



## POSTULACIÓN A “PREMIO IBEROAMERICANO DE BUENAS PRÁCTICAS DE DIGITALIZACIÓN” DE LA ORGANIZACIÓN IBEROAMERICANA DE SEGURIDAD SOCIAL, OISS

### “Plataforma SUSESO para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental (CEAL-SM) y entrega de resultados”

**4.1. Identificación de la institución u organismo:** Superintendencia de Seguridad Social, Chile

**4.2. Representantes de la institución u organismo:** Pamela Gana Cornejo, Superintendente de Seguridad Social (lidera el proceso mientras ocupa el cargo de Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo, SUSESO).

**4.3. Nombre de la experiencia y si procede, la persona que estará a cargo de la postulación:** “Plataforma SUSESO para la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales-Salud Mental (CEAL-SM) y entrega de resultados”

**4.4. Descripción de la experiencia, incluyendo los siguientes parámetros:**

El estrés en el trabajo ha tomado un rol preponderante en la salud de trabajadores y trabajadoras, así como también es un factor central en la determinación del resultado que presentan las instituciones o empresas y de la sociedad en su conjunto. En este contexto, la tradicional visión de abordar de la seguridad y salud en el trabajo desde la seguridad e higiene, ha ido incorporando el desarrollo e influencia de áreas como la medicina conductual, la psicología de la salud ocupacional y el bienestar social, entre otras<sup>1</sup>.

Es así como se hace indiscutible que la gestión de la salud mental en el trabajo es un elemento central en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo al interior de las empresas, lo cual no sólo puede ser visto como una obligación de empleadores, sino como una acción que implica un beneficio para los y las trabajadoras, así como también para las empresas (en cuanto a sus indicadores económicos de resultados).

Chile, ha sido pionero en materia de abordar la gestión de la salud mental en el trabajo, desde 2009 la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) ha estado midiendo el riesgo psicosocial en el trabajo con un instrumento llamado SUSESO/ISTAS21 (reemplazado a partir de enero de 2023 por el nuevo cuestionario CEAL-SM). Ambas versiones han sido validadas de manera rigurosa y con

---

<sup>1</sup> Pérez-Franco J, Candia M, Soto M. Documento de Trabajo N°24, Nuevo Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial CEAL-SM/SUSESO, Santiago: Superintendencia de Seguridad Social; 2023. Disponible en: [https://www.suseso.cl/607/articles-703537\\_archivo\\_01.pdf](https://www.suseso.cl/607/articles-703537_archivo_01.pdf)

representatividad de la población trabajadora de Chile<sup>2</sup>. En 2013 el Ministerio de Salud publicó el Protocolo de Vigilancia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo, actualizado en 2017 y en 2022 (18), norma que hizo obligatoria la medición de los riesgos psicosociales con el cuestionario de la SUSESO antes señalado, en todos los centros de trabajo en Chile, en aquellas empresas que tuvieran más de 9 trabajadores.

Cabe señalar que el cuestionario CEAL-SM y su metodología de aplicación es establecida por la Superintendencia de Seguridad Social a través de una norma de carácter general y publicada en el sitio web de la institución<sup>3</sup>, disponiendo de un manual de aplicación<sup>4</sup> elaborado con un lenguaje cercano y claro que permita a quienes aplicarán el cuestionario y analizarán sus resultados hacerlo de mejor manera. Es igualmente importante considerar que la metodología de aplicación tiene como base tres elementos centrales: (i) permitir la medición de los riesgos psicosociales en el trabajo, obteniendo resultados de nivel de riesgo tanto por dimensiones establecidas en el cuestionario, así como desagregación por sexo, área de negocio, tipo de trabajador, entre otros; (ii) el proceso es realizado participativamente a través de un comité de aplicación con representación paritaria de trabajadores<sup>5</sup> y empleadores, los cuales son promotores y partícipes de todo el proceso (sensibilización, realización del cuestionario, análisis de resultados, elaboración de propuestas, seguimiento de implementación de las propuestas, etc); y (iii) todo el proceso tiene como perspectiva central la visión preventiva, es decir, busca generar propuestas de acciones preventivas de tipo organizacional que vayan a la base de las causas que originan el mayor riesgo psicosocial en el trabajo, para así cambiar dicha situación y con esto (lo más importante) mejorar la salud mental de los y las trabajadoras.

#### **4.4.1. Innovación (procesos o acciones que son transformados por efecto de la incorporación de la herramienta tecnológica, incluyendo la detección de problemas a resolver, acciones o cambios asociados y los efectos esperados).**

El desarrollo del nuevo Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales- Salud Mental (CEAL-SM) por sí sólo representa una innovación en el sentido de instalar en la entidad empleadora, una herramienta de medición de los riesgos psicosociales en el trabajo, identificando las áreas de intervención necesarias para el logro de una mejor salud mental de trabajadores y trabajadoras. De igual forma su metodología participativa y con visión preventiva también marca un hito de cambio de paradigma en el abordaje de la salud mental. Lo anterior es la base que permitió a la SUSESO el

---

<sup>2</sup> 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 Med Chile. 2012; 140: 1154-1163.

<sup>3</sup> Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales: LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS / TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados / F. Evaluación ambiental y de salud / CAPÍTULO V. Evaluación de riesgo psicosocial laboral, disponible en <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137248.html>

<sup>4</sup> Disponible en [https://www.suseso.cl/613/articles-481095\\_archivo\\_03.pdf](https://www.suseso.cl/613/articles-481095_archivo_03.pdf)

<sup>5</sup> En el caso de existir Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Sindicato, representantes de éstos deben integrar dicho Comité.

desarrollo e implementación de la experiencia que se quiere exponer en esta convocatoria del “Premio Iberoamericano de Buenas Prácticas de Digitalización” de la OISS:

Durante 2022, en paralelo al trabajo de elaboración del nuevo CEAL-SM, se desarrolló e implementó por parte de la SUSESO, una plataforma única para la aplicación del cuestionario CEAL-SM, la cual fue puesta a disposición de los y las trabajadoras, las empresas y los organismos administradores del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Mutualidades). Lo anterior permite que todos los cuestionarios CEAL-SM que se desarrollen en el país sean realizados a través de dicha plataforma. Así, la plataforma permitir la realización del cuestionario de manera remota (en cualquier momento y lugar) por parte de trabajadores y trabajadoras y entrega de manera automática (una vez finalizado el levantamiento del cuestionario) un informe de los resultados de riesgo de cada una de las dimensiones evaluadas, así como directriz de posibles causas e intervenciones preventivas que pueden ser implementadas (lo anterior a modo de referencia para guiar el análisis de los resultados por parte del Comité de Aplicación).

Es importante señalar que la plataforma tiene características que aseguran la confidencialidad y anonimato de las respuestas, asegurando así su aplicación en un contexto de confianza y legitimidad, que permita la obtención de respuestas y resultados confiables para todos los actores y así la generación de medidas organizacionales preventivas que sean efectivas para el logro de una mejor salud mental.

#### **4.4.2. Impacto en la gestión (disminución de tramitación o tiempos de procesamiento, ahorros o mejoras de gestión económica, aumentos en capacidad institucional, entre otros).**

La implementación de esta plataforma para permite la realización del CEAL-SM, entrega de sus resultados a trabajadores/as y empleadores y directrices de causas e intervenciones, tiene un importante impacto en la gestión de las empresas, de las mutualidades, de la SUSESO, pero más importante aún, tiene un impacto en la gestión de la salud mental en el trabajo.

Por una parte, permite el cumplimiento de manera correcta y más eficiente de una obligación legal del empleador, esto es el realizar la medición de los riesgos psicosociales en el trabajo, y en base a eso gestionar la salud mental en el trabajo, con la consecuente mejora en el estado de bienestar de los trabajadores/as que les permitirá de mejor forma la realización de sus potencialidades, afrontar el estrés normal de la vida, trabajar productiva y fructíferamente y ser capaz de hacer una contribución a su comunidad<sup>6</sup>.

En particular los impactos de gestión para los diferentes intervinientes son los siguientes:

- a) Trabajadores: se puede resaltar de manera importante:
  - a. Confianza en el proceso de realización y entrega de resultados del CEAL-SM, dado que la plataforma pertenece a una institución supervisora del Estado (Superintendencia de Seguridad Social).

---

<sup>6</sup> World Health Organization. Social Determinants of Mental Health. Geneva: World Health Organization; 2014.

- b. Facilita el acceso para responder el cuestionario, dado que puede ser respondido en línea desde cualquier lugar, tiempo y medio (computador, laptop, tabletas o celulares).
  - c. Garantiza la confidencialidad y anonimato.
  - d. Accede a los resultados del CEAL-SM a través del Comité de Aplicación, donde se cuenta con representantes de trabajadores/as.
- b) Empleadores: el poder acceder a un instrumento confiable y en línea para cumplir su obligación de realizar el CEAL-SM conlleva una eficiencia en los siguientes aspectos:
- a. Disminución de tiempos de coordinación para conseguir la respuesta por parte de los trabajadores/as, dado que éstos pueden responder desde cualquier lugar, en cualquier momento y por cualquier medio (incluso celular), resguardando siempre la confidencialidad y anonimato.
  - b. Ya no se realiza el proceso por medio físico (de papel).
  - c. No se requiere digitación de las respuestas, procesamiento de éstas, cálculo de puntaje y niveles de riesgo (dado que eso resulta automático del proceso de informe).
  - d. Se le entregan los resultados al empleador y al Comité de Aplicación de representación bipartita, con información de los puntajes de riesgo, por unidades de negocio, por dimensión de riesgo psicosocial, por sexo, por tipo de trabajador, entre otras. También entrega resultados señalando las preguntas que resultan con puntaje de mayor riesgo, lo que permite guiar las medidas preventivas a implementar. De igual forma entrega por cada dimensión las posibles causas del mayor riesgo y ejemplos de potenciales acciones de intervención organizacional con una perspectiva preventiva.
  - e. Todo lo anterior incide en una reducción del tiempo, mejora la efectividad y calidad con que se realiza el proceso de medición y gestión en la empresa respecto de la salud mental en el trabajo. Teniendo lo anterior un efecto positivo en la salud mental de los/as trabajadores/as.
- c) Mutualidades: antes de la implementación de esta plataforma cada mutualidad tenía su propia plataforma, con la consecuente heterogeneidad de aplicación y entrega de resultados. En este sentido se puede resaltar los siguientes aspectos de mejora de gestión:
- a. Reducción de costos que ahora pueden ser re direccionados a otras labores propias de las mutualidades, especialmente del ámbito preventivo.
  - b. Reciben los resultados de las aplicaciones del CEAL-SM que entrega la plataforma de manera automática, permitiendo así realizar una mejor gestión de la asistencia técnica a las empresas en las acciones posteriores que deben realizar a la luz de resultados obtenidos.
- d) SUSESO: principalmente se debe resaltar,
- a. Al ser la plataforma el único espacio donde se debe realizar el CEAL-SM, se obtiene un mayor control del proceso, pudiendo así mejorar su seguimiento.
  - b. Eficiencia por mejoría en el manejo y gestión de los datos, que previo a esta plataforma eran enviados por las Mutualidades de manera manual e individual, requiriendo un proceso de homogenización de datos por parte de profesionales de la SUSESO.

- c. Acceso inmediato a las bases de datos con las respuestas y resultados de los cuestionarios realizados, permitiendo así una importante ganancia en estudios e investigación
- d. Mayor efectividad y eficiencia en procesos de fiscalización, permitiendo el seguimiento del cumplimiento de la normativa, tanto por parte de los empleadores como de las Mutualidades.
- e. Acceso a insumos para generar la mejora normativa sobre salud mental en el trabajo.
- f. Contar con información para dar respuestas a consultas ciudadanas en relación a la salud mental en el trabajo.

#### **4.4.3. Impacto en los usuarios (cantidad de usuarios atendidos, disminución en tiempos de espera, índices de calidad en satisfacción de usuarios, entre otros).**

Al respecto, es importante señalar que deben ser considerados como usuarios de esta plataforma todos los intervinientes del sistema, esto es, trabajadores, empleadores, mutualidades y la SUSESO.

Desde su implementación a la fecha se han evaluado:

- 837 entidades empleadoras
- 1.839 centros de trabajo
- 140.650 trabajadores (65.460 mujeres - 75.190 hombres)

A la fecha no se cuenta con una evaluación que mida la satisfacción de usuarios (especialmente trabajadores/as), pero es algo que se espera hacer durante el año 2023.

#### **4.4.4. Visibilidad e impacto (se refiere al alcance de la herramienta, comunicación a usuarios, campañas de difusión, herramientas explicativas, manuales de usuario, entre otros).**

Para la totalidad de los empleadores, existe la obligación de gestionar la salud mental en el trabajo, abarcando así a toda la población trabajadora formal (que cotiza al sistema de seguridad social) y será todo este universo de empresas y trabajadores los que deberán usar la plataforma de la SUSESO para la realización del CEAL-SM. Esto es una totalidad de más de 7 millones de trabajadores que conforman la población cubierta del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en Chile, en casi 600 mil entidades empleadoras.

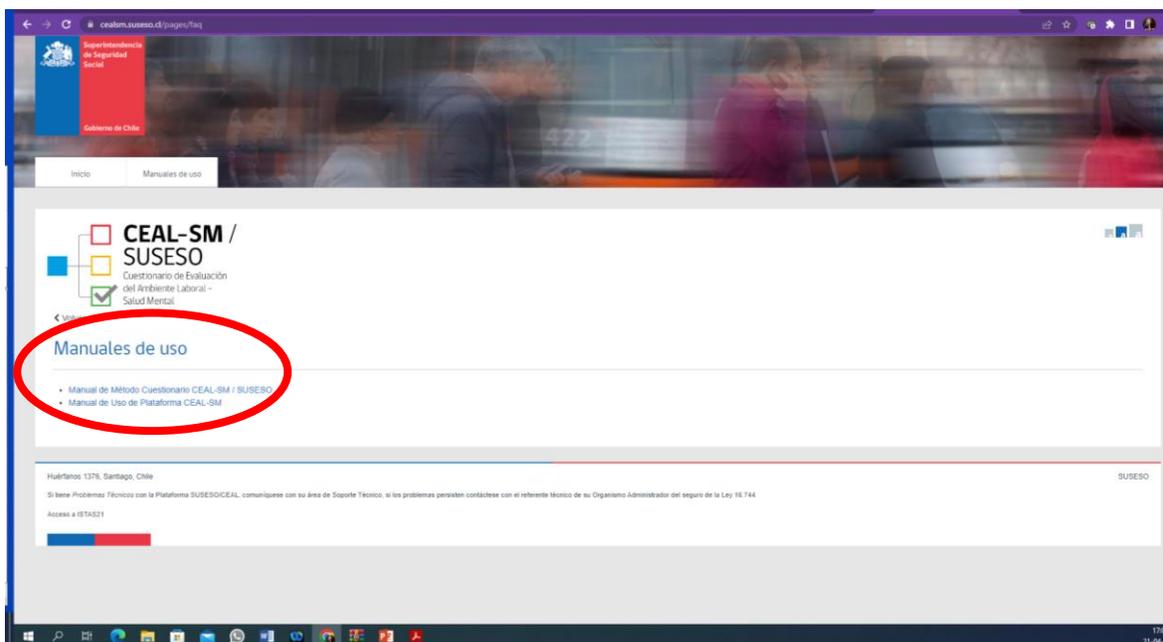
El proceso de implementación del nuevos CEAL-SM y su plataforma de aplicación acá presentada ha sido ampliamente difundida a través de sitios web de la SUSESO, difusión obligatoria por las Mutualidades en sus propios sitios web, emailing u otros a sus empresas y trabajadores adheridos, webinars de SUSESO, cápsulas de difusión elaboradas por la SUSESO disponibles en diversos sitios web<sup>7</sup>.

Para facilitar el uso de la plataforma, se elaboró y dispuso en la misma plataforma manuales de metodología del CEAL-SM y de uso de la plataforma. Estos manuales cuentan con una visualización directa y de fácil descarga al acceder a la plataforma por parte de los usuarios. Dichos manuales

---

<sup>7</sup> Disponibles 5 cápsulas de difusión CEAL-SM, elaboradas por la SUSESO, pueden ser vistas y descargadas en YouTube en <https://www.suseso.cl/619/w3-propertyvalue-590364.html>

están enfocados a permitir el entendimiento del uso del instrumento CEAL-SM y plataforma de aplicación de manera cercana, utilizando un lenguaje claro, con diagramas e imágenes de pantallas de la plataforma al cual se enfrentarán los diferentes usuarios.



#### **4.4.5. Sustentabilidad y escalabilidad (incluyendo tiempo de diseño, implementación y ejecución, antigüedad del programa o experiencia, posibilidad de replicar efectos en otros aspectos o actividades de la institución, sea a nivel interno o externo, incluyendo otras instituciones relacionadas, replicabilidad, entre otros).**

Como se explicó en el punto anterior, esta herramienta es de uso obligatorio para la totalidad de empleadores y trabajadores que deben aplicar el CEAL-SM. Por este motivo la escalabilidad más bien es posible a nivel internacional, tanto en su réplica como cuestionario como lo es también de la plataforma de aplicación. En este sentido, la SUSESO lidera un trabajo en el contexto de la Alianza del Pacífico en el cual se ha compartido la experiencia chilena en el diseño, desarrollo e implementación del CEAL-SM y su plataforma electrónica de aplicación. Esta experiencia también fue compartida en la Comisión Permanente de Riesgos del Trabajo de la OISS en noviembre de 2022. En este sentido Chile está totalmente disponible para seguir compartiendo la experiencia con otros países.

En relación a la sustentabilidad, cabe señalar desde 2013 existe la obligación de medir los riesgos psicosociales en el trabajo por parte de las empresas a través del cuestionario normado por la SUSESO (hoy CEAL-SM), por lo cual se estima que ya es una obligación asentada sin riesgos de ser derogada. Los recursos financieros y profesionales para mantener la plataforma de aplicación por parte de la SUSESO, están contemplados en su presupuesto permanente.

**4.4.6. Lenguaje inclusivo y de género (El contenido de la propuesta deberá estar redactado con lenguaje inclusivo, las imágenes usadas promoverán la equidad de género, de personas con discapacidad, de orígenes étnicos, características socioculturales diferencial dependiendo de su estado de vulnerabilidad, etc.)**

El cuestionario fue diseñado explícitamente con una perspectiva de género, lo cual se refleja por ejemplo en capturar la variable de género (masculino, femenino, otro o prefiero no responder), permitiendo esto un posterior análisis de los resultados e implementación de medidas preventivas organizacionales por género. Así también el lenguaje de todo el cuestionario considera esta perspectiva.

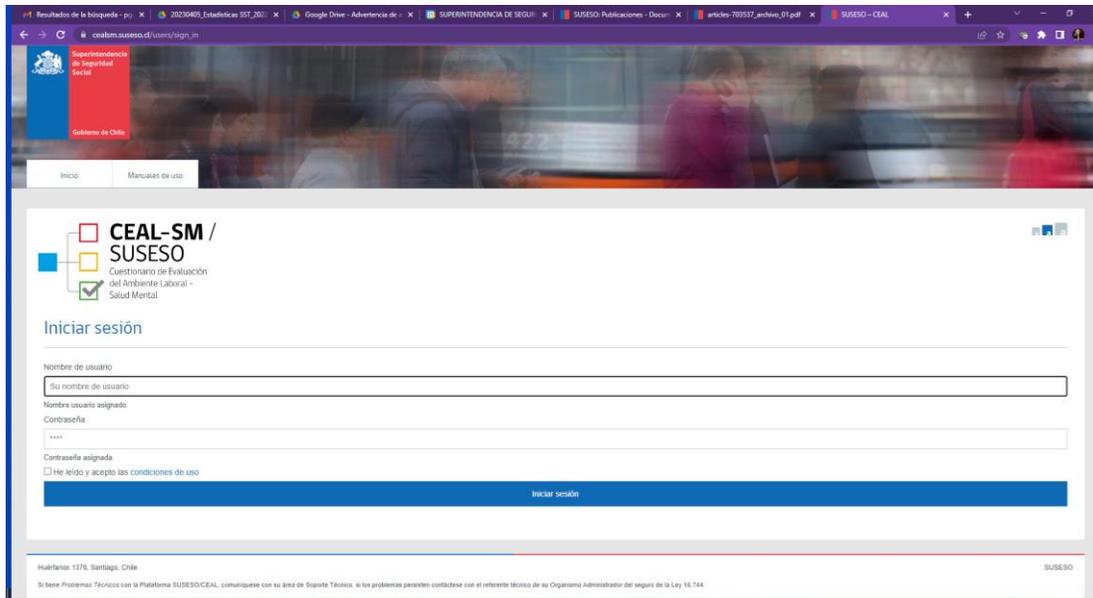
Además, es muy importante señalar que se incorporaron dimensiones de riesgo psicolaboral que suelen impactar de manera diferente a los géneros. Esto permitirá medir, visualizar e implementar medidas direccionadas según género. Por ejemplo, resalta la incorporación de la dimensión violencia y acoso en el trabajo, donde las mujeres suelen estar más desfavorecidas con un riesgo mayor que los hombres.

Dado que el cuestionario se basa en el Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) originalmente en idioma inglés, se requirió en el proceso de validación su traducción, realizando además el proceso de retro traducción (del castellano al inglés) para asegurar su correcta comprensión en la población trabajadora en Chile. Se tiene planificado el implementar la plataforma en idioma inglés y creole-haitiano, así como también encuestas de uso entre los trabajadores usuarios.

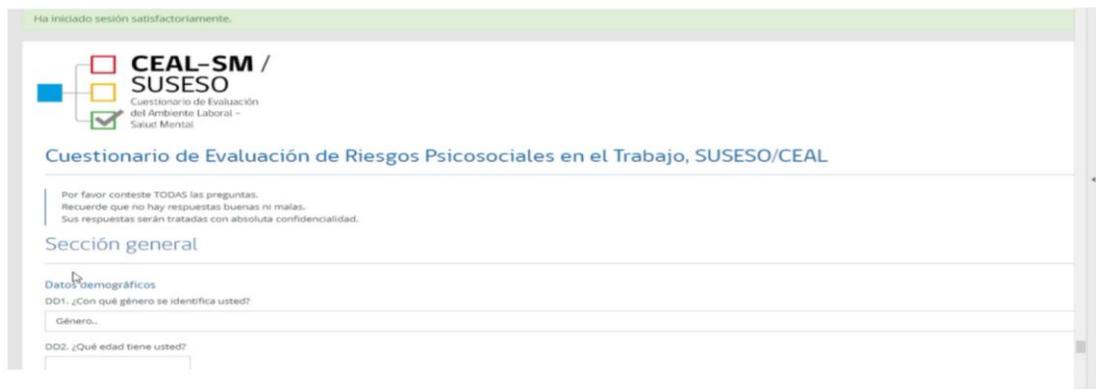
**4.4.7. Presentación del proyecto (consiste en una exposición pormenorizada de la herramienta tecnológica postulada al premio, incluyendo al menos una presentación del funcionamiento real o simulado, el recorrido del usuario, entre otros aspectos prácticos que den cuenta de la efectividad de la herramienta.**

El proceso de uso puede graficar en lo siguiente:

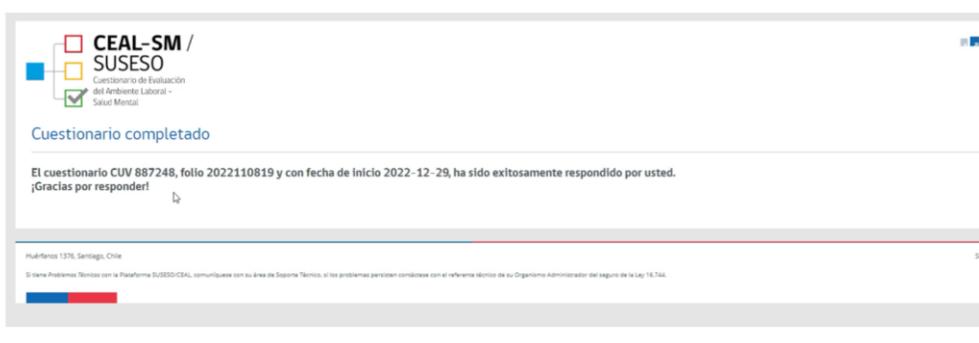
1. El empleador que inicia el proceso de evaluación debe informar a su Mutualidad las fechas en que requerirá el inicio de apertura y cierre de la plataforma.
2. La Mutualidad interactúa automáticamente con la plataforma SUSESO de CEAL-SM habilitando la plataforma para ese empleador y sus trabajadores, generando el sistema automáticamente las claves aleatorias de acceso individual de trabajadores/as. Al trabajador/a que deba responder el CEAL-SM a través de la plataforma, se le dispone un link de acceso [https://cealsm.suseso.cl/users/sign in](https://cealsm.suseso.cl/users/sign_in) , nombre de usuario y su clave secreta y única (comunicado por el Comité Bipartito de Aplicación). El link y las claves son entregadas a un representante del Comité, que debe imprimir las claves y entregarlas de manera individual y aleatoria (tipo tómbola) a la totalidad de trabajadores/as. Este procedimiento vela y asegura el anonimato y confidencialidad de las respuestas.



3. En el link informado, el trabajador/a ingresará el nombre usuario y clave, comunicándole su acceso exitoso y desplegando el conjunto de preguntas generales sociodemográficas, empleo y salud. Posteriormente se despliegan las preguntas de riesgo psicosocial.



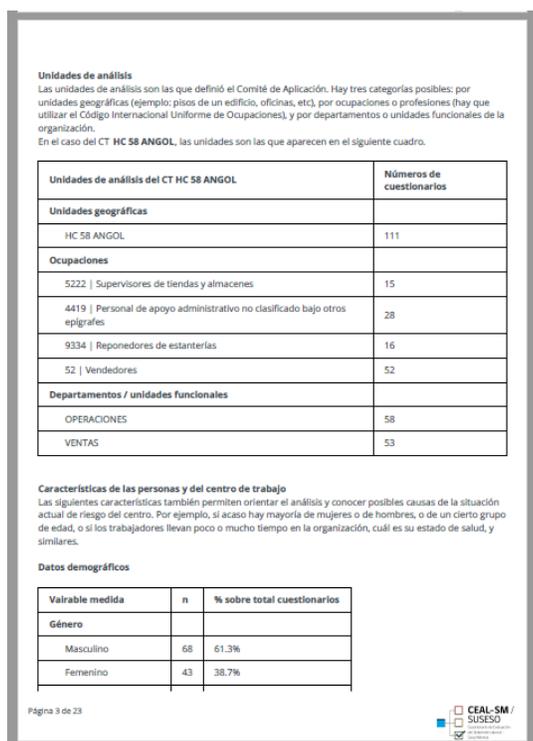
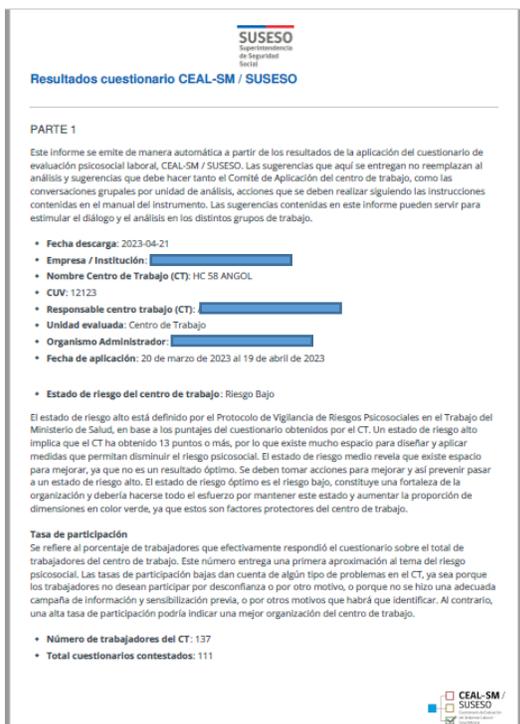
4. Trabajador responde las preguntas y cuestionario a través de la plataforma, informándole esta del éxito de la completitud de sus respuestas. El cuestionario se debe contestar por completo, en caso contrario no se guardará y el sistema le indicará en color rojo las preguntas que han quedado sin responder. Al finalizar, el trabajador/a debe apretar el botón “Guardar” y automáticamente aparecerá en pantalla el mensaje “El cuestionario ha sido enviado exitosamente. Gracias por responder”.



El manual de uso también contiene las instrucciones de uso para las Mutualidades y empleadores.

Por otra parte, y muy importante, al Comité Bipartito de Aplicación se le entrega, a través del empleador información de la aplicación del cuestionario, tanto de los resultados que son accedidos a través de la plataforma, pudiendo descargarlo en formato PDF, así como también toda la información de las respuestas en formato exportable a Excel u otro programa de análisis de datos. Importante reforzar, que estas respuestas no tienen una identificación de los trabajadores/as que respondieron el cuestionario, por lo cual su trazabilidad de identificación es imposible. A continuación, se presenta algunas páginas del informe, resaltando positivamente de este:

- Entrega de información agregada y de utilidad para la descripción del grupo evaluado-
- Resultados de los riesgos evaluados por el cuestionario, entregados de manera comprensible y con desagregación por género y unidades de negocio evaluadas.
- Cuadro que muestra las dimensiones con mayor riesgo (medio o alto), las preguntas que obtuvieron mayor riesgo dentro de la dimensión y sugerencias de medidas preventivas organizaciones a implementar para controlar esos riesgos.



# “Plataforma SUSESO para la Aplicación del CEAL-SM y visualización de resultados”

Otra	7	6.3%
<b>TEA11. Indique cuántas horas trabajó para la empresa o institución la semana pasada:</b>		
Mediana de horas trabajadas en el centro de trabajo	45	
<b>TEA12. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas o 44 (para el sector público), señale cuál fue la razón. Si anotó 45 horas o 44 (para el sector público) o más, marque la primera alternativa.</b>		
La semana pasada trabajé 45 (44) horas o más	68	61.3%
Trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución	32	28.8%
Tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)	0	0.0%
Mi jornada es excepcional (ciclo 42 horas)	0	0.0%
He estado de vacaciones, enfermo o con permiso	4	3.6%
Otros motivos	7	6.3%
<b>TEA13. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa o institución?</b>		
contrato indefinido o cargo de planta	110	99.1%
contrato temporal o cargo a contrata	1	0.9%
contrato por faenas o proyectos	0	0.0%
contrato por institución o empresa externa	0	0.0%
<b>TEA14. Tomando todo en consideración, ¿cuán satisfecho(a) se siente con su trabajo actual?</b>		
muy satisfecho(a)	30	27.0%
satisfecho(a)	64	57.7%
neutro	14	12.6%
insatisfecho(a)	3	2.7%
muy insatisfecho(a)	0	0.0%
<b>TEA13. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa o institución?</b>		

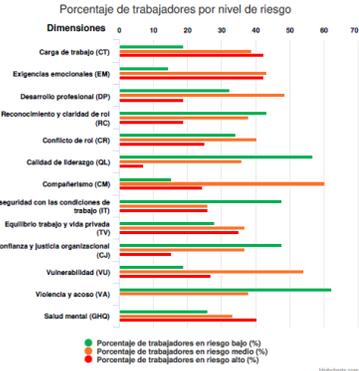
Página 6 de 23



## PARTE 2

### Preguntas de riesgo psicosocial y salud mental I. Resultados generales centro de trabajo

A continuación, puede verse el resultado general de las doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12)

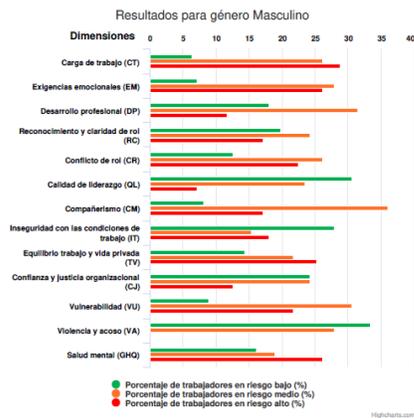


- En el caso de este centro de trabajo, la(s) dimensión(es) más riesgosa(s) son: en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo alto (color rojo del gráfico) y con resultados no óptimos se encuentran la(s) dimensión(es) **Compañerismo, Vulnerabilidad**, con más del 50% de trabajadores en riesgo medio (color anaranjado del gráfico).
- Su organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 debe prescribir medidas generales preventivas para el centro de trabajo y específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto, de acuerdo a los plazos establecidos en la metodología CEAL-SM / SUSESO y reevaluar en 2 años

Página 9 de 23



## II. Resultados por género



Highcharts.com

desde la fecha de inicio de la presente medición.

- Recuerde que las medidas de intervención deben ser diseñadas a partir de la participación de los trabajadores en los análisis grupales de los resultados y que éstas deben apuntar al origen del riesgo. Los resultados por dimensión son relevantes para orientar el análisis grupal así como para conocer cuál(es) pregunta(s) tiene(n) el mayor puntaje en cada una de estas dimensiones.
- Tomar nota de las barras del grupo inferior del gráfico ("Salud mental (GHQ)") que indican la cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo de salud mental. Estas barras indican de manera general cómo se encuentra la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.
- Este centro de trabajo obtuvo dimensiones con un alto porcentaje de trabajadores en riesgo bajo. Se debe considerar que estos son factores protectores en el centro de trabajo y debería hacer un esfuerzo por mantenerlos así y buscar maneras de estimularlos.

A continuación se encuentra un análisis resumido de los resultados de las dimensiones de mayor riesgo (sea este medio o alto), incluyendo su definición, las preguntas que presentan mayor riesgo dentro de la dimensión, y sugerencias de intervención. Recuerde que este análisis y sugerencias solo pueden considerarse como orientaciones generales y que esto no reemplaza el análisis y sugerencias que resulten del trabajo grupal realizado por todos los interesados en el propio lugar de trabajo (para mayor información, ver el manual del instrumento).

Dimensión de riesgo medio y alto para el CT evaluado (nombre y porcentaje)	Definición dimensión	Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)	Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (se citó para precisar el posible origen del riesgo)	Algunos ejemplos de intervenciones asociadas a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarse a la realidad de cada CT
Realizar una cantidad de carga de trabajo dentro de		Falta de personal, estimación inadecuada de los tiempos de cada proceso de trabajo, planificación inadecuada, distribución desigual de tareas entre los trabajadores/as. Remuneración por metas (sueldo variable mayor que el fijo).	¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se	Rediseñar los procesos de trabajo en conjunto con los interesados. Distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre las personas y de acuerdo con el perfil de cargo (asignación justa y participativa de tareas). Revisar las cargas de trabajo de manera trimestral con los propios interesados de manera participativa. Planificar las metas y objetivos con anticipación permite que los trabajadores/as puedan organizar sus tareas. Estimar la posibilidad de aumentar la planta, dotación o número de trabajadores/as. Estimar la posibilidad de automatizar algunos

Página 10 de 23

