

**APLICACIÓN DE ENCUESTA SUSESO – ISTAS 21 VERSIÓN  
BREVE EN EMPRESA DEL RUBRO SALMONERO DE LA XI  
REGIÓN**

RODRIGO ALEJANDRO JURGENS FERREIRA  
INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO

## RESUMEN:

Este trabajo busca poder aprovechar el instrumento SUSESO/ISTAS 21 versión breve que ha sido validado para Chile y poder identificar la presencia y nivel de exposición a riesgos psicosociales al interior de centros de cultivos de empresa salmonera que posee operaciones en la Región de Aysén.

El cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve (anexo I) fue aplicado a 58 trabajadores de una empresa salmonera que posee operaciones en la región de Aysén, siendo la dimensión con mayor riesgo la de **Doble Presencia** lo que nos muestra que el 59% de estos trabajadores están preocupados de lo que ocurre en su hogar o a sus familiares mientras esta en turno de 14\*7 (catorce días trabajador por 7 días de descanso), esta condición aparte de poder afectar la salud psicológica de los trabajadores tiene efectos sobre el resultado del trabajo y sobre la propia organización (incremento de la siniestralidad o accidentes del trabajo, aumento de licencias médicas, etc.).

## INTRODUCCION:

Para el 2050, las Naciones Unidas ha estimado que la población mundial será de 9 mil millones de habitantes, y la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO) ha señalado que para el 2030, ante el continuo aumento de la población mundial, será necesario contar con 37 millones de toneladas adicionales de pescado -a las actuales 48 millones existentes- para mantener los niveles de consumo per cápita, considerando que la pesca tradicional ha alcanzado sus niveles máximos de producción y la acuicultura gestionada de manera responsable representa la única forma de colmar ese déficit.

Según el código aduanero, Chile exporta cinco mil categorías de productos, de los cuales mil corresponden a alimentos que son enviados a 182 países. De ese total, el 10% corresponde a la industria de salmónidos, la que durante los últimos 20 años se ha consolidado como un productor de salmón a nivel mundial, al concentrar un tercio de la producción global, antecedido por Noruega y seguido por Reino Unido y Canadá.

El dinamismo del sector y la asociatividad de la industria han permitido que la salmonicultura sea uno de los principales motores del constante y exitoso crecimiento exportador nacional en los últimos 20 años. En el 2012, el salmón representó el 3,7% el total de las exportaciones nacionales después del cobre, el 75% del total exportado por las regiones sur australes del país, y más de un 20% de los envíos totales de alimentos a nivel país, generando 60 mil empleos directos e indirectos.

Para la FAO, el sector acuícola no solo ayuda a disminuir el hambre y la desnutrición al entregar alimentos ricos en proteínas, ácidos grasos, vitaminas y minerales, sino que también mejora la seguridad alimentaria al crear empleos y aumentar los ingresos de las personas. En el 2013, según datos de Kontali Analyses, Chile representará el 27% de la producción mundial de salmones, mientras que Noruega seguirá liderando con un 52%.

Nuestro país ha avanzado mucho en materia de seguridad laboral pero tiene grandes desafíos en materia de salud ocupacional, tanto desde el punto de vista normativo, sino que también como se mejora el trabajo conjunto entre los diferentes actores involucrados como son los propios trabajadores, los empleadores, autoridades laborales y sanitaria, organismos administradores de la ley 16.744 y la sociedad en general, dentro de los problemas de salud mental asociados al trabajo esta el denominado concepto de “estrés” que es la resultante de una afección negativa de factores psicosociales que afectan en forma negativa a las personas y alteran su condición de bienestar y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. La evidencia científica sugiere que experiencias continuas de estrés en el trabajo proveen de una importante conexión entre la exposición de los trabajadores a riesgos psicosociales y la aparición de enfermedades<sup>1</sup>.

Los centros de cultivos de salmones cada vez se encuentran en lugares más remotos para favorecer que las aguas sean las mas idóneas para el crecimiento de estos peces y evitar que los barrios estén con una densidad alta de salmones que pueda generar un aumento de patologías, lo que aumentaría la mortalidad y podría disminuir la calidad de estos, pero si bien protegemos el producto podemos generar en los trabajadores que cada vez estén más aislados, una exposición mayor a riesgos psicologicos y sociales lo que podría repercutir en su salud (Físico-Mental y Social), es por ello que se cree necesario aplicar este instrumento en los trabajadores de esta empresa salmonera para poder tener una visión de que factores psicosociales que mide el cuestionario SUSESO – ISTAS 21 puedan existir en este grupo de trabajadores y con que magnitud se relacionan con un riesgo psicosocial en el trabajo.

Estos trabajadores del rubro salmonero y principalmente los que se dedican a la engorda de estos, deben trabajar por sistemas de turnos y en la región de Aysén estar lejos de sectores urbanizados, expuestos a

---

<sup>1</sup> Cox, 1993; Cox, Griffiths, & Rial-González, 2000

condiciones climáticas extremas y para llegar a sus unidades de trabajo muchas veces deben navegar hasta 8 o 9 horas, si bien las condiciones de habitabilidad y acceso a medios tecnológicos para comunicarse con sus familiares a mejorado, muchas veces en invierno las condiciones climáticas imposibilitan el uso de estos quedando con restricciones de comunicación con el exterior, lo que es una condición inherente al trabajo y tiene relación con la organización del mismo.

Por la importancia del rubro salmonero para nuestra economía y las condiciones en la que se deben desenvolver los trabajadores para realizar sus labores en los centros de mar, es que se decide aplicar cuestionario SUSESO- ISTAS 21 versión breve el cual nos entregará una visión respecto a si lo factores psicosociales que mide este instrumento están presentes en un nivel de riesgo ALTO y poder apoyar a esta empresa en tomar medidas de control que logren bajar los niveles de riesgo y mejoren las condiciones de calidad de vida de estos trabajadores y sus familias.

Dentro de las medidas protectoras que se pueden identificar en visita a estas dependencias están en acceso a telefonía satelital, Internet, televisión satelital, gimnasio, entre otros, lo que indudablemente ayuda a que el trabajador sienta que la empresa entrega las mejores condiciones para hacer más llevadero su periodo de turno.

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dirigió un equipo que valido para Chile el instrumento Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 a partir de la versión en castellano, denominada ISTAS21, que fue realizada en España<sup>2</sup>, del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)<sup>3</sup>.

El cuestionario SUSESO/ISTAS analiza dimensiones psicosociales que, según variadas investigaciones, tienen influencia sobre la salud de los trabajadores, integra los modelos de demanda-control-apoyo social, esfuerzo/recompensa, y varios otros, por lo que tiene la ventaja de analizar simultáneamente muchos factores de riesgos.

Este instrumento que fue aplicado en empresa salmonera de la región de Aysén, sirve para identificar seis factores psicosociales y poder medir en que magnitud de riesgo se encuentran estos en los centros de mar evaluados, los factores de riesgos evaluados son los siguientes:

---

<sup>2</sup> Moncada et al. 2005

<sup>3</sup> Kristensen et al. 2005

| Nº | FACTOR                                     | DESCRIPCIÓN   |
|----|--|---|
| 1  | Organización y condiciones del empleo      | Se refiere a materias de seguridad y estabilidad en el trabajo; formas de comunicación y acceso a la información; interferencia trabajo y vida familiar; ausentismo por enfermedad; acciones de retorno al trabajo y cumplimiento de normativas de salud y bienestar en el trabajo. |
| 2  | Trabajo activo y desarrollo de habilidades | Hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo; la influencia; el control sobre los tiempos de trabajo; la libertad para la toma de decisiones; la integración en la empresa y el sentido del trabajo  |
| 3  | Demandas psicológicas                      | Exigencias de tipo cuantitativas; emocionales; de esconder emociones; señoriales y cognitivas.  |
| 4  | Violencia y Acoso                          | Existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual.  |
| 5  | Relaciones al interior del trabajo         | Alude a la existencia de claridad de rol; conflicto de rol; calidad de liderazgo; calidad de la relación con los superiores; apoyo social de los superiores; calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.                                     |
| 6  | Doble presencia                            | Preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador.   |

#### **DESARROLLO:**

En los meses de abril y mayo de 2014, se visitaron centros de mar de una empresa salmonera que posee operaciones en la región de Aysén y cuya distancia de navegación desde Puerto Chacabuco es mayor a 6 horas, se procedió a realizar una pequeña actividad de sensibilización de los riesgos psicosociales para luego aplicar el cuestionario en forma voluntaria a los trabajadores de esta empresa que se encontraban de turno, se aplico el cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve a 58 trabajadores los que laboran por sistema de turno de 14\*7, es decir, están 12 días trabajando en el centro, dos días contemplados como

viaje a su domicilio y siete días en su hogar, la tabulación de este cuestionario arrojó los siguientes resultados:

| <b>Análisis según número y porcentaje de dimensiones en riesgo</b> |      |        |       |         |      |        |
|--|------|--------|-------|---------|------|--------|
| Dimensión  | Alto | % Alto | Medio | % Medio | Bajo | % Bajo |
| <b>Exigencias psicológicas</b>                                     | 21   | 36%    | 18    | 31%     | 19   | 33%    |
| <b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b>                  | 5    | 9%     | 26    | 45%     | 27   | 47%    |
| <b>Apoyo social en la empresa</b>                                  | 3    | 5%     | 25    | 43%     | 30   | 52%    |
| <b>Compensaciones</b>  | 19   | 33%    | 19    | 33%     | 20   | 34%    |
| <b>Doble presencia</b>   | 34   | 59%    | 11    | 19%     | 13   | 22%    |

Tabla N°1 Análisis de resultados

### **CONCLUSIONES:**

De los resultados obtenidos por la aplicación Cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve se puede concluir que existe una región en riesgo alto y cuatro regiones en riesgo bajo, lo que nos indica que la empresa se encuentra en un riesgo psicosocial en un nivel de Riesgo Alto nivel 1, por lo cual la empresa debe realizar medidas correctivas locales para lo cual posee un plazo de tres meses y debe reevaluarse en seis meses, aplicando nuevamente la versión breve.

La dimensión que se encuentra en un riesgo alto es la Doble Presencia con un 59% lo que nos muestra que los trabajadores se encuentran con su mente en el hogar y sus familiares, si bien la empresa a tratado de tener a sus trabajadores conectados vía Internet y telefonía satelital, igual estos no logran dejar sus demandas doméstico-familiar en el puerto donde se embarcan para empezar su turno y es probable que no logren congeniar las demandas laborales y las dificultades para responder a las demandas familiares, solo un 22 % señalan no tener una exigencia en esta dimensión.

Otra dimensión que aparece con un nivel de riesgo medio de un 45% es la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades la cual hace referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo, libertad para la toma de decisiones e integración con la empresa.

La dimensión que aparece con un nivel de riesgo bajo es el apoyo social de la empresa lo que nos muestra que la organización a sabido generar compensaciones sociales importantes que logran tener una dimensión protectora frente a otros factores psicosociales que puedan afectar la salud del trabajador.

### **RECOMENDACIONES:**

En virtud de los resultados entregados por la aplicación del cuestionario SUSESO/ISTAS 21 versión breve en centros de cultivos de la región de Aysén se puede generar las siguientes recomendaciones:

- Revisar el sistema de turno existente, debido a que el periodo que pasan los trabajadores fuera de sus hogares afecta la dimensión de la Doble Presencia, más aún sabiendo que para llegar desde su lugar de trabajo a su hogar muchas veces puede ser prácticamente un día de viaje.
- Disponer de un PC con cámara web y micrófono para que el trabajador pueda a través de software como Skype, donde se puedan realizar video llamadas, que generen un mejor contacto con sus familiares.
- Mejorar las competencias de habilidades blandas a jefaturas para que puedan apoyar de mejor manera problemas de carácter psicológico o afectivo que se genere en uno de sus trabajadores, mejorando el ambiente de trabajo.
- Tratar de coordinar que el trabajador pueda pasar fechas familiares importantes en su hogar, como son aniversarios de matrimonio, cumpleaños de familiares directos esposa (o), hijo (a).

## ANEXOS

### CUESTIONARIO SUSESO-ISTAS 21 VERSION BREVE

| N° | Pregunta  | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|----|---|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| 1  | ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?                      | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 2  | ¿En su trabajo, tiene usted que tomar decisiones difíciles?                     | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 3  | En general, ¿considera usted que su trabajo produce desgaste emocional?         | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 4  | En su trabajo, ¿tiene que guardar sus emociones y no expresarlas?               | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 5  | ¿Su trabajo requiere atención constante?  | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 6  | ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?                | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 7  | ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera? | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 8  | ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?                                   | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 9  | Las tareas que hace, ¿les parecen importantes?                                  | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 10 | ¿Sientes que su empresa tiene una gran importancia para usted?                  | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |



| N° | Pregunta   | Siempre | La mayoría de las veces | Algunas veces | Sólo unas pocas veces | Nunca |
|----|--|---------|-------------------------|---------------|-----------------------|-------|
| 11 | ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?                                  | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 12 | ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?              | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 13 | ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?                              | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 14 | Entre compañeros y compañera, ¿se ayudan en el trabajo?                                  | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 15 | Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?                                    | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 16 | ¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?                        | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 17 | ¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?                         | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 18 | Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco                                      | 0       | 1                       | 2             | 3                     | 4     |
| 19 | Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se queda sin hacer ? | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |
| 20 | ¿Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?           | 4       | 3                       | 2             | 1                     | 0     |

Esta encuesta es confidencial y busca recabar información sobre posibles riesgos psicosociales que pueda tener su sucursal

Comentarios:

## ANEXOS RESULTADOS

### Análisis según número y porcentaje de dimensiones en riesgo

| Dimensión   | Alto | % Alto | Medio | % Medio | Bajo | % Bajo |
|---|------|--------|-------|---------|------|--------|
| <b>Exigencias psicológicas</b>                    | 21   | 36%    | 18    | 31%     | 19   | 33%    |
| <b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</b> | 5    | 9%     | 26    | 45%     | 27   | 47%    |
| <b>Apoyo social en la empresa</b>                 | 3    | 5%     | 25    | 43%     | 30   | 52%    |
| <b>Compensaciones</b>                             | 19   | 33%    | 19    | 33%     | 20   | 34%    |
| <b>Doble presencia</b>                            | 34   | 59%    | 11    | 19%     | 13   | 22%    |

Tabla N°1 Análisis de resultados

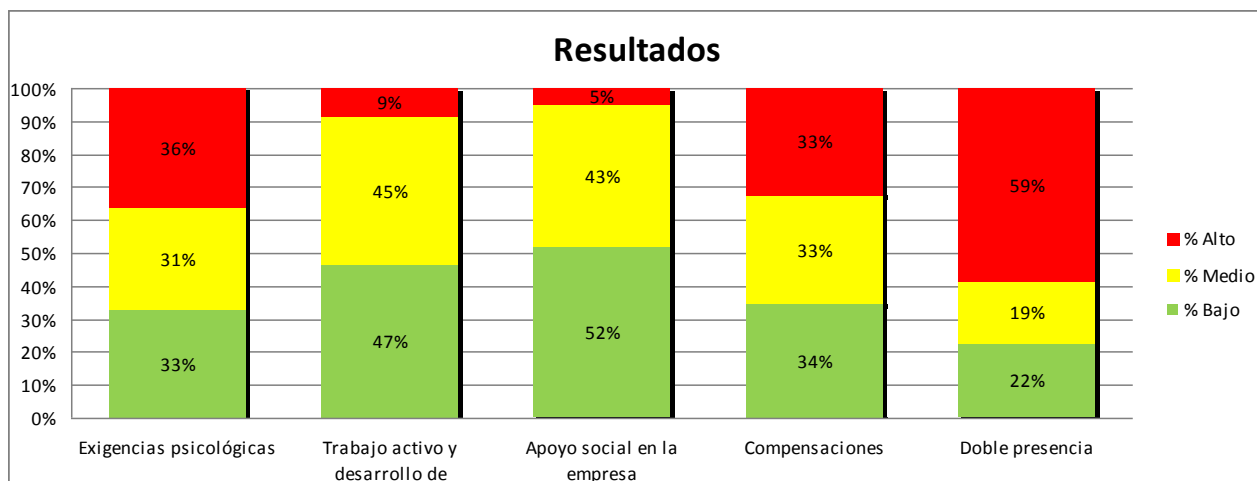


Gráfico N°1, entrega de resultados como semáforo

|  |           |
|--|-----------|
| <b>Total general dimensiones en riesgo</b> | <b>N°</b> |
| <b>Dimensiones en riesgo alto</b>          | <b>1</b>  |
| <b>Dimensiones en riesgo medio</b>         | <b>0</b>  |
| <b>Dimensiones en riesgo bajo</b>          | <b>4</b>  |

Tabla N°2, resumen de dimensiones en riesgo

| De acuerdo a los resultados de la evaluación, su organización se encontraría en la siguiente situación de riesgo psicosocial: |   |
|---|---|
| <b>Sin riesgo</b>   |   |
| <b>Riesgo Medio</b>   |   |
| <b>Riesgo Alto nivel 1</b>  | X |
| <b>Riesgo Alto nivel 2</b>  |   |
| <b>Riesgo Alto nivel 3</b>  |   |

Tabla N°3, Resultados de situación de riesgo psicosocial

## NOTA DE IDENTIFICACIÓN

Nombre : Rodrigo Alejandro Jurgens Ferreira

Profesión y Cargo : Ing. en Prevención de Riesgos – Agente Región de Aysén IST

Dirección : Poniente 2 # 1058 Villa Estancia Austral – Coyhaique

Teléfono : 09-64685288 – 067 – 2236377

E-mail : [rodrigo.jurgens@ist.cl](mailto:rodrigo.jurgens@ist.cl)

Currículum : Titulado de la carrera de Ingeniería en prevención de riesgos el año 2003 en INACAP sede Valdivia, mis primeros trabajos fueron en el rubro de la construcción en empresas como COSAL – SALFACORP – PUMA S.A. entre otras, el año 2010 ingreso a trabajar para el instituto de seguridad en la ciudad de Ancud – Chiloé, donde me desempeñé apoyando a la empresa Cultivos Marinos Chiloé S.A. en todas sus operaciones, las que se desarrollan desde la Región de la Araucanía hasta la Región de Aysén, el año 2012 el Instituto de Seguridad del Trabajo me encomienda la misión de hacerme cargo de la Región de Aysén como Agente Zonal, cargo que ejerzo hasta la fecha.