de un 72% versus un 28% de mujeres. (23)

Los efectos negativos a la salud que el trabajo en turnos produce, han sido estudiados y existe abundante información científica al respecto, entre algunas de estas consecuencias tenemos alteraciones del ciclo sueño vigilia, disrupción del reloj biológico, problemas endocrinológicos y metabólicos, alteraciones digestivas

como úlceras y problemas de tránsito intestinal, alteraciones inflamatorias e inmunológicas, riesgo aumentado de cáncer, específicamente de neoplasia mamaria (56,57), riesgos de eventos cardiovasculares, alteraciones en el embarazo etc. (58).

El trabajo en sistema de turnos puede ser considerado como uno más de los riesgos psicosociales a que los trabajadores se encuentran expuestos, es decir forman parte del contexto en como se organiza y programa el trabajo. Esto puede traer efectos negativos a la salud y aumentar el ausentismo laboral. Hasta ahora varios estudios han intentado demostrar que los trabajadores que laboran en turno tienen un ausentismo más elevado que las personas que trabajan en jornadas ordinarias diurnas, la evidencia por el momento no es concluyente que existiría un exceso de ausentismo en este grupo de trabajadores, una explicación encontrada en la literatura es que estos trabajadores serían seleccionados por una parte como los más saludables y resistirían mejor el estrés de trabajar de esta forma o bien habría una autoselección para laborar en turnos, incluso se habla del “ efecto del trabajador saludable” que estaría disminuyendo el impacto negativo en la salud y en el ausentismo de estos trabajadores que realizan su labor sometidos a sistema de turnos. (33, 34, 35, 39).

En Chile, según la Encuesta Nacional de la Industria Anual del año 2008, existe una población empleada en el rubro industrial de 377.018 personas, de estas 54.669 pertenecen al grupo de directivos, profesionales y administrativos lo que representa el 14,5% del total. (23).

Los estudios epidemiológicos de salud ocupacional en área industrial de manufactura se enfocan en general, en los problemas del ambiente físico del trabajo, como la exposición a ruido, agentes químicos, ergonomía y la población estudiada es fundamentalmente los operarios, dejando en un segundo plano a los trabajadores que pertenecen al ámbito administrativo, de gestión y de servicios que también son parte de las empresas productivas.

Los estudios en nuestro país que relacionen la salud mental, los riesgos psicosociales en el trabajo y ausentismo son escasos, la Asociación Chilena de Seguridad ha publicado algunos artículos en los que se demuestra el aumento de las consultas por problemas emocionales, que los trabajadores asumen son de origen laboral, en ellos se puede ver que la mayoría de los pacientes son mujeres y también la mayoría cerca del 95% pertenecen a los empleos profesionales, técnicos, administrativos y de servicios y sólo un 5% al rubro de los operarios. (20).

Entonces nos podemos plantear la siguiente pregunta que da origen a la investigación:

¿Existe asociación entre el nivel de riesgo psicosocial percibido por el trabajador y su ausentismo, en 2 grupos trabajadores diferenciados por el trabajo en turnos, uno en jornada ordinaria diurna y el otro en horario rotativo en una empresa del área químico-industrial?

Hipótesis de Investigación

1. Los trabajadores expuestos a sistemas de turnos rotativos perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial en el trabajo que aquellos que laboran en jornada ordinaria diurna.
2. Los trabajadores que perciben mayores niveles de riesgo psicosocial presentan mayores niveles de ausentismo laboral.

Objetivos

Objetivo General

Determinar si existe asociación entre la magnitud de los riesgos psicosociales ocupacionales y el nivel de ausentismo en dos grupos de trabajadores de una empresa del área química industrial de la Región Metropolitana, diferenciados por el trabajo en turnos.

Objetivos específicos

1. Estimar los riesgos psicosociales en dos grupos de trabajadores de una empresa del área química industrial, de la Región Metropolitana, diferenciados por el trabajo en turnos.
2. Verificar si existen diferencias entre los dos grupos de trabajadores respecto de la percepción de estos riesgos psicosociales.
3. Verificar si existe asociación entre el nivel de riesgos psicosociales y el nivel de ausentismo en los dos grupos de trabajadores.

Materiales y Métodos

Tipo de estudio

El diseño de esta investigación corresponde a un estudio de tipo transversal.

Universo y Muestra

El universo estuvo constituido por todos los trabajadores de la planta productiva, lo cual alcanza a 207 trabajadores, 37 de ellos laboran en jornada ordinaria diurna esto es el 17,9%, los 170 restantes trabajan en turnos rotativos lo que representa el 82,1% de los empleados, entre ellos tenemos operarios manuales, técnicos, profesionales, administrativos y directivos todos los cuales tienen contrato de carácter indefinido con la empresa.

Se invitó a responder la encuesta a todos los trabajadores descritos en el párrafo anterior y la participación alcanzó a 178 empleados de un total de 207 trabajadores lo que representa el 85,9%. No respondieron la encuesta 29 trabajadores, esto es el 14,1%, 8 (3,9%) del grupo de jornada diurna administrativa y 21 (10,1%) del grupo de trabajadores que laboran en jornada de turnos rotativos. Dadas las características de voluntariedad, confidencialidad y anonimato de la recolección de la información no se dispone de las razones por las cuales no participaron estos trabajadores, pero este hecho puede incidir en que los resultados presenten algún sesgo, que no es posible precisar en este momento.

La muestra fue dividida en 2 grupos.

Primer grupo, correspondió a los trabajadores con la categoría de operarios, los cuales realizan tareas relacionadas directamente con las líneas de producción, ejecutando labores de manipulación manual de carga, de control de maquinarias, mezcla de materias primas químicas con fórmulas predeterminadas. Estas labores se realizan en turnos de 8 horas, de mañana, tarde y noche, rotando cada semana y no sobrepasando más de 45 horas semanales. La totalidad de este grupo está compuesta por varones. Presentan un nivel de sindicalización del 98% y sus beneficios están contemplados mediante convenios colectivos regulados por Ley.

Segundo grupo, correspondió a los trabajadores de nivel directivo, profesionales, técnicos y administrativos, los cuales realizan diversas tareas como la planificación, programación control, alrededor de la mitad se encuentra sindicalizado y sus beneficios están contemplados en convenios colectivos regulados por Ley, la mayoría trabaja en horario administrativo de lunes a viernes no sobrepasando las 40 horas semanales, ejecutando sus labores en una jornada ordinaria diurna, la mayoría no se encuentra sujeto a un horario fijo de entrada y salida, es decir no realizan un marcaje de reloj control, los directivos y profesionales que componen este grupo no están sujetos al pago de horas extraordinarias cuando las realizan.

Variables y su operacionalización

En la tabla siguiente se identifican las variables y covariables del estudio con su respectivo rol y su definición operacional.

Tabla 1. Variables del estudio con su tipo, nombre, definiciones nominales y operacionales.

Tipo	Nombre	Definición Nominal	Definición Operacional (b)
Independiente	Exigencias Psicológicas	Exigencias Cuantitativas. Ítems B1 a B7 (a)	0 a 28 puntos (0 = ausencia; 28= exigencia máxima)
		Exigencias Cognitivas. Ítems B8 a B15 (a)	0 a 32 puntos (0= ausencia; 32 = exigencia máxima)
		Exigencias Emocionales. Ítems B16 y B17 (a)	0 a 8 puntos (0= ausencia; 8 exigencia máxima)
		Exigencias de esconder emociones. Ítems B18 y B19 (a)	0 a 8 puntos (0= ausencia; 8 exigencia máxima)
		Exigencias Sensoriales. Ítems B20 a B23 (a)	0 a 16 puntos (0= ausencias; 16 exigencia máxima)
	Trabajo Activo y desarrollo de habilidades	Influencia. Ítems B24 a B30 (a)	0 a 28 puntos (0= ausencia; 28 = exigencia máxima)
		Control sobre el Tiempo de trabajo Ítems B31 a B34 (a)	0 a 16 puntos (0= ausencia; 16 = exigencia máxima)
		Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo. Ítems B35 a B41 (a)	0 a 28 puntos (0= ausencia; 28 = exigencia máxima)
		Sentido del Trabajo. Ítems B42 a B44 (a)	0 a 12 puntos (0= ausencia; 12 = exigencia máxima)
		Integración en la Empresa. Ítems B45 a B48 (a)	0 a 16 puntos (0= ausencia; 16 = exigencia máxima)
	Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo	Claridad de Rol. Ítems B59 a B62 (a)	0 a 16 puntos (0= ausencia; 16 = exigencia máxima)
		Conflicto de Rol. Ítems B63 a B67 (a)	0 a 20 puntos (0= ausencia; 20 = exigencia máxima)
		Calidad de Liderazgo. Ítems B77 a B82 (a)	0 a 24 puntos (0= ausencia; 24 = exigencia máxima)
		Calidad de Relación con Superiores. Ítems B57,B58 y B68 a B70 (a)	0 a 20 puntos (0= ausencia; 20 = exigencia máxima)
		Calidad de Relación con Compañeros de Trabajo. Ítems B71 a B76 (a)	0 a 24puntos (0= ausencia; 24 = exigencia máxima)
	Compensaciones	Estima. Ítems B83 a B87 (a)	0 a 20 puntos (0= ausencia; 20 = exigencia máxima)
		Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo. Ítems B49, B50 y B54 a B56 (a)	0 a 20 puntos (0= ausencia; 20 = exigencia máxima)
		Inseguridad Respecto a las Características del Trabajo. Ítems B51 a B53 (a).	0 a 12 puntos (0= ausencia; 12 = exigencia máxima)
	Doble presencia	Preocupación por Tareas Domésticas. Ítems A5 y A6 (a)	0 a 8 puntos (0= ausencia; 8 = exigencia máxima)
		Carga de Tareas Domésticas. Ítems A3 y A4 (a)	0 a 8 puntos (0= ausencia; 8 = exigencia máxima)
Dependiente	Ausentismo	Nº de días de ausentismo por enfermedad, en los últimos 12 meses.	Nº de Días
Covariables	Turno	Si: trabaja en turno rotativo No: trabaja en jornada ordinaria diurna.	SI NO
	Edad		Nº de años

	Antigüedad en la empresa		N° de años
--	--------------------------	--	------------

(a) Cuestionario SUSESO –ISTAS 21, versión extendida. (Anexo 2).

(b) La forma operacional definitiva que tomarán las variables independientes serán expresadas en una escala de 0 a 100, siendo 100 el riesgo máximo.

Recolección de la Información

La información fue recolectada mediante la aplicación del cuestionario SUSESO-ISTAS 21 en su versión extendida validado para Chile por Alvarado et al,(21) el cual tiene el carácter de autoadministrado.

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 es un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo el cual tiene su origen en la versión traducida y validada en España del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)* desarrollado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca.

Este instrumento toma en cuenta las distintas dimensiones de los riesgos psicosociales en el trabajo y se extiende más allá de los modelos conocidos de la génesis del estrés laboral. El cuestionario tiene 5 dimensiones y 20 subdimensiones.

Estas son:

1. Exigencias psicológicas en el trabajo.
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.
4. Compensaciones
5. Doble presencia.

Contiene 91 preguntas las cuales abarcan los 5 grupos de las dimensiones ya enunciadas, 87 de las preguntas corresponden a las dimensiones psicosociales y las 4 restantes a la dimensión de doble presencia. Las preguntas tienen respuesta en una escala tipo Likert con una puntuación de 0 a 4 puntos, donde el máximo puntaje indica el mayor riesgo. (24)

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21 fue la base de la recolección de la información de las variables independientes.

El uso del cuestionario ha sido autorizado por la SUSESO mediante un permiso firmado por el investigador ante notario público.

La variable dependiente (ausentismo) y las covariables (edad y antigüedad en la empresa) se preguntaron en el mismo instrumento como parte de las preguntas generales.

Para la obtención de la información de la variable dependiente ausentismo, se entregó el dato de los días de ausencia por enfermedad en los últimos 12 meses a cada trabajador, en forma previa al llenado del instrumento, de tal manera de evitar los sesgos de memoria con este dato.

El cuestionario fue recolectado en 2 buzones diferentes uno claramente diferenciado para los trabajadores del grupo de operarios que laboran en turnos rotativos y otro para el grupo de directivos, profesionales, técnicos y administrativos que trabajan en jornada ordinaria diurna.

Se entregó a cada trabajador un formulario de consentimiento informado (anexo 1) que fue rubricado por cada participante al momento de la devolución del instrumento.

Una vez recolectados los cuestionarios fueron traspasados a una planilla Excel, la cual se confeccionó a partir de una doble digitación que efectuó personalmente el investigador; esto como una forma de asegurar un control de calidad de los datos.

Por otra parte, se realizaron reuniones para la autorización de la investigación con la Gerencia de la empresa, se sostuvo reuniones informativas acerca de la actividad con los representantes de los trabajadores sindicatos y comité paritario con el objetivo de contar con su colaboración e incentivar la participación en la aplicación del instrumento de evaluación y explicar el alcance y el propósito de la investigación.

Se creó un comité de aplicación del instrumento con participación de representantes de los trabajadores y de la empresa considerando la presencia en este comité del área de recursos humanos y prevención de riesgos.

El comité veló por el cumplimiento del cronograma, la difusión e incentivo a la participación en la investigación y especialmente para garantizar el anonimato y confidencialidad de la información recogida en la investigación.

La variable sexo no fue considerada por indicaciones del Comité de Ética de Investigación en seres humanos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile ya que el grupo de trabajadores que labora en turno rotativo está compuesto en su totalidad por varones y solo en el grupo de trabajo en jornada ordinaria diurna existe la presencia de mujeres.

Otras variables como remuneraciones, nivel socioeconómico o nivel de escolaridad, no fueron preguntadas en la encuesta y tampoco fueron proporcionados por la empresa dado el carácter de anonimato y confidencialidad de la recolección de información.

Cabe señalar que la metodología aplicada respetó expresamente las recomendaciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), para la aplicación del protocolo en las empresas e instituciones chilenas.

Plan de Análisis

El análisis de la información se realizó en varias etapas.

En primera instancia se efectuó un análisis exploratorio de todas las variables. Respecto a la **percepción de riesgo psicosocial** y dadas las características del cuestionario SUSESO-ISTAS 21, que contiene dimensiones y subdimensiones con un número distinto de preguntas, el puntaje final debe transformarse a una escala de 0 a 100, para esto se deben sumar los puntajes obtenidos de las preguntas de cada subdimensión, se divide por el máximo puntaje posible de obtener en esa subdimensión y luego se multiplica por 100 conservando 2 decimales.

$$\frac{\sum \text{Puntos } \mathbf{obtenidos} \text{ en la subdimensión}}{\text{Puntaje máximo } \mathbf{posible} \text{ en la subdimensión}} \times 100$$

De esta manera se obtiene el puntaje de cada trabajador en cada una de las dimensiones (variable continua). Se clasificaron posteriormente para cada dimensión en tres categorías de bajo, medio o alto riesgo psicosocial de acuerdo los puntajes establecidos en Chile para la población trabajadora en general (variable categórica) (24).

Tabla 2.- Rangos de puntaje para cada dimensión según terciles de acuerdo a la estandarización validada en población trabajadora Chile.

Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Exigencias psicológicas	0-46,33	46,34-59,64	59,65-100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0-28,09	28,10-42,14	42,15-100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.	0-19,25	19,26-32,58	32,59-100
Compensaciones	0-21,66	21,67-42,78	42,79-100
Doble presencia	0-18,75	18,76-37,50	37,51-100

Posteriormente, cada dimensión se dicotomizó en puntaje alto (1) versus medio o bajo (0) (variable dicotómica).

La variable **sistema de turnos** se consideró en forma dicotómica como 1 (turno rotativo) y 0 (trabajo en jornada ordinaria diurna).

Para la variable dependiente **ausentismo** se consideraron los días de licencia médica en los últimos 12 meses anteriores al momento de la encuesta, por todas las causas exceptuando las licencias médicas maternas (pre o post natales y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año). Se consideró en forma continua, la unidad.

En segundo lugar, se observó la forma distribución de cada una de las variables y se describieron a través de medidas de tendencia central (promedios / medianas) y de dispersión (desviación estándar / rangos IQ) según corresponda. Las variables categóricas se describieron a través de frecuencias absolutas.

Se realizó un análisis multivariado entre i. laborar en sistemas de turnos rotativos y nivel de riesgo psicosocial en el trabajo y ii. Percepción de mayor riesgo psicosocial y niveles de ausentismo. Se utilizó T-student o test Mann Whitney dependiendo si la variable distribuye normal o no para las variables continuas.

Finalmente, la relación entre estar expuesto a sistema de turnos y tener una alta percepción de riesgo psicosocial en el trabajo se evaluó a través de modelos de regresión logística. Se calculó los Odds ratio y sus respectivos intervalos de confianza al 95%, como medida de fuerza de asociación. La relación entre percepción de mayor riesgo psicosocial y niveles de ausentismo se evaluó a través de modelos de regresión de Poisson, con modelos crudos y ajustados por edad y antigüedad en la empresa de tal manera de controlar el efecto de estas variables confusoras. Como medida de asociación se consideró el IRR y sus respectivos intervalos de confianza al 95%.

Para todos los análisis se consideró estadísticamente significativo un valor $p < 0,05$. Los análisis se realizaron con el software estadístico STATA 10.0.

Aspectos Éticos

Para la realización de la investigación se tuvo en consideración los siguientes principios éticos:

Al ejecutar el estudio se evitó hacer cualquier tipo de daño a los participantes y a su relación con el trabajo, sus superiores y sus compañeros de tal manera de no generar falsas expectativas en cuanto a eventuales soluciones a conflictos que pudiese haber en el ambiente de trabajo.

Se tuvo en consideración que los resultados del estudio deben aportar a mejorar la equidad en los aspectos prevención de riesgos psicosociales laborales.

La participación de los trabajadores fue totalmente voluntaria, libre e informada. La información recogida en este estudio tuvo el carácter de confidencial y fue recogida manteniendo el anonimato de los trabajadores participantes. Como ya se mencionó se entregó a cada participante un consentimiento informado que fue firmado por los trabajadores al momento de la devolución de la encuesta. (Anexo 1)

En ningún caso a través de este estudio se afectó la intimidad, la dignidad o la honra de los trabajadores.

Para este estudio se contó con la aprobación del Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile. (Anexo 3)

Conflictos de Intereses

El investigador declara trabajar como jefe del servicio médico de la empresa en donde se realizará el estudio desde hace 12 años.

Resultados

1.- Análisis Descriptivo de la muestra

Los resultados obtenidos en este estudio son producto de la participación de 178 trabajadores de un Universo posible de 207, lo cual representa el 85,99 %. Según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) este nivel de participación se considera óptimo.

De acuerdo a la metodología, las variables consideradas fueron las dimensiones de riesgo psicosocial según la encuesta SUSESO ISTAS-21, el ausentismo, y las covariables edad, y antigüedad en la empresa.

Como se muestra en la tabla 1, participaron 29 (16,3%) trabajadores del turno con horario de jornada diurna y 149 (83,7%) trabajadores del turno rotativo.

La edad promedio de los participantes fue 44, 5 años, con una DE de 10,4 años.

Los días de ausentismo se consideró como variable continua y el promedio en toda la muestra fue de 7,3 días con una DS de 18,9 días.

El ausentismo en el grupo de trabajadores en turno rotativo presenta un promedio de 8,4 días con una DS de 20,5 días y el grupo de trabajadores que laboran en jornada diurna presenta un promedio de 1,7 días con una DS de 2,2 días, aplicado el test de Kruskal-Wallis ya que es adecuado para comparar entre 2 grupos cuyos tamaños muestrales son diferentes (no paramétrico), el Valor p es 0,0579, lo cual se encuentra cerca del límite establecido como estadísticamente significativo para este estudio, este valor pudo verse afectado por el tamaño muestral, es decir si la muestra hubiese sido más grande tal vez el Valor p habría resultado estadísticamente significativo.

Respecto de la percepción riesgos psicosociales los resultados se presentan agrupados en las 5 dimensiones que se establecen en el cuestionario SUSESO-ISTAS 21.

Como se puede ver en la tabla 3, tenemos que:

- i) La dimensión de Exigencias Psicológicas analizada como variable continua presenta un promedio de 54,0 puntos con una DE de 13,9, la mediana para esta variable es 53 con un rango IQ entre 42,7 y 64,6. Esta misma variable analizada como categórica dicotomizada en rangos denominados bajo, medio y alto muestra que 59 trabajadores perciben

- esta variable como un riesgo alto lo que representa el 33,2% de la muestra.
- ii) La dimensión de Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades al analizarla como variable continua presenta un promedio de 35,4 puntos con una DE de 10,4, la mediana para esta variable es 35,6 con un rango IQ entre 28,6 y 41,5. Esta misma variable analizada como categórica y dicotomizada en rangos denominados bajo, medio y alto muestra que 42 trabajadores perciben esta variable como un riesgo alto lo que representa el 23,6% de la muestra.
 - iii) La dimensión de Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo al analizarla como variable continua presenta un promedio de 34,1 puntos con una DE de 15,3, la mediana para esta variable es 34,7 con un rango IQ entre 23,3 y 43,5. Esta misma variable analizada como categórica y dicotomizada en rangos denominados bajo, medio y alto muestra que 93 trabajadores perciben esta variable como un riesgo alto lo que representa el 52,3% de la muestra.
 - iv) La dimensión de Compensaciones al analizarla como variable continua presenta un promedio de 47,3 puntos con una DE de 21,7, la mediana para esta variable es 47,8 con un rango IQ entre 31,1 y 66,7. Esta misma variable analizada como categórica y dicotomizada en rangos denominados bajo, medio y alto muestra que 99 trabajadores perciben esta variable como un riesgo alto lo que representa el 55,2% de la muestra.
 - v) La dimensión de Doble Presencia al analizarla como variable continua presenta un promedio de 38,8 puntos con una DE de 19,3, la mediana para esta variable es 37,5 con un rango IQ entre 25,0 y 50,0. Esta misma variable analizada como categórica y dicotomizada en rangos denominados bajo, medio y alto muestra que 78 trabajadores perciben esta variable como un riesgo alto lo que representa el 43,8% de la muestra.

Tabla 3.- Resultados de Percepción de Riesgos Psicosociales como variable continua y distribuidos según rangos alto, medio y bajo. Covariables con promedio y mediana y rangos intercuartílicos.

Variable	N (%)	Promedio (DE)	Mediana (IQR)
Riesgo Psicosocial			
1. Exigencias Psicológicas			
Continua		54,0 (13,9)	53,0 (42,7 – 64,6)
Alto	59 (33,2)		
Medio	61 (34,3)		
Bajo	58 (32,6)		
2. Trabajo Activo y desarrollo de habilidades			
Continua		35,4 (10,4)	35,6 (28,6-41,5)
Alto	42 (23,6)		
Medio	96 (53,9)		
Bajo	40 (22,5)		
3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo			
Continua		34,1 (15,3)	34,7 (23,3-43,5)
Alto	93 (52,3)		
Medio	53 (29,8)		
Bajo	32 (18,0)		
4. Compensaciones			
Continua		47,3 (21,7)	47,8 (31,1-66,7)
Alto	99 (55,2)		
Medio	60 (33,7)		
Bajo	19 (10,7)		
5. Doble Presencia			
Continua		38,8 (19,3)	37,5 (25,0-50,0)
Alto	78 (43,8)		
Medio	59 (33,2)		
Bajo	41 (23,0)		
Edad		44,5 (10,4)	46 (38-53)
Antigüedad		15,1 (11,6)	10,5 (5-25)
Turno			
Turno Rotativo	149 (83,7)		
Jornada Ordinaria Diurna	29 (16,3)		
Dias ausentismo			
Continua		7,3 (18,9)	1 (0-6,0)

2.- Análisis bivariado de la información.

Para el contraste de la hipótesis 1 del estudio, es decir evaluar si los trabajadores que realizan turnos rotativos perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial en el trabajo se realizó un análisis bivariado comparando el nivel de percepción de riesgo en cada dimensión y el tipo de jornada laboral, es decir si se trabaja en turno rotativo o en jornada ordinaria diurna.

Como se muestra en la tabla 4, al realizar la comparación del nivel de percepción de riesgo psicosocial entre los trabajadores que realizan turnos rotativos y los que laboran en jornada diurna administrativa en cada una de las 5 dimensiones se puede observar la siguiente:

- i) La dimensión Exigencias psicológicas analizada como variable continua presenta una diferencia entre ambos grupos, en el grupo que labora en turnos rotativos el promedio es 52,2 puntos con una DE 12,9 mientras que en el grupo que trabaja en jornada diurna el promedio es 63,3 con una DE de 15,0, esta diferencia es estadísticamente significativa con un Valor $p < 0,001$ y se puede inferir que el grupo de trabajadores que labora en jornada diurna percibe un mayor riesgo en esta dimensión. Al categorizar la variable exigencias psicológicas en rangos alto, medio y bajo se encontró que un 26,9% de los trabajadores que realizan jornada de turno rotativo se encuentran en el rango de alta percepción mientras que un 36,2% se encuentra en el rango medio y un 36,9% está en el rango bajo. Por otra parte, el 65,5% de los trabajadores que laboran en jornada ordinaria diurna se encuentran en el rango alto, mientras que el 24,1% y el 10,3% se encuentran en el rango medio y bajo respectivamente.

Lo anterior va en el sentido opuesto a lo planteado en la hipótesis 1 del presente estudio.

- ii) La dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidades analizada como variable continua presenta un promedio de 36,0 puntos con una DE de 9,7 para el grupo de trabajadores que laboran en turnos rotativos y el grupo de trabajo en horario en jornada diurna tiene un promedio de 32,1 con una DE de 13,4, la diferencia no alcanza a ser estadísticamente significativa con Valor p de 0,062. Al categorizar esta variable en rango alto medio y bajo se encontró que un 24,1% de las personas que realizan turnos rotativos se encuentran en la categoría de alta y existe una mayor concentración en el rango

medio con un 57,1% y solo el 18,8% se encuentra en el rango de percepción bajo. Por otra parte, respecto de los que laboran en jornada ordinaria diurna, el 41,4% se encuentra en el rango de baja percepción, el 37,9% en el rango medio y solo el 20,7% se encuentra en el rango de alta percepción.

- iii) La dimensión Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo al analizarla como variable continua presenta 33,6 puntos en promedio con una DE de 15,4, para el grupo que realiza turnos rotativos y para los que realizan turnos en jornada ordinaria diurna el promedio es 36,3 con una DE de 15,4. Esta diferencia no es estadísticamente significativa, el Valor p es 0,40.

Al categorizar esta variable en rango alto, medio y bajo se encontró que un 51,7% de las personas que laboran en jornada rotativa se encuentran en el rango de alta percepción, el 29,5% en el rango medio y un 18,8% en el rango bajo. Mientras que los trabajadores de jornada ordinaria diurna un 55,2% de ellos se encuentran en el rango de alta percepción, el 31 % se encuentra en el rango medio y solo el 13,8% se encuentra en el rango bajo.

- iv) La dimensión Compensaciones analizada como variable continua presenta un promedio de 48,7 punto con una DE de 21,8 para los trabajadores que laboran en turnos rotativos y para los que trabajan en jornada diurna el promedio es 40,5 puntos con una DE de 20,4, esta diferencia no es estadísticamente significativa, aunque se encuentra cercana al límite, el Valor p es 0,064.

Al categorizar esta variable en rango alto, medio y bajo se encontró que un 58,4% de los trabajadores que laboran en turnos rotativos se encuentran en el rango de alta percepción, en el rango medio esta el 31,5% y en el bajo solo el 10,1%. Por otra parte, en esta dimensión de los que laboran en jornada ordinaria diurna, el 41,4% se encuentra en el rango alto, el 44,8% en el rango medio y solo el 13,8% está en el rango bajo.

- v) La dimensión Doble Presencia analizada como variable continua presenta un promedio de 38,5 puntos con una DE de 19,2 para los trabajadores que laboran en turnos rotativos y para los que trabajan en jornada diurna el promedio es 40,5 puntos con una DE de 19,9, esta diferencia no es estadísticamente significativa, el Valor p es 0,610.

Al categorizar esta variable en rango alto, medio y bajo se encontró que un 42,3% de los trabajadores que laboran en turnos rotativos se encuentran en el rango de alta percepción de riesgo, y en los rangos medio y bajo se encuentran el 34,9% y el 22,8% respectivamente. Por otra parte, un 51,7% de los trabajadores que laboran en jornada

ordinaria diurna se encuentran en el rango alto. En los otros 2 rangos la concentración es similar y alcanza a un 24,1% en cada uno.

Para el análisis de variables continua se utilizó la prueba de t de Student.

Tabla 4.- Resultados comparativos entre las variables de acuerdo a jornada de trabajo, analizada como continua y categórica según rangos bajo, medio y alto.

Variable	Turno	Jornada Diurna Ordinaria	Valor p
1. Exigencias Psicológicas			
Continua (prom,DE)	52,2 (12,9)	63,3 (15,0)	<0,001
Alto (n, %)	40 (26,9)	19 (65,5)	
Medio (n, %)	54 (36,2)	7 (24,1)	
Bajo (n, %)	55 (36,9)	3 (10,3)	
2. Trabajo Activo y desarrollo de habilidades			
Continua (prom,DE)	36,0 (9,7)	32,1 (13,4)	0,062
Alto (n, %)	36 (24,1)	6 (20,7)	
Medio (n, %)	85 (57,1)	11 (37,9)	
Bajo (n, %)	28 (18,8)	12 (41,4)	
3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo			
Continua (prom,DE)	33,6 (15,4)	36,3 (15,4)	0,403
Alto (n, %)	77 (51,7)	16 (55,2)	
Medio (n, %)	44 (29,5)	9 (31,0)	
Bajo (n, %)	28 (18,8)	4 (13,8)	
4. Compensaciones			
Continua (prom,DE)	48,7 (21,8)	40,5 (20,4)	0,064
Alto (n, %)	87 (58,4)	12 (41,4)	
Medio (n, %)	47 (31,5)	13 (44,8)	
Bajo (n, %)	15 (10,1)	4 (13,8)	
5. Doble Presencia			
Continua (prom,DE)	38,5 (19,2)	40,5 (19,9)	0,610
Alto (n, %)	63 (42,3)	15 (51,7)	
Medio (n, %)	52 (34,9)	7 (24,1)	
Bajo (n, %)	34 (22,8)	7 (24,1)	
Días de ausentismo	8,4(16,8)	1,7 (2,2)	0,057
Edad (años) (prom, DE)	44,9 (10,2)	42,8 (1,7)	0,325
Antigüedad (años) (prom, DE)	14,9 (11,6)	16,1 (10,1)	0,587

Diferencias estadísticas según t Student para variables cuantitativas.

3.- Análisis Multivariado de la información

A continuación, se evaluó la relación entre el trabajo en turno rotativo y percepción de riesgos psicosociales a través de modelos de regresión logística crudos y ajustados por posibles variables confusoras como son la edad y la antigüedad en la empresa.

La tabla 5 muestra la posible asociación entre trabajar en turnos rotatorios y percibir un alto nivel de riesgo psicosocial, usando modelos de regresión logística y ajustando por las variables edad y antigüedad en la empresa. Al aplicar estos análisis obtenemos lo siguiente:

- i) El sistema de turno rotativo asociado al nivel de percepción de riesgo de la dimensión exigencias psicológicas muestra un OR de 0,19 (0,08-0,45 IC: 95%) con Valor p <0,001, lo cual indica que no existe una asociación en el sentido que los trabajadores que realizan turnos rotativos presenten una mayor percepción, sino más bien sería en el sentido opuesto a la hipótesis 1, es decir serían los trabajadores que laboran en jornada ordinaria diurna los que percibirían un mayor riesgo en esta dimensión y la diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa incluso después de ajustar por edad y antigüedad en la empresa, la asociación se mantiene con OR de 0,22 (0,09-0,52 IC: 95%) con un Valor p: 0,001.
- ii) El sistema de turno rotativo asociado con el nivel de percepción de riesgo en la dimensión Trabajo Activo y posibilidades de desarrollo muestra un OR de 1,22 (0,46-3,23 IC: 95%) con un Valor p 0,687. El valor del OR muestra una asociación entre realizar trabajo en turno rotativo y percibir un mayor nivel de riesgo en esta dimensión, pero este valor no es estadísticamente significativo. Ajustando el análisis por las variables edad y antigüedad en la empresa los resultados son similares y la asociación no resulta estadísticamente significativa.
- iii) El sistema de turno rotativo correlacionado con el nivel de percepción de riesgo en la dimensión apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo muestra un OR de 0,87 (0,39-1,93 IC: 95%) con un Valor p de 0,730. Estos valores indican que existe una menor percepción de riesgo en esta dimensión por los trabajadores que realizan turnos rotativos pero esta asociación no es estadísticamente significativa. Ajustando el análisis de la variable por edad y antigüedad en la empresa los resultados presentan una leve inversión el OR es de 1,07 (0,47-2,44 IC:

95%) pero este cambio tampoco es estadísticamente significativo el Valor p es 0,87.

- iv) El sistema de turno rotativo correlacionado con el nivel de percepción de riesgo en la dimensión compensaciones muestra un OR de 1,99 (0,89-4,46 IC: 95%) con un Valor p de 0,095. El valor del OR muestra una asociación entre realizar trabajo en turno rotativo y percibir un mayor nivel de riesgo en esta dimensión, pero este valor no es estadísticamente significativo. Ajustando el análisis por las variables edad y antigüedad en la empresa el OR es de 2,23 (0,98-5,10 IC: 95%) y el Valor p es 0,056 el cual está en el límite de que esta asociación sea estadísticamente significativa.
- v) El sistema de turno rotativo correlacionado con el nivel de percepción de riesgo en la dimensión doble presencia muestra un OR de 0,68 (0,31-1,52 IC: 95%) con un Valor p de 0,350. Estos valores indican que existe una menor percepción de riesgo en esta dimensión por los trabajadores que realizan turnos rotativos pero esta asociación no es estadísticamente significativa. Ajustando el análisis de la variable por edad y antigüedad en la empresa los resultados no varían.

Tabla 5.- Análisis Multivariable para la posible asociación entre trabajar en sistema de turnos rotativos y percibir un alto nivel de riesgo psicosocial. Modelos de regresión logística (Hipótesis 1)

Dimensión	Modelos Crudos			Modelos ajustados*		
	Odds Ratio	IC95%	Valor p	Odds Ratio	IC95%	Valor p
Sistema Turno -Alta Exigencias psicológicas	0,19	0,08-0,45	<0,001	0,22	0,09-0,52	0,001
Sistema Turno- Alto Trabajo Activo	1,22	0,46-3,23	0,687	1,14	0,42-3,07	0,802
Sistema Turno- Alto Apoyo Social	0,87	0,39-1,93	0,730	1,07	0,47-2,44	0,875
Sistema Turno-Alto Compensaciones	1,99	0,89-4,46	0,095	2,23	0,98-5,10	0,056
Sistema Turno-Alta Doble presencia	0,68	0,31-1,52	0,350	0,60	0,26-1,37	0,224

* ajustados por edad y antigüedad

4. Resultados para la confrontación de la Hipótesis 2 esto es buscar una asociación entre percibir un mayor nivel de riesgo psicosocial y niveles de ausentismo.

Los grupos comparados para esta hipótesis están conformados por una parte por todos los trabajadores que perciben un riesgo alto para cada dimensión, independientemente de la jornada de trabajo y por la otra, por los trabajadores que perciben un riesgo moderado o bajo en cada dimensión.

La tabla 6 nos muestra los resultados respecto del ausentismo y la percepción de riesgo psicosociales ajustado por edad y antigüedad en la empresa. El modelo estadístico usado es la Regresión de Poisson que es adecuada para el análisis de las variables de conteo como son los días de ausentismo de cada trabajador.

- i) Los trabajadores que perciben un alto riesgo psicosocial en la dimensión Exigencias psicológicas presentan un 27% más de ausentismo que los trabajadores que perciben esta dimensión con un nivel de riesgo medio o bajo, esto es estadísticamente significativo con un IC al 95% entre 1,23 y 1,43 con un Valor $p < 0,001$. Lo cual confirmaría la hipótesis 2 del estudio.
- ii) Los trabajadores que perciben un alto riesgo psicosocial en la dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades presentan un menor ausentismo (15%) que los trabajadores que perciben esta dimensión con un nivel de riesgo medio o bajo, esto es estadísticamente significativo con un IC al 95% entre 0,74-0,97 con un Valor $p < 0,019$. Los resultados en esta dimensión van en sentido contrario a la hipótesis del estudio, es decir el grupo de trabajadores que perciben un alto grado de riesgo psicosocial en esta dimensión presenta un menor ausentismo que el resto de los trabajadores.
- iii) Los trabajadores que perciben un alto riesgo psicosocial en la dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo presentan un menor ausentismo (36%) que los trabajadores que perciben esta dimensión con un nivel de riesgo medio o bajo, esto es estadísticamente significativo con un IC al 95% entre 0,57-0,71 con un Valor $p < 0,001$. Los resultados en esta dimensión van en sentido contrario a la hipótesis del estudio, es decir el grupo de trabajadores que perciben un alto grado de riesgo psicosocial en esta dimensión presentan un menor ausentismo que los trabajadores que perciben un nivel medio o bajo de riesgo en esta dimensión.

- iv) Los trabajadores que perciben un alto riesgo psicosocial en la dimensión Compensaciones presentan un 20% más de ausentismo que los trabajadores que perciben esta dimensión con un nivel de riesgo medio o bajo, esto es estadísticamente significativo con un IC al 95% entre 1,07 y 1,34 con un Valor p < 0,001. Lo anterior confirmaría la hipótesis 2 del estudio, en el sentido de que el grupo de trabajadores que presenta un mayor nivel de percepción de riesgo en esta dimensión presenta un mayor nivel de ausentismo.
- v) Los trabajadores que perciben un alto riesgo psicosocial en la dimensión Doble Presencia presentan un 22% más de ausentismo que los trabajadores que perciben esta dimensión con un nivel de riesgo medio o bajo, esto es estadísticamente significativo con un IC al 95% entre 1,09 y 1,36 con un Valor p < 0,001. Lo anterior también confirmaría la hipótesis 2 del estudio, en el sentido de que el grupo de trabajadores que presenta un mayor nivel de percepción de riesgo en esta dimensión presenta un mayor nivel de ausentismo.

Tabla 6.- Análisis Multivariable para la posible asociación entre percibir un mayor nivel de riesgo psicosocial y presentar mayor nivel de ausentismo.
Modelo de Regresión de Poisson.

Dimensión	Modelos Crudos			Modelos ajustados*		
	IRR	IC95%	Valor p	IRR	IC95%	Valor p
Alta Percepción Exigencias psicológicas	1,24	1,11-1,38	< 0,001	1,27	1,13-1,43	< 0,001
Alta Percepción Trabajo Activo	0,80	0,69-0,91	0,001	0,85	0,74-0,97	0,019
Alta percepción Apoyo Social	0,59	0,53-0,66	< 0,001	0,64	0,57-0,71	< 0,001
Alta percepción en Compensaciones	1,24	1,11-1,38	< 0,001	1,22	1,09-1,36	0,001
Alta Percepción Doble presencia	1,28	1,15-1,43	< 0,001	1,20	1,07-1,34	0,001

* ajustados por edad y antigüedad

Discusión

Limitaciones del Estudio y fortalezas:

La investigación presentó una alta participación de trabajadores cerca del 86% del universo posible esto es considerado como un nivel óptimo por la Superintendencia de Seguridad Social. Este nivel de participación permite que los resultados obtenidos en la encuesta sean representativos del grupo en este estudio. El ser parte de una encuesta en el lugar de trabajo que tienda a medir niveles de percepción de riesgo en el ámbito psicológico y de clima laboral es complejo, son múltiples los factores que llevan a que sea difícil responder la encuesta, desde el tiempo que involucra hasta las aprehensiones acerca del anonimato y confidencialidad de los datos preguntados.

La aplicación de la encuesta SUSESO ISTAS-21 permite explorar la situación por cada dimensión, de tal manera de ver cual aspecto de los riesgos psicosociales puede tener una mayor ponderación en los resultados.

El estudio pudo presentar sesgo en la entrega de información en los días de ausentismo en los últimos 12 meses ya que se trata de un dato autoreportado, lo cual no siempre es bien recordado por el trabajador. Otro sesgo posible es la falta de participación de alrededor del 14% del total de trabajadores posibles a encuestar, esto pudo también haber afectado los resultados.

Por otra para el instrumento utilizado Cuestionario SUSESO-ISTAS 21 no mide dimensiones como el acoso sexual ni la violencia en el trabajo y por lo tanto estos aspectos no quedaron reflejados en los resultados.

El estudio tampoco permite explorar problemas como el presentismo laboral, que es interesante de estudiar como un fenómeno asociado al estrés en el trabajo y a la alta percepción de riesgo psicosocial laboral.

Por tratarse de un estudio transversal no es posible establecer relación causa efecto de las variables estudiadas.

Los resultados obtenidos no se pueden extrapolar al sector industrial, solo representan a la empresa en que fueron realizados.

El objetivo del estudio fue intentar determinar la existencia de asociación entre el nivel de percepción de riesgos psicosociales, usando el cuestionario SUSESO ISTAS-21 y el ausentismo en 2 grupos de trabajadores de una empresa del área química industrial de la Región Metropolitana, diferenciándolos por su trabajo en turnos rotativos y trabajo en jornada diurna ordinaria, lo cual se realizó contrastando y analizando cada una de las 5 dimensiones que evalúa el cuestionario mencionado.

Hallazgos

Respecto del nivel de ausentismo obtenido en este estudio fue de 7,3 días en promedio considerando los últimos 12 meses, esto coincide con un reporte a nivel nacional que informa que el promedio de días de licencia por trabajador por año es de 7,1 días en el sector industrial. (22, 30)

Dado que el estudio es producto de la aplicación de la encuesta SUSESO ISTAS-21, los resultados deben ser analizados según lo encontrado en las 5 dimensiones que dicha encuesta contiene. Al contrastar los resultados con las hipótesis del trabajo se desprende que en algunas dimensiones estas quedan demostradas y en otras dimensiones no se logran demostrar o bien la asociación está en un sentido opuesto.

Primera Hipótesis

Al analizar los resultados encontrados tenemos que respecto de la primera hipótesis que plantea: “Los trabajadores expuestos a sistemas de turnos rotativos perciben un mayor nivel de riesgo psicosocial en el trabajo”, por lo tanto se trata de dilucidar si el trabajo en turnos rotativos que se encuentra presente en un grupo de trabajadores tendría un efecto contribuyente a percibir un mayor nivel de riesgo y si así lo fuera cuales serían las dimensiones afectadas comparadas con el grupo que labora en jornada ordinaria diurna. Se entiende que el trabajar en turnos puede ser considerado como un factor de riesgo psicosocial que podría ser evaluado dentro del modelo demandas control y apoyo social y en la encuesta SUSESO ISTAS-21 está evaluado en la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades. Es posible preguntarse si los trabajadores de este grupo perciben un mayor nivel de riesgo en la dimensión específica o bien el trabajo en turnos también afecta a las otras dimensiones evaluadas.

Para la primera dimensión Exigencias Psicológicas la asociación es en el sentido opuesto a la hipótesis, es decir los trabajadores que laboran en jornada ordinaria diurna perciben un mayor nivel de riesgo que los que trabajan en turnos rotativos, esto podría ser explicado porque en este grupo se encuentran los administrativos, profesionales y directivos; y el ámbito de lo evaluado en esta dimensión está

relacionado con la rapidez del trabajo, la irregularidad de la distribución de las tareas, la necesidad de realizar trabajo después del horario, la toma de decisiones que afectan a otros, el esconder emociones etc. Todas estas características del trabajo podrían estar afectando mayormente a este grupo, lo cual es homologable a lo encontrado en la literatura cuando se evalúa el modelo demanda control de Karasek por grupos distintos de trabajadores en que los ejecutivos y jefaturas presentan un mayor nivel de percepción de estrés en su trabajo. (13, 15)

En la segunda dimensión Trabajo Activo y desarrollo de habilidades los resultados muestran que el grupo de trabajadores que labora en jornada de turnos rotativos perciben un mayor riesgo en esta dimensión, pero la intensidad de la asociación no resulta significativa desde el punto de vista estadístico. El sentido de la asociación apoya a la hipótesis 1, ya que lo evaluado en esta dimensión tiene que ver con los grados de autonomía del trabajador como por ejemplo si puede decidir el ritmo de trabajo, el horario en que se trabaja, cuando hacer un descanso, el aprendizaje de nuevas habilidades y conocimientos, el grado de compromiso con la empresa, etc. Todo lo anterior puede ser percibido como un mayor riesgo para este grupo de trabajadores dadas las características del trabajo en turnos rotativos en líneas de producción donde muchas veces el ritmo de trabajo está dado por la programación de la utilización de las máquinas de producción y no considera necesariamente los factores humanos involucrados en el trabajo. Sin embargo, esta diferencia no se logra demostrar desde el punto de vista estadístico, esto se puede deber a que el otro grupo de trabajadores también perciba que los elementos evaluados en esta dimensión también los perciban como riesgos pero en un nivel más moderado que el grupo de trabajadores que realizan turnos rotativos. La tendencia observada sería concordante con la literatura en el sentido de percibir el realizar turno como un factor de riesgo en esta dimensión, afectando la calidad de vida y la salud del trabajador. (2, 25, 31, 39)

En la tercera dimensión Apoyo Social en la empresa y calidad del liderazgo tenemos que no existe una diferencia estadísticamente significativa en ambos grupos. Tomando el resultado de ambos grupos los resultados son que el 52,3% de la muestra percibe el riesgo en esta dimensión como alto, el puntaje promedio para esta dimensión es 34,1 lo cual se encuentra en el tercil denominado alto cuyo rango va de 32,59 a 100, se puede interpretar que lo evaluado en esta dimensión que está relacionado con el grado de definición de las tareas y de los conflictos que suponen la tarea actual del trabajador, situaciones en las que se necesita ayuda o apoyo, las relaciones con compañeros, compañeras y jefes o supervisores, estaría siendo percibidos como un riesgo alto para ambos grupos de trabajadores.

Al hacer el ajuste por edad y antigüedad en la empresa el OR cambia de 0,87 a 1,07 pero este cambio tampoco resulta significativo desde el punto de vista estadístico.

En la cuarta dimensión Compensaciones la hipótesis 1 se encuentra en el límite estadístico de cumplirse cuando se ajusta por edad y antigüedad en la empresa, es decir los trabajadores que laboran en turnos rotativos perciben un mayor nivel de riesgo con un OR de 2,23 y el Valor p es de 0,056, lo evaluado aquí es saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en las condiciones actuales del trabajo, inseguridad laboral, si el trabajador recibe el reconocimiento y lo tratan justamente en su ámbito laboral. Este resultado tiende a coincidir con lo encontrado en la Encuesta Nacional de Empleo Trabajo y Salud 2011 (44), en el sentido que la percepción de inestabilidad tiende a ser más alta que las condiciones objetivas de inestabilidad, entonces lo que se desprende es que se ve especialmente resentida esta dimensión sin tener un asidero en la realidad, por ejemplo, en la tasa de rotación o bien de despidos injustificados, que en el caso particular de la empresa en estudio es baja. Este aspecto requiere especial atención y quizás pueda ser explicado por un rasgo cultural instalado en que el empleador puede arbitrariamente desvincular al trabajador y este percibe que no tiene herramientas legales para enfrentar esta situación. Por otra parte, lo anterior tiende a coincidir con lo encontrado en la literatura internacional respecto de la inseguridad laboral evaluada como factor de riesgo psicosocial. (45)

En la quinta dimensión Doble presencia la hipótesis no se cumple, es decir los resultados estadísticos muestran que no hay una asociación de más alta percepción de riesgo en el grupo de trabajadores que laboran en turnos rotativos que los de jornada ordinaria diurna, dado el valor del OR 0,60 esto podría interpretarse en el sentido de que los trabajadores que realizan jornada ordinaria diurna perciben un mayor riesgo en esta dimensión que evalúa las exigencias laborales y de la vida familiar como son las tareas domésticas y cuidado de familiares. Una explicación puede ser que en el grupo que labora en jornada ordinaria diurna exista una mayor proporción de mujeres a las cuales estas labores y preocupaciones les han sido culturalmente asignadas, la diferenciación por sexo no fue realizada en el presente estudio por razones que se explican en la sección de metodología, por lo tanto, este argumento es una especulación intuitiva. Por otra parte, al trabajar en turnos rotativos en forma programada podría permitir a los empleados planificar ciertas tareas domésticas para cuando se encuentren en horarios libres o bien estos podrían percibir que al trabajar de esta forma los libera de cierta manera de las exigencias del trabajo doméstico y de algunas exigencias de la vida familiar y por lo tanto esta dimensión puede verse como menos crítica.

Segunda Hipótesis

Respecto de la segunda hipótesis que plantea: “Los trabajadores que perciben mayores niveles de riesgo psicosocial presentan mayores niveles de ausentismo laboral” al analizar los datos según el Modelo de Regresión de Poisson que se utiliza para las variables de conteo como lo es el número de días ausentismo de cada trabajador en los últimos 12 meses tenemos que;

Para el análisis de esta hipótesis los datos se compararon tomando el grupo de trabajadores que se encuentra en el rango de alta percepción para cada una de las dimensiones y su nivel de ausentismo con el grupo de trabajadores que se encuentran en los rangos de percepción medio y bajo y su nivel de ausentismo. Estos rangos o categorías están dados por la estandarización de los puntajes validados para Chile por Alvarado y cols. (21). Por lo tanto, no se comparó si el grupo que labora en turnos rotativos tiene mayor ausentismo que el grupo que realiza jornada diurna ordinaria. Sino más bien se trata de buscar una asociación que permita “predecir” si el trabajador que percibe un alto riesgo psicosocial, en cada una de las dimensiones, presenta un mayor nivel de ausentismo independiente de la jornada de trabajo.

En la primera dimensión Exigencias Psicológicas el grupo de trabajadores que se encuentra en el grupo de percepción alta presenta un mayor ausentismo laboral, un 24% mayor que los trabajadores que están en los grupos de percepción medio y bajo, esto concuerda con la literatura en el sentido de lo que evalúa esta dimensión es en gran parte considerado en los trabajos acerca de estrés laboral y ausentismo, por lo tanto la percepción de tener alta demanda o exigencias en los ámbitos de rapidez del trabajo, irregularidad de la distribución de las tareas, la necesidad de realizar trabajo después del horario, la toma de decisiones que afectan a otros, el esconder emociones, opiniones, memorizar muchas cosas, repercusión importante de su trabajo hacia compañeros o maquinas etc., podrían estar incidiendo en un mayor ausentismo laboral, si los datos se ajustan por edad y antigüedad en la empresa la asociación sube a un 27%, lo que demostraría la validez de la hipótesis 2, ya que el IRR es 1,27 con un Valor p de $< 0,001$, lo cual es estadísticamente significativo.

En la segunda dimensión Trabajo activo y desarrollo de habilidades los resultados muestran que la hipótesis 2 no se cumple, es decir que los trabajadores que se encuentran en el grupo de percepción alta no presentan un mayor ausentismo laboral que los que se encuentran en los grupos medio y bajo, el OR es de 0,85 y el Valor p es 0,019 ajustado por edad y antigüedad en la empresa, lo cual es una asociación significativa desde el punto de vista estadístico indicando que percibir un alto riesgo en esta dimensión estaría relacionado con un menor nivel de ausentismo comparado con los trabajadores que están en los grupos de riesgo bajo o medio para esta dimensión. Una explicación posible es que las personas que perciben un más alto riesgo en esta dimensión tengan características personales de mayor resistencia a ausentarse del trabajo por razones de salud, es decir percibir un alto riesgo podría estar relacionado con la actitud de no faltar al trabajo aun cuando la persona se encuentre enferma.

En la tercera dimensión Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo los resultados indican que la hipótesis 2 no se cumple, ajustados los resultados por edad y antigüedad en la empresa el IRR es de 0,64 con un Valor p < a 0,001, es decir el grupo de trabajadores que se encuentra en el grupo de alta percepción de riesgo no presenta un mayor ausentismo que los trabajadores que se encuentran en los grupos medios y bajos.

En la cuarta dimensión Compensaciones la hipótesis 2 si se cumple, es decir, los trabajadores que se encuentran en el grupo de percepción más alto presentan un 22% de mayor ausentismo ajustando por edad y antigüedad en la empresa, que los trabajadores que se ubican en los otros 2 grupos, el Valor p es 0,001 lo cual es estadísticamente significativo. Es probable que las características evaluadas en esta dimensión como lo son la estabilidad en el empleo, la inseguridad en el contrato y la estima puedan tener una mayor incidencia en el proceso salud-enfermedad y puedan causar un mayor ausentismo laboral.

En la quinta dimensión Doble presencia la hipótesis 2 también se cumple, los trabajadores del grupo de alta percepción de riesgo presentan un 20% más de ausentismo con un Valor p de 0,001, ajustado por edad y antigüedad en la empresa, lo cual es estadísticamente significativo. La doble presencia entendida como las exigencias domésticas y familiares cuando son percibidas como altas estarían incidiendo en el aumento del ausentismo.

De acuerdo a lo descrito en los párrafos anteriores la segunda hipótesis se cumple en las dimensiones Exigencias psicológicas, Compensaciones y Doble Presencia, es decir, que para el grupo estudiado en esta empresa es esperable un

mayor nivel de ausentismo en los trabajadores que perciben un riesgo alto en las dimensiones mencionadas. Dada la normativa legal chilena en que no es posible conocer las causas de licencias médicas por el empleador no se puede inferir que tipos de enfermedades se están manifestando y podrían estar relacionadas con el alto riesgo percibido en estas dimensiones, lo cual a su vez imposibilita realizar desde las patologías un programa de prevención ajustado a este grupo de trabajadores. Por otra parte, al darse esta asociación en algunas dimensiones permite al empleador realizar acciones focalizadas de mitigación en las dimensiones problemáticas, lo que permitiría reducir en cierto grado el nivel de ausentismo.

Sin duda sería interesante ampliar las líneas de investigación que intenten conectar las causas de alta percepción de riesgos psicosociales laborales con la morbilidad común, la tasa de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo, de tal manera de tener un diagnóstico más preciso en cada lugar de trabajo lo que a su vez permitiría implantar medidas más efectivas y así proteger la salud integral de los trabajadores.

Otras líneas de investigación a nivel nacional que serían interesantes de explorar es obtener información acerca del impacto económico negativo que significa para las empresas y organizaciones y el Estado el deterioro de la salud, el ausentismo y el presentismo y su relación con el estrés laboral y los factores de riesgo psicosocial.

Aporte a la Salud Ocupacional

Este estudio puede aportar a entender la necesidad de evaluar de qué manera los factores psicosociales son percibidos por los trabajadores de los distintos grupos que componen una empresa y como estos pueden incidir en algunos aspectos relevantes como lo es el ausentismo, por otra parte revela la necesidad de realizar más estudios a nivel nacional en salud ocupacional que permitan entender concretamente como operan estos factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral y desde allí plantear planes de control, mitigación y erradicación de estos riesgos, de tal manera de ir generando ambientes laborales más saludables y protectores para la población trabajadora del país.

Conclusión

Parece cada vez más relevante estudiar en profundidad las condiciones ambientales y psicológicas en las que los trabajadores se desempeñan día a día en el mundo laboral. Es importante contar con instrumentos de medición que puedan establecer los niveles de percepción de riesgo psicosocial en el trabajo, como lo es el cuestionario SUSESO ISTAS-21, de tal manera que en forma más detallada revele la situación en cada dimensión, para así poder realizar intervenciones focalizadas en los ámbitos que resulten percibidos como más riesgosos por los trabajadores.

También resulta de crucial importancia la participación de todos los actores en el proceso de comunicación de lo encontrado en la evaluación, de tal manera de generar en conjunto una solución colectiva que proponga planes de mitigación o erradicación de los riesgos, focalizarlos en las dimensiones de más alta percepción, como por ejemplo en el presente estudio lo sería la dimensión Compensaciones. Esta dimensión debiera requerir una especial atención para mitigar su impacto en los trabajadores.

Si entendemos los factores de riesgo psicosocial como el origen de muchos problemas de salud de los trabajadores y al estrés laboral como el mediador que puede producir una enfermedad, lo lógico sería abordar los riesgos psicosociales en el trabajo como una medida protectora que afecta colectivamente a la masa laboral y puede por tanto mejorar el estado de salud personal y de toda la organización.

Referencias Bibliográficas

1. Departamento de Salud Ocupacional MINSAL Chile. 2013. Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. 2013.
2. Costa G. Shift work and occupational medicine: an overview. *Occup Med*. 2003 Mar 1;53(2):83–8.
3. Agyemang CB, Nyanyofio JG, Gyamfi GD. Job Stress, Sector of Work, and Shift-Work Pattern as Correlates of Worker Health and Safety: A Study of a Manufacturing Company in Ghana. *Int J Bus Manag*. 2014 Jun 25;9(7):p59.
4. Sauter, S. L., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Levi, L. (1998). Psychosocial and organizational factors. *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*.
5. Ansoleaga Moreno E, Toro JP. Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud Los Trab*. 2010 Jun;18(1):7–16.
6. Backé E-M, Seidler A, Latza U, Rossnagel K, Schumann B. The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: a systematic review. *Int Arch Occup Environ Health*. 2012 Jan;85(1):67–79.
7. Björkstén MG, Talbäck M. A follow-up study of psychosocial factors and musculoskeletal problems among unskilled female workers with monotonous work. *Eur J Public Health*. 2001 Mar;11(1):102–8.
8. Bonde JPE. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of the epidemiological evidence. *Occup Environ Med*. 2008 Jul;65(7):438–45.
9. Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide*, 36-37.
10. Serra, L. (2013). Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y medicolegales. *Revista Médica Clínica Las Condes*,24(3), 443-451.
11. Johnson JV, Hall EM. 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*. 1988 Oct;78(10):1336–42.
12. Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vahtera J, Kirjonen J. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ*. 2002 Oct 19;325(7369):857.
13. Nieuwenhuijsen K, Bruinvels D, Frings-Dresen M. Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review. *Occup Med Oxf Engl*. 2010 Jun;60(4):277–86.

14. Van den Berg TIJ, Alavinia SM, Bredt FJ, Lindeboom D, Elders L a. M, Burdorf A. The influence of psychosocial factors at work and life style on health and work ability among professional workers. *Int Arch Occup Environ Health*. 2008 Aug;81(8):1029–36.
15. Chungkham HS, Ingre M, Karasek R, Westerlund H, Theorell T. Factor Structure and Longitudinal Measurement Invariance of the Demand Control Support Model: An Evidence from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *PLoS ONE* [Internet]. 2013 Aug 12 [cited 2014 Jul 28];8(8). Available from: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3741382/>
16. Nadia Saavedra , Claudio Fuentealba, Juan Manuel Perez Franco. Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. SUSESOS-ISTAS 21. Unidadde Cunicación y Extensión SUSESOS; 2009.
17. Moncada S, Llorens C y Andrés R (Centro de Referencia, en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N, (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departament, d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya). Manual del método CoPsoQ-istas21. 2014.
18. Von Thiele U, Lindfors P, Lundberg U. Evaluating different measures of sickness absence with respect to work characteristics. *Scand J Public Health*. 2006;34(3):247–53.
19. Stewart WF, Ricci JA, Chee E, Morganstein D. Lost productive work time costs from health conditions in the United States: results from the American Productivity Audit. *J Occup Environ Med Am Coll Occup Environ Med*. 2003 Dec;45(12):1234–46.
20. Trucco B M, Rebolledo M P. Neurosis profesional o enfermedad común: Síntomas y estresores. *Rev Médica Chile*. 2011 Oct;139(10):1370–7.
21. Alvarado R, Pérez-Franco J, Saavedra N, Fuentealba C, Alarcón A, Marchetti N, et al. Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Rev Médica Chile*. 2012 Sep;140(9):1154–63.
22. Mesa, F. R., & Kaempffer, A. M. (2004). 30 años de estudio sobre ausentismo laboral en Chile: una perspectiva por tipos de empresas. *Revista médica de Chile*, 132(9), 1100-1108.
23. Instituto Nacional de Estadísticas. Encuesta Nacional de la Industria Anual, 2008. 2010.
24. Superintendencia de Seguridad Social. Manual de uso del Cuestionario SUSESOS-ISTAS 21, versiones completa y breves. 2014.

25. Virtanen, P., Siukola, A., Luukkaala, T., Savinainen, M., Arola, H., Nygård, C. H., & Vahtera, J. (2008). Sick leaves in four factories—do characteristics of employees and work conditions explain differences in sickness absence between workplaces? *Scandinavian journal of work, environment & health*, 260-266.
26. Voss, M., Floderus, B., & Diderichsen, F. (2001). Physical, psychosocial, and organisational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occupational and Environmental Medicine*, 58(3), 178-184.
27. Niedhammer, I., Chastang, J. F., Sultan-Taïeb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2013). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *The European Journal of Public Health*, 23(4), 622-629.
28. Sultan-Taïeb, H., Chastang, J. F., Mansouri, M., & Niedhammer, I. (2013). The annual costs of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to job strain in France. *BMC public health*, 13(1), 748.
29. - Ansoleaga, E., Vézina, M., & Montaña, R. (2014). Síntomas depresivos y distrés laboral en trabajadores chilenos: condiciones diferenciales para hombres y mujeres Depressive symptoms and work-related stress in Chilean workers: differential conditions for males. *Cad. Saúde Pública*, 30(1), 107-118.
30. Oyanguren, H., Sandoval, H., Donosso, H., & Vergara, R. (1987). Estudio de ausentismo en la planta de motaje de Fiat-Rancagua: Chile 1973-1980. *Rev. méd. Chile*, 115(8), 792-9.
31. Niedhammer, I., Goldberg, M., Leclerc, A., Bugel, I., & David, S. (1998). Psychosocial factors at work and subsequent depressive symptoms in the Gazel cohort. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 197-205.
32. Niedhammer, I., Chastang, J. F., David, S., Barouhiel, L., & Barrandon, G. (2006). Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 12(2), 111-119.
33. Hilton, M. F., Sheridan, J., Cleary, C. M., & Whiteford, H. A. (2009). Employee absenteeism measures reflecting current work practices may be instrumental in a re - evaluation of the relationship between psychological distress/mental health and absenteeism. *International journal of methods in psychiatric research*, 18(1), 37-47.
34. Belita, A., Mbindyo, P., & English, M. (2013). Absenteeism amongst health workers—developing a typology to support empiric work in low-income countries and characterizing reported associations. *Human resources for health*, 11(1), 34-44.
35. Tüchsen, F., Christensen, K. B., & Lund, T. (2008). Shift work and sickness absence. *Occupational medicine*, 58(4), 302-304.

36. Schnall PL, Dobson M, Roskam E. (eds.) *Unhealthy Work: Causes, Consequences, Cures*. Baywood Publishing, 2009.
- 37.- Vieco Gómez, G. F., & Abello Llanos, R. (2014). Factores Psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad alrededor del mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
38. - Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a meta-analysis. *Journal of occupational health psychology*, 13(4), 293.
- 39.- Merkus, S. L., Van Drongelen, A., Holte, K. A., Labriola, M., Lund, T., Van Mechelen, W., & Van Der Beek, A. J. (2012). The association between shift work and sick leave: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, oemed-2011.
- 40.- Vera, A., Hirmas, M., Carrasco, C., Vanegas, J., Canepa, C., Briones, J., & García, J. (2008). Interferencia trabajo-familia y presentismo laboral: Una comparación entre trabajadores del sector productivo y del sector servicio. *Memorias sobre Foro de las Américas en Investigación sobre factores sicosociales*. Recuperado de: http://factorespsicosociales.com/segundoforo/trabajos_libres/VERAHIRMAS-GARCIA-ETAL.pdf.
- 41.- Arteaga, O., Vera Calzaretta, A. R., Carrasco Dajer, C., & Contreras, G. (2007). Presentismo y su relevancia para la Salud Ocupacional en Chile.
- 42.- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A., Houtman, I. L., & Bongers, P. M. (2003). " The very best of the millennium": longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of occupational health psychology*, 8(4), 282.
- 43.- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
- 44.- Gobierno de Chile. (2011). Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS 2009-2010).
45. - Alterman, T., Luckhaupt, S. E., Dahlhamer, J. M., Ward, B. W., & Calvert, G. M. (2013). Job insecurity, work - family imbalance, and hostile work environment: Prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey. *American journal of industrial medicine*, 56(6), 660-669.
- 46.- Juárez, A., & Camacho, A. (2011). Reflexiones Teórico, conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. *Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Primera Edición. México*, 113-129.
- 47.- Arias, G. F., & Juárez, G. (2012). Agotamiento profesional y estrés: hallazgos desde México y otros países latinoamericanos. México: Porrúa-UAEM.
48. - Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.

- 49.- Costa, G., & Di Milia, L. (2010). Introductory overview—19th International Symposium on Shiftwork and Working Time: Health and Well-being in the 24-h Society. *Chronobiology international*, 27(5), 889-897.
50. - Whitaker, S. C. (2001). The management of sickness absence. *Occupational and environmental medicine*, 58(6), 420-424.
- 51.- Vera, A. Trabajo, familia y presentismo en trabajadores del sector productivo y de servicios de Chile. En: Arias, F, y Juárez A. Agotamiento profesional y estrés. Hallazgos desde México y otros países Latinoamericanos. Editorial M A Porrúa, México (2012)
- 52.- Morales, E. Factores Psicosociales en el Trabajo: Reflexiones Conceptuales, Teóricas y Metodológicas. En: Juárez, A., & Camacho, A. (2011). Reflexiones Teórico, conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. *Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Primera Edición. México*, 163-186.
- 53.- Pérez-Franco, J. (2016). Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgo psicosocial laboral. *Revista Chilena de Salud Pública*, 20(1), p-36.
- 54.- <http://www.suseso.cl/boletin-estadistico/>, (accessado el 04 de abril 2016)
- 55.- Poblete, R. Análisis de Licencias Médicas y Gasto en Subsidios por Incapacidad Laboral en el Sistema Isapres Año 2013, Superintendencia de Salud .pdf
- 56.- IARC Working Group on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans, & International Agency for Research on Cancer. (2010). Painting, firefighting, and shiftwork.
- 57.- Hansen, J., & Lassen, C. F. (2012). Nested case–control study of night shift work and breast cancer risk among women in the Danish military. *Occupational and environmental medicine*, 69(8), 551-556.
- 58.- Knutsson, A. (2003). Health disorders of shift workers. *Occupational medicine*, 53(2), 103-108.

Anexo 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores diferenciados por realizar turnos en una Empresa del área Química-Industrial.”

Nombre del investigador principal: José Llambías Gallardo

R.U.T.: 8.711.485-6

Institución: Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina, Universidad de Chile.

Invitación a participar: Le estamos invitando a participar en este proyecto de investigación: de “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo”. Este estudio incluirá al total de los trabajadores de la fábrica.

Objetivos: Esta investigación tiene como objetivo determinar los riesgos psicosociales en el trabajo y su posible relación con el ausentismo en la planta en la cual Ud. trabaja.

Procedimientos: Si Ud. acepta participar deberá contestar una encuesta con aproximadamente 90 preguntas, lo que le tomará alrededor de 30 minutos de su tiempo.

Riesgos: El participar en este estudio no representa ningún tipo de riesgo para su seguridad personal.

Costos: Tampoco significará ningún costo económico para Usted.

Beneficios: Los resultados de este estudio nos permitirán realizar recomendaciones de intervención para prevenir y/o aminorar los riesgos psicosociales detectados en la encuesta.

Alternativas: Si Ud. decide no participar en esta encuesta no significará ninguna repercusión negativa en su trabajo y tampoco en términos personales

Compensación: Ud. no recibirá ninguna compensación económica por la participación en este estudio.

Confidencialidad: Toda la información derivada de su participación en este estudio será conservada en forma de estricta confidencialidad, lo que incluye el acceso de los investigadores o agencias supervisoras de la investigación. Cualquier publicación o comunicación científica de los resultados de la investigación será completamente anónima.

Información adicional: Una vez completado y realizado el análisis estadístico del estudio Ud. podrá saber los resultados generales de este los cuales serán entregados por el encargado del estudio.

Voluntariedad: Su participación en esta encuesta es totalmente voluntaria y se puede retirar en cualquier momento comunicándolo al investigador, sin que ello signifique ningún problema para su trabajo.

Complicaciones: El realizar esta encuesta no debiera presentar ninguna complicación hacia su persona.

Derechos del participante: Ud. recibirá una copia íntegra y escrita de este documento firmado. Si Ud. requiere cualquier otra información sobre su participación en esta encuesta puede comunicarse con:

José Llambías Gallardo.

Jefe Servicio Médico, fono: 562 6759729

Otros derechos del participante: En caso de duda sobre sus derechos comunicarse con el presidente comité de ética de Investigación en Seres

Humanos Dr. Manuel Oyarzún G., Teléfono: 29786923, email: caiha@med.uchile.cl Ubicados en Departamento Bioética y Humanidades Médicas, 3er piso, Avenida Independencia 1027, comuna de Independencia.

Conclusión: Después de haber recibido y comprendido la información de este documento y de haber podido aclarar todas mis dudas, otorgo mi consentimiento para participar en el proyecto: “Asociación de la Percepción de Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Ausentismo Laboral en 2 grupos de trabajadores de una Empresa del área Química-Industrial”.

Nombre del Participante	Firma	Fecha
Rut.		

Nombre de informante	Firma	Fecha
Rut		

Nombre de investigador	Firma	Fecha
Rut		

Anexo 2

Encuesta SUSESO-ISTAS 21.

I. Datos Generales:

Sexo (marque con un X)

Masculino: _____

Femenino: _____

¿Qué edad tiene Ud.?

_____ años

¿Qué antigüedad tiene en la empresa expresada en años, si es menos de un año conteste en meses?

_____ años

_____ meses

¿Cuántos días ha estado con licencia médica en los últimos 12 meses? (exceptuando licencia médica por pre y postnatal, y por permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año)

He tenido _____ días de licencia médica por enfermedad en los últimos 12 meses.

II. Preguntas sobre exigencias laborales y de su vida familiar.

A3. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (Aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.) Marque con una X el casillero que corresponda.

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar	Hago más o menos la mitad de las tareas del hogar	Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar	Solo hago tareas puntuales	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
A4	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?					
A5	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
A6	¿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.)					

III. Preguntas sobre condiciones y exigencias de su actual trabajo

Por favor, elija una sola respuesta para cada pregunta. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que nos interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Muchas gracias.

Las siguientes preguntas tratan sobre la relación entre la cantidad de trabajo que tiene y el tiempo del que dispone para este.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
B2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					
B3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?					
B4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
B5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
B6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?					
B7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan sobre algunas características de su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B8	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?					
B9	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?					
B10	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?					
B11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?					
B12	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
B13	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?					
B14	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?					
B15	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?					
B16	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?					
B17	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
B18	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?					
B19	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
B20	¿Su trabajo requiere mucha concentración?					
B21	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?					
B22	¿Su trabajo requiere atención constante?					
B23	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el margen de autonomía que Ud. tiene en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B24	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?					
B25	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?					
B26	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?					
B27	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
B28	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?					
B29	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?					
B30	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?					
B31	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?					
B32	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?					
B33	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
B34	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?					

Las siguientes preguntas se refieren al contenido de su trabajo, las posibilidades de desarrollo y la integración dentro de la empresa.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B35	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?					
B36	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos,					
B37	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?					
B38	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?					
B39	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
B40	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?					
B41	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?					
B42	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?					
B43	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
B44	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?					
B45	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?					
B46	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?					
B47	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?					
B48	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					

Queremos saber hasta qué punto le preocupan posibles cambios en sus actuales condiciones de trabajo.

Nº	Pregunta	Estoy muy preocupado	Estoy Bastante preocupado	Estoy mas o menos preocupado	Estoy un poco preocupado	No estoy preocupado
B49	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
B50	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?					
B51	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?					
B52	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
B53	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?					
B54	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paquen en especies)?					
B55	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?					
B56	¿Está preocupado por si no le ascienden?					

Las siguientes preguntas tratan sobre el grado de definición de sus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B57	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?					
B58	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?					
B59	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?					
B60	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?					
B61	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
B62	¿Sabe exactamente qué se espera de Ud. en el trabajo?					
B63	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?					
B64	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
B65	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
B66	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
B67	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?					

Las siguientes preguntas se refieren a situaciones en las que necesita ayuda o apoyo en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B68	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?					
B69	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?					
B70	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?					
B71	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?					
B72	Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?					
B73	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B74	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?					
B75	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
B76	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					

Las siguientes preguntas tratan de la relación con sus jefes o supervisores directos en su actual trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B77	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)					
B78	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?					
B79	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?					
B80	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y					
B81	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?					
B82	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?					

Las siguientes preguntas tienen que ver con el reconocimiento a su trabajo.

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B83	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
B84	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco					
B85	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
B86	En mi trabajo me tratan injustamente					
B87	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

Anexo 3



UNIVERSIDAD DE CHILE - FACULTAD DE MEDICINA
COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS

1/2



27 OCT. 2015

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO

FECHA: 27 de octubre de 2015.

PROYECTO: "ASOCIACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO Y AUSENTISMO LABORAL "

INVESTIGADOR RESPONSABLE: DR. JOSÉ LLAMBÍAS GALLARDO

INSTITUCIÓN: PROYECTO TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGÍSTER EN SALUD PÚBLICA. TUTOR PROF. DR. RUBÉN ALVARADO, ESCUELA DE SALUD PÚBLICA, FACULTAD DE MEDICINA, UNIVERSIDAD DE CHILE.

Con fecha 27 de octubre de 2015, el proyecto ha sido analizado a la luz de los postulados de la Declaración de Helsinki, de la Guía Internacional de Ética para la Investigación Biomédica que involucra sujetos humanos CIOMS 1992, y de las Guías de Buena Práctica Clínica de ICH 1996.

Sobre la base de la información proporcionada en el texto del proyecto el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, estima que el estudio propuesto está bien justificado y que no significa para los sujetos involucrados riesgos físicos, psíquicos o sociales mayores que mínimos.

Este comité también analizó y aprobó el correspondiente documento de Consentimiento Informado en su versión original de fecha 15 de julio de 2015.

En virtud de las consideraciones anteriores el Comité otorga la aprobación ética para la realización del estudio propuesto, dentro de las especificaciones del protocolo.

Teléfono: 29789536 - Email: comiteceish@med.uchile.cl



27 OCT. 2015

**INTEGRANTES DEL COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN
EN SERES HUMANOS**

NOMBRE	CARGO	RELACIÓN CON LA INSTITUCIÓN
Dr. Hugo Amigo	Presidente (S)	Sí
Sra. Gina Raineri	Secretaria Ejecutiva	Sí
Dra. Lucia Cifuentes	Miembro	Sí
Dra. María Eugenia Pinto	Miembro	Sí
Dra. Angela Delucchi	Miembro	Sí
Dr. Miguel O'Ryan	Miembro	Sí
Sra. Claudia Marshall	Miembro	Sí
Dra. Grisel Orellana	Miembro	Sí

Santiago, 27 de octubre de 2015.


Prof. Gina Raineri B.
Secretaria Ejecutiva CEISH



GRB/lom.
c.c.: - jose.llambias@unilever.com
- Proyecto N° 113-2015
- Archivo ACTA AP-115