



Serie Proyectos de Investigación e Innovación

**Superintendencia de Seguridad
Social
Santiago - Chile**

**INFORME FINAL
284-2022**

Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos

Autores: María José González – Claudia Chávez - Susan Peters

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Chile
Harvard University
2024**

Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales 2022 de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile), y fue financiado por Asociación Chilena de Seguridad con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.





**SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY**

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de más información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendence of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendence of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendence of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad
Social Huérfanos 1376
Santiago, Chile.

INDICE

Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos

Código: 284-2022

Autores: María José González, Susan Peters, Claudia Chávez

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales- Chile
Harvard University

Contenido

Contenido

I.	Resumen ejecutivo	4
II.	Palabras claves.....	5
	Bienestar y salud, prosperidad en el trabajo	5
III.	Introducción y antecedentes	5
IV.	Definición del problema, pregunta de investigación, objetivos	6
	Pregunta de investigación	9
	Objetivos.....	9
V.	Revisión de la literatura o experiencias relevantes.....	9
VI.	Componentes metodológicos	13
1.	Diseño del instrumento.....	14
	Cuestionario Thriving from work	14
	Comité de ética	16
	Traducción del cuestionario	16
	Desarrollo de panel de experto.....	17
	Versión preliminar del cuestionario.....	20
2.	Validación cognitiva del instrumento.....	20
	Contacto con empresas adheridas a MUTUAL.....	20
	Entrevistas cognitivas.....	21
	Aplicación Piloto.....	23
3.	Aplicación del cuestionario	23
	Diseño muestral	23
	Montaje instrumento y puesta en marcha	24
	Trabajo de campo.....	24
4.	Plan de análisis	25
	Análisis psicométricos	25
	Caracterización de trabajadores	25
	Concept Mapping y elaboración de recomendaciones.....	26

VII.	Resultados	31
1.	Diseño cuestionario Thriving from work	31
	Traducción del cuestionario	31
	Panel de expertos.....	34
	Diseño cuestionario TWH.....	39
2.	Validación de cuestionario.....	41
	Entrevistas Cognitivas	41
	Aplicación Piloto.....	44
3.	Aplicación del cuestionario	47
	Trabajo de campo del cuestionario final.....	47
	Muestra obtenida.....	47
4.	Resultados a partir del cuestionario final.....	50
	Resultados psicométricos.....	50
	Resultados globales del cuestionario.....	64
5.	Proceso participativo para la generación de recomendaciones: Concept Mapping	70
VIII.	Conclusiones y Recomendaciones para Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	87
IX.	Referencias	89
X.	Anexos	91

I. Resumen ejecutivo

La pandemia y los eventos sociopolíticos recientes en Chile han impactado significativamente el trabajo, afectando la salud y bienestar de los trabajadores al modificar las condiciones laborales. Este estudio se centró en la implementación de prácticas organizacionales para promover la prosperidad y bienestar en el trabajo, evaluando la relación entre factores laborales modificables, personales y el bienestar de los trabajadores en distintos sectores económicos.

Se realizó un estudio transversal utilizando el cuestionario Thriving from Work, complementado con Concept Mapping, integrando las perspectivas de los trabajadores. Los resultados indicaron que la prosperidad en el trabajo está influida tanto por factores individuales como grupales, como la cultura organizacional, el entorno laboral y las relaciones interpersonales. El cuestionario fue ajustado a las recomendaciones de la OMS y se validó psicométricamente, confirmando su alta confiabilidad para medir el bienestar laboral.

Los análisis revelaron que factores como el salario, la antigüedad en el empleo, y el estado de salud de los trabajadores son determinantes en los niveles de bienestar percibido. Asimismo, las relaciones laborales y el apoyo social en el lugar de trabajo también fueron importantes para fomentar la prosperidad laboral.

En base a estos hallazgos, se recomienda fortalecer la seguridad en el entorno laboral, promover el desarrollo profesional y económico. Además, es crucial fomentar un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, implementando medidas como horarios flexibles y

apoyo a la conciliación familiar. Estas acciones contribuirán a un entorno de trabajo más inclusivo, saludable y próspero para los empleados.

II. Palabras claves

Bienestar y salud, prosperidad en el trabajo

III. Introducción y antecedentes

La pandemia por COVID-19 y los eventos sociales, políticos y económicos recientes en Chile, han impactado a los trabajadores de manera significativa, lo cual tendrá repercusiones en el largo plazo. Estos eventos han visibilizado al trabajo como un determinante clave de la salud y el bienestar de los trabajadores, sus familias y las comunidades en que viven. El marco conceptual de determinantes sociales de la salud de OMS (Solar, Irwin, 2010) resulta crucial de considerar en este contexto, por cuanto identifica los determinantes estructurales e intermedios que influyen en la salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

En base a dicho marco conceptual, es posible afirmar que la exposición a condiciones de empleo y trabajo específicas influyen en la salud, calidad de vida, bienestar y prosperidad de los y las trabajadores(as), tanto de manera negativa como positiva (WHO, 1946; Chari et. al, 2018; WHO, 2010). De esta forma, resulta fundamental conocer en profundidad los lugares de trabajo y su organización - tales como sus políticas, programas y prácticas. Esto por cuanto la promoción e implementación de políticas y prácticas organizacionales es vital para mejorar las condiciones de empleo y trabajo y así contribuir a que tanto los trabajadores como sus empleadores alcancen su bienestar y que sus lugares de trabajo puedan reconocerse como prósperos. Esto último se refiere a lugares de trabajo con la fuerza y resiliencia para cumplir con sus objetivos organizacionales mientras adoptan una cultura de salud y bienestar para apoyar a sus trabajadores y las comunidades donde se insertan (BNQ (Canadá), 2013; Ministry of Social Affairs and Health (Finland), 2020). La investigación sobre estas temáticas es aún limitada globalmente, incluso en Chile.

El contexto actual que vivimos producto de la pandemia refuerza con especial énfasis la necesidad de investigar estos temas. Como fue señalado, la pandemia cambió abruptamente cómo y dónde trabajan las personas, aceleró nuevas tendencias en condiciones de trabajo y acuerdos laborales, impactando en la seguridad del trabajador, su bienestar y, su salud y calidad de vida de manera significativa. Estudios señalan que adultos en edad laboral con bajos niveles de bienestar son 64% más propensos a tener problemas de salud crónicos e incurrir a gastos médicos directos que son el doble de altos que los de sus colegas prósperos (1488 USD vs 723 USD por persona al año) (Peters, et.al, 2021). Este tipo de estudios no se han realizado en el país.

En base a lo anterior y considerando que la mayoría de la población pasa alrededor de un tercio de su vida trabajando (Peters, et al., 2021), existe la necesidad de entender cómo las condiciones de empleo, trabajo y la organización de los lugares de trabajo impactan en la posibilidad de los y las trabajadores(as) de alcanzar un nivel óptimo de bienestar y prosperidad en el trabajo y en sus vidas fuera de él.

Atendiendo a ello, FLACSO Chile, en colaboración con el Centro de Trabajo, Salud y Bienestar de Harvard y Mutual de Seguridad CCHC, busca conducir el presente estudio que responda a la pregunta de investigación, “¿Cuáles son las condiciones específicas identificables y modificables del trabajo, considerando las demandas y la organización de este, así como los factores personales, que están asociados con el bienestar de las personas trabajadoras en diferentes sectores económicos?”

Los hallazgos contribuirán a generar evidencia de las condiciones empleo y trabajo como determinantes del bienestar de los y las trabajadores(as). Por una parte, se buscará estudiar determinantes específicos del bienestar de los y las trabajadores(as) en empresas de rubros específicos en Chile, identificando aspectos de prosperidad de los lugares de trabajo que puedan influir positivamente en el bienestar de sus trabajadores(as), familias y comunidades. Además, se buscará establecer diferencias de estos hallazgos según distintas actividades económicas, estatus en el empleo y trabajadores con distintas características sociodemográficas, poniendo especial énfasis en las inequidades sociales asociadas a esas diferencias. Finalmente, los hallazgos de nuestra investigación permitirán definir recomendaciones para el abordaje del bienestar y prosperidad de los y las trabajadores(as) del país a través de políticas públicas específicas.

IV. Definición del problema, pregunta de investigación, objetivos

La Organización Mundial de la Salud, define salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad” (Callahan, 1973). En base a ello, El presente estudio toma como referencia el Marco Conceptual de Determinantes Sociales de la Salud (Solar, Irwin, 2010). A nivel general, este marco comprende la salud como un fenómeno social, lo cual implica que se construye y se ve determinada por el contexto social en el cual los individuos viven y trabajan (Benach, et al., 2010).

En base a lo anterior, se diferencia entre determinantes sociales estructurales e intermedios. Los primeros hacen alusión a condiciones sociales que no pueden ser medidas a nivel individual. Contemplan mecanismos sociales y políticos que generan, configuran y mantienen jerarquías sociales, por ejemplo, el mercado laboral, el sistema educacional y las instituciones políticas. Dichos determinantes estructurales configuran la estructura social y se expresan en desigualdades en la distribución del poder en la sociedad (Solar & Irwin, 2010). Esto da paso a la generación de una estratificación social que determina la posición socioeconómica de la población y que está dada por la condición de ingreso, clase social, educación, género, etnia e ingreso, entre otros, de las poblaciones.

La manera en que los determinantes estructurales operan sobre los resultados en salud, se evidencia a partir de los llamados determinantes intermedios, los cuales puede ser: 1) condiciones materiales, como las condiciones de trabajo que se relacionan con daños a la salud vinculados a riesgos en el trabajo, 2) factores comportamentales o biológicos, como puede ser los hábitos o enfermedades de una persona, 3) factores psicosociales, relacionados a situaciones de estrés derivadas de las condiciones de vida o relaciones sociales, y 4) el sistema de salud, en cuanto organización misma del sistema de salud, relacionada a la posición social de los individuos y por ende, al acceso a la salud (ídem).

En ese sentido, el situar la investigación dentro de los Determinantes Sociales de la Salud (DSS) permite visualizar que, por una parte, las condiciones de trabajo por sí solas tienen un impacto en la salud (como tener condiciones de trabajo riesgosas), y, por otro lado, las condiciones de empleo generan condiciones precarias que impactan negativamente en la salud de los trabajadores. Asimismo, este marco conceptual refleja cómo la interrelación de los distintos determinantes sociales, tanto estructurales como intermedios, influyen en la salud, calidad de vida bienestar y prosperidad de trabajadores y trabajadoras.

A pesar de lo anterior, tradicionalmente, la investigación en salud laboral y seguridad se ha enfocado principalmente en entender y prevenir las muertes, enfermedades y lesiones relacionadas al trabajo. Y, lo que es más frecuente, el estudio de dichas condiciones no considera la multiplicidad de determinantes implicados en dichos resultados y que muchas veces se asocian a ámbitos de la vida del trabajador incluso ajenos al trabajo. Al contrario, generalmente se aboga por el cambio de conductas de los trabajadores, en el perfeccionamiento de las instancias de capacitación, entre otras, lo cual no resulta ser completamente efectivo para el abordaje de las causas de las causas (Solar & Irwin, 2010; Benach, et al., 2010).

Como fue señalado en el apartado anterior, la pandemia por COVID 19 ha traído consigo modificaciones importantes en las condiciones de empleo y condiciones de trabajo para la población. El surgimiento de nuevas relaciones laborales – amparadas en legislaciones que buscaban hacer frente a los momentos más álgidos de la pandemia –, los profundos cambios en la organización del trabajo – asociados a la masificación del teletrabajo, por ejemplo – junto al impacto de las medidas de salud pública – como el confinamiento domiciliario, la distancia social, entre otras –, han conllevado a la instauración de nuevas formas de trabajo que sin duda perdurarán en el largo plazo.

Adicionalmente, la globalización, tecnologías disruptivas, riesgos asociados al cambio climático, patrones cambiantes en la distribución de enfermedades, desigualdades crecientes, cambios en la distribución de trabajos y tareas en las industrias, y acuerdos laborales no estandarizados, incluyendo el auge de la “gig economy”, contribuyen a un rápido cambio de panorama laboral que aumenta la necesidad de políticas y regulaciones relacionadas al trabajo que protejan y empoderen a los trabajadores.

El impacto de estas modificaciones en el mundo del trabajo se ha visto reflejado en la salud, calidad de vida y bienestar de los trabajadores del país. De esta forma, estudios enfocados en personal de salud, plantean que un 58% de los encuestados manifestaron trastornos mentales, especialmente en mujeres respecto a hombres (Alvarado et al, 2021). Por otro lado, se describen cuadros de ansiedad, estrés y depresión en la población trabajadora, importantes afectaciones físicas y psicológicas en el personal de salud (especialmente el de enfermería) con propensión a desarrollar Síndrome de Burnout o Síndrome de estrés postraumático (Rodríguez, 2021). En población general, la literatura evidencia una baja importante en la calidad de vida de las poblaciones en periodo pandemia, especialmente en ámbitos como vitalidad, función social, salud mental y general (Guzmán et al, 2021)

Por lo anterior, el mejoramiento del bienestar de los y las trabajadores y trabajadoras ha sido

globalmente resaltado como una meta pública importante para la OMS y otras agencias nacionales e internacionales líderes en salud (OPS, 2017; OPS 2022). Junto con ello, se ha puesto especial énfasis en la importancia de adoptar un marco de bienestar a medida que los trabajadores regresan a trabajar y siguen luchando contra las secuelas físicas y mentales de la pandemia.

El abordaje de estas temáticas requiere del estudio del impacto que tienen los distintos determinantes sociales en la salud, calidad de vida y bienestar de la población trabajadora. Esto considerando un enfoque integral más allá del estudio de la exposición a riesgos o las condiciones laborales psicosociales. Para hacer frente a estos desafíos, las compañías necesitan herramientas para evaluar diferentes determinantes del bienestar del trabajador, así como también soluciones basadas en evidencia para mejorar estas condiciones que apoyan su salud y bienestar.

Un entorno de trabajo que genere bienestar a sus trabajadores debe reconocer la creciente naturaleza de los trabajadores entrelazada con su salud y su bienestar general, incluyendo el rol que tiene el trabajo inhibiendo o construyendo comunidad, exacerbando o mitigando desigualdades, sirviendo como un recurso de energía versus la angustia, y contribuyendo al significado o propósito de uno. Otros investigadores han teorizado que los individuos son más propensos a prosperar cuando ciertas condiciones habilitantes están presentes en el lugar de trabajo. Este enfoque marca un cambio en el paradigma hacia un marco conceptual para prosperar en el trabajo.

Desde la perspectiva de los determinantes sociales de la salud, el estudio del bienestar de los trabajadores requiere de una mirada transversal con un fuerte enfoque en la prosperidad laboral y los factores que lo moldean. Sin embargo, no se puede obviar integrar a la medida del “thriving from work”, otros determinantes intermedios y estructurales que son relevantes en la evaluación integral de la salud, bienestar y calidad de vida de los trabajadores/as. Esto con el propósito de permitir identificar ejes claves de mejora tanto en la política interna de las empresas, como en las políticas públicas de los distintos actores relacionados con el bienestar de esta población.

Para el caso chileno, a pesar de haber existido iniciativas que buscan conocer las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores, y los factores que las determinan, éstas son instancias puntuales y que no han logrado estabilidad ni sustentabilidad en el tiempo. Por ello, es posible afirmar que en el país actualmente no existen estudios similares o con objetivos concordantes a los propuestos para el presente estudio. Asimismo, el “thriving from work questionnaire” no se encuentra validado en Chile actualmente, por lo cual contar con dicha herramienta ya validada en el país permitirá abordar dicha falta de información sobre estas temáticas. En ello radica la importancia del presente estudio.

A partir de lo expuesto, resulta imprescindible desarrollar instrumentos específicos que permitan evaluar de manera integral el bienestar de los trabajadores, considerando cómo este bienestar se origina y se ve influenciado por los entornos laborales que lo promueven o dificultan. La falta de herramientas adecuadas para medir estos aspectos limita la capacidad de identificar y abordar de manera efectiva las condiciones que impactan la salud y calidad de vida de los trabajadores. En este contexto, es crucial contar con instrumentos validados

que no solo midan la exposición a riesgos laborales o factores psicosociales, sino que también integren una evaluación de los determinantes sociales, tanto estructurales como intermedios, que afectan directamente el bienestar y prosperidad laboral. Sin estos instrumentos, las empresas y formuladores de políticas públicas carecen de la información necesaria para implementar estrategias efectivas y sostenibles que mejoren el bienestar de la población trabajadora.

Pregunta de investigación

¿Cuáles son las condiciones específicas identificables y modificables del trabajo, considerando las demandas y la organización de este, así como los factores personales, que están asociados con el bienestar de las personas trabajadoras en diferentes sectores económicos?

Objetivos

Objetivo General: Evaluar la asociación entre las condiciones específicas y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de las personas trabajadoras en diferentes sectores económicos.

Objetivos Específicos:

1. Caracterizar a la población trabajadora según antecedentes sociodemográficos y laborales.
2. Determinar el nivel de bienestar relacionado al trabajo de la población trabajadora.
3. Analizar la relación entre las condiciones de trabajo, los factores personales y el bienestar de las personas trabajadoras.
4. Generar recomendaciones clave que contribuyan al bienestar de las personas trabajadoras.

V. Revisión de la literatura o experiencias relevantes

Se realizó una revisión de literatura temática para identificar cómo se ha abordado el concepto de prosperidad en el trabajo, explorando los principales exponentes y experiencias que han contribuido a su definición, así como los instrumentos utilizados para evaluarlo. Este análisis fue guiado por la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo se ha desarrollado la discusión sobre la prosperidad en el trabajo y qué herramientas se han implementado para medirla?

La revisión incluyó una selección de conceptos clave relacionados con la prosperidad en el ámbito laboral, tales como: calidad de vida, riesgos psicosociales, bienestar, ambiente laboral, trabajo, violencia, acoso, acoso laboral y acoso psicológico. Estos términos se consideraron esenciales para identificar literatura relevante, incluyendo artículos de revistas científicas indexadas y literatura gris.

El equipo de investigación consolidó y estandarizó criterios para asegurar una aplicación coherente de los requisitos de elegibilidad, garantizando así una selección rigurosa y alineada con la pregunta de investigación. Este proceso permitió una selección rigurosa de

documentos, priorizando aquellos textos que abordaran instrumentos de medición enfocados en el bienestar y la prosperidad en el trabajo. Los criterios aplicados son:

- Periodo de publicación: Incluyó investigaciones desde 1998 hasta la actualidad, con énfasis en los últimos 10 años.
- Idioma: Se priorizaron estudios publicados en inglés y español.
- Enfoque temático: Los artículos debían abordar al menos uno de los conceptos clave previamente definidos.
- Población objetivo: Se seleccionaron investigaciones centradas exclusivamente en trabajadores y trabajadoras.
- Instrumentos de medición: Los estudios debían incluir herramientas para evaluar la prosperidad en el trabajo.
- Validez de los instrumentos: Se consideraron únicamente instrumentos previamente aplicados y validados en contextos laborales.

Revisión de literatura

La literatura respecto de los riesgos psicosociales en el trabajo se centra en el trabajo de Peters (2021), quien conceptualiza “thriving for work” para comprender cómo la prosperidad en el trabajo se ve directamente afectada por factores como el diseño de su trabajo, el ambiente laboral y la organización en la que se desempeñan. Se define como prosperidad en el trabajo como: “un estado de funcionamiento positivo mental, físico y social en el que las experiencias de los trabajadores en su trabajo y las condiciones laborales les permiten prosperar en sus vidas generales, contribuyendo a su capacidad para alcanzar su máximo potencial en su trabajo, hogar y comunidad” (Peters et al., 2021). Siendo este vital tanto para el desempeño como para la salud de las personas trabajadoras de la empresa.

Asimismo, Sorensen et al. (2021) actualiza el cómo se debe conceptualizar el trabajo, la salud en conjunto con el bienestar para analizar los patrones de empleo y trabajo, disponibilidad y calidad de los puestos de trabajo, la naturaleza de las relaciones entre empresarios y trabajadores, prestaciones y protección social. Dentro de estos, destaca la importancia de las condiciones de trabajo físicas del ambiente, organización del trabajo, factores psicosociales, tareas y demandas que repercuten sobre los resultados empresariales (productividad, calidad, asistencia y ausencia, seguridad social) y más aún, sobre el bienestar de personas trabajadoras.

Dentro de los principales hallazgos sobre cómo el trabajo tiene un rol elemental sobre la salud, seguridad y bienestar, Sorensen (et al. 2021) expone que se debe tomar atención a los espacios en los que trabajadores/as ejercen su labor sean óptimos para protegerlos de riesgos potenciales, ya sea estén desde su hogar o en la empresa. También, el aumento del trabajo y la producción afectan la carga de trabajo, especialmente de aquellos que se encuentran en trabajos temporales y precarizados, acrecentando las posibilidades de lesionarse en conjunto con una baja protección social y salario.

Otro factor relevante es el diseño del trabajo, refiriéndose a las tareas, procesos, demandas, jornada laboral, y hasta qué punto hay esfuerzos físicos cognitivos y emocionales involucrados dentro de estos. En general, la intensidad del trabajo se ve afectada por estar

siempre disponible, la carga de trabajo, entre otros factores que intensifican la carga mental. Además, el entorno laboral psicosocial puede llevar a exponerse a abuso, discriminación, altas demandas de trabajo e incluso hay situaciones en las que hay pocas oportunidades para desarrollar vínculos sociales y apoyo (SUSESO,2022; Leka et al., 2010; Navarro et al., 2022). Para ello, Edmondson (2018) se refiere a la importancia de mantener la seguridad psicológica dentro del trabajo para cuidar a quienes trabajan al mismo tiempo que se optimiza la productividad empresarial.

Finalmente, en su modelo enfatiza que las políticas organizacionales, programas y prácticas, se entrega a los y las trabajadoras la oportunidad de identificar problemas en las condiciones laborales, mientras que los directivos escuchan sus inquietudes y colaborarán con las partes interesadas clave para implementar los cambios necesarios. Para beneficiar tanto a la organización como a las y los trabajadores, quienes experimentan un mayor sentido de control y autonomía.

En torno a la falta de prosperidad en el trabajo, algunos estudios muestran una correlación entre el exceso de trabajo y el no ausentismo de la población trabajadora. Lakisa et al. (2022) establece que quienes tendían a excederse trabajando, incluso realizando horas extras, tenían una mayor tendencia a asistir al trabajo, independiente de sus condiciones de salud. Si bien la asistencia al trabajo constante es positiva, se determina que dicha conducta fomenta la prevalencia y la aparición de riesgos psicosociales sobre la salud de los trabajadores.

Bajo la misma línea, Cruz (2019) estudia la calidad de vida laboral (CVL) desde la percepción de las personas trabajadoras sobre su satisfacción o no con el ambiente laboral, influyendo sobre su bienestar y rendimiento. La importancia de esta variable responde a la problemática del alto ausentismo laboral en conjunto con la alta rotación del personal dentro de los empleos, idea compartida con Lakisa et al. (2022) y Peters (2021).

Dentro de este parámetro, hay múltiples riesgos psicosociales que inciden en la calidad de vida laboral, tales como: elementos gerenciales, coaching gerencial, la noción de esfuerzo y atractivo laboral, la responsabilidad social corporativa y la rotación del personal. Se sugiere la integración de estos aspectos dentro de la evaluación del ambiente laboral, para fomentar el desempeño, productividad y efectividad de la empresa. Más aún, las variables del CVL son fundamentales para mejorar el bienestar de las personas trabajadoras y la competitividad de sus respectivas empresas (Cruz, 2019).

De hecho, la estabilidad en el trabajo es esencial para que la organización tenga un desempeño óptimo, que debe considerar los aspectos que influyen individualmente a sus empleados y empleadas (actitudes, conductas, salud física y mental) (Kim & Kim, 2020). Es desde este parámetro, que la medición de la prosperidad dentro del trabajo se vuelve crucial para mantener e incluso optimizar tanto el rendimiento de la empresa como de sus empleados y empleadas.

En este contexto, investigadores en el Centro para el Trabajo, Salud y Bienestar de Harvard han conceptualizado recientemente el bienestar del trabajador en el concepto o enfoque "Thriving From Work" (TWH) propuesto por Peters et al. (2021). Este enfoque integra cómo la experiencia del trabajo y las condiciones de empleo y trabajo pueden tener una influencia

positiva en los trabajadores, no sólo en el trabajo sino también en su vida fuera de él. De esta forma, se considera que la salud y bienestar de los trabajadores se extiende más allá del ambiente laboral físico y psicosocial, e incluye al hogar, el entorno de la comunidad y los comportamientos personales de salud. El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) ha promovido el modelo TWH para enfatizar la integración de la protección de la salud (previniendo enfermedades, lesiones y discapacidades) con el fomento de un bienestar general. Este instrumento entrega una base de preguntas que han sido adaptadas al español, Peters et al. (2024) aplicaron la encuesta en Perú y México a una muestra de 8.795 trabajadores entre junio-julio de 2021 comprendiendo al 31% de la fuerza laboral de una compañía de negocios, se concluyó que el cuestionario es confiable y contribuye efectivamente a la medición del bienestar laboral. También, Neidlinger et al. (2024) tradujeron el cuestionario al alemán, realizando su aplicación a una muestra de 567 empleados de diversos sectores económicos entre febrero y junio de 2023, los que recibieron incentivos por responderla. Se concluyó que la adaptación de la encuesta al alemán permitía medir de manera confiable el bienestar y además, este instrumento es un recurso gratuito para las organizaciones que puede ser fácilmente implementado en cualquier lugar de trabajo.

En Chile un instrumento para medir el bienestar interesante corresponde a la primera Encuesta de Bienestar Social (2021) en Chile realizada por la Subsecretaría de Previsión Social que analiza el bienestar de los ciudadanos, en temas económicos, laborales, salud, acceso, entre otros (PNUD, 2022). Su objetivo es medir la calidad de vida para diagnosticar la situación actual de la población. En el área de trabajo se estudia la perspectiva de personas ocupadas y cesantes sobre su experiencia laboral en cuatro aspectos: condiciones de trabajo, seguridad laboral, satisfacción con el empleo y beneficios laborales. Dichos aspectos se contrastan con los resultados de la Encuesta Casen para robustecer los datos y observar cómo el trabajo incide en el bienestar.

Tras la primera aplicación del instrumento, en 2021, se detectó una diferencia entre las expectativas que tienen y tenían sobre su empleo, se nombran siete aspectos: reconocimiento en el trabajo, beneficios laborales, flexibilidad horaria, acceso a teletrabajo, posibilidad de ascender, tener buena relación con compañeros y recibir buen trato de la jefatura. Del universo de las personas trabajadoras y desocupadas un 80% valoraban tener beneficios laborales y poder ascender, sin embargo, menos de la mitad recibía beneficios y sólo el 25% veía posible un ascenso. Sobre esto, se declara que las perspectivas que un empleado tiene sobre su trabajo inciden en el acceso a un mejor puesto de trabajo y, en consecuencia, hay un mayor bienestar en la persona.

Otro instrumento relevante en torno al bienestar es el SF-12, que evalúa 8 factores esenciales. Este cuestionario busca establecer criterios evaluados personalmente por trabajadores y trabajadoras con sus capacidades para llevar a cabo actividades diarias, abarcando aspectos físicos, psicológicos y de bienestar psicoemocional, que influyen en su calidad de vida (Carrillo-Algara et al., 2018). También, se encuentra WHOQOL tiene como objetivo evaluar el concepto multidimensional de calidad de vida, basándose en la percepción subjetiva de los individuos. Este instrumento abarca seis dimensiones: Salud Física, Salud Psicológica, Nivel de Independencia, Relaciones Sociales, Entorno y Espiritualidad (World Health, 1998, p. 11).

También, existen múltiples instrumentos que han tenido el objetivo de enfocarse en la calidad

de vida y bienestar de los y las trabajadoras dentro de su entorno de trabajo, tales como: Employee Quiz to Assess the Current State of Mental Healthcare Accessibility in Your Organization (National Alliance on Mental Illness (NAMI), 2020), Workplace Mental Health Assessment Survey (Black Dog Institute, 2021), entre otras¹.

En síntesis, existen múltiples experiencias que evidencian la importancia de medir la prosperidad dentro del lugar de trabajo, presentando distintos factores y riesgos psicosociales que vuelven más propensos a los empleados a sufrir ciertas condiciones de salud y reducir su productividad. Es por ello, que la medición de la prosperidad en el trabajo es un instrumento de diagnóstico clave tanto para la prevención como la mitigación de los posibles riesgos que están presentes y los que podrían presentarse.

VI. Componentes metodológicos

La presente propuesta considera un estudio de tipo transversal. Se basa en cinco etapas para su desarrollo, las que se describen en el diagrama de a continuación.

Figura 1. Etapas metodológicas de la investigación



Fuente: Elaboración propia

Tal como se observa en la figura anterior, la primera etapa consiste en la traducción del instrumento Thriving from work desarrollado por Harvard, así como su complemento en el

¹ Nebbs A, Martin A, Neil A, Dawkins S, Roydhouse J. An Integrated Approach to Workplace Mental Health: A Scoping Review of Instruments That Can Assist Organizations with Implementation. Int J Environ Res Public Health. 2023 Jan 9;20(2):1192. doi: 10.3390/ijerph20021192. PMID: 36673948; PMCID: PMC9859114.

marco de los determinantes sociales de la salud, permitiendo construir un instrumento completo para las siguientes etapas del estudio. Para ello se plantea un proceso de traducción, revisión experta, y conformación de un panel de expertos.

Una segunda etapa corresponde a la validación del instrumento, la cual se realizará en torno a dos actividades. Primero, se plantea realizar entrevistas cognitivas a diez trabajadores, uno de cada perfil sociodemográfico, considerando sexo, nivel educacional y edad, así como un trabajador migrante, para evaluar el nivel de comprensión del instrumento a validar. Segundo, una aplicación piloto a 20 trabajadores, que permita evaluar la operacionalización de la aplicación del instrumento, así como su aplicación en terreno, verificando y mejorando los aspectos operativos para ello.

Una tercera etapa dice relación con la aplicación del cuestionario validado. Para ello, se define a la población objetivo como trabajadores de empresas adheridas a la Mutual de Seguridad de diversas actividades económicas y distintos tamaños de empresa, en la Subgerencia de Promoción de Salud. La encuesta se aplicará con una CAPI mediante el software SurveytoGo el cual permite aplicar la encuesta mediante tablet u otros dispositivos.

La cuarta etapa corresponde a los análisis de resultados posterior al trabajo de campo. Donde se realizará un proceso de validación y evaluación de datos. Luego, análisis psicométricos, estableciendo la confiabilidad y validez del cuestionario para medir el bienestar de la población chilena trabajadora y las variables definidas. Para finalizar con una caracterización de los trabajadores acorde a variables sociodemográficas y laborales, y las pruebas de hipótesis y modelos de regresión respecto a si el bienestar del trabajador está asociado a condiciones medibles y si el bienestar del trabajador varía acorde a las características sociodemográficas del mismo.

La quinta y última etapa del estudio es la elaboración de recomendaciones. La que se realizará con metodología de Concept Mapping (CM). Esta metodología, de manera paralela busca incorporar recomendaciones desde los propios trabajadores, para luego realizar un proceso de convergencia entre la información aquí recopilada y la de los resultados de la encuesta. Esta metodología contempla 4 etapas: la preparación – donde se define la pregunta gatilladora de la discusión que, en el caso de este proyecto, se focalizará en recomendaciones para mejorar el bienestar de los trabajadores/as –; generación de ideas emergentes – donde cada participante expone sus ideas o recomendaciones para dar solución al problema –; agrupación y valoración de ideas – donde cada participante valoriza en una escala cada idea propuesta –; y la construcción de mapas y representaciones gráficas de los resultados – que facilitan la planificación de líneas de trabajo futuras y la priorización de acciones en el marco de los objetivos propuestos.

1. Diseño del instrumento

Cuestionario Thriving from work

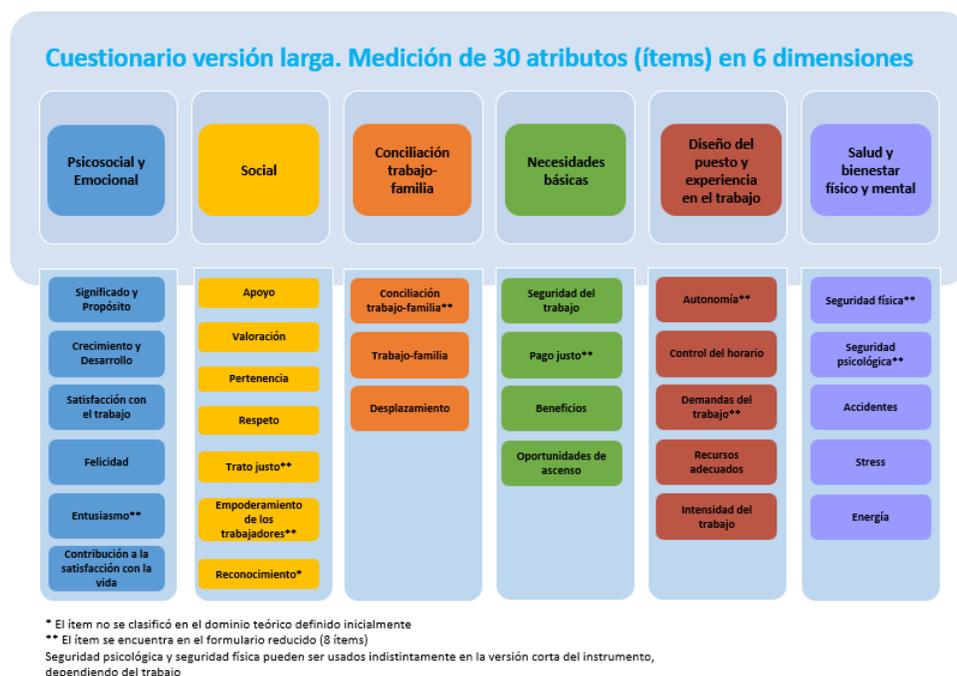
El cuestionario Thriving from work, es un cuestionario desarrollado por investigadores del Centro para el Trabajo, Salud y Bienestar de Harvard.

El concepto “Thriving from work” ha sido conceptualizado como “un estado de bienestar mental, físico y social, en el cual las experiencias de los trabajadores en el trabajo y en las condiciones de trabajo les permiten prosperar en su vida en general, contribuyendo a su capacidad para lograr todo su potencial en su trabajo, hogar y comunidad” (Peters et al, 2022).

El enfoque de este cuestionario integra cómo la experiencia del trabajo y las condiciones de empleo y trabajo pueden tener una influencia positiva en los trabajadores, no sólo en el trabajo sino también en su vida fuera de él. De esta forma, se considera que la salud y bienestar de los trabajadores se extiende más allá del ambiente laboral físico y psicosocial, e incluye al hogar, el entorno de la comunidad y los comportamientos personales de salud. El National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) ha promovido el modelo Thriving from work para enfatizar la integración de la protección de la salud (previniendo enfermedades, lesiones y discapacidades) con el fomento de un bienestar general (Peters et al., 2021).

En el cuestionario se identifican seis dimensiones específicas, con un total de treinta preguntas en su versión extensa (ocho preguntas de la versión abreviada, en * en figura 2), que tienen un impacto sustancial en la salud, calidad de vida y bienestar de los y las trabajadores y trabajadoras, estas son:

Figura 2. Cuestionario Thriving from work



Fuente: Traducción a partir de Peters et al., 2021

Basado en esta conceptualización se desarrolló y validó el cuestionario de Thriving from work. Este instrumento incluye factores psicosociales, similares a los de ISTAS-21, pero también examina condiciones laborales y factores específicos del trabajador más amplios. De esta forma, permite a las compañías (a) identificar áreas de prioridad para mejorar el bienestar del trabajador, (b) identificar grupos de trabajadores (ej., equipos de trabajo) que están

prosperando o que tienen bajos niveles de bienestar), y (c) ser un indicador de bienestar relacionado al trabajo a nivel individual, grupal y de compañía.

Comité de ética

Con el propósito de garantizar el cumplimiento de criterios éticos referentes a las distintas etapas del proyecto, este fue presentado al comité de ética de la MUTUAL de Seguridad el cual se encuentra acreditado. Para ello, se elaboró la documentación y fue entregada en la plataforma correspondiente el día 10 de enero 2023. Dentro de los documentos adjuntos se encuentra toda la documentación solicitada por el comité, curriculum y cartas de compromisos de los investigadores, descripción del proyecto y consentimiento informado, junto a la certificación de su ingreso.

Para el abordaje ético del presente la investigación se tomó en cuenta los distintos tipos de riesgos al que puede estar enfrentado un trabajador participante. Este riesgo, definido como la probabilidad de daño, lesión o consecuencia que puede ocurrirle a un participante, el cual puede ser un físico, moral, psicológico, social, jurídico y/o financiero (Aarons, 2017) es mínimo, ya que los participantes de la presente investigación solo fueron expuestos a una encuesta cuyo contenido es solo una percepción de ciertas características personales. En relación con sus beneficios, los participantes tendrán un beneficio monetario al ofrecer un incentivo pecuniario por su participación en el estudio y podrán, en el largo plazo, beneficiarse de las decisiones que se tomen en torno a su salud y bienestar y la de sus compañeros o colegas a partir de los resultados de este estudio.

Con el propósito de asegurar el cumplimiento de los criterios éticos y garantizar la libertad de los participantes para decidir su participación en el estudio, se redactó un Consentimiento Informado para cada uno de ellos. Este documento incluyó los objetivos y condiciones generales de la investigación, las garantías de confidencialidad tanto de la identidad de los informantes como de la información recolectada, y los posibles usos que se darían a dicha información, entre otros aspectos relevantes.

A su vez, el día 20 de enero de 2023 se realizó la presentación del proyecto frente al comité de ética, donde se mostró el marco teórico abreviado, objetivos, metodología del estudio, el plan de trabajo, y finalmente los aspectos éticos relacionados con él.

A partir de esto, hubo dos iteraciones en las que se debieron hacer correcciones a la documentación enviada, las que se enviaron con fecha 28 de febrero de 2023 y 12 de abril de 2023. Las correcciones realizadas fueron principalmente sobre el consentimiento informado que se mostrará a los trabajadores durante el desarrollo del trabajo de campo. Finalmente, el proyecto fue aprobado con fecha 13 de abril de 2023, en la Resolución N°330 del Comité de ética de la MUTUAL. En la Anexo 1 se encuentra la resolución mencionada.

Traducción del cuestionario

Los procesos de traducción y adaptación de un instrumento son de gran relevancia en los procesos de validación, ya que, al realizar cambios al cuestionario, éstos no deben afectar la validez lógica y la viabilidad original del instrumento. Para ello, en la etapa de traducción se

debe tomar en cuenta no sólo la experticia lingüística del traductor, sino que también su acercamiento a la disciplina específica a la que pertenece el ámbito medido.

En el siguiente apartado se presenta el proceso de traducción del cuestionario Thriving from work, de acuerdo con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que define lo siguiente:

Traducción directa inicial: Consiste en realizar una traducción por parte de un traductor acreditado para inglés- español, con experiencias en traducciones de textos y materiales del área de la salud y familiarizado con la terminología de la materia a la que se refiere el cuestionario. La traducción, durante todo el proceso, no se enfoca en una traducción literal (palabra a palabra), sino en una conceptualización del contenido del instrumento, buscando un lenguaje cercano al público objetivo, sin utilizar jergas ni términos técnicos que pudieran confundir la interpretación de las preguntas y/o respuestas.

Traducción inversa: Con el fin de validar la traducción realizada anteriormente y asegurar el entendimiento del cuestionario, se realiza una traducción de la traducción realizada en primera instancia, con las mismas características descritas anteriormente. Es importante señalar que a este traductor no se le hace entrega de la versión original del cuestionario, para que la traducción sea independiente y cumpla con su objetivo de contrastar.

Revisión de experto: En este paso se dispone de la versión original del cuestionario y las dos traducciones realizadas posteriormente (la directa y la inversa), por lo que el experto podrá identificar las discrepancias existentes entre las distintas versiones y de esta forma cerciorar que la versión pre-final sea totalmente comprensible y equivalente al cuestionario original.

Desarrollo de panel de experto

Una de las actividades relacionadas a la etapa 1 de la presente investigación, refiere al desarrollo de un panel de expertos. Tomando en cuenta el diseño metodológico del estudio, la constitución del panel de expertos tiene por objetivo principal complementar el cuestionario Thriving from Work tomando como referencia el Marco de los Determinantes Sociales de la Salud y contribuir a la elaboración del cuestionario definitivo.

Para ello, se convocó a expertos nacionales y profesionales relacionados con promoción de salud en lugares de trabajo, con el fin de obtener miradas diversas en torno a la medición del bienestar y la salud de los trabajadores. Entre ellos, expertos relacionados con salud mental, precariedad, informalidad y determinantes sociales de la salud, y profesionales encargados de promoción de salud en empresas.

A los expertos invitados, junto a la carta de invitación se les solicitó responder un breve formulario que recoge información referente a la conceptualización de “trabajador/a próspero” y “prosperidad en el trabajo”.

Figura 3. Formulario solicitado a los expertos previo al panel/ entrevista



Invitación a Panel de Expertos

Proyecto: "Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos"

El presente formulario tiene dos objetivos fundamentales:

- Coordinar la fecha de Panel de Expertos
- Definir el concepto de Lugar de Trabajo próspero y Trabajador próspero.

cchavezo@gmail.com [Cambiar de cuenta](#) 

 No compartido

Nombre del asistente

Tu respuesta

¿Que entiende Ud. por "prosperidad" en el trabajo?

Tu respuesta

¿Que factores considera Ud. que influyen en la prosperidad en el trabajo?

Tu respuesta

¿Cómo definiría usted a un "Trabajador próspero" y cuáles son sus características?

Tu respuesta

[Enviar](#) [Borrar formulario](#)

Las sesiones fueron organizadas de modo tal de discutir, por un lado, aspectos relacionados a la conceptualización de prosperidad en el trabajo, sus factores asociados y, la definición y caracterización de un trabajador próspero. Para esto, se mostraron citas y preguntas según las respuestas a las preguntas del formulario de la figura 3 realizadas por los propios expertos con el fin de discutir en torno a ellas, para luego mostrar la definición propuesta por Harvard y realizar la discusión final. La tabla 1 muestra las preguntas realizadas en cada aspecto discutido.

Tabla 1. Preguntas a panel de expertos por aspecto desarrollado

Ámbito desarrollado	Citas	Pregunta/s
Prosperidad en el trabajo	<p><i>“Virtuoso entre las condiciones de trabajo (en su sentido más amplio) y los intereses, capacidades y expectativas de los y las trabajadores”</i></p> <p><i>“Trabajo exitoso y cómo lograrlo”</i></p> <p><i>“Condición favorecedora de la salud y el bienestar en el contexto laboral”</i></p> <p><i>“Evolución favorable de los resultados del trabajo”</i></p> <p><i>“Se asocia al trabajo decente”</i></p>	<p><i>¿Qué opina de las definiciones presentadas?</i></p>
Factores que influyen en la prosperidad en el trabajo	<p><i>“Condiciones y circunstancias del puesto de trabajo y del empleo”</i></p> <p><i>“Clima, competencias, reglas, exigencias, resultados”</i></p> <p><i>“Trabajo decente, empleo justo, buen trabajo, trabajo saludable”</i></p> <p><i>“Ingreso justo, equidad de género, protección social, seguridad y salud en el trabajo, posibilidad real de desarrollo personal, buen trato de pares y jefaturas”</i></p>	<p><i>¿Agregaría factores que definen a un lugar de trabajo próspero cree usted que faltan?</i></p>
Definición de trabajador próspero y sus características	<p><i>“Aquel que encuentra en su lugar de trabajo un espacio físico y psicosocial que le provee experiencias de contenido y condiciones que satisfacen sus expectativas de crecimiento y desarrollo personal, social y familiar, que le permite el despliegue de sus intereses y capacidades en un horizonte estable y seguro”</i></p> <p><i>“Persona que ha desarrollado autoconfianza, que obtiene reconocimiento en su labor, que establece vínculos sociales positivos en el trabajo, los que impactan también</i></p>	<p><i>¿Qué opina de estas definiciones, incorporaría alguna definición adicional?</i></p>

	<p><i>positivamente en su vida extralaboral”</i></p> <p><i>“Responsable, que participa, se compromete, se desarrolla y aporta al resultado empresa”</i></p> <p><i>“Trabajo próspero significa un aumento la satisfacción personal, de los resultados de la institución o empresa, y el bienestar de la comunidad. Si alguno de estos elementos no existe, probablemente no podríamos hablar de “trabajo próspero“.”</i></p>	
--	---	--

Por otro lado, una vez discutido el constructo en estudio, se revisó en detalle el cuestionario Thriving from work, presentando cada una de las preguntas de cada una de las dimensiones de este. Al finalizar cada una de las dimensiones se preguntó directamente “¿Cuál/es otras características medibles incorporaría a esta dimensión?”. Una vez finalizado este ejercicio en todas las dimensiones, se expusieron las siguientes preguntas para terminar la discusión:

- Considerando el marco de los determinantes sociales de la salud de la OMS,
 - ¿Qué dimensiones podrían complementar el Thriving from work?
 - ¿Cuál/es características incorporaría (estratificadores) para complementar la medición de trabajador y lugar de trabajo próspero?
 - ¿Qué otro instrumento incorporaría al cuestionario (SF-36, COPSOQ, Otro)
 - Propuesta de título: “Prosperando desde el trabajo“, ¿qué opina respecto a este título?

Versión preliminar del cuestionario

A partir de la traducción y revisión experta, los antecedentes estudiados por el equipo investigador y las conclusiones del panel de expertos se desarrolló un cuestionario preliminar, para pasar a la etapa de las entrevistas cognitivas. El cuestionario preliminar y detalle de esta etapa se encuentra en el capítulo de resultados.

2. Validación cognitiva del instrumento

Contacto con empresas adheridas a MUTUAL

En paralelo a las actividades señaladas el equipo investigador, junto a MUTUAL de Seguridad, realizaron un trabajo exhaustivo para la invitación de las empresas. Para ello, desde MUTUAL de Seguridad se pusieron en contacto con las empresas potenciales a participar, es decir aquellas que se encuentran ligadas al área de promoción de salud de la MUTUAL.

Una vez contactadas, para la invitación a participar de manera formal al estudio, el equipo de FLACSO desarrolló una presentación de invitación, donde se les explicó a cada una de las empresas interesadas los antecedentes, objetivos, metodología e implicancias éticas del proyecto, junto a una explicación de beneficios para la empresa (Anexo 9).

En total se realizaron cinco reuniones (presenciales y online), logrando comprometer la participación de un total de siete empresas, cuya participación será en distintas etapas del proyecto. El contacto y las reuniones se realizaron durante los meses de mayo y julio de 2023, este proceso se extenderá en el tiempo en caso de que nuevas empresas se incorporen al estudio durante el desarrollo del trabajo de campo.

Entrevistas cognitivas

Los objetivos de las entrevistas cognitivas refieren principalmente a la evaluación de los distintos componentes del cuestionario y sus instrucciones, en lo que se desea transmitir, los supuestos y lógicas de las preguntas, la identificación de los principales problemas y si el vocabulario utilizado es el adecuado para el público objetivo del estudio. Finalmente pretende evaluar también cuán adecuadas son las categorías de respuesta – atributos - de las preguntas (Smith-Castro & Molina, 2011).

Se pueden distinguir al menos cinco técnicas principales usadas dentro de las entrevistas cognitivas: el parafraseo, los juicios de confianza, las pruebas de recuerdo, las pruebas de especificación y el sondeo del proceso mental -recurrentes o retrospectivas- (Smith-Castro & Molina, 2011).

Para este estudio se utilizó el método de los sondeos de proceso mental recurrentes. Este método consiste en una prueba cognitiva de reporte verbal, donde se realizan preguntas directas al participante en relación con las preguntas del cuestionario que desean ser validadas. La particularidad de este tipo de sondeo recae en que se va haciendo pausa y conversando pregunta por pregunta, esto con el fin de captar la reacción inicial y espontánea de cada pregunta. Debido a ello, se va teniendo un mayor control del proceso evaluativo y se logra indagar con mayor detalle cómo se van entendiendo los conceptos incluidos en el instrumento. Por lo mismo, da cuenta de mejor forma de la comprensión que se tiene de cada una de las preguntas de la encuesta, si alguna no se entiende o existen diferentes interpretaciones de esta. Sumado a lo anterior, se puede verificar si los atributos de las preguntas son exhaustivos y mutuamente excluyentes, o si es necesario incluir alguno.

Las entrevistas cognitivas se basan en la existencia de un modelo teórico conocido como el Modelo Tourangeau (1984), el cual es de gran utilidad para corregir problemas y malentendidos de los instrumentos de medición cuantitativa. El modelo contempla cuatro componentes o etapas del proceso de respuesta:

- La comprensión: da cuenta del entendimiento y comprensión de las preguntas, como también de que su interpretación sea adecuada (Willis, 2005).
- Recuperación: Una vez que se comprende la pregunta, los encuestados deben recuperar la información de la memoria, la cual apunta a la claridad con que sabemos

sobre las cosas del mundo y sobre nosotros mismos, en otras palabras, la conciencia de las cosas que se ha vivido (Smith-Castro & Molina, 2011).

- Estimación de la respuesta: la que supone un uso de reglas para la aproximación de una respuesta, dado que se tiende a responder “redondeando” la respuesta (Smith-Castro & Molina, 2011).
- Ejecución de la respuesta: refiere al acto de responder, identificarse con una opción de respuesta (Smith-Castro & Molina, 2011), y dado que la forma de plantear las alternativas de respuesta incluye en cómo contestan las personas, es necesario testarlo (Willis, 2005).

Tomando en consideración las diferentes etapas del proceso cognitivo señaladas, para el cuestionario Thriving from work se realizaron análisis relacionados con la *claridad de las preguntas*, donde se buscó identificar problemas asociados a preguntas demasiado extensas que dificultan su entendimiento, términos técnicos poco definidos, multiplicidad de formas de interpretar la pregunta, periodos de tiempo de referencia vagos o contradictorios. Así como se evaluó a las *categorías de respuesta*, donde se verificó si las categorías de respuesta eran adecuadas para dar respuesta a las distintas preguntas, indagando en qué tan difícil fue la selección de cada una de ellas y si la claridad de estas fue suficiente.

Para las metodologías cualitativas, tal como lo son las entrevistas cognitivas, la selección de muestras no se da bajo un criterio de representatividad poblacional, sino más bien tiene como objetivo la variedad de individuos de la muestra (Willis, 2005), en otras palabras, se busca la diversidad de los matices de la naturaleza de la estructura social.

Para lograr esto, en el marco de este estudio, el diseño de la muestra contempló tres variables de estratificación que permitieron obtener un mínimo de heterogeneidad en la muestra; estas son características sociodemográficas, en los cuales se encuentra el nivel educativo, sexo, edad.

El equipo elaboró todo el material para la implementación de las entrevistas, esto es la pauta de entrevista, la elaboración de la muestra, la matriz de vaciado para los resultados, y el mail de contacto inicial para las empresas, así como el guion para el contacto con los posibles entrevistados (pauta de entrevistas y consentimiento informado, ver Anexo 2 y 3).

El proceso de análisis de las pruebas cognitivas puede ser diverso, no existe una única forma de procesamiento del material (Willis, 2005). No obstante Willis (2005) aclara que para que el proceso sea efectivo y eficiente se deben seguir tres pasos: tener por escrito cada detalle de las entrevistas y los hallazgos encontrados; realizar pasos de reducción de datos que resulten en aclaraciones concretas; y poder transmitir con éxito y de forma sintética los resultados finales de las pruebas.

Siguiendo las recomendaciones de Willis (2005), para el análisis se generó una matriz que permitió detectar las respuestas en cada una de las entrevistas realizadas y sistematizar los resultados, donde además se registró el detalle respecto a la decisión tomada por el equipo investigador en las preguntas evaluadas.

Aplicación Piloto

La aplicación piloto corresponde a una etapa previa del proceso de aplicación del instrumento ya traducido y mejorado acorde a los resultados descritos anteriormente. Esta aplicación busca principalmente evaluar aspectos, tales como: la utilización de dispositivos electrónicos, el uso del software de aplicación, el tiempo de duración del instrumento, y evaluar en base a análisis descriptivos del cuestionario y sus resultados.

Para la aplicación del cuestionario final se decidió utilizar como proveedor a Datasets representantes autorizados de Dooblo- SurveyToGo en la región de Latinoamérica. SurveyToGo es una herramienta ampliamente utilizada en la aplicación de encuestas mediante dispositivos electrónicos mediante el cual es posible programar todo tipo de encuestas o instrumentos, realizar seguimiento del trabajo en terreno y monitorear la base de datos en línea. En esta plataforma se incluyó el consentimiento informado aprobado por el Comité de ética de MUTUAL (Anexo 4).

A su vez, se realizaron procesos de capacitación y revisión del cuestionario previo a su aplicación. El equipo de encuestadores fue seleccionado y contactado para participar en el piloto del estudio, mediante búsqueda en bases de datos obtenida de estudios realizados previamente por FLACSO Chile. El criterio de selección fue evaluado en base a su experiencia, a la calidad de los datos levantados durante trabajos previos, a la resolución de situaciones imprevistas, entre otros, considerando además que todos cuentan con un título profesional.

3. Aplicación del cuestionario

Diseño muestral

La población objetivo comprende a trabajadores de empresas afiliadas a la Mutual de Seguridad, abarcando una diversidad de sectores económicos y distintos tamaños de empresas. Al momento de la postulación, la Mutual de Seguridad, específicamente desde la Subgerencia de Promoción de la Salud, contaba con la participación de 25 empresas, involucradas en diversas actividades y distribuidas geográficamente. En conjunto, estas empresas agrupaban un total de 18.457 trabajadores.

El diseño muestral inicial planteaba una muestra de 377 encuestas, basado en un muestreo aleatorio simple con varianza máxima, un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95%. No obstante, la implementación de este diseño resultó inviable debido a la falta de interés y al tamaño reducido de los subgrupos de trabajadores dentro de cada empresa.

Para abordar esta limitación, se modificó el enfoque muestral original, priorizando la inclusión de empresas de distintos sectores económicos y redefiniendo la representatividad, no en función de todas las empresas bajo la Subgerencia de Promoción de la Salud, sino considerando la representatividad interna de cada una de las empresas participantes.

El nuevo diseño muestral se estructuró en dos fases. En la primera fase, se seleccionaron las

empresas participantes en función de su interés por participar en el estudio. Una vez identificadas las empresas participantes, se extendió la invitación a la totalidad de los trabajadores dentro de dichas empresas. Para garantizar la representatividad, se identificaron departamentos específicos, filiales u otras características distintivas dentro de cada empresa, con el objetivo de obtener resultados representativos de estos subgrupos.

La representatividad de este diseño muestral se circunscribe al ámbito interno de cada una de las empresas participantes.

En cuanto al cálculo del tamaño mínimo de muestra, una vez que una empresa confirmaba su participación, se solicitaba información detallada sobre su dotación de personal para proceder con el cálculo específico del tamaño muestral interno. Para este propósito, se aplicó un muestreo aleatorio simple considerando varianza máxima, un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95% en la estimación. En el apartado de resultados se encuentra la composición de la muestra final.

Montaje instrumento y puesta en marcha

Luego del proceso de validación cognitiva se realizaron nuevos ajustes al cuestionario, los que pasaron por el proceso de pilotaje. Una vez desarrollado el piloto no se observaron mayores problemas para realizar nuevas modificaciones.

Al igual que en el proceso de pilotaje, el cuestionario definitivo ya validado, fue implementado en la plataforma Dooblo- SurveyToGo. Una vez desarrollada la encuesta, se realizó un proceso de validación interna respecto a la versión final, con el fin de evitar errores que pudieran perjudicar los resultados del estudio. Para ello, todo el equipo de investigación de FLACSO Chile, ingreso un caso ficticio en el sistema y reportó inconvenientes en el proceso de respuesta, enfocándose en la estructura de este y su contenido actualizado y en la programación de los saltos de preguntas.

Una vez realizado este proceso, se definió una base de datos para cada una de las empresas participantes para un mejor seguimiento del trabajo en terreno. Además, en cada una se incluyeron preguntas específicas que refieren a las distintas estrategias de aplicación diseñadas. Además, la flexibilidad de la plataforma permitió definir toda clase de formatos de aplicación, donde los que se utilizaron principalmente fueron aplicación con link general y aplicación a través de encuestador, ya sea de manera telefónica o presencial.

Trabajo de campo

Respecto a la invitación a las empresas a participar se definieron los siguientes pasos que permitieran fomentar el interés de cada una de las empresas:

1. Mutual envía e-mail a las empresas a participar en el estudio desde la Subgerencia de Promoción de la Salud.
2. Se coordina una primera reunión donde FLACSO elabora una presentación respecto al estudio, y las implicancias que tiene la participación de las empresas en las distintas etapas de la investigación (Piloto, Aplicación definitiva, Concept Mapping). A su vez, y de manera de aumentar el interés se ofreció un taller de entrega de resultados agregados a cada empresa, principalmente debido a que la representatividad es

interna. Esto último fue uno de los mejores resultados obtenidos.

3. Si la empresa acepta participar, se definió otra reunión donde se coordinó con cada empresa las etapas operativas del proyecto: definiendo formato de aplicación de la encuesta, fechas de aplicación, y gestión de incentivos (botellas con proyecto, gift card u otro).

El contacto y acceso a dichas empresas estuvo a cargo de profesionales de la Mutua de Seguridad.

Para la aplicación definitiva los criterios solicitados para los encuestadores fueron los mismos que los requeridos para el proceso de pilotaje. A su vez se consideró una coordinadora del trabajo en terreno que realizó seguimiento durante el proceso, sobre todo en una empresa que requiere de la aplicación en terreno debido a la naturaleza de los puestos de trabajo que no tenían acceso permanente a computadores u otros dispositivos para responder la encuesta.

4. Plan de análisis

El análisis estadístico del presente proyecto de investigación tuvo como objetivo por una parte evaluar desde el punto de vista psicométrico la escala del cuestionario “Prosperando en el Trabajo”, además se espera que una vez validada esta escala sea posible caracterizar esta escala según distintas variables que puedan explicar los resultados según las distintas dimensiones complementarias incluidas en el.

El primer paso del análisis consta de una revisión exhaustiva de la información recogida, en cuanto a la coherencia de las variables, análisis de datos faltantes y evaluación de valores duplicados, así como de la revisión de rangos y etiquetado de la información.

Análisis psicométricos

Se llevaron a cabo análisis psicométricos para determinar la confiabilidad y validez del cuestionario empleado en la medición del bienestar y la prosperidad de la población trabajadora y sus lugares de trabajo. Estos análisis son fundamentales, ya que garantizan que las herramientas de medición utilizadas sean precisas y consistentes en sus resultados. La confiabilidad se define como el grado en que una encuesta o instrumento de medición produce resultados consistentes y replicables. Para evaluar la confiabilidad, se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, que permiten medir la consistencia interna del cuestionario.

Por su parte la validez se refiere a evaluación o medición mide exactamente lo que se quiere medir, acorde a la definición del constructo. En términos de validez, se empleó como medida de esto el análisis factorial exploratorio, permitiendo evaluar la estructura del cuestionario acorde a las dimensiones de este.

Caracterización de trabajadores

En una segunda fase del análisis, se caracterizó a los trabajadores utilizando una serie de variables sociodemográficas, laborales y en torno a medición de calidad de vida. Este proceso de caracterización se utilizó estadísticos descriptivos de tendencia central, tales como la

media, mediana y moda, así como en medidas de dispersión, como la desviación estándar y el rango intercuartílico. Debido a que la mayoría de las variables son categóricas se obtuvo las frecuencias de cada una de ellas, permitiendo analizar la distribución.

Estos estadísticos permiten ofrecer una visión general de cómo se distribuyen las características de la población de estudio, proporcionando una base sólida para entender la composición del grupo de trabajadores en términos de edad, género, nivel educativo, estado civil, y otros factores demográficos relevantes.

Además de las variables sociodemográficas, se analizaron variables que permitan describir las condiciones de trabajo de los participantes, tales como tipo de contrato (temporal o permanente), antigüedad en la empresa, número de horas trabajadas por semana, y niveles de ingresos. Estos factores laborales son fundamentales para comprender el contexto en el que se desempeñan los trabajadores y cómo este podría influir en su bienestar.

Finalmente, se realizaron análisis de asociación bivariada para identificar las variables más relevantes en cuanto a su relación con la escala de prosperidad y bienestar, en base a un puntaje suma descrito en el apartado correspondiente, así como con las características individuales de los trabajadores. Estos análisis permitieron explorar cómo distintos factores sociodemográficos y laborales se vinculan el bienestar.

Concept Mapping y elaboración de recomendaciones

El proceso de Concept mapping fue desarrollado entre los meses de junio y septiembre de 2024. En esta etapa participaron dos empresas, Transporte y Construcción, así como trabajadores de MUTUAL de Seguridad. La modalidad de aplicación fue online y presencial, acorde a los requerimientos de cada grupo.

La metodología de Concept Mapping fue desarrollada en la década de 1980 como una aproximación a los métodos mixtos, por cuanto busca combinar técnicas cualitativas en el levantamiento de información y cuantitativas en el proceso de análisis (escalamiento multidimensional y análisis de clústers).

Se define como “(...) *un proceso estructurado, focalizado en un tópico o constructo de interés, que considera insumos de diversos participantes, para producir representaciones gráficas sobre las ideas y conceptos del grupo y cómo éstas se interrelacionan*”² (Trochim, 2016).

Esta metodología, respondiendo al objetivo específico 3 y 4 definidos, fue utilizada para el diseño de la propuesta de estrategia preventiva en materia de salud y seguridad. La metodología considera en general 4 etapas principales:

- a) La *preparación*, donde se define una pregunta gatilladora que permitirá al grupo de participantes generar ideas o propuestas para afrontar una problemática común; en el caso del presente estudio, para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores del rubro de la recolección de residuos.

² Traducido del inglés

- b) La *generación de ideas emergentes* donde a través de técnicas cualitativas se recogen las distintas ideas que los participantes tienen en relación con el problema de estudio.
- c) La *agrupación y valoración de las ideas emergentes* donde cada participante realiza una agrupación de las ideas según criterios que para cada uno tengan sentido. En base a esta agrupación se construye la matriz de similitud que posteriormente se utiliza en el análisis de escalamiento multidimensional. A su vez, en esta etapa cada participante entrega una puntuación a cada idea en base a criterios de valoración previamente definidos (importancia, factibilidad de implementación, presencia actual en la empresa).
- d) La *construcción de representaciones gráficas, análisis e interpretación* donde se construyen los mapas que permiten visualizar la forma en que las ideas de los distintos participantes se relacionan, lo cual permite planificar líneas de trabajo futuras y priorizar acciones en el marco de los objetivos propuestos.

A continuación, se presentará la metodología utilizada para cada una de estas etapas en el marco del presente estudio.

- a) Preparación: La etapa de preparación para la aplicación de la metodología de Concept Mapping tiene 5 objetivos principales.

El primero dice relación con la delimitación del objetivo del estudio y la definición de la pregunta gatilladora que iniciará la generación de ideas emergentes del grupo para su posterior análisis. Esta pregunta gatilladora generalmente debe ser redactada en formato imperativo (Trochim, 2016), buscando facilitar la generación de ideas en torno al problema a estudiar y a los objetivos del estudio. Para efectos de esta investigación, la pregunta gatilladora fue definida de la siguiente forma:

Una idea para fomentar el bienestar y prosperidad en mi lugar de trabajo es...

Con el fin de testear la pregunta gatilladora antes del levantamiento general de información, se realizó una prueba piloto al interior del equipo investigador, donde cada investigador respondía el cuestionario. Este cuestionario fue elaborado en GoogleForms para facilitar su aplicación (ver Anexo 5). Con este piloto se concluyó que la pregunta era adecuada para los objetivos del estudio, se entiende el concepto y en el contexto de la discusión previa surge una amplia diversidad de temáticas.

El segundo objetivo de esta etapa corresponde a la definición de las variables en base a las cuales se valorará cada una de las ideas emergentes. Para esto se definió la utilización de las variables de importancia y factibilidad de implementación en la empresa en una escala Likert de 1 a 7, siendo 1 lo menos importante o con menor grado de implementación actualmente en la empresa, y 7 lo más importante o con mayor grado de factibilidad en la empresa. En el primer caso, el criterio de importancia puede ser útil para identificar aquellas propuestas que para los distintos actores son valoradas como importantes o no. Propuestas con alto grado de importancia pudieran ser definidas como prioritarias para considerar en la elaboración de recomendaciones; propuestas valoradas como poco importantes pudieran dar

pie a ideas que no son relevantes para el grupo de participantes.

En el contexto de la factibilidad en la empresa, es fundamental que las recomendaciones no se queden en el plano teórico, sino que tomen en cuenta las actividades y dinámicas cotidianas de los trabajadores. Esto permite evaluar de manera realista qué tan viables son las propuestas para ser implementadas, asegurando que se adapten a las necesidades y capacidades reales de la organización. Al hacerlo, se incrementa la probabilidad de éxito de las iniciativas recomendadas, promoviendo un impacto positivo y sostenible en el bienestar y la prosperidad en el lugar de trabajo.

En tercer lugar, la etapa de preparación busca explicitar claramente quiénes serán los participantes para las etapas de generación de ideas y de agrupación y valoración, los que refieren en este caso a trabajadores/as pertenecientes a empresas de los rubros participantes. En cuarto lugar, se definieron las variables sociodemográficas que se recogerán de los participantes del proceso, las que en este caso son: edad, sexo, puesto de trabajo y antigüedad en el trabajo actual.

Por último, en relación con los aspectos logísticos relacionados al levantamiento de información, se decidió realizar todas las sesiones de generación de ideas mediante un formulario online GoogleForm, mientras que las etapas de agrupación y valoración, de manera presencial u online (según la empresa) con los distintos participantes en las fechas que estos estuvieran disponibles para aquello.

b) Generación de ideas emergentes

El proceso de generación de ideas emergentes se llevó a cabo a partir de un formulario de GoogleForms el que fue distribuido en las empresas participantes. Para ello, los equipos relacionados en cada una de las empresas promocionaron el link mediante mails corporativos de las instituciones, con ello, se realizó campaña comunicacional que permitió la participación de un número importante de trabajadores/as. Este proceso se realizó por un periodo de un mes.

Una vez recogida la información a partir del formulario, se procedió al proceso de depuración de las ideas emergentes. En este proceso participaron los mismos 3 miembros del equipo investigador, los cuales revisaron una a una las ideas emergentes identificadas y realizaron el proceso de depuración en base a los siguientes criterios:

- Se eliminaron ideas repetidas
- Se separaron frases que contenían más de una idea
- Se unieron ideas que referían al mismo tema o propuesta en una sola idea que pudiera abarcar ambas
- Se realizó edición general de redacción de las ideas

Luego del proceso de depuración se llegó a un total de 44 ideas emergentes, las cuales fueron utilizadas para las etapas de agrupación y valoración (ver Anexo 6).

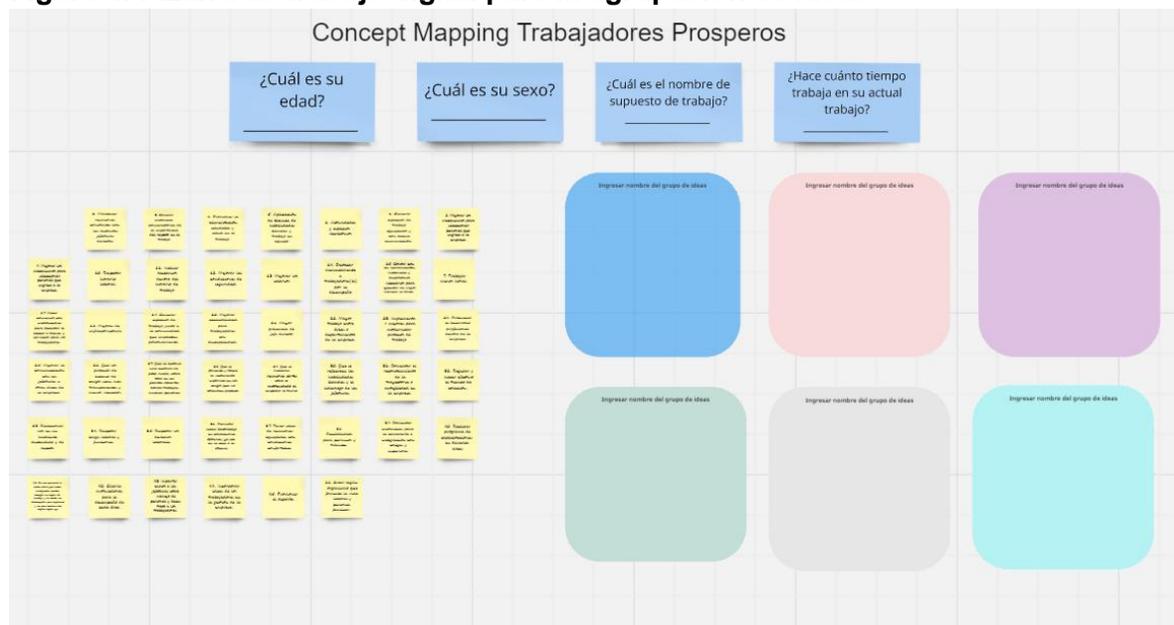
c) Agrupación y valoración

Para el proceso de agrupación y valoración se consideró la realización de este proceso para cada una de las empresas en fechas ad-hoc y formatos que facilitarían la participación de trabajadores. Finalmente, este proceso se realizó en dos empresas participantes, de construcción y transporte, del levantamiento del cuestionario y del proceso de generación de ideas, así como una sesión de trabajadores y expertos de MUTUAL, pudiendo obtener un grupo de participantes heterogéneo. De esa forma, finalmente fueron un total de 21 participantes los que realizaron el proceso de agrupación y valoración completo. En esta etapa se realizó un muestreo por conveniencia acorde a la disponibilidad de los participantes.

Para el proceso de valoración, se diseñó una planilla de trabajo (ver Anexo 7) que fue entregada a cada participante para que otorgara una valoración a cada idea emergente, de acuerdo con las dos variables seleccionadas: qué tan importante era esa idea para él o ella y qué tan factible creía él o ella que esa idea emergente era de implementar. Esta planilla se trabajó en formato Excel para las sesiones online, e impreso en la sesión presencial.

Para el proceso de agrupación, cada una de las ideas emergentes fue impresa en tarjetas de papel, en el caso de la sesión presencial. A cada participante se le entregó un set con las 44 tarjetas, un set del clips y tarjetas de colores para dar un nombre a cada grupo. Se le solicitó a cada uno que primero conformara grupos de ideas similares de acuerdo con criterios que él o ella mismo definiera. Posterior a ello, cada uno aseguró su grupo con un clip y, con las tarjetas de colores, asignó un nombre al grupo completo. En el caso de las sesiones online, este proceso se realizó a través de la plataforma Miró, construyendo una pizarra de trabajo digital similar a la de la sesión presencial. La figura 4 muestra como es esta pizarra de trabajo.

Figura 4. Pizarra de trabajo digital para la agrupación de ideas



En todo este proceso, y cuando era solicitado o se veía necesario, profesionales del equipo investigador prestaron asistencia a los participantes que así lo requirieran. Los grupos conformados por cada participante fueron finalmente puestos en un sobre cerrado junto a su planilla donde registró su proceso de valoración.

Toda la información del proceso de agrupación y valoración fue digitada por miembros del equipo investigador de acuerdo con el formato definido para su uso en R-Cmap.

d) Análisis

Todos los análisis del proceso de Concept Mapping fueron realizados mediante la aplicación de R-Cmap, diseñada por el profesor Haim Bar (2017) del Departamento de Estadísticas de la Universidad de Connecticut, Estados Unidos.

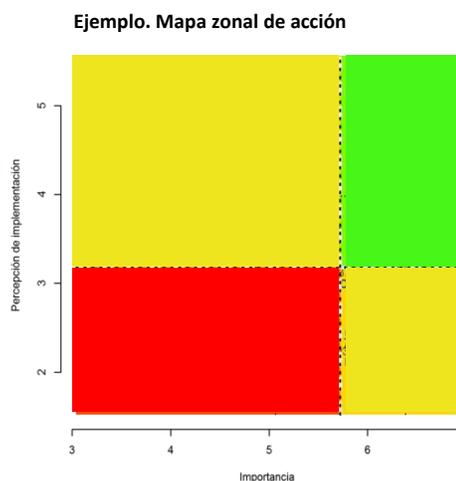
El primer paso del análisis de Concept Mapping es la construcción de una matriz de similitud de NxN – donde “N” corresponde al número de ideas emergentes analizadas – en base al proceso de agrupación individual que cada participante realizó. La matriz de similitud resultante o total se obtiene mediante la sumatoria de las matrices de cada participante, donde cada valor específico de esta matriz indica el número de personas que juntó en el mismo grupo la idea 1 con la idea 44, por ejemplo.

La matriz de similitud total se analiza posteriormente mediante escalamiento multidimensional, una técnica que permite, a través de procesos iterativos, posicionar las ideas emergentes de manera que reflejen con la mayor fidelidad posible la estructura de la matriz original. Este análisis da lugar a la construcción de un primer mapa, denominado "mapa de posicionamiento de ideas emergentes", que facilita la identificación de áreas donde las ideas están más estrechamente relacionadas entre sí. Estas áreas reflejan la cantidad de participantes que agruparon dichas ideas de forma similar durante su proceso individual de agrupación. Para interpretar este mapa, se definieron dos ejes: el primero representa la importancia de las ideas, y el segundo su factibilidad. Estas dimensiones tienen como objetivo priorizar las ideas que sean más importantes y viables de implementar en las empresas.

Es en base a esta primera herramienta que es posible dar paso a la construcción de otras, tal como son los mapas de clústers, los cuales permiten delimitar esas zonas de ideas comunes en base al análisis de un dendograma producido también por el software ya señalado. La definición del número de clústers se realizó por parte del equipo investigador en base a diversas sesiones de discusión en las que se analizaron las distintas soluciones entregadas por el software, buscando identificar la más adecuada para los objetivos del estudio.

Una vez definido el número de clústers, fue posible la realización de otros tipos de análisis, como por ejemplo la comparación del promedio de importancia y factibilidad otorgado a cada clúster por el grupo completo de participantes y también diferenciando a distintos grupos en base a su edad, puesto de trabajo, entre otros.

Por último, se procedió al análisis de los mapas zonales de acción para el grupo completo de participantes y diferenciándolos según sus características sociodemográficas o laborales. Este tipo de mapas buscan posicionar a las distintas ideas emergentes en un mapa de cuadrantes, de acuerdo con su relación con la media de importancia (eje x) y factibilidad (eje y) otorgada al conjunto de las ideas emergentes analizadas (ver ejemplo).



Es así como en el cuadrante superior derecho, de color verde, se ubican las ideas de los distintos clústers ya analizados cuyo valor asignado en cuanto a importancia y factibilidad es superior a la media en ambos casos. Al contrario, las ideas que se ubican en el cuadrante inferior izquierdo, de color rojo, se ubican las ideas a las cuales se les otorgó un valor inferior a la media de importancia y factibilidad. Los otros dos cuadrantes del mapa muestran otras combinaciones en relación con las dos anteriores ya presentadas.

VII. Resultados

1. Diseño cuestionario *Thriving from work*

Traducción del cuestionario

Tal como se mencionó en la metodología de este estudio, se siguieron los pasos sugeridos por la OMS.

Para esta primera etapa, correspondiente a la traducción directa de la versión original inglés al español, se contó con una traductora e intérprete certificada perteneciente al American Translators Association, USA, actualmente es intérprete independiente y profesora emérita de la Escuela Superior de Traducción, Interpretación y Enseñanza de Idiomas en el Instituto de Estudios Internacionales de Middlebury en Monterey. El cuestionario original fue entregado el día 20 de enero vía correo electrónico, y la traductora devuelve la versión en español el día 28 de enero. La traducción se encuentra disponible en el Anexo 8.

La siguiente etapa de traducción inversa se le hizo entrega de la versión en español del cuestionario realizado a una traductora certificada, sin incorporar la versión original en inglés. Esta segunda traductora es médico cirujano de la Universidad de Chile y traductora científica certificada en traducción en Instituto Chileno Británico-University of Warwick (UK), quien trabaja como traductora de documentos científicos del área de la salud con más de 15 años de experiencia y pertenece al Colegio de Médicos de Chile y al Colegio de Traductores e Intérpretes de Chile (Ver resultado en Anexo 8). El viernes 1 de abril se le hace entrega, vía mail, de la versión en español del cuestionario, y entrega la traducción inversa el 8 de febrero de 2023, también por correo electrónico y recibido de vuelta el día 10 del mismo mes.

Como última etapa, se consideró la revisión por parte de un académico relacionado con temas de salud y trabajo, en específico un académico del programa de Salud Ocupacional de la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile. Para este trabajo, se contextualizó al experto en torno a la materia del cuestionario, describiendo su objetivo contenido y preguntas. A su vez, se creó un instrumento en Excel, denominado Matriz Comparativa de Traducción Cuestionario *Thriving from work* (ver Anexo 8). En dicho instrumento se solicitó que, para cada pregunta del cuestionario, pudiera proponer cuál traducción utilizar y detallar sus

observaciones con respecto a la traducción realizada y a las precisiones que debían incluirse teniendo en cuenta la realidad de Chile y del sistema de salud. La matriz completada fue recibida por el equipo investigador el 18 de abril de 2023.

Cómo es posible observar en la Matriz, los comentarios de revisión del experto se enfocaron principalmente en dos aspectos. En primer lugar, se realizaron sugerencias en términos de la traducción misma, es decir, con respecto a palabras que en el lenguaje chileno no serían entendidas por los entrevistados a su juicio. En segundo lugar, la revisión se centró en especificar adecuaciones de lenguaje que pudiesen ser difíciles de entender en el contexto laboral chileno, aportando también argumentos para el proceso de evaluación cognitiva.

Las sugerencias del experto fueron analizadas por el equipo investigador definiendo una versión final del cuestionario en español, el cuál fue objeto de discusión durante el panel de expertos. A continuación, se detalla la versión del cuestionario en esta etapa de desarrollo.

Tabla 2. Cuestionario Factores determinantes de la prosperidad en el trabajo

Dimensión	Pregunta
Modulo I. Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo	1. Me encanta mi trabajo
	2. Mi trabajo le aporta sentido a mi vida
	3. Mi trabajo me permite desarrollar todo mi potencial
	4. El tipo de trabajo que hago me hace feliz
	5. Estoy satisfecho/a con mi trabajo
	6. Mi trabajo contribuye a mi satisfacción general con la vida
Modulo II. Bienestar social en el trabajo	7. En el trabajo me tratan con justicia.
	8. Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo
	9. Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo.
	10. En el trabajo me tratan con respeto.

	11. En el trabajo siento que pertenezco a algo.
Modulo III. Integración vida y trabajo	12. Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.
	13. Puedo desempeñar fácilmente mi trabajo y atender mis necesidades y las de mi familia.
	14. Me siento seguro/a al ir y volver del trabajo.
Modulo IV. Necesidades básicas para prosperar	15. Me pagan lo justo por el trabajo que hago.
	16. Estoy satisfecho/a con la disponibilidad de permisos retribuidos para cuidar de mí mismo/a o de familiares.
	17. Siento que mi empleo es seguro.
	18. Tengo buenas posibilidades de ascenso.
Modulo V. Diseño del puesto y experiencia laboral.	19. Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en las decisiones que afectan a mi trabajo.
	20. Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias del trabajo
	21. Controlo adecuadamente el ritmo de mi trabajo.
	22. Estoy contento/a con el control que tengo sobre mi horario de trabajo.
	23. Tengo acceso a los recursos para hacer bien mi trabajo.
Modulo VI. Salud y bienestar físico y mental en el trabajo.	24. Me siento seguro psicológicamente en el trabajo.
	25. Me siento físicamente seguro/a en el trabajo.
	26. Siento niveles excesivos de estrés por mi trabajo.

	27. Cuando salgo del trabajo tengo energía suficiente para hacer las cosas que quiero o necesito hacer.
	28. Me preocupa herirme o lesionarme en el trabajo.
General	29. Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas.
	30. En el trabajo me reconocen mis logros.

Alternativas de respuesta: Nunca, Rara vez, A veces, Normalmente, Casi siempre, Siempre

Panel de expertos

El panel de expertos se realizó sobre la versión final del cuestionario que emerge del proceso de traducción. En primera instancia, este panel constaba de una sesión de discusión que permitiera levantar una revisión exhaustiva del cuestionario. Sin embargo, debido a problemas de disponibilidad se realizaron dos entrevistas individuales a participantes que no pudieron estar en el horario definido, pero que accedieron en otra fecha. Todas las actividades se realizaron de manera remota.

Para el desarrollo del panel el equipo diseñó una presentación con los contenidos señalados en el apartado metodológico. Las sesiones ocurrieron el 22 de mayo, donde se entrevistó a dos expertos y el 24 de mayo en el que se desarrolló el panel con el resto de expertos.

La tabla 3 a continuación sintetiza el grupo de expertos convocado, así como una breve referencia a su formación, y el tipo y fecha de participación.

Tabla 3. Expertos integrantes del panel de expertos

Nombre	Reseña formación profesional	Participación
Juan Pablo Toro	Psicólogo, Universidad de Chile. Magíster Artium: Planes de acción desde una perspectiva transcultural, Universidad de Erlangen – Nuremberg. Actualmente es Académico y Coordinador del Programa Estudios Psicosociales del Trabajo (PEPET) en la Universidad Diego Portales.	Panel (24 mayo 2023)
Clelia Vallebuona	Médico de la Universidad de Chile. Cuenta con más de 30 años de trabajo en el departamento de Epidemiología del Ministerio de Salud, desarrollando temas de vigilancia en salud y	Panel (24 mayo 2023)

	medición de calidad de vida.	
Alejandra Vives	Médico cirujana de la Universidad de Chile, Máster en Salud Pública y Doctora en Biomedicina, línea de Epidemiología y Salud Pública de la Universitat Pompeu Fabra, Barcelona. Profesora Asociada del Departamento de Salud Pública de la Facultad de Medicina de la Pontificia Universidad Católica de Chile.	Panel (24 mayo 2023)
Nora Gray	Psicóloga de la Pontificia Universidad Católica. Profesional con una extensa carrera académica en diferentes universidades chilenas en salud pública, salud ocupacional y psicología. Asesora de diferentes instituciones. Doctora en Psicología por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.	Panel (24 mayo 2023)
Carla Loayza	Enfermera de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Profesional con más de 10 años de experiencia laboral especializada en salud ocupacional. Actualmente es Especialista en Salud Ocupacional en Metro de Santiago.	Panel (24 mayo 2023)
Juan Pérez	Psiquiatra de la Universidad de Chile. Desde 2005 en la Superintendencia de Seguridad Social, con dedicación especial al área de trastornos mentales de origen laboral. Ha trabajado en el último cuestionario de riesgo psicosocial.	Entrevista (22 mayo 2023)
José Ignacio Medina	Médico del Trabajo con amplia experiencia en Salud Ocupacional en distintas empresas. Director Académico de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo en la Universidad Austral de Chile (UACH). Actualmente es Gerente en Salud en Anglo American.	Entrevista (22 mayo 2023)

i. Principales conclusiones

Este apartado presenta una síntesis de las conclusiones derivadas de las discusiones del panel de expertos y las entrevistas individuales con especialistas. Dichas conclusiones facilitaron la incorporación de nuevas preguntas tanto en la escala como en el cuestionario general, con el objetivo de profundizar en el análisis del bienestar y la prosperidad de los trabajadores. Los resultados han sido organizados en seis temáticas clave, en las cuales se integran y sintetizan los aportes obtenidos de ambas instancias.

Definición de prosperidad en el trabajo y trabajador prospero

Un primer aspecto ampliamente discutido entre los expertos fue la definición de prosperidad en el trabajo. En primer lugar, existe consenso entre los expertos sobre que la *prosperidad* refiere a un concepto individual, que a su vez aporta a un bienestar o prosperidad comunitario.

De acuerdo con el panel de expertos, existiría una relación entre prosperidad con la idea de un “*trabajo exitoso y cómo lograrlo*”. En ese sentido, aparece como algo razonable introducir temas como la evolución favorable de los resultados del trabajo o de productividad, no sólo aludiendo a la productividad de las cosas, sino cómo ello es un aporte para las empresas y se refleja en los resultados del trabajo. En ese sentido, la productividad desde el ámbito de la prosperidad se asociaría a “entregar buen servicio”, haciendo de ese lugar de trabajo un lugar de trabajo próspero.

En complemento con lo anterior, la prosperidad en el trabajo se relaciona con aspectos positivos del trabajo que hacen a los trabajadores y trabajadoras sentirse seguros, conformes, que hacen un aporte a no solamente a su entorno laboral, sino también a la sociedad y sus familias. Por ello, la prosperidad contemplaría una proyección hacia el futuro en términos laborales, es decir, se relacionaría con una mejora en el tiempo o permanente.

Profundizando en lo anterior, al hablar de prosperidad, los expertos manifiestan la relación de este concepto con la noción de psicología positiva, asociando al trabajo próspero con uno que resulta ser significativo para mí y otros, que a la vez me gusta hacer y me produce felicidad y bienestar. De lo anterior se desprende una idea interesante respecto de la importancia de abandonar el estudio únicamente del sufrimiento, el dolor o la enfermedad en el trabajo, y empezar a estudiar las condiciones que hacen a la gente feliz (o “próspera”).

Por último, de toda esta discusión, se identifica una mención clara a conceptos como el de “trabajo decente” de OIT, de trabajo justo y de apoyo social, desde el estudio de los riesgos psicosociales del trabajo.

Factores que influyen en la prosperidad en el trabajo

Un segundo ámbito de discusión se relacionó con los factores que influyen a la prosperidad en el trabajo. Primero, los expertos señalan una relación entre la prosperidad en el trabajo y las condiciones de empleo y trabajo. Pareciera existir una mayor vinculación con las segundas, aunque de todas formas se señalan temas referentes a condiciones de empleo - relación laboral, estabilidad en el empleo, por ejemplo.

Respecto de las condiciones de trabajo propiamente tal, la noción de prosperidad se vincula a un entorno de trabajo favorable o seguro. Esto permitiría asegurar un resultado del trabajo, a nivel personal y comunitario, que sea exitoso.

Desde el plano de los factores o riesgos psicosociales, producto de la noción individual, pero también de comunidad que tiene el concepto, nociones como las de apoyo social y redes de cuidado resultan relevantes.

Por otro lado, se destaca como fundamental el aspecto salarial en la definición de un trabajo próspero. Esto se asociaría a una noción de reconocimiento en el trabajo y a la posibilidad de mantener dicha prosperidad en el tiempo.

Por último, retomando algunas de las discusiones respecto de la noción de prosperidad como concepto, los expertos vuelven a señalar que la prosperidad y los factores que la determinan, tienen una doble procedencia. Por un lado, desde el plano individual - con la idea de que “ser próspero depende de tí”-, pero, por otro lado, también con una determinación social fundamental. Por lo anterior, los factores que determinan mi prosperidad en el trabajo también se relacionarían con aspectos de organización del trabajo en mi lugar de trabajo, la relación con mis pares, el entorno físico donde trabajo, entre otras.

Prosperidad en el Trabajo y su relación con la salud de los y las trabajadores(as)

Una tercera temática de discusión con los expertos fue el vínculo de la prosperidad con la salud de los trabajadores y trabajadoras. En primer lugar, se evidenció un vínculo estrecho con la noción de salud mental. Específicamente se destaca el concepto de salud mental de OMS, el cual se refiere a “*un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad*”³, describiendo un contexto multifactorial determinante del estado de salud mental y plasmando una relación estrecha con la calidad de vida y prosperidad de los y las trabajadoras/es, partiendo de un bienestar personal para uno colectivo.

También se resaltó la necesidad de diferenciar la enfermedad mental de la salud mental, algo que el cuestionario inicial Thriving from Work abarca de manera apropiada. Esto ya que dicha diferenciación se considera crucial al momento de definir conceptos como prosperidad o bienestar y de identificar factores determinantes de ello.

Sobre las dimensiones del cuestionario Thriving from Work

En cuarto lugar, se discutió respecto de los dominios originales del cuestionario Thriving from Work. A modo general, existió consenso en que las dimensiones del instrumento tienen similitudes con las de riesgo psicosocial. A continuación, se señalan las opiniones de los expertos para cada una de las dimensiones del instrumento original.

- *Experiencia de trabajo y diseño de tareas*

Un experto señala que le hace más sentido que esta dimensión se denomine Autonomía en el trabajo. Esto ya que la mayoría de sus preguntas aluden a nociones de autonomía en el trabajo, descritas en los instrumentos existentes y validados para la medición de riesgos psicosociales.

- *Bienestar social del trabajo*

No parece existir una única dimensión con las preguntas existentes. Se señala que las

³ <https://www.who.int/es>

preguntas incluidas parecieran ser menos específicas que en COPSOQ, lo que tendría sentido al hablarse de un concepto como el de prosperidad. De todas formas, se sugiere la validación cognitiva de estas preguntas con el fin de asegurar el entendimiento de conceptos como el de “justicia” y “pertenencia en el trabajo”.

- *Integración trabajo y vida*

Se señala que la pregunta “*Me siento seguro al ir y volver del trabajo*” no resulta tan clara en la dimensión propuesta. Se discute respecto a incluir temas del entorno y seguridad, así como de trabajo doméstico y carga asociada a ello.

Se sugieren cambios en preguntas, por ejemplo, en la pregunta “*Mi trabajo me consume tanto tiempo que me afecta mi vida privada*”, se sugieren modificaciones relacionadas con no entregar una sensación negativa en la pregunta o quizás incluirla en otra dimensión del instrumento. Por otro lado, se sugieren modificaciones a la pregunta referida a tiempo de traslado, por ejemplo “*Mi tiempo de desplazamiento es adecuado*” o cómo ese tiempo afecta mi desarrollo en otras partes de mi vida

Se sugieren incluir aspectos de doble presencia y su vinculación con género.

- *Salud, y bienestar físico y mental del trabajo*

A pesar de existir un consenso general con las preguntas incluidas en la dimensión, se propone especificar o modificar la pregunta referida a “lesionarse”. Si bien la traducción directa pareciera adecuada, el concepto se asocia a lesión física del tipo corte caída etc. Por ejemplo, contaminarse por ejemplo por exposición a químicos o sustancias peligrosas, intoxicación etc.

Se menciona que quizás estas preguntas se pueden posicionar en otras dimensiones. Sin embargo, se discute también sobre la necesidad de mantener el instrumento para su correcta validación y posterior comparabilidad.

- *Necesidades básicas para prosperar en el trabajo*

Respecto a esta dimensión, se destaca la inclusión de una pregunta referida a las posibilidades de ascenso por ser un tema muy relevante al momento de hablar de prosperidad en el trabajo.

En segundo lugar, se sugiere mejorar las preguntas de estabilidad en el empleo; el concepto de “seguridad” podría no vincularse a ello directamente.

Por último, se destaca la necesidad de acotar o definir claramente la noción de justicia implicada en la pregunta sobre salario. Se consulta sobre si “le pagan lo justo por su trabajo”, es necesario aclarar “justo en relación con qué”.

- *Bienestar psicológico y emocional en el trabajo*

Se señala que ésta es una de las dimensiones que pareciera apuntar más directamente al concepto de prosperidad según las definiciones planteadas. Se menciona de todas formas la importancia de evaluar las preguntas que la componen en las entrevistas cognitivas para asegurar el entendimiento común de las mismas.

Aspectos complementarios para mejorar el cuestionario

Por último, existieron ciertas temáticas que los expertos sugirieron incluir en el instrumento original. De manera general se vuelve a señalar el concepto de trabajo decente como un dominio a evaluar en el instrumento en relación con la prosperidad. Específicamente se sugiere incluir preguntas referidas a trabajo doméstico y la carga en el hogar con enfoque de género; discriminación y violencia; diversidad e inclusión; entre otras.

Asimismo, se propone utilizar el GHQ12 para validez concurrente más que el SF-36. Sin embargo, otros expertos señalan que si este concepto (prosperidad) se quiere diferenciar de calidad de vida no debería evaluarse la validez concurrente utilizando dicha referencia.

Diseño cuestionario TWH

A partir de la traducción y revisión experta, los antecedentes estudiados por el equipo investigador y las conclusiones del panel de expertos se desarrolló un cuestionario preliminar, para pasar a la etapa de las entrevistas cognitivas.

Este cuestionario, además de contener por completo el instrumento “Thriving from work” desarrollado por Harvard, fue complementado con nuevas preguntas en algunas de sus dimensiones ya existentes, y dimensiones completamente nuevas, las que se describen a continuación. Cabe señalar que el nombre en español del cuestionario propuesto es “Factores determinantes de la prosperidad y bienestar en el trabajo”.

Las dimensiones completamente nuevas buscan obtener una mayor caracterización de los trabajadores en torno a los distintos determinantes sociales de la salud que pudiesen relacionarse con los niveles de “prosperidad” y bienestar evaluados. Entre ellas, se encuentran características sociodemográficas, algunas preguntas de situación laboral, condiciones de trabajo y otras medidas de calidad de vida y salud. Esta última incorpora por completo el cuestionario GHQ1, con el fin de evaluar concurrencia con la escala de prosperidad. Las condiciones de empleo no se incorporan como una nueva dimensión, ya que en su mayoría se encuentran en el cuestionario original e incorporar preguntas en este aspecto es redundante.

A su vez, se agregaron algunas preguntas que permiten complementar dimensiones existentes en el cuestionario Thriving from work, acorde a las conclusiones descritas en el apartado de panel de expertos, estas se encuentran principalmente en la dimensión de Riesgo Psicosocial, donde se enfatizó en la inclusión de preguntas relacionadas con discriminación y violencia. Así como en la dimensión Situación Laboral, en que además de las preguntas clásicas de este ámbito se incorporaron preguntas respecto a horas de trabajo extraordinario, endeudamiento, y escala de precariedad. En la dimensión de Condiciones de trabajo, se incorporaron preguntas asociadas a teletrabajo. Mientras que en la dimensión de Calidad de vida y Salud se incorporó la medición de cuidados de terceros por parte de los trabajadores.

Finalmente, en conjunto a investigadores de Harvard, se realizó una revisión completa de la

versión preliminar del cuestionario “Thriving from work”, esto es previo a la selección de las 30 preguntas presentadas anteriormente. A partir de esta revisión se decidió incorporar nueve preguntas en las distintas dimensiones del cuestionario “Thriving from work”, incorporando preguntas de la versión original de Harvard o a partir de las ya validadas en Chile del COPSOQ 3 que midieran lo mismo. Las preguntas se describen a continuación:

Thriving from work

Modulo I. Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo

1. Me siento comprometido con mi trabajo.
2. Mi trabajo me permite contribuir a la felicidad y al bienestar de otras personas.

Modulo II. Bienestar social en el trabajo.

3. En el trabajo, mis opiniones importan.

Modulo III. Integración vida y trabajo

4. Me preocupo por las cosas del trabajo cuando no estoy trabajando.

Modulo V. Diseño del puesto y experiencia laboral.

5. ¿Se te imponen exigencias contradictorias en el trabajo?
6. ¿Tiene que hacer cosas a veces que deberían haberse hecho de una manera diferente?
7. ¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para completar todas sus tareas laborales?
8. ¿Tiene alguna influencia en CÓMO hace su trabajo?

Modulo VI. Salud y bienestar físico y mental en el trabajo.

9. Considero que el trabajo es físicamente agotador.

Además, se incorporaron una serie de preguntas complementarias que buscan caracterizar a la población e identificar relaciones entre variables laborales y calidad de vida que tengan relación con la escala medida en la escala del “Thriving from work”. Estas preguntas complementarias se agrupan en las siguientes dimensiones:

1. Características sociodemográficas, con 6 preguntas.
2. Situación Laboral con 24 preguntas, contratos, ingresos, horas de trabajo, entre otros.
3. Condiciones de Trabajo con 9 preguntas relacionadas con factores de riesgo, uso de EPP, exposición por entorno ambiental, y teletrabajo.
4. Riesgo Psicosocial con 3 preguntas complementarias relacionadas con respeto y acoso.
5. Calidad de vida y salud con 16 preguntas relacionadas con salud general y conciliación trabajo y familia (cuidados).

2. Validación de cuestionario

Entrevistas Cognitivas

i. Planificación de Entrevistas Cognitivas

El proceso de planificación y levantamiento de las entrevistas cognitivas se realizó durante el mes de junio y julio de 2023. Durante este periodo de planificación se diseñó todo el material definido en la metodología señalada.

Para la obtención de la muestra, a partir del mes junio, el equipo operativo del trabajo de campo envió correo electrónico a las empresas participantes solicitando una lista intencionada de trabajadores o trabajadoras, con características específicas, para realizar los llamados y agendamiento de las entrevistas.

Las pautas diseñadas fueron aplicadas por dos miembros del equipo de investigación de FLACSO. Ambos tienen una formación profesional en las ciencias sociales y/o experiencia en metodologías cualitativas en la investigación social. Todas las entrevistas fueron realizadas de manera online y fueron grabadas, lo que permitió de manera posterior evaluar y analizar en detalle cada una de ellas.

A medida que las entrevistas fueron realizadas, se analizaron las grabaciones en detalle por el equipo investigador, con el fin de observar reacciones o comentarios de los entrevistados más allá de las respuestas a las preguntas específicas realizadas. Junto a esto, se realizó el análisis como tal dejando los resultados en la matriz de vaciado diseñada para estos fines.

A mediados de julio ya se encontraban los resultados para el diseño final del cuestionario.

ii. Estructura de la muestra y levantamiento de campo

El diseño de la muestra se basa en tres variables de estratificación: nivel educativo, sexo, edad, así como la incorporación de un trabajador/a migrante.

Una vez recibidos los contactos por parte de la empresa, los contactos a los entrevistados fueron realizados por parte del equipo FLACSO y las entrevistas fueron realizadas de manera remota, durante la semana del 10 al 14 de julio. La tabla a continuación muestra las características de los entrevistados.

Tabla 4. Características de los Entrevistados

N°	Sexo	Nivel educacional	Edad	Migrante
1	Mujer	Enseñanza técnica profesional de nivel	44	No

		superior		
2	Hombre	Enseñanza básica	48	No
3	Hombre	Superior profesional con especialización	Sobre 51	No
4	Mujer	Superior profesional	28	Si
5	Hombre	Superior profesional	30	No
6	Mujer	Superior profesional (Especialización por trayectoria laboral)	38	No
7	Hombre	Superior profesional, con especialización (cursando diplomado)	28	No
8	Hombre	Enseñanza Superior	66	No
9	Mujer	Técnico de nivel superior (ingresó a la empresa con enseñanza media)	24	No
10	Hombre	Enseñanza media	Sobre 51	No

Lo anterior se traduce en una distribución de muestra obtenida como la que muestra la tabla de a continuación, donde se observa que se logró la heterogeneidad suficiente para validar el instrumento.

Tabla 5. Distribución de la muestra para entrevistas cognitivas

Edad	Escolar/Ed. Media Técnica	Ed. Técnica prof./Ed. Superior	Ed. Superior, con especialización y/o Postgrado
Hasta 30 años	1	1	1
De 31 a 50 años	1	1	1
Más de 51 años	1	1	1

iii. Resultados Análisis Cognitivo

A partir de este análisis, se logró identificar las interpretaciones que los entrevistados tienen sobre las preguntas, posibles dificultades en las preguntas y evaluar las alternativas de respuesta. A continuación, se presentan las preguntas que requirieron y los cambios realizados.

Tabla 6. Resultados entrevistas cognitivas

Dimensión	Pregunta Original	Síntesis Entrevista Cognitiva	Resolución	Pregunta Modificada
Modulo II. Bienestar social en el trabajo	8. Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo	Buen entendimiento de la pregunta, no se observan dificultades. Sin embargo, se observa que los entrevistados piensan en distintas personas al minuto de responder.	Se especifica a quien corresponde la "gente" de la que se refiere esta pregunta.	8. Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo (jefatura, colegas y trabajadores de la empresa)
	9. Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo.	Buen entendimiento de la pregunta, no se observan dificultades. Sin embargo, se observa que los entrevistados piensan en distintas personas al minuto de responder.	Se especifica a quien corresponde la "gente" de la que se refiere esta pregunta.	9. Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo (jefatura, colegas y trabajadores de la empresa).
	11. En el trabajo siento que pertenezco a algo.	Los encuestados, describen que "pertener a algo" no se entiende tan claro y que puede	Se mejora la pregunta especificando que se refiere a la empresa e	11. Siento que pertenezco o soy parte de la empresa donde trabajo

		generar diversas interpretaciones.	incorporando el concepto de pertenencia con un lenguaje más cercano.	
Modulo IV. Necesidades básicas para prosperar	17. Siento que mi empleo es seguro.	Los entrevistados señalan que es confuso el concepto de seguro y no se entiende si es referido a una seguridad física o no.	Se agrega la palabra estable para contextualizar la pregunta	17. Siento que mi trabajo es estable/seguro
	18. Tengo buenas posibilidades de ascenso.	Uno de los entrevistados señala que no puede ascender más en la empresa, por lo que la pregunta no aplicaría para él.	Se agrega “he tenido” buenas posibilidades de ascenso.	18. Tengo o he tenido buenas posibilidades de ascenso.
Modulo VI. Salud y bienestar físico y mental en el trabajo.	28. Me preocupa herirme o lesionarme en el trabajo.	Los entrevistados señalan que herirme o lesionarme refiere principalmente a un daño traumático.	Se utiliza la palabra “accidentarme” en vez de “herirme o lesionarme” y se agregan ejemplos de accidentes para la claridad de la pregunta.	28. Me preocupa accidentarme en el trabajo. (Accidentarse puede ser herirse, lesionarse, intoxicarse u otro similar)

La aplicación piloto, se realizó en 22 trabajadores o trabajadoras distribuidos en seis empresas, obteniendo variedad de rubros en el proceso.

Aplicación Piloto

i. Proceso de Planificación aplicación piloto

Una vez analizados los resultados de las entrevistas cognitivas, y con los cambios

presentados anteriormente, se diseñó una versión nueva del cuestionario, la cual se subió a SurveyToGo para su aplicación.

Junto a lo anterior, como parte de la planificación, se envió mails a cada una de las empresas para solicitar una muestra intencionada de casos (se describen en el apartado de muestra de esta sección). Así, se consiguió información de seis empresas participantes, las que enviaron datos de contacto de sus trabajadores o trabajadoras para invitarlos a participar.

ii. Reclutamiento de los encuestadores y revisión del cuestionario

En el proceso de pilotaje participaron un total de tres encuestadores, lo que permitió un levantamiento en corto plazo de las entrevistas.

Se realizó una capacitación directa con el cuestionario subido a la plataforma solicitando que se realizarán pruebas en ella. Además, previamente se le envió a cada uno de los encuestadores el diseño del estudio y sus objetivos, con el fin que se familiaricen con el proceso en el que participaron.

Posterior a la revisión de los encuestadores, los encuestadores entregaron sugerencias, desde una perspectiva de la experiencia en terreno y de la usabilidad del instrumento. Dentro de las sugerencias se encuentra:

- Correcciones respecto a saltos de preguntas incorporadas en el instrumento.
- Mejora en la pregunta que permite codificar la ocupación de los trabajadores o trabajadoras, incorporando mayor detalle respecto a las actividades que realizan en sus puestos de trabajo.
- Mejorar la siguiente pregunta:
En su trabajo actual, ¿usted utiliza?
 - a. Alguna herramienta manual como tijeras, martillos, serrucho, pala, picota, cuchillos, pinzas, etc.
 - b. Alguna herramienta eléctrica como taladro, sierra, cautín, etc.
 - c. Alguna máquina o equipo como perforadora, tractor, montacargas, etc.
 - d. Computador, fotocopiadora, etc.

Agregando celular a la alternativa d. incorporando Otro (especifique).

La pregunta queda como:

En su trabajo actual, ¿usted utiliza?

- a. Alguna herramienta manual como tijeras, martillos, serrucho, pala, picota, cuchillos, pinzas, etc.
- b. Alguna herramienta eléctrica como taladro, sierra, cautín, etc.
- c. Alguna máquina o equipo como perforadora, tractor, montacargas, etc.
- d. Computador, fotocopiadora, celular, etc.
- e. Otra, especifique

El proceso de terreno se realizó entre la última semana de Julio y los primeros días de agosto.

iii. Muestra y contacto con empresas

La población objetivo del piloto corresponde a trabajadores o trabajadoras de empresas adheridas a la Mutual de Seguridad de diversas actividades económicas y distintos tamaños de empresa, en la Subgerencia de Promoción de Salud.

Para la selección de los trabajadores o trabajadoras de la muestra se realizó un muestreo intencionado por conveniencia en cuotas. Las cuotas están definidas para cada una de las empresas según su tamaño. Esto es:

Tabla 7. Número de trabajadores o trabajadoras por empresa para muestra piloto

Empresa	Número de trabajadores o trabajadoras	Cuota para muestra piloto
1	27	1
2	1800	4
3	1063	3-4
4	900	3-4
5	4.400	6-7
6	88-90	3

El tamaño de muestra esperado es de 20 trabajadores o trabajadoras. A cada participante se le contacto de manera telefónica para invitarlo a participar en el estudio, una vez que el trabajador accedía a participar se acordaba el día y horario en el que se podía realizar la entrevista, priorizando en que la aplicación fuese en un horario en que el encuestado estuviera completamente disponible y con tiempo para ello.

Descripción de la muestra obtenida

Al finalizar el trabajo de campo del piloto, se pudo obtener una muestra total de 22 encuestas completas, de trabajadores o trabajadoras de seis empresas participantes.

Del total de participantes la mayoría corresponden a hombres (65,2%), con edades entre 24 y 57 años, pasando por todas las edades intermedias. Un 95,7% de la muestra es chilena y se obtuvo un trabajador o trabajadora migrante. Respecto a la etnia dos trabajadores o trabajadoras declaran pertenecer a pueblos originarios y la mayoría de los encuestados tienen educación universitaria completa (52.2%).

Respecto a su situación laboral, un 87% de los encuestados tiene contrato indefinido, solo un 4,3% dice que su trabajo actual es su primer trabajo, y la mayoría de ellos declara que su

trabajo es de tipo permanente (91,3%), y sus sueldos son o mayor parte fijo (43,5%) o solo fijo (52,2%), principalmente. Respecto a la antigüedad en el trabajo se obtuvieron resultados heterogéneos, con un 43,5% con 10 años o más, un 26,1% entre 1 y 3 años, y un 17,4% entre 5 y 10 años.

Finalmente, los sueldos de los encuestados se encuentran en dos grupos, \$1.251.000 o más, con un 52,2% y entre \$851.000 y \$1.050.000, con un 17,4% de los encuestados. El 95,7% pertenece a AFP, y un 60,9% pertenece al sistema de salud de ISAPRES.

iv. Resultados del piloto

El siguiente apartado presenta los resultados de la muestra obtenida para el cuestionario desarrollado. Para cada pregunta se calculan las frecuencias de las categorías de respuesta, se realiza un gráfico de barras y se identifican omisiones de las preguntas.

Acorde a los resultados (entregados en informe intermedio) las preguntas no presentan problemas en la programación, ya que existe nula omisión, observándose solo en aquellas preguntas condicionadas de una anterior.

Respecto a las frecuencias se observa una variabilidad en las respuestas de los trabajadores o trabajadoras encuestados, no encontrando ninguna pregunta que tenga solo una categoría de respuesta seleccionada. Si bien algunas categorías de respuesta no fueron seleccionadas por ningún trabajador o trabajadora, esto no evidencia un problema en el instrumento, ya que puede deberse al número pequeño de encuestas aplicadas.

Respecto al tiempo de respuesta del cuestionario, la mayoría de las entrevistas bordean entre los 24 a 32 minutos de duración, cuyo tiempo parece apropiado. Se debe mencionar que el tiempo de respuesta es con encuestador y que este incluso podría ser menor en el caso de encuestas auto aplicadas, lo que mejoraría la tasa de respuesta en el trabajo en terreno.

A partir de lo anterior no se realizaron nuevas modificaciones al cuestionario, obteniendo su versión final, la que se encuentra en el Anexo 10.

3. Aplicación del cuestionario

Trabajo de campo del cuestionario final

Muestra obtenida

La muestra del estudio está compuesta por un total de 1.123 trabajadores. Respecto a las empresas participantes y sus sectores económicos, la tabla de a continuación muestra los resultados de la encuesta acorde a la cantidad de pacientes requeridos en torno a las dotaciones declaradas por cada una de las empresas. Los cálculos de tamaño muestral corresponden a un muestreo aleatorio estratificado por estamentos o sucursales dentro de cada empresa considerando una varianza máxima ($p=q=0.5$), un error muestral del 5% (excepto en construcción que corresponde a 8%) y un nivel de confianza del 95%. Se puede observar que en la mayoría de las empresas se logró un alto porcentaje de cobertura de la

muestra, siendo su valor mínimo de 72% y en dos empresas superando el tamaño requerido. Cabe mencionar el grupo de empresas participantes de este estudio corresponde a empresas de mediano gran tamaño, formales.

Tabla 8. Muestra esperada y obtenida por empresa

Rubro Empresa	N Dotación	n esperado	n observado	% obtenido
Construcción n*	80	53	51	96
Logística	1868	320	365	114
Minería	3200	344	246	72
Transporte	4460	355	461	129
Total			1.123	100

Nota (*) Muestra calculada a un 8% de error muestral

Además, se observa que el sector transporte es el más representado, con 461 trabajadores, lo que corresponde al 41.1% del total. Le sigue el sector de logística, con 365 trabajadores, representando el 32.5%. En tercer lugar, se encuentra el sector de minería, que cuenta con 246 trabajadores, equivalente al 21.9% del total. Finalmente, el sector construcción es el menos representado, con solo 51 trabajadores, lo que constituye el 4.5% de la muestra. Lo anterior mantiene la distribución de las empresas participantes.

De los 1.123 el 73% son hombres (820) y el 27% son mujeres (303). Esta distribución de género refleja una mayor participación masculina en la muestra, lo que podría estar relacionado con los sectores económicos de los cuales provienen los trabajadores. En la tabla 9. es posible observar que en todos los rubros se observan distribuciones similares, siendo Construcción el rubro que menor porcentaje de mujeres tiene (9.8%) y Transporte el que más tiene (31,7%).

En términos de edad, la muestra general presenta una media de 41,5 años, con una mediana de 40 años y una desviación estándar de 10.5 años, lo que indica que la mayoría de los trabajadores encuestados se encuentran en la edad media de su vida laboral activa, con un rango de edades entre los 17 y los 75 años. Al desglosar la edad por sector (tabla 9), los trabajadores del sector de minería, la media es de 46.3 años con una desviación estándar (DE) de 8.4años, seguido por construcción que presenta una media de 44.8 años (DE 15 años), mientras que en el sector de logística y transporte presentan edades medias más bajas con 38.8 años (DE 9.8) y 40.6 años (DE 10.4), respectivamente.

Respecto al estado civil, el 41.3% de los encuestados (464) están casados, mientras que el 17.8% (200) reportan convivir con su pareja. Una proporción alta de los trabajadores, el 32.1% (361), se declara soltera, lo que sugiere una diversidad en las situaciones familiares. El resto de la muestra se distribuye entre otros estados civiles, como viudos, separados y divorciados,

con un total de 98 personas (8.8%). Esta distribución se mantiene relativamente estable en torno a los rubros, donde destaca que en minería existe una alta proporción de trabajadores casados, siendo ellos más de la mitad de la muestra total (59.8%).

En cuanto a la nacionalidad, la gran mayoría de los trabajadores (95%) nacieron en Chile, mientras que un pequeño porcentaje proviene de otros países. Venezuela es el segundo país más representado, con 32 personas (2.8%), y el resto de los encuestados provienen de países como Argentina, Bolivia, Brasil, China, Colombia, Cuba, Ecuador, España, Francia y Perú, sumando en total 24 personas (2.2%). Se observa en el rubro del Transporte un mayor porcentaje de trabajadores provenientes de Venezuela (3,9%) del total de la muestra, mientras que los otros rubros mantienen su proporcionalidad. En las cuatro empresas el porcentaje de trabajadores chilenos se mantiene estable.

Un aspecto relevante para destacar es la pertenencia a pueblos indígenas, donde el 83.7% de los encuestados (940) no se identifican con ningún pueblo originario. Sin embargo, el 5.7% (64) de la muestra se declara descendiente del pueblo Mapuche, seguido por otras etnias en menores proporciones, como Aymará, Rapa Nui y Diaguita, con un total de 20 personas (1.8%). Un 8.9% restante no sabe o no respondió. Si observamos estas distribuciones por rubro, podemos destacar que en el rubro de la construcción es donde una mayor parte de los trabajadores declara pertenecer a pueblo indígena Mapuche (9.8%), seguido de Transporte (6.9%).

El nivel educativo de los trabajadores es diverso. El 33.8% (380) de los encuestados ha completado la educación universitaria, mientras que el 5% (56) posee estudios universitarios incompletos. Un 7.7% (86) ha cursado educación media técnica profesional y un 4.9% (55) ha completado la educación media científico-humanista. Otros niveles de educación, como los centros de formación técnica o institutos profesionales, suman un 30.7% de la muestra (345). Un pequeño porcentaje (1.2%) no tiene educación formal o tiene niveles educativos muy bajos. Se observa que el rubro de la construcción posee niveles más bajos de educación. Por ejemplo, se observa que respecto a la categoría “Educación Universitaria completa (con título)”, solo un 17,6% de los trabajadores se encuentran en ella, mientras que en los otros rubros este valor se encuentra entre 30.1% y 37.3%.

Tabla 9. Descripción sociodemográfica de muestra

Variables Sociodemográficas		Rubro			
		Construcción	Logística	Minería	Transporte
Sexo	Hombre	90,2%	71,5%	80,5%	68,3%
	Mujer	9,8%	28,5%	19,5%	31,7%
Edad	Media (DE)	44,8 (15)	38,8 (9,8)	46,3 (8,4)	40,6 (10,4)
Estado civil	Casado (a)	31,4%	37,0%	59,8%	36,0%
	Conviviente	15,7%	20,0%	19,9%	15,2%
	Anulado(a)	0,0%	0,6%	0,8%	0,0%
	Separado(a) de unión legal	2,0%	0,0%	1,2%	1,5%
	Separado(a) de unión de hecho	2,0%	1,1%	2,4%	1,5%
	Viudo(a)	3,9%	0,3%	0,0%	0,0%
	Soltero(a)	37,2%	35,3%	11,4%	40,1%

	Divorciado(a)	7,8%	5,8%	4,5%	5,6%	
Nacionalidad	Chile	96,1%	94,2%	95,1%	95,4%	
	Venezuela	0,0%	2,7%	1,6%	3,9%	
	Otros países	3,9%	3,1%	3,3%	0,7%	
Etnia	Aymará	3,9%	0,6%	0,4%	0,2%	
	Rapa Nui	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%	
	Quechua	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Mapuche	9,8%	4,7%	4,1%	6,9%	
	Atacameño	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%	
	Coya	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
	Kawaskar	0,0%	0,3%	0,0%	0,2%	
	Yagan	0,0%	0,0%	0,4%	0,0%	
	Diaguita	0,0%	0,8%	0,4%	0,4%	
	No pertenece a ningún pueblo indígena	80,4%	81,9%	82,5%	86,1%	
	No sabe	3,9%	6,8%	8,1%	3,9%	
	No responde	2,0%	4,4%	3,2%	2,2%	
	Nivel Educativo	Educación Preescolar o Educación parvularia	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
		Preparatoria (Sistema Antiguo)	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Educación Básica		7,8%	1,1%	0,0%	0,0%	
Educación Diferencial		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
Humanidades (Sistema Antiguo)		3,9%	0,3%	0,0%	0,2%	
Educación Media Científico-Humanista		15,7%	3,0%	2,0%	6,7%	
Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo)		9,8%	4,4%	4,5%	3,5%	
Educación Media Técnica Profesional		7,8%	9,0%	6,9%	6,9%	
Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)		3,9%	3,6%	2,9%	2,2%	
Centro de Formación Técnica completa (con título)		5,9%	8,0%	5,3%	9,3%	
Instituto Profesional incompleta (sin título)		3,9%	4,1%	2,4%	2,6%	
Instituto Profesional completa (con título)		15,7%	21,6%	10,6%	16,7%	
Educación Universitaria incompleta (sin título)		2,0%	6,3%	2,0%	5,9%	
Educación Universitaria completa (con título)		17,6%	30,1%	36,2%	37,3%	
Universitaria de Postgrado		3,9%	7,1%	25,6%	7,6%	
Ninguno		2,0%	1,1%	1,6%	1,1%	
No sabe		0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	
No responde	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%		

4. Resultados a partir del cuestionario final

Resultados psicométricos

i. Descripción TWH

La “*Prosperando desde el Trabajo*” mide diferentes dimensiones clave que reflejan las percepciones de los trabajadores sobre su bienestar emocional, psicológico, social, y sobre la integración de su vida laboral y personal. A continuación, se describen cada una de estas dimensiones en detalle.

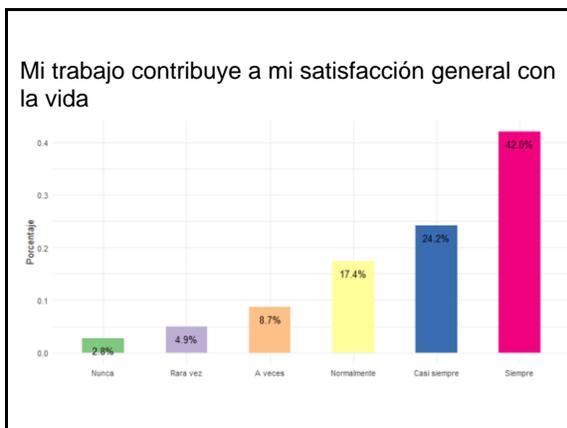
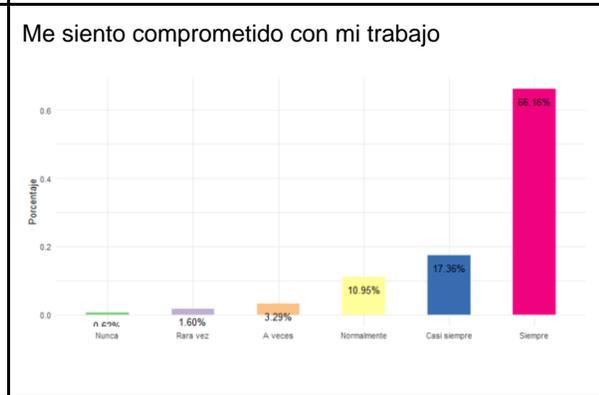
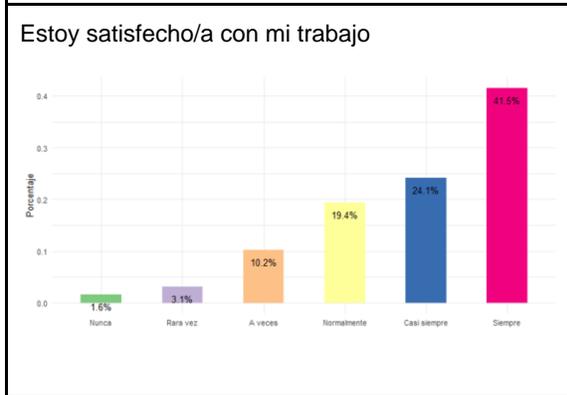
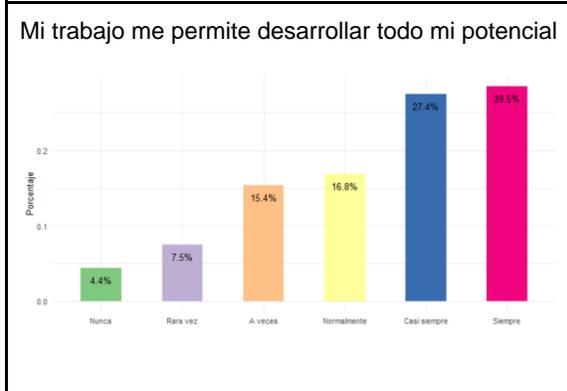
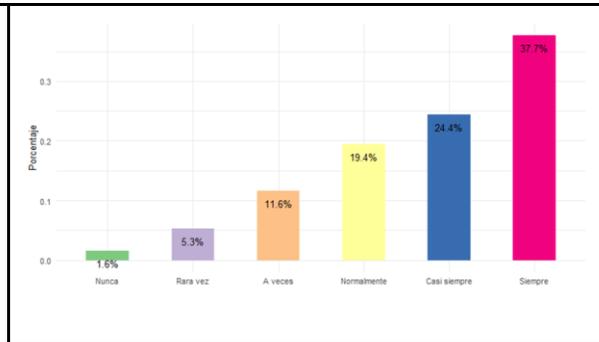
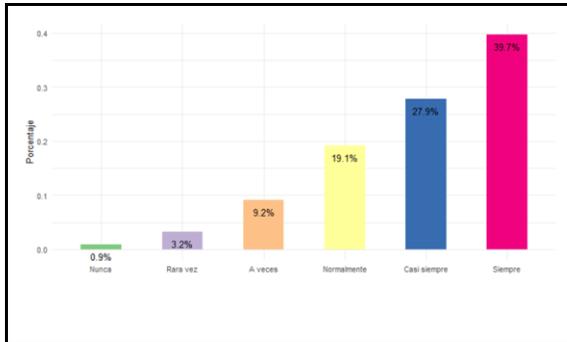
La primera dimensión, “*Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo*”, aborda la relación emocional que los trabajadores tienen con su empleo. Contempla las preguntas que se describen en la tabla a continuación. En esta área, un 39.7% de los encuestados afirmó que siempre les encanta su trabajo, mientras que solo el 0.9% indicó que nunca disfruta de él. La mayoría de los trabajadores, cerca del 67.6%, mencionaron que normalmente o casi siempre les gusta lo que hacen. Este bienestar también se refleja en la medida en que el trabajo otorga sentido a sus vidas; el 37.7% señaló que su trabajo siempre le aporta un propósito vital, mientras que solo el 1.6% expresó lo contrario. En cuanto a la oportunidad de desarrollar su potencial en el trabajo, un 28.5% de los trabajadores afirmó que siempre lo experimenta, aunque el 4.4% siente que su empleo nunca les permite alcanzar su máximo potencial. Por otro lado, en términos de felicidad en el trabajo, el 36.4% se siente siempre feliz con el tipo de tareas que realiza, aunque un pequeño porcentaje (2.2%) no encuentra felicidad en su trabajo. En esta misma línea, el 41.5% de los encuestados está siempre satisfecho con su trabajo, mientras que solo el 1.6% indicó que nunca lo está, lo que sugiere que, en términos generales, la mayoría de los trabajadores experimenta una satisfacción significativa en su entorno laboral.

Respecto a las preguntas que refieren al compromiso y significado del trabajo, el 66.2% de los trabajadores afirmó que siempre se sienten comprometidos con su empleo, lo que indica una fuerte implicación emocional y profesional. Además, el 42% mencionó que su trabajo siempre contribuye de manera positiva a su satisfacción general con la vida, lo que subraya la importancia del empleo en su bienestar personal. En esta misma dimensión, el 46.2% de los trabajadores señaló que su trabajo siempre les permite contribuir a la felicidad y bienestar de otras personas, lo cual puede mejorar su percepción del valor de su rol laboral y fomentar una visión positiva de su desempeño profesional.

La figura de a continuación muestra el detalle de las preguntas incluidas en la dimensión.

Figura 5. Resultados generales dimensión “*Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo*”

Me encanta mi trabajo	Mi trabajo le aporta sentido a mi vida en general
-----------------------	---

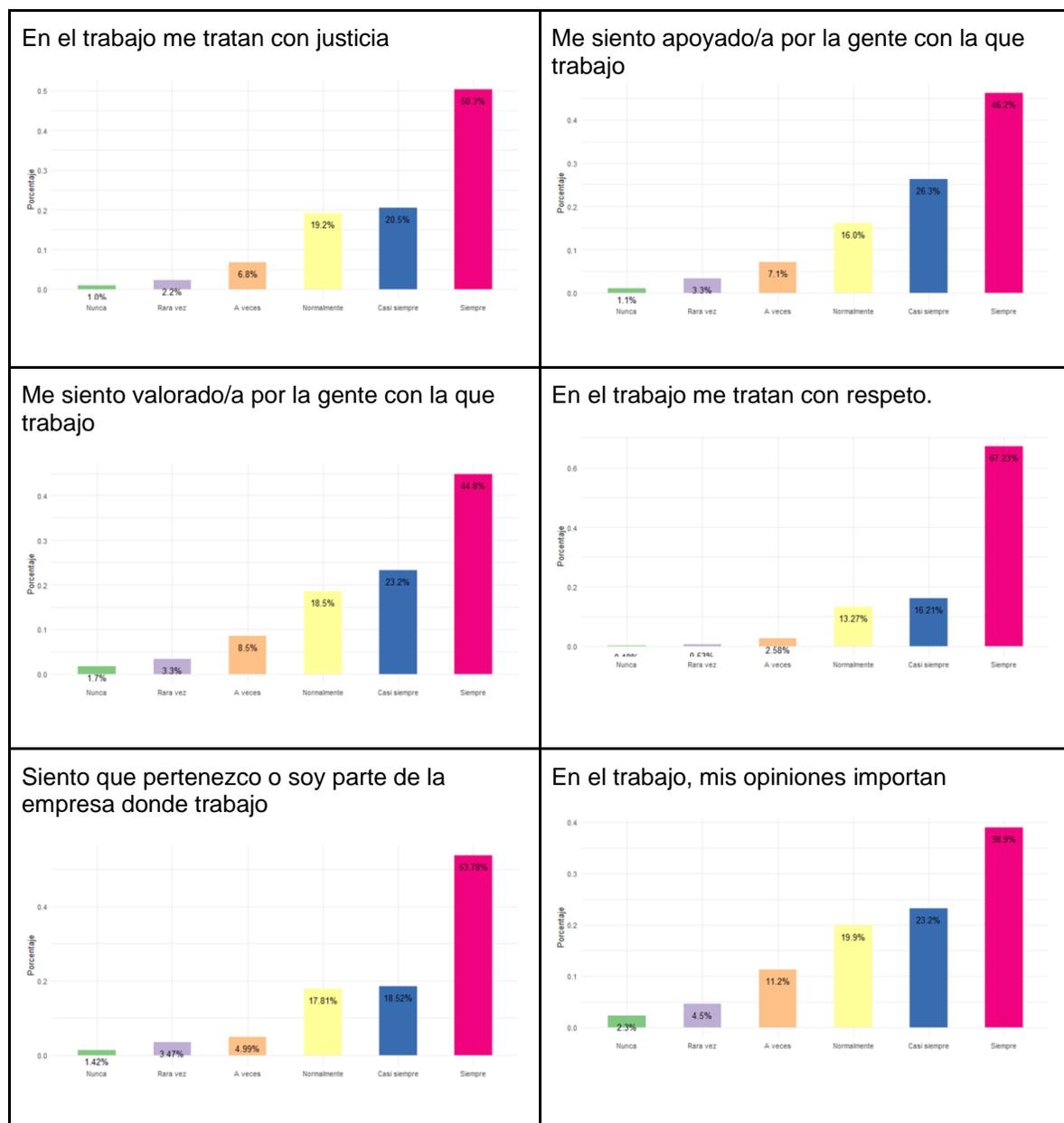


La segunda dimensión, “*Bienestar social en el trabajo*”, se centra en las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo y cómo los trabajadores perciben el trato que reciben de sus colegas, supervisores y la empresa en general. El 50.3% de los trabajadores afirmó que siempre se siente tratado con justicia en el trabajo, mientras que solo el 1% indicó que

nunca ha tenido esta experiencia. Esta percepción de justicia es un factor fundamental para el bienestar social en el trabajo. Asimismo, el 46.2% de los encuestados manifestó que siempre se siente apoyado por sus compañeros y supervisores, lo que sugiere un entorno colaborativo y de apoyo en la mayoría de los casos. En cuanto a la valoración que reciben, un 44.8% de los trabajadores expresó que siempre se siente valorado por sus colegas y superiores, lo que refuerza el sentido de pertenencia y reconocimiento en el lugar de trabajo. Además, un 67.2% afirmó que siempre lo tratan con respeto, lo que indica que la mayoría de los empleados experimenta interacciones positivas y respetuosas en su entorno laboral.

La figura de a continuación muestra el detalle de las preguntas incluidas en la dimensión.

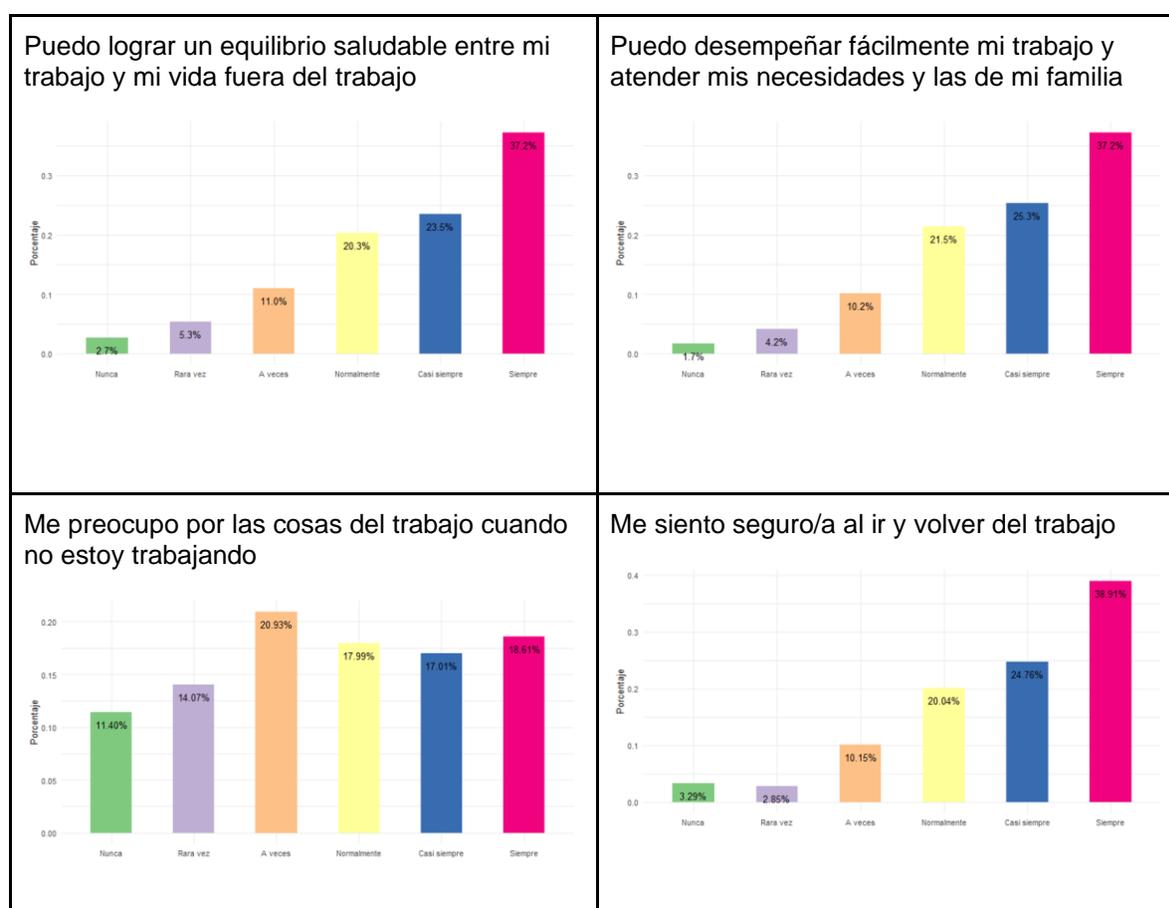
Figura 6. Resultados generales dimensión “Bienestar social en el trabajo”



La tercera dimensión, “*Integración entre vida y trabajo*”, examina el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores, lo cual es crucial para su bienestar general. Un 37.2% de los encuestados aseguró que siempre logra mantener un equilibrio saludable entre su trabajo y su vida personal, aunque un 2.7% reportó que nunca lo consigue, lo que puede generar tensiones y afectar su bienestar. En cuanto a la capacidad de atender las necesidades personales y familiares, el 37.2% de los trabajadores afirmó que siempre puede hacerlo, lo que refleja una buena conciliación para una parte importante de los encuestados. Sin embargo, un 18.6% manifestó que siempre se preocupa por su trabajo incluso cuando no está trabajando, lo que puede indicar niveles de estrés o una incapacidad para desconectar. Por último, en términos de seguridad en los desplazamientos, el 38.9% de los trabajadores indicó que siempre se siente seguro al ir y volver del trabajo, un factor que también influye en el bienestar personal y en la percepción de seguridad dentro y fuera del entorno laboral.

La figura de a continuación muestra el detalle de las preguntas incluidas en la dimensión.

Figura 7. Resultados generales dimensión “*Integración entre vida y trabajo*”

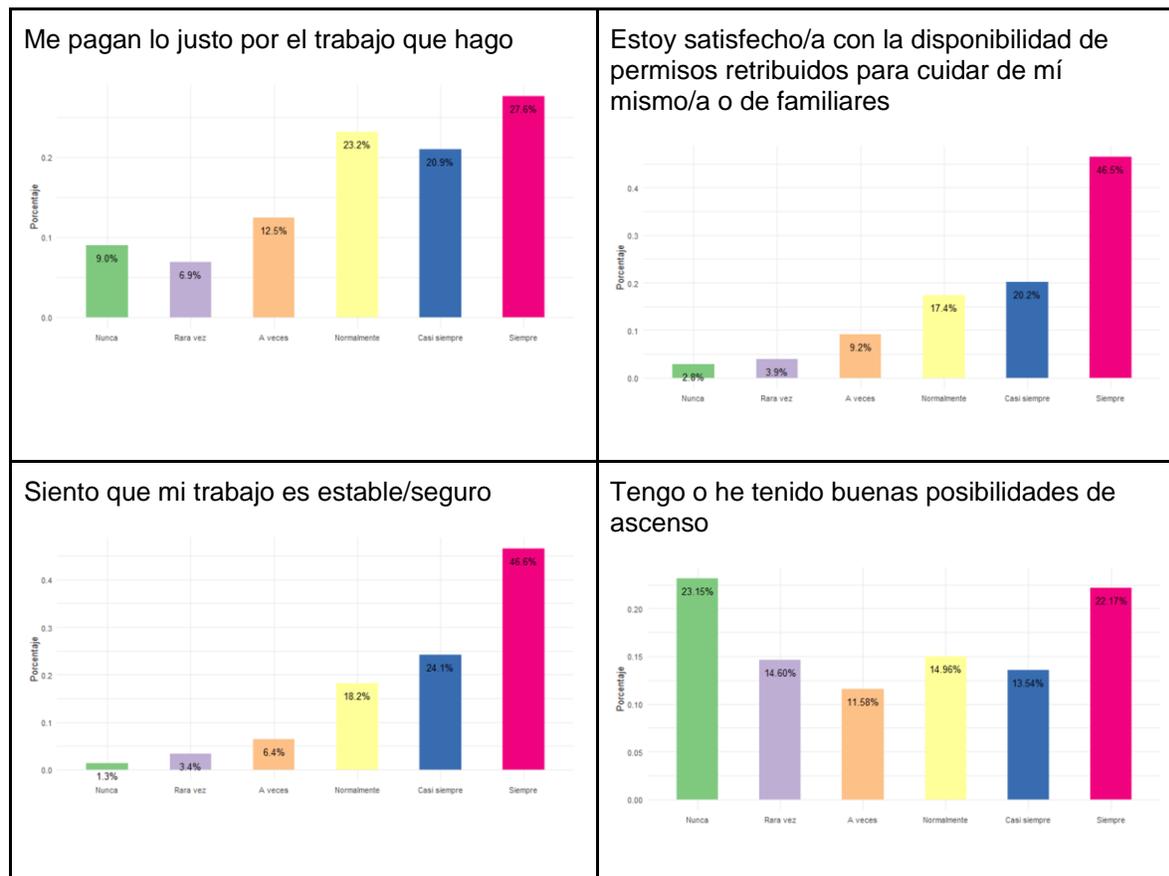


La cuarta dimensión, “*Necesidades básicas para prosperar*” se enfoca en aspectos más fundamentales de la satisfacción laboral, tales como la percepción de justicia salarial y la estabilidad laboral. El 27.6% de los trabajadores considera que siempre le pagan lo justo por su trabajo, mientras que un 9% cree que nunca recibe una compensación justa, lo que podría

impactar negativamente en su motivación y bienestar general. En relación con los permisos retribuidos, el 46.5% de los encuestados se manifestó satisfecho con la disponibilidad de estos permisos para cuidar de sí mismos o de sus familiares, lo que refleja condiciones laborales favorables en este aspecto. En cuanto a la estabilidad laboral, el 46.6% de los trabajadores afirmó que siempre siente que su trabajo es estable y seguro, aunque un pequeño porcentaje (1.3%) nunca experimenta esta seguridad, lo que podría generar ansiedad e incertidumbre. En lo que respecta a las oportunidades de ascenso, solo el 22.2% indicó que siempre ha tenido buenas posibilidades de progresar en su carrera, mientras que un 23.2% afirmó que nunca ha percibido estas oportunidades, lo que puede influir en la motivación y las expectativas profesionales.

La figura de a continuación muestra el detalle de las preguntas incluidas en la dimensión.

Figura 8. Resultados generales dimensión “Necesidades básicas para prosperar”

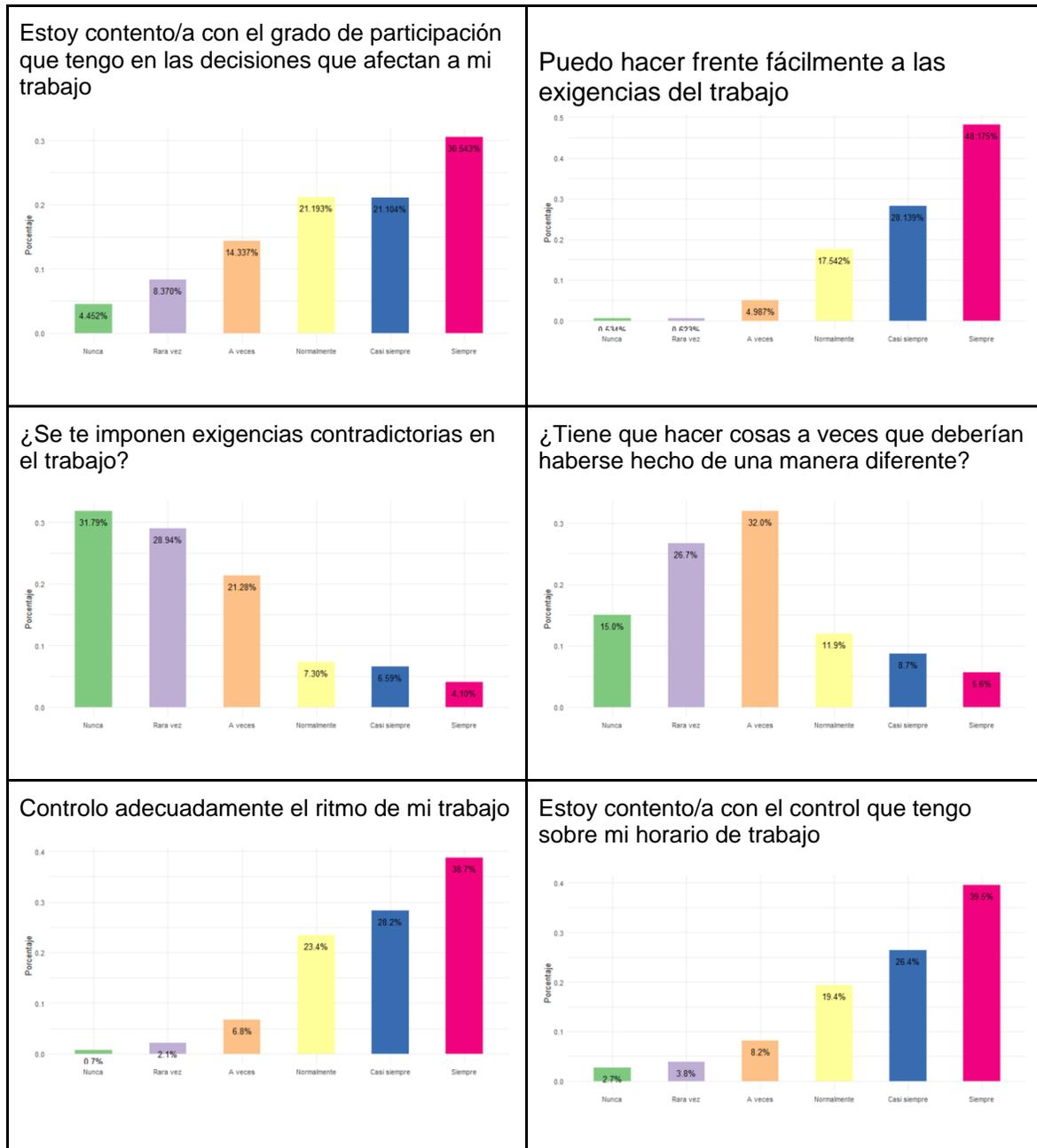


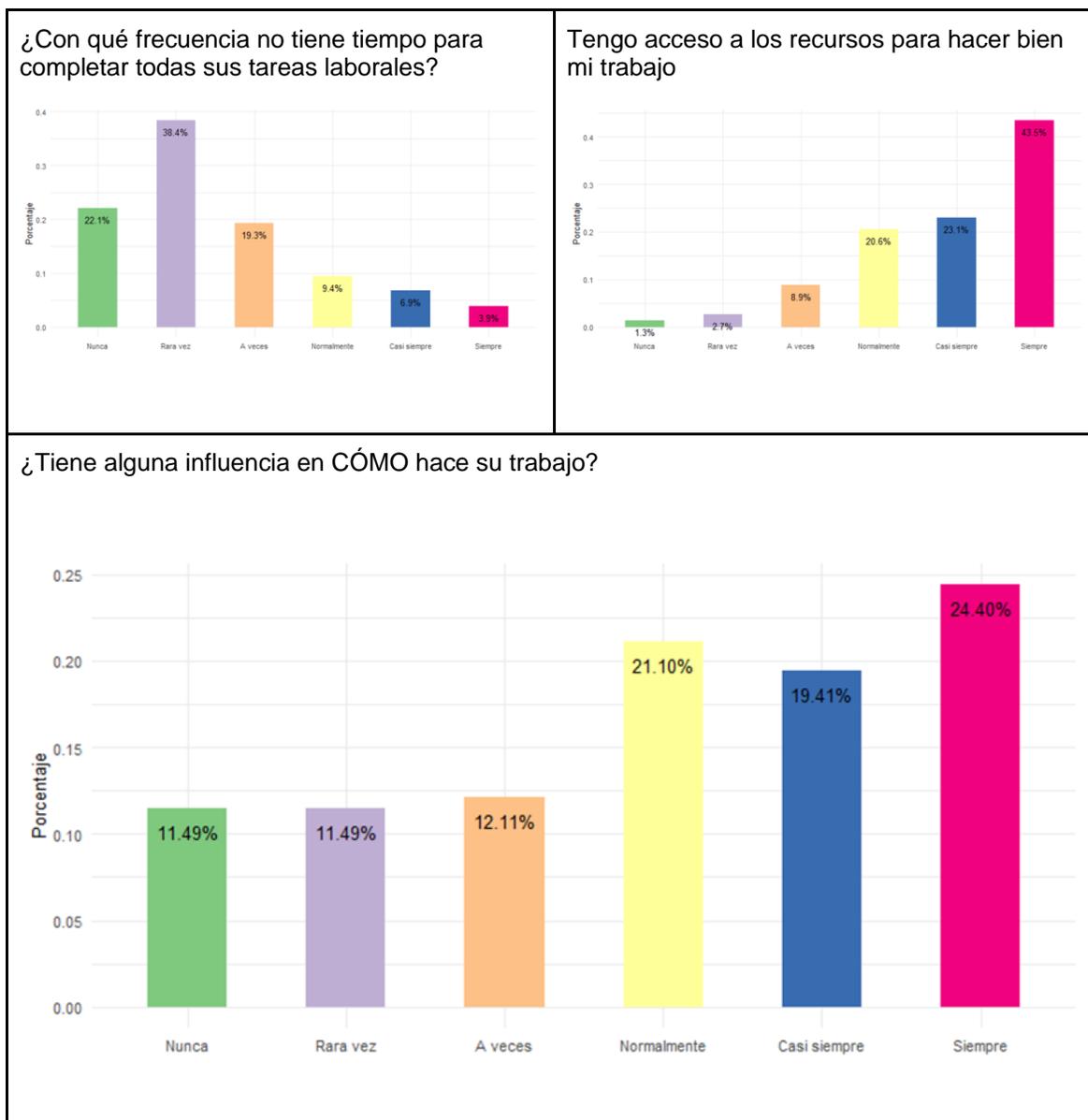
La dimensión “Diseño del puesto y experiencia laboral” se enfoca en la participación de los trabajadores en decisiones que afectan su trabajo, el control sobre el ritmo laboral y la gestión de su tiempo. El 30.5% de los trabajadores siempre está satisfecho con el grado de participación en decisiones relacionadas con su trabajo, mientras que solo el 4.5% siente que nunca participa. En cuanto a la capacidad de manejar las exigencias laborales, el 48.2% siempre lo consigue, aunque un 0.5% nunca siente que puede hacerlo. Además, el 38.7% controla adecuadamente el ritmo de su trabajo, aunque un 0.7% nunca logra tener este

control. Estos datos sugieren que la mayoría de los trabajadores tiene una percepción positiva sobre su influencia en el trabajo, pero aún hay una fracción que enfrenta desafíos en cuanto a participación y control. Los detalles de estos resultados se presentan en el Anexo 11.

La figura de a continuación muestra el detalle de las preguntas incluidas en la dimensión.

Figura 9. Resultados generales dimensión “Diseño del puesto y experiencia laboral”

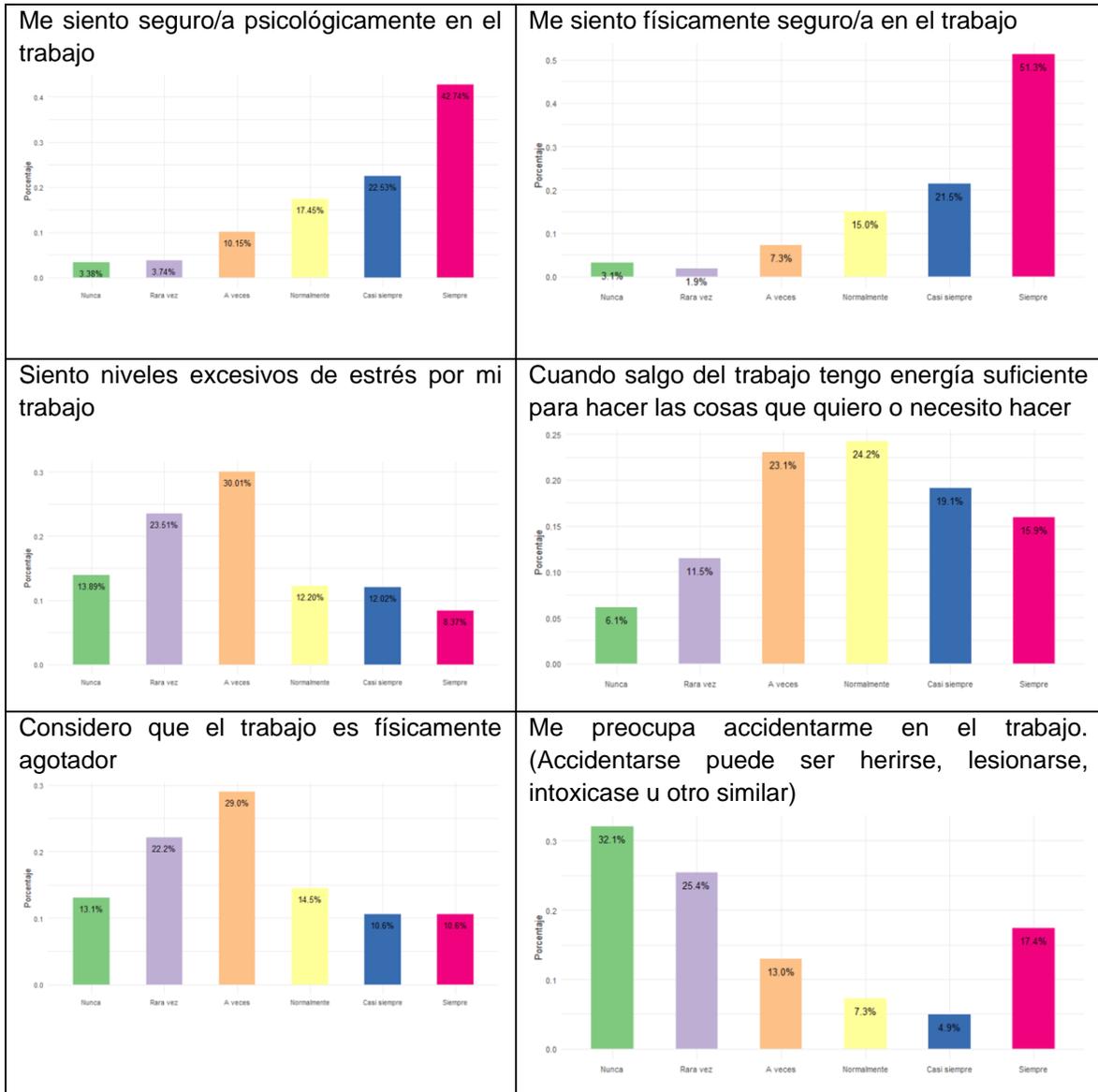




La dimensión “Salud y bienestar físico y mental en el trabajo” evalúa la seguridad y los niveles de estrés que experimentan los empleados en el entorno laboral. El 51.3% de los trabajadores siempre se siente físicamente seguro, mientras que el 3.1% nunca percibe esta seguridad. En cuanto al estrés laboral, el 30% de los empleados siente estrés a veces, y un 8.4% afirma que siempre lo experimenta. Por otro lado, un 15.9% siempre cuenta con energía suficiente después del trabajo para realizar otras actividades, mientras que un 6.1% nunca tiene esta energía. Estos resultados reflejan que, si bien la seguridad física es adecuada, los niveles de estrés y agotamiento siguen siendo preocupaciones clave para una parte considerable de la fuerza laboral.

La figura de a continuación muestra el detalle de las preguntas incluidas en la dimensión.

Figura 10. Resultados generales dimensión “Salud y bienestar físico y mental en el trabajo”

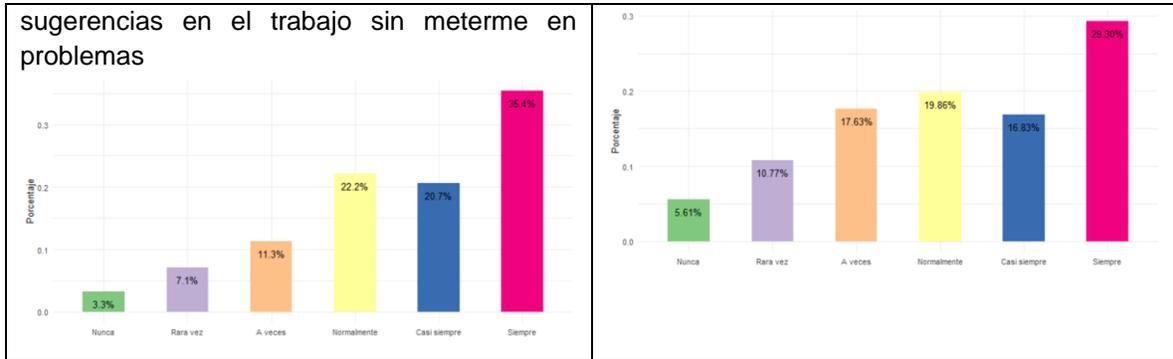


La dimensión “General” aborda la capacidad de los trabajadores para expresar preocupaciones y el reconocimiento de sus logros en el trabajo. El 35.4% de los trabajadores siempre puede expresar sus preocupaciones sin temor a consecuencias, aunque un 3.3% nunca se siente en esta posición. En cuanto al reconocimiento de logros, el 29.3% siempre recibe reconocimiento por su trabajo, mientras que el 5.6% nunca siente que se le reconozca. Estos resultados destacan la importancia de fomentar un ambiente de trabajo en el que los trabajadores se sientan escuchados y valorados, ya que una parte notable aún percibe que no se le da el crédito o la atención adecuados

La figura de a continuación muestra el detalle de las preguntas incluidas en la dimensión.

Figura 11. Resultados generales dimensión “General”

Puedo expresar mis preocupaciones o hacer	En el trabajo me reconocen mis logros
---	---------------------------------------

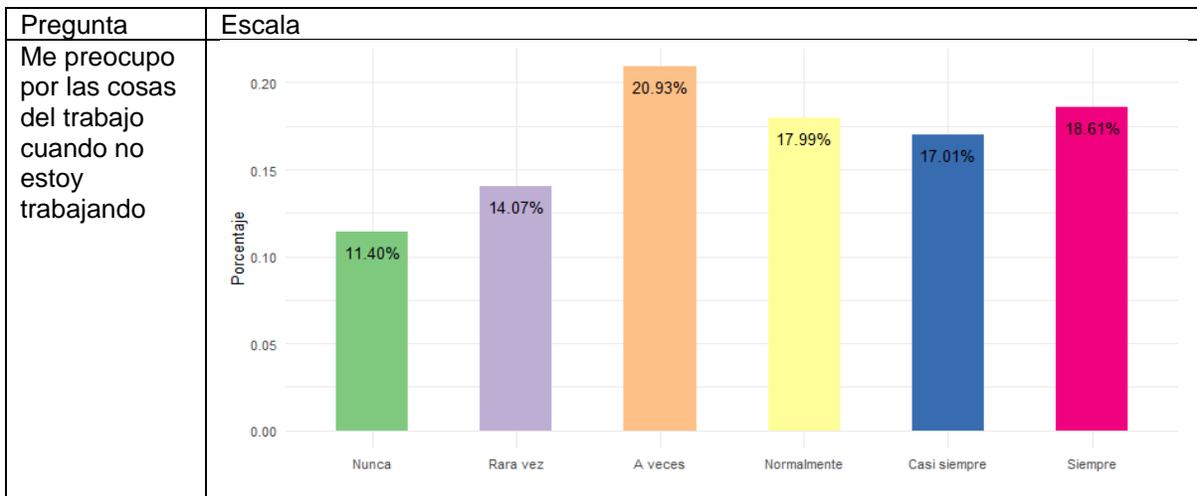


Finalmente, desde el punto de vista de la variabilidad en las respuestas, se puede concluir que la escala de medición utilizada en este estudio es apropiada para captar las percepciones de los empleados en cada una de las dimensiones evaluadas. La distribución de las respuestas a lo largo de las diferentes opciones sugiere que la escala ofrece suficiente sensibilidad para distinguir entre diferentes grados de satisfacción, control, seguridad y bienestar laboral. Este nivel de variabilidad permite obtener una visión clara y matizada de las experiencias de los empleados, lo que valida la efectividad de la escala para ser utilizada en futuras evaluaciones de clima laboral y satisfacción en el trabajo.

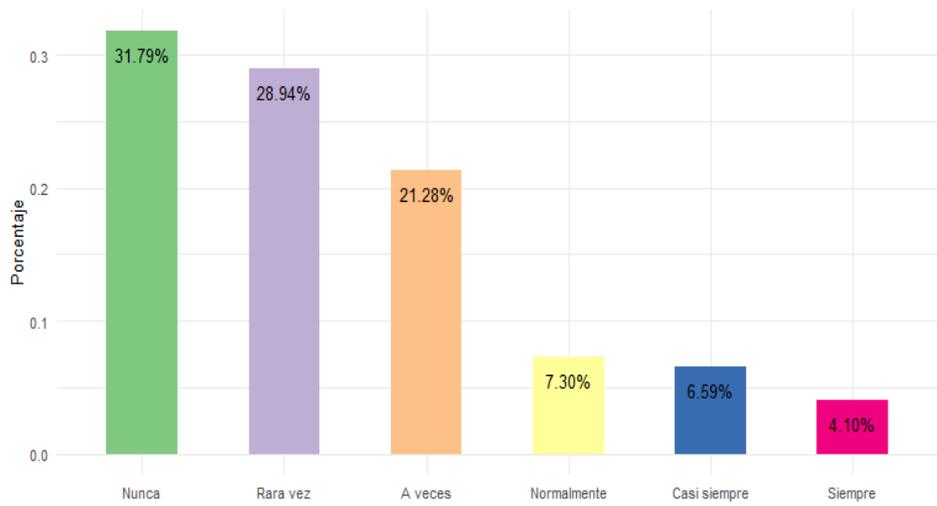
i. Confiabilidad y Validez

Antes de realizar el cálculo de las escalas del cuestionario, se debe realizar un análisis respecto a la dirección de la medición. Al respecto se encuentra con que existen siete preguntas que deben cambiar su escala:

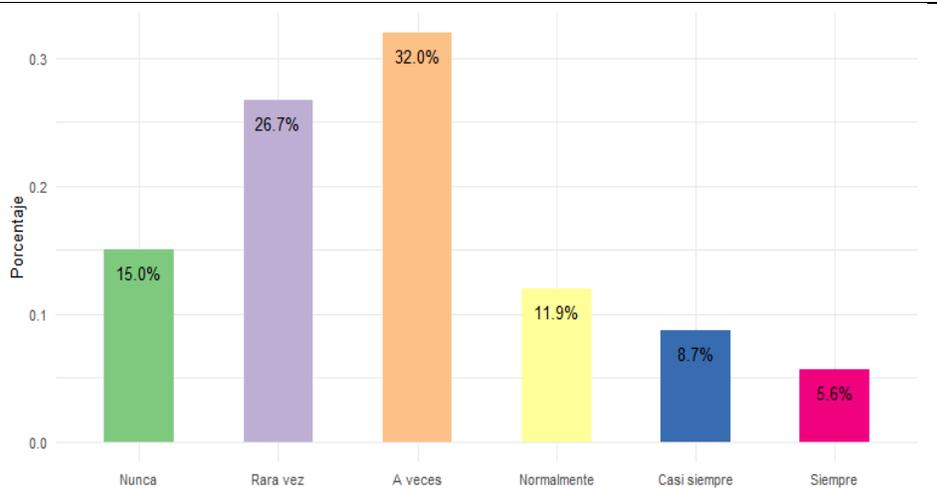
Figura 12. Preguntas con escalas invertidas.



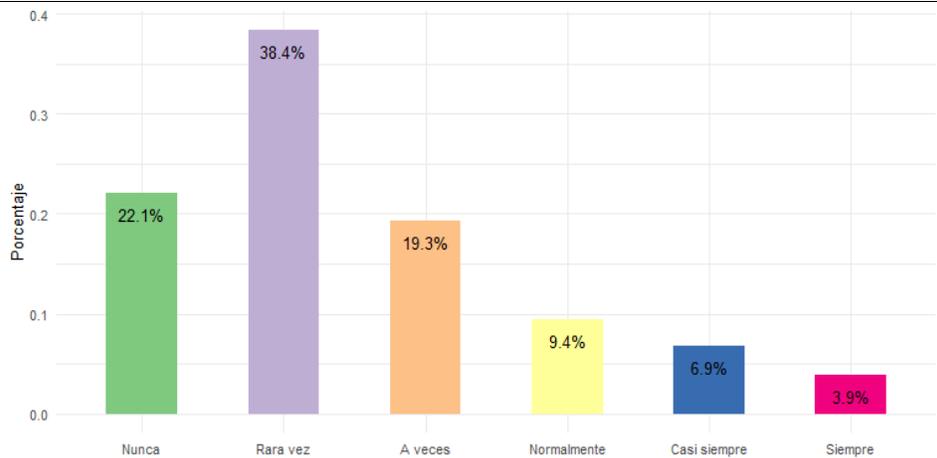
¿Se te imponen exigencias contradictorias en el trabajo?

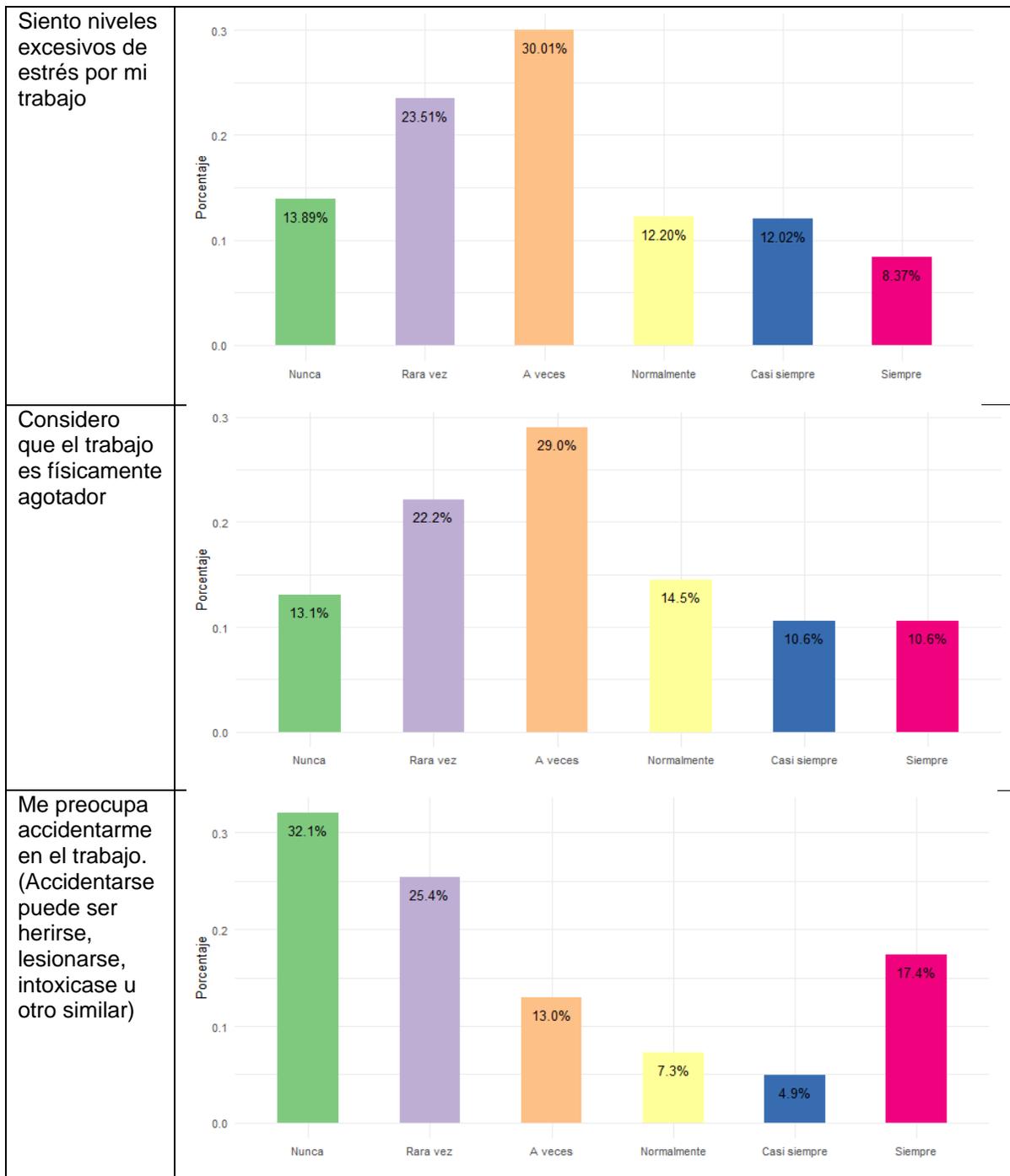


¿Tiene que hacer cosas a veces que deberían haberse hecho de una manera diferente?



¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para completar todas sus tareas laborales?





Para la identificación de las preguntas anteriormente señaladas no solo se observó la distribución, sino que se realizó un análisis de correlación identificándolas. Para estas preguntas sus escalas fueron invertidas para su análisis.

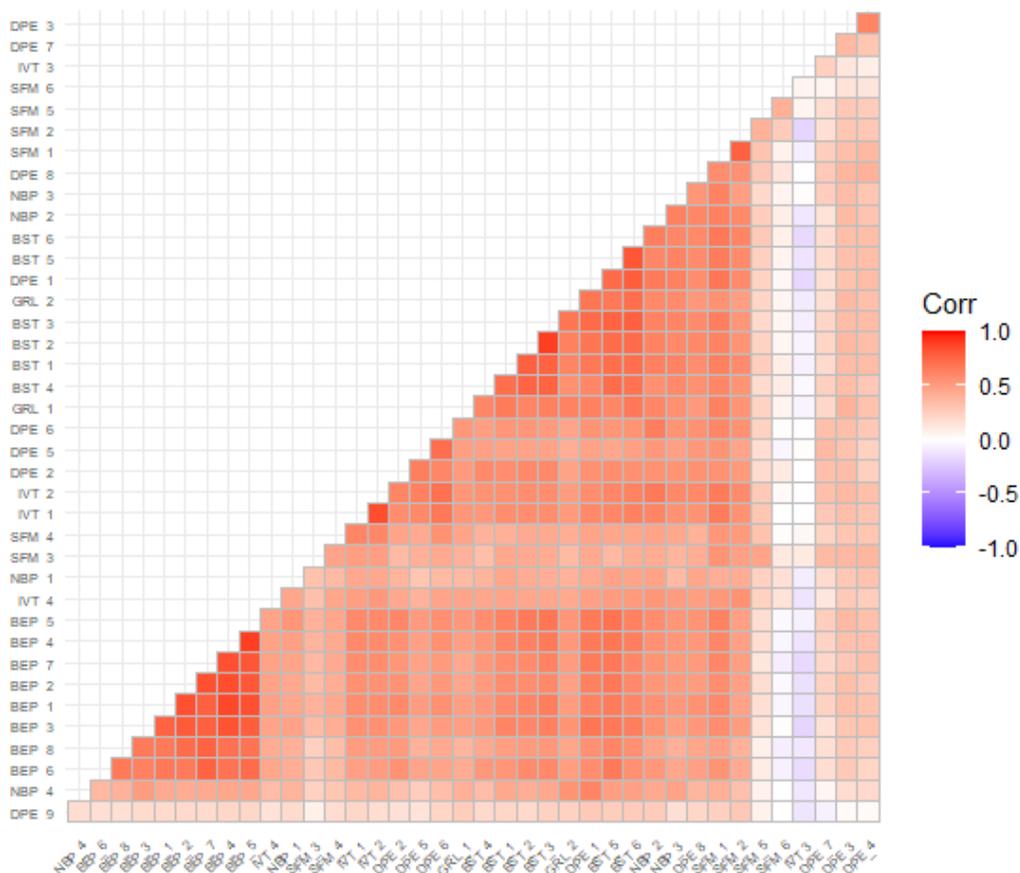
Análisis factorial exploratorio

En primer lugar, se realizó una revisión respecto a la estructura del cuestionario respecto a sus dimensiones. Para ello, se realiza una correlación poliserial debido a la naturaleza de la escala de medición de cada una de las preguntas, las que corresponde a una escala Likert.

La figura 13 muestra la matriz de correlación, donde se observa la mayoría de las preguntas

del cuestionario están correlacionadas, especialmente dentro de ciertas dimensiones como "Bienestar Emocional y Psicológico en el trabajo (BEP)" y " Diseño del puesto y experiencia laboral (DPE)", que muestran correlaciones altas, probablemente porque están midiendo el mismo constructo. Otras preguntas, como las de la categoría " Necesidades básicas para prosperar (NBP)", parecen estar menos correlacionadas con las demás, lo que sugiere que podrían estar midiendo aspectos diferentes o dimensiones separadas del cuestionario. Lo anterior es estadísticamente significativo, probado a través de prueba de esfericidad de Barlett ($p=0,0000$), permitiendo el desarrollo de un análisis factorial exploratorio.

Figura 13. Correlación Poliserial cuestionario

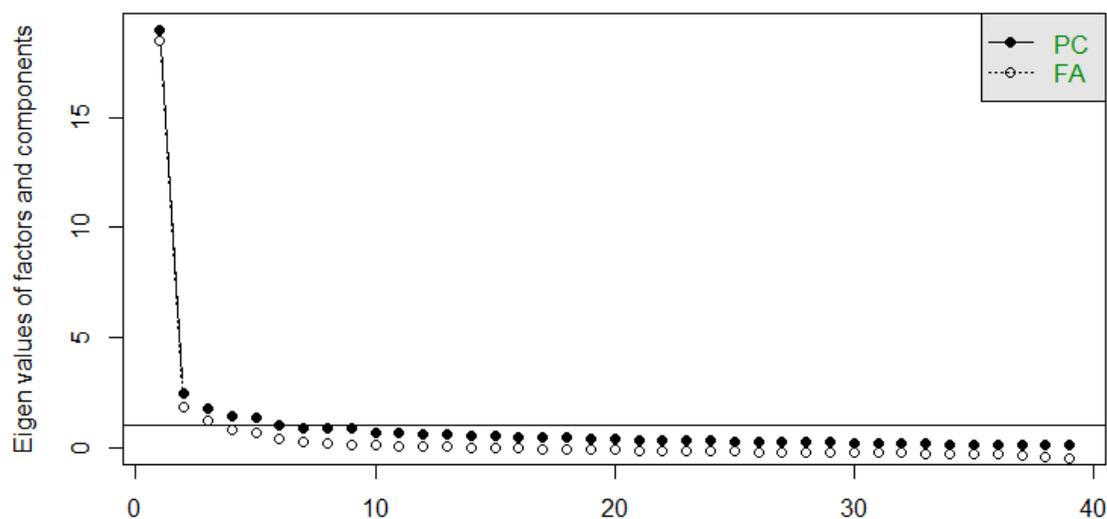


- BEP: Bienestar Emocional y Psicológico relacionado con el Trabajo
- BST: Bienestar Social en el Trabajo
- IVT: Integración Vida y Trabajo
- NBP: Necesidades básicas para prosperar
- DPE: Diseño del puesto y experiencia laboral
- SFM: Salud y bienestar físico y mental en el trabajo
- GRL: General

Para realizar el análisis factorial exploratorio AFE, se utilizó el método de componentes principales con rotación Varimax, con el objetivo de identificar las dimensiones subyacentes del cuestionario. Como parte del procedimiento, se generó un gráfico de sedimentación (figura 14) para visualizar los eigenvalores de cada factor o componente extraído, permitiendo identificar cuántos factores o componentes retienen una cantidad significativa de varianza. El

criterio común para seleccionar factores es mantener aquellos con eigenvalores mayores a 1. En este caso, el primer componente tiene un eigenvalor alto, indicando que explica una gran cantidad de la varianza, sugiriendo un factor principal. Los siguientes dos o tres componentes también muestran eigenvalores superiores a 1, lo que sugiere que son relevantes. A partir del cuarto componente, los eigenvalores disminuyen y se estabilizan cerca de cero, lo que indica que los factores adicionales no aportan varianza significativa. Así, parece razonable que más que interpretar puntajes por dimensión, aunque se obtengan resultados favorables a esta estructura, la escala de bienestar y prosperidad en el trabajo se podría medir a partir de un único puntaje, considerando también la alta correlación que tienen las preguntas que lo componen. El cálculo detallado de este puntaje se describe en el apartado de asociación.

Figura 14. Gráfico de sedimentación



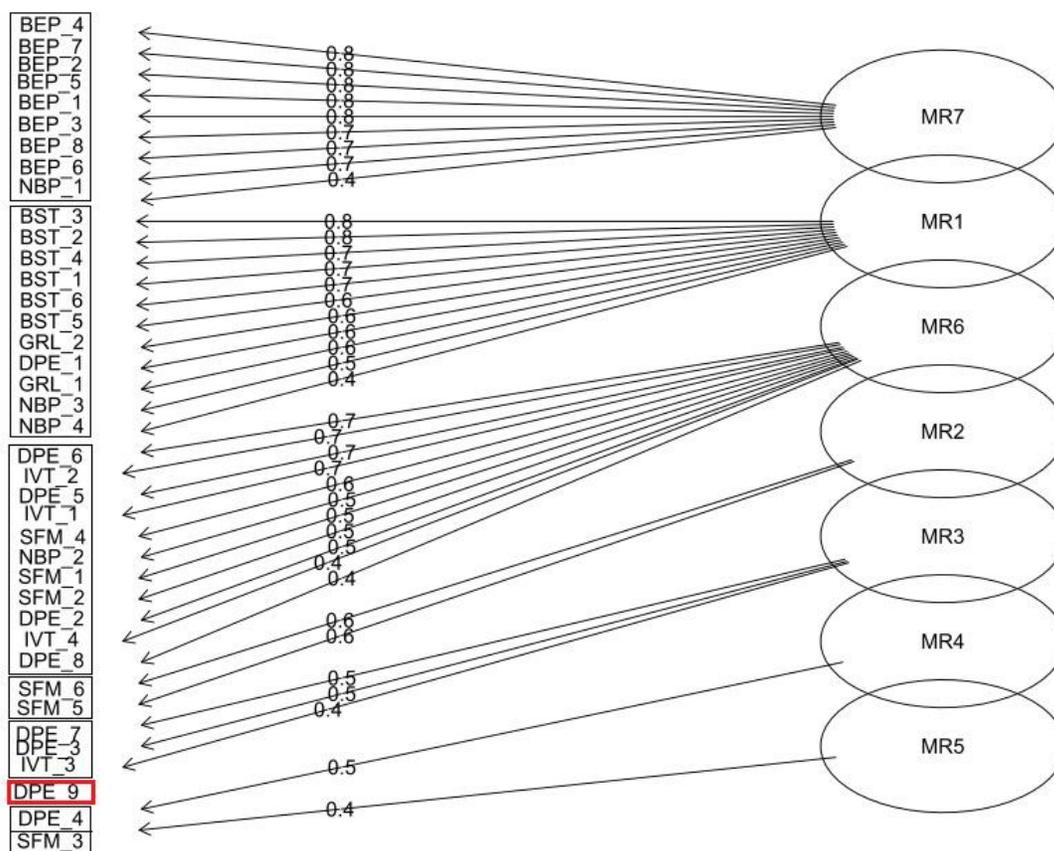
Al analizar el gráfico de la construcción de los factores basados en las dimensiones teóricas del cuestionario (figura 15), se observa que las preguntas se mezclan entre sí en relación con los constructos medidos, en este caso, bienestar y prosperidad en el trabajo. La pregunta DPE 9 no se asocia claramente con ninguna de las dimensiones identificadas, por lo que se decidió eliminarla del cálculo del puntaje para el análisis de asociación. Esta pregunta, que plantea “¿ Tiene alguna influencia en CÓMO hace su trabajo?”, parece abordar un tema similar al de otras preguntas que también se centran en la influencia que tienen los trabajadores respecto al control sobre las actividades que estos realizan a diario.

Sin embargo, al mantener cinco dimensiones se logra explicar 60% de la varianza, con seis dimensiones, un 63% y con siete dimensiones, correspondiente a la propuesta teórica del cuestionario, se logra explicar un 64% de la varianza, en contraste con tener una sola (47,5%), lo que refleja una estructura factorial aceptable.

Con el fin de evaluar la consistencia interna del constructo medido por el cuestionario, se calculó el indicador de Alfa de Cronbach, considerando la eliminación de la pregunta previamente mencionada. El resultado de este análisis arrojó un valor de 0.95, lo que indica

una excelente consistencia interna entre los ítems restantes, reafirmando la robustez de un puntaje general de medición del bienestar y prosperidad en el trabajo. Este alto valor sugiere que las preguntas miden de manera coherente este mismo constructo y que la eliminación de la pregunta señalada contribuyó a mejorar la fiabilidad general del cuestionario.

Figura 15. Estructura con siete factores según dimensiones teóricas



Nota: MR es "Minimum Residual" y se refiere a los factores extraídos o componentes rotados.

Resultados globales del cuestionario

ii. Análisis descriptivo

Condiciones de empleo

En cuanto a la situación laboral de los 1,123 trabajadores encuestados, se observa que la mayoría, el 96.7% (1,086), tiene un contrato de trabajo indefinido. Un 2.8% (32) trabaja bajo un contrato a plazo fijo, mientras que un número muy reducido tiene contratos de aprendizaje (0.2%, 2 personas). Esto refleja que la mayoría de los encuestados goza de estabilidad laboral en sus empleos actuales. Solo un pequeño grupo reporta no saber su tipo de contrato (0.3%, 3 personas), lo que sugiere que prácticamente todos los trabajadores conocen las condiciones de su contrato.

Respecto a si este es su primer trabajo, la gran mayoría de los encuestados, el 90.7% (1,019), respondió que no, mientras que el 9.1% (102) señaló que sí lo es. Esto sugiere que la mayoría tiene experiencia laboral previa, lo que podría influir en su percepción sobre las condiciones y estabilidad de su trabajo actual.

Al analizar la responsabilidad en su trabajo, el 97% (672) indicó que no supervisa el trabajo de otros empleados, lo que sugiere que la mayoría se encuentra en posiciones sin cargos de jefatura o responsabilidad sobre otros. Solo un pequeño porcentaje supervisa a otros, y algunos no saben o no respondieron a esta pregunta.

En términos de la relación con sus supervisores, el 92.8% (1,042) indicó que reciben órdenes y supervisión directa de alguien que trabaja en la misma empresa. Solo el 5.5% (62) respondió que su supervisor es externo a la empresa, lo que sugiere que, en la mayoría de los casos, el liderazgo y la supervisión provienen de dentro de la organización.

En relación con la estabilidad de su empleo, el 99.3% (1,115) de los trabajadores afirmó que su trabajo es permanente y continuo durante todo el año. Solo el 0.7% (8) de los encuestados indicó que su trabajo es de temporada o estacional, lo que subraya que la gran mayoría tiene un empleo continuo.

Sobre la antigüedad en sus empleos, el 35.2% (395) de los trabajadores ha estado en su trabajo actual durante 10 años o más, lo que refleja un alto grado de estabilidad laboral. Un 23.1% (259) ha trabajado entre 5 y 10 años, mientras que un 18.3% (206) lleva entre 1 y 3 años en su empleo. Menos de un cuarto de la muestra (14.2%) ha trabajado menos de un año en su actual puesto.

En cuanto al tipo de remuneración, el 35.2% (395) recibe un salario fijo mensual, mientras que el 38.4% (431) tiene una mayor parte de su salario como fijo. Un 18.2% (204) indicó que la mayor parte de su salario es variable, y el 8.3% (93) tiene un salario totalmente variable. Esto indica una combinación entre remuneraciones fijas y variables dentro de la muestra.

Finalmente, respecto a si los trabajadores tienen otro empleo remunerado además de su trabajo principal, la mayoría, el 91% (1,022), afirmó no tener otros empleos. Solo un 9% tiene algún otro trabajo remunerado, ya sea de manera habitual, ocasional o de temporada. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores se concentra en un solo empleo, lo que podría estar relacionado con la estabilidad que la mayoría reporta en sus actuales puestos de trabajo.

Esta descripción refleja una alta estabilidad laboral en términos de tipo de contrato, permanencia en el empleo y responsabilidad en el puesto, lo que proporciona un contexto claro para entender la situación laboral de los trabajadores encuestados y su percepción sobre sus condiciones de trabajo.

Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo, la encuesta revela que un 83% (928) de los encuestados no utiliza herramientas manuales como tijeras, martillos o cuchillos, mientras

que el 17% (195) sí emplea este tipo de herramientas en su trabajo diario. En relación con las herramientas eléctricas, el 87% (982) indicó no utilizarlas, y solo el 13% (141) las usa. En cuanto al uso de maquinaria pesada o equipos como tractores o montacargas, el 90% (1,006) de los trabajadores no los utiliza, mientras que el 10% (117) sí lo hace. Sin embargo, el uso de computadores, celulares y fotocopiadoras es más frecuente, con un 85% (949) de los encuestados utilizándolos en su trabajo.

La exposición a condiciones físicas adversas también es una variable importante. El 26% (290) de los trabajadores nunca está expuesto a condiciones físicas adversas como frío, calor, contaminación o ruido, mientras que el 24% (271) siempre lo está. Un 20% (221) rara vez experimenta estas condiciones, y el 18% (201) lo hace algunas veces. Esto indica que una proporción significativa de trabajadores enfrenta entornos laborales que pueden ser perjudiciales para la salud física.

En cuanto a la exposición a sustancias químicas peligrosas como solventes, ácidos o pesticidas, la mayoría, un 62% (696), indicó no estar nunca expuesto a ellas. Sin embargo, un 6.8% (76) reportó estar siempre expuesto, y el 17% (190) rara vez se enfrenta a estas sustancias. En relación con la adopción de posturas incómodas o la realización de movimientos repetitivos, el 52% (588) nunca se ve obligado a hacerlo, pero el 11% (125) lo experimenta constantemente.

El uso de elementos de protección personal también es significativo. El 49% (551) de los encuestados utiliza casco, y el 51% (572) no lo hace. Solo el 35% (398) usa protectores auditivos, y un 31% (348) emplea algún tipo de protección respiratoria. Sin embargo, el uso de calzado de seguridad es mucho más común, con un 68% (759) de los trabajadores reportando que utilizan este tipo de protección, lo que refleja medidas importantes de seguridad en aquellos ámbitos laborales.

Riesgo psicosocial

En cuanto al riesgo psicosocial, un área clave del estudio, el 85% (953) de los trabajadores afirmó que no ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su edad, aunque un 10% (114) sí lo ha experimentado. De manera similar, el 86% (963) no percibió haber sido discriminado por su sexo, mientras que un 11% (129) sí reportó haber sufrido esta forma de discriminación.

Respecto al trato autoritario o violento, el 76% (217) de los encuestados rara vez se ha sentido tratado de esa manera, pero un 5.3% (15) reportó haberlo experimentado con frecuencia. Además, el 16% (84) de los trabajadores indicó que constantemente se siente reemplazable en su trabajo, lo que puede generar inseguridad y tensión emocional.

Un aspecto crítico del riesgo psicosocial es el miedo a reclamar por mejores condiciones laborales. El 13% (77) de los encuestados siempre ha sentido este miedo, y un 25% (151) lo ha sentido casi siempre, lo que indica que más de un tercio de los trabajadores se siente inseguro al momento de expresar sus inquietudes sobre las condiciones laborales. Estos resultados ponen de manifiesto que una proporción considerable de los encuestados enfrenta condiciones laborales que pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad.

Salud y bienestar

En el apartado de salud y bienestar, se observa que un 51.3% (576) de los trabajadores reportó sentirse siempre físicamente seguro en su trabajo, mientras que el 3.1% (35) nunca ha experimentado esta sensación de seguridad física. En términos de seguridad psicológica, el 42.7% (480) de los encuestados siempre se siente seguro en este aspecto, mientras que el 3.4% (38) nunca lo ha hecho.

El nivel de estrés laboral es un factor importante. El 30% (337) de los trabajadores manifestó que a veces siente niveles excesivos de estrés debido a su trabajo, mientras que un 8.4% (94) siempre se siente estresado. Además, el 45.9% (516) afirmó que nunca ha sentido que no puede superar sus dificultades en el trabajo, aunque un 4.1% (46) ha experimentado este sentimiento de manera constante.

Un indicador clave del bienestar es la capacidad para disfrutar de actividades cotidianas fuera del trabajo. El 61.8% (694) indicó que ha podido disfrutar de sus actividades diarias tanto como de costumbre, mientras que un 3.6% (40) reportó que ha disfrutado mucho menos de lo habitual, lo que sugiere que una parte de los trabajadores podría estar experimentando dificultades para desconectar de las tensiones del trabajo en su vida personal.

Finalmente, en términos de felicidad y satisfacción, el 64.8% (728) de los encuestados reportó sentirse igual de feliz que lo habitual considerando todas las circunstancias, mientras que un 9.1% (102) afirmó sentirse menos feliz que lo habitual, lo que refleja un impacto del trabajo sobre la satisfacción general de los empleados.

Esta sección refleja tanto las condiciones físicas y de seguridad en el entorno de trabajo como los factores psicosociales que afectan el bienestar mental y físico de los trabajadores, con una proporción significativa que enfrenta riesgos y tensiones que impactan su salud general.

iii. Asociación de la información

Se realizó un análisis bivariado de la información obtenida identificándose diversas asociaciones significativas entre factores demográficos, laborales y de entorno, y el nivel de bienestar o prosperidad en el trabajo, medido como una media de los resultados de todas las preguntas correspondientes a la escala de bienestar y prosperidad en el trabajo.

Cálculo del puntaje de prosperidad

Para la definición del constructo medido por el cuestionario se consideró la definición original del concepto “Thriving from work”: “un estado de bienestar mental, físico y social, en el cual las experiencias de los trabajadores en el trabajo y en las condiciones de trabajo les permiten prosperar en su vida en general, contribuyendo a su capacidad para lograr todo su potencial en su trabajo, hogar y comunidad” (Peters et al, 2022). Sin embargo, considerando los resultados del panel de expertos, este concepto es denominado “Bienestar y prosperidad en el trabajo”.

Respecto al cálculo del puntaje, Gundersen, Peters, Neidlinger y Wagner (2024) proponen un enfoque flexible y adaptable basado en tres metodologías principales:

- Puntaje Sumado: Consiste en sumar los valores de las respuestas de cada ítem, proporcionando un puntaje continuo. En el cuestionario aplicado, la escala varía de 38 a 228, considerando 38 preguntas. Este método se propone como el más simple y adecuado para la mayoría de los usos prácticos y de investigación, y no se recomienda para estudios psicométricos complejos.
- Puntaje Estandarizado (T-test Scoring): Centra los puntajes alrededor de una media de 50 con una desviación estándar de 10, permitiendo comparaciones entre diferentes grupos de trabajadores o estudios.
- Puntaje Basado en Modelos IRT (Teoría de Respuesta al Ítem): Utiliza modelos avanzados que consideran el rendimiento y la precisión de medición de cada ítem, proporcionando puntajes más precisos.

Aunque según los autores las tres metodologías tienen un desempeño similar, el puntaje sumado es recomendado como opción principal para usos generales en investigación y práctica, mientras que el enfoque basado en IRT es ideal para análisis más detallados.

Así, se consideró el uso del puntaje sumado para evaluar la asociación de “Bienestar y prosperidad en el trabajo” y variables relevantes de los trabajadores. Este corresponde a un ejercicio cuyo objetivo fue explorar cómo distintas condiciones afectan la percepción de prosperidad y bienestar laboral de los trabajadores. A continuación, se describen las principales asociaciones que resultaron estadísticamente significativas en el análisis de varianza (ANOVA).

Tiempo en el trabajo y prosperidad laboral

Uno de los primeros análisis realizados fue la relación entre la antigüedad en el trabajo (*¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?*) y el nivel de bienestar o prosperidad en el trabajo. Los resultados del ANOVA revelaron una diferencia significativa en la percepción de bienestar según el tiempo que los trabajadores llevan en su empleo (p -valor de $1.67e-05$). Los resultados muestran que aquellos trabajadores que tienen más tiempo en sus empleos tienden a reportar mayores niveles de prosperidad en comparación con los que llevan menos tiempo. Esta asociación refleja cómo el tiempo en el empleo puede incrementar la sensación de estabilidad, experiencia y crecimiento, elementos que contribuyen al bienestar percibido en el entorno laboral.

Estructura de los ingresos y prosperidad laboral

La estructura de los ingresos de los trabajadores (*En su trabajo actual, ¿La remuneración, salario o lo que Ud. gana por su trabajo es?*) también mostró una influencia no significativa, pero marginal, en su bienestar o prosperidad en el trabajo (p -valor= $0,0538$). Los resultados indicaron diferencias en la percepción de prosperidad dependiendo de si los trabajadores recibían un salario fijo, variable o una combinación de ambos. Así, los trabajadores con salarios predominantemente fijos tienden a reportar niveles más altos de prosperidad laboral en comparación con aquellos con salarios variables. Aunque no alcanzó el nivel tradicional

de significancia, esta tendencia refleja cómo la previsibilidad y estabilidad en los ingresos influyen en el bienestar percibido.

Cobertura de necesidades básicas y prosperidad laboral

Una de las asociaciones más fuertes encontradas en el análisis fue entre la capacidad del salario para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores (*¿Su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares?*) y su percepción de prosperidad laboral (p -valor= $2e-16$). Los resultados revelaron una clara relación entre la suficiencia del salario y el nivel de bienestar. Los trabajadores que indicaron que su salario siempre cubre sus necesidades reportaron niveles significativamente más altos de prosperidad, mientras que aquellos cuyo salario rara vez o nunca es suficiente mostraron niveles mucho más bajos. Esta asociación destaca la importancia de salarios adecuados como un factor clave para el bienestar y prosperidad en el trabajo.

Condiciones del entorno laboral: clima extremo y violencia

El entorno laboral (*¿En los alrededores de su trabajo existen las siguientes situaciones?...*) también mostró ser un factor importante en la percepción de prosperidad. En particular, la exposición a climas extremos se asoció significativamente con menores niveles de bienestar laboral (p -valor= $7.85e-05$). Los trabajadores expuestos a condiciones climáticas adversas reportaron percepciones de prosperidad significativamente menores en comparación con aquellos que no enfrentaban dichas condiciones.

De manera similar, la inseguridad y violencia en el lugar de trabajo también se relacionó con una menor prosperidad laboral (p -valor= $4.68e-06$). Los resultados muestran que los trabajadores que enfrentan situaciones de inseguridad o violencia en el entorno laboral tienden a tener una percepción más negativa de su prosperidad. Estas asociaciones subrayan la importancia de un entorno de trabajo seguro y controlado para fomentar el bienestar y la prosperidad en el trabajo.

Impacto del acoso sexual en la prosperidad laboral

El análisis mostró que la presencia de acoso sexual (*En los últimos 12 meses, en su trabajo ¿Alguien que conozca o usted ha sido objeto de acoso sexual por parte de clientes, usuarios u otras personas de su trabajo, excepto compañeros o superiores? Acoso sexual*) en el lugar de trabajo tiene un impacto significativo en la percepción de prosperidad laboral (p -valor= $2e-16$). Los resultados indicaron que los trabajadores que han experimentado acoso sexual reportan niveles considerablemente más bajos de bienestar y prosperidad en el trabajo en comparación con aquellos que no lo han sufrido. Esta asociación subraya la necesidad de políticas efectivas para prevenir el acoso sexual, dado su impacto en el bienestar de los empleados.

Estado de salud general y prosperidad laboral

El estado de salud general (*En general, usted diría que su salud esta...*) de los trabajadores también se asoció significativamente con su nivel de bienestar en el trabajo (p -valor= $2e-16$).

Lo anterior indica que los trabajadores que reportan un mejor estado de salud general tienden a percibir mayores niveles de prosperidad en el trabajo. Esta relación probablemente se debe a que una mejor salud permite a los empleados desempeñarse de manera más eficiente y con menos estrés, lo que incrementa su percepción de bienestar y prosperidad en el entorno laboral.

Ingresos familiares y prosperidad laboral

La cantidad de dinero que entra al hogar (*Cómo se siente con... Cantidad de dinero que entra al hogar*) mostró una relación significativa con el nivel de prosperidad laboral (p -valor=2e-16). Los resultados indicaron que los trabajadores que perciben mayores ingresos familiares tienden a reportar mayores niveles de bienestar en el trabajo. Esta asociación destaca cómo los ingresos totales del hogar, más allá del salario individual, contribuyen a la percepción de prosperidad.

Responsabilidades de cuidado y prosperidad laboral

Finalmente, el análisis mostró que la responsabilidad de cuidados (*¿Usted, aparte de su trabajo, tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?*) tiene una influencia significativa en la percepción de prosperidad en el trabajo (p -valor= 0.0183). En este caso, los resultados indican que aquellos trabajadores que tienen a su cargo el cuidado de niños o adultos mayores tienden a reportar menores niveles de bienestar y prosperidad en el trabajo en comparación con aquellos que no tienen dicha responsabilidad. Esto sugiere que las cargas adicionales fuera del trabajo pueden afectar negativamente la percepción de prosperidad laboral.

Los resultados revelan que el bienestar y la prosperidad laboral están significativamente influenciados por factores como el tiempo en el empleo, la suficiencia del salario, las condiciones del entorno laboral, el estado de salud y las responsabilidades familiares. Estos hallazgos refuerzan la importancia de abordar tanto los factores laborales como los personales para promover un entorno de trabajo que fomente el bienestar integral de los trabajadores.

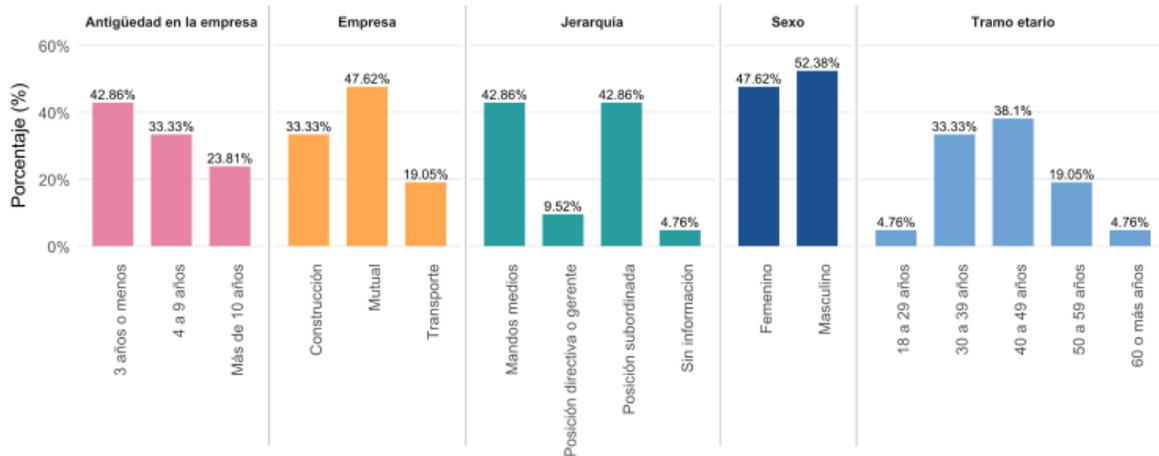
5. Proceso participativo para la generación de recomendaciones: Concept Mapping

En esta sección se presentarán los resultados de los análisis correspondientes a la aplicación de la metodología de Concept Mapping en el marco del presente estudio.

Como fue señalado en la sección de Metodología, la lista de ideas emergentes analizadas ascendió a un total de 44 (ver anexo 6) y el número de participantes en las etapas de agrupación y valoración (*sorting* y *rating*), fue de 21 trabajadores de empresas de los rubros de la Construcción y Transporte y trabajadores de distintas áreas de Mutual de Seguridad.

La figura 16 de a continuación presenta una caracterización sociodemográfica de los participantes

Figura 16. Características sociodemográficas y laborales de los participantes del proceso de agrupación y valoración



Fuente: Elaboración propia

En términos de antigüedad en la empresa, el 42,86% de los participantes del Concept Mapping tiene 3 años o menos, el 33,33% posee una antigüedad entre 4 y 9 años en la empresa, y el 23,81% tiene más de 10 años en su respectiva organización.

Con respecto al tipo de empresa, el 47,62% de los trabajadores participantes en el sorting y rating pertenecía a Mutual de Seguridad, mientras que el 33,33% labora en la empresa de Construcción y el 19,05% en la empresa de Transporte.

En cuanto a la jerarquía laboral, los participantes se dividen de manera equitativa entre quienes ocupan una posición de mandos medios (42,86%) y quienes tienen una posición subordinada (42,86%). Luego, un 9,52% de la muestra tenía una posición directiva o de gerencia. Una trabajadora no proporcionó información sobre su puesto de trabajo.

En relación con el sexo, el 52,38% de los participantes son hombres, mientras que el 47,62% son mujeres.

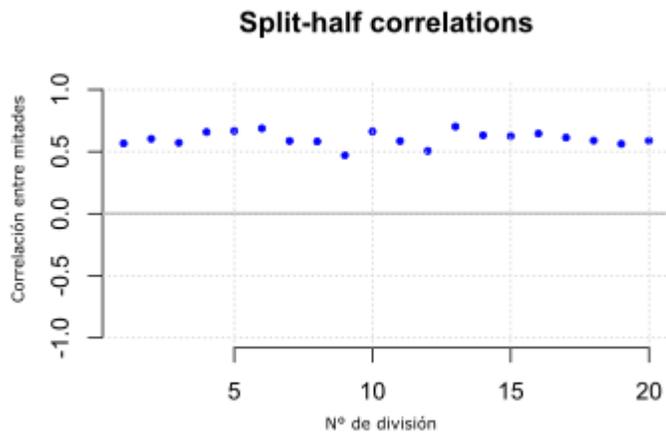
Finalmente, en lo que concierne al tramo etario, el grupo más representado tiene entre 30 y 39 años (33,33%) y entre 40 y 49 años (38,1%), seguido por un 19,05% en la franja de 50 a 59 años. Un 4,76% de los participantes tiene entre 18 y 29 años, y otro 4,76% pertenece al grupo de 60 años o más.

El paso siguiente corresponde a la elaboración del mapa de posicionamiento de las 44 ideas emergentes analizadas (*point map*), ello es presentado en la figura 17. Para extraer conclusiones sobre la consistencia en la clasificación de los participantes a partir del mapa bidimensional, debemos tener una estimación de la fiabilidad o coherencia del mapa. Esto se consigue comprobando cuánto varía el mapa cuando utilizamos submuestras aleatorias del conjunto de clasificadores.

En uno de estos métodos, denominado «split-half», los clasificadores se dividen en dos grupos, se obtienen los mapas bidimensionales de cada grupo y se comprueba la correlación

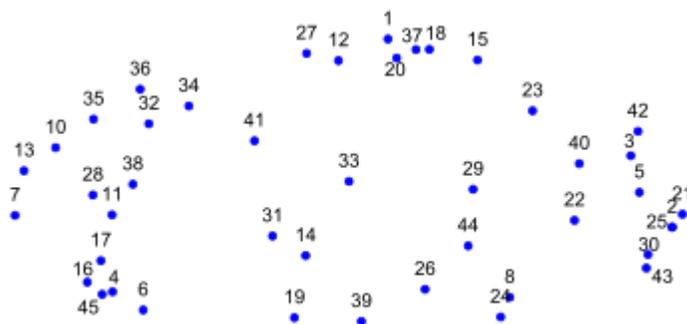
entre ellos. Un alto grado de correlación indica que el mapa es fiable y coherente. Calcular y promediar todas las fiabilidades de las mitades divididas es equivalente, en algunas condiciones, al cálculo del alfa de Cronbach (Cho y Chun 2018). En este método se divide el conjunto de participantes en dos subconjuntos, realizamos MDS en cada mitad y obtenemos la matriz de distancias bidimensional de cada mitad. A continuación, calculamos la correlación entre las matrices de distancia. Esta operación se repite 20 veces, se obtiene el coeficiente de correlación medio y se presenta un gráfico con los 20 coeficientes de correlación.

Figura 17. Correlaciones “split-half” de la clasificación realizada



El resultado de este análisis presenta una correlación alta entre las muestras aleatorias lo que corresponde a una buena coherencia entre los clasificadores de las ideas, por lo que el resultado presentado en el mapa de posicionamiento es robusto. De acuerdo con la literatura, se espera que para proyectos que utilizan concept mapping, se obtengan correlaciones cercanas o superiores a 0,5 (Bar, 2017). A continuación, se presenta el gráfico de posicionamiento de las ideas.

Figura 18. Mapa de posicionamiento de ideas emergentes (point map)



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Al observar en mayor detalle el mapa, es posible identificar grupos de ideas más cercanas en ciertas zonas del mapa, lo cual se estima mediante el análisis de escalamiento multidimensional de la matriz de similitud. Para llevar a cabo este análisis de escalamiento

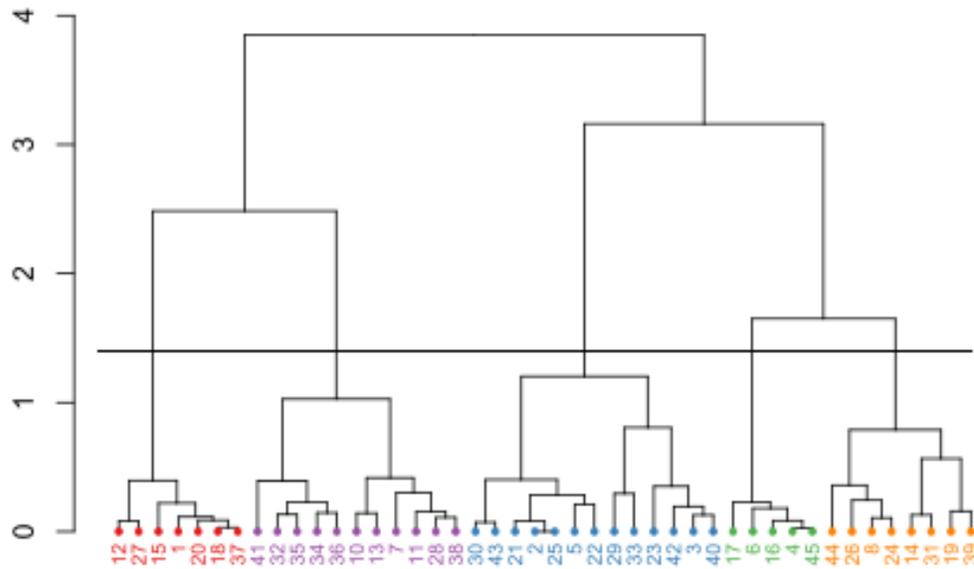
multidimensional, el software utilizado calcula la matriz de similitud a partir del proceso de agrupación realizado por los participantes y, mediante procesos iterativos, posiciona en el mapa las distintas ideas de modo tal de representar lo más cercanamente posible la matriz original de datos.

Si se observa por ejemplo la zona central-superior del mapa, existe un grupo conformado por las ideas *1. Generar espacios de trabajo equipados y con buena iluminación; 12. Mejorar las condiciones de seguridad; 15. Contar con las herramientas, materiales y dispositivos necesarios para ejecutar de mejor manera la tarea; 18. Mejoras de infraestructura; 20. Mejorar accesibilidad para trabajadores con discapacidad; 27. Que se cultive una cultura de poco ruido, sobre todo en las plantas abiertas donde trabajan muchas personas; y 37. Tener salas de reuniones equipadas con condiciones confortables.* La conformación de este grupo de ideas, y la razón por la cual éstas se observan más cercanas entre sí en el mapa, se explica porque más personas de las participantes en la sesión de agrupación (*sorting*) decidieron que esas ideas tenían algo en común y, por ende, optaron por agruparlas juntas. Al leer las ideas que conforman el grupo, esta agrupación pareciera tener sentido por cuanto la mayoría de ellas dicen relación con propuestas asociadas con infraestructura y accesibilidad.

Al continuar analizando otras zonas del mapa, se observan también claramente otros grupos de ideas, así como ideas que se encuentran muy alejadas de otras. Si se toma como ejemplo una de las ideas del grupo analizado anteriormente, por ejemplo la idea *1. Generar espacios de trabajo equipados y con buena iluminación*, es posible observar su lejanía con respecto a la idea *45. Promover el deporte* ubicada en el otro extremo del mapa. Esto, al contrario de lo que ocurría en el caso anterior, se explicaría porque muy pocos, o ninguno, de los participantes del proceso de agrupación (*sorting*) consideraron que esas ideas tenían relación y, por ende, no las agruparon juntas al momento de conformar sus grupos de ideas similares. Esto tiene sentido en la medida la idea 45 refiere más a hábitos saludables y la idea 1 a infraestructura.

Es de esta forma como el mapa de posicionamiento de ideas se va conformando y permitiendo identificar estas zonas de ideas similares, lo cual da paso a la conformación de clústeres tal como es posible observar en la figura 19. A partir de una discusión del equipo investigador, considerando el dendrograma resultante y el análisis de la suma de cuadrado de los clúster se definió un total de 5 clúster.

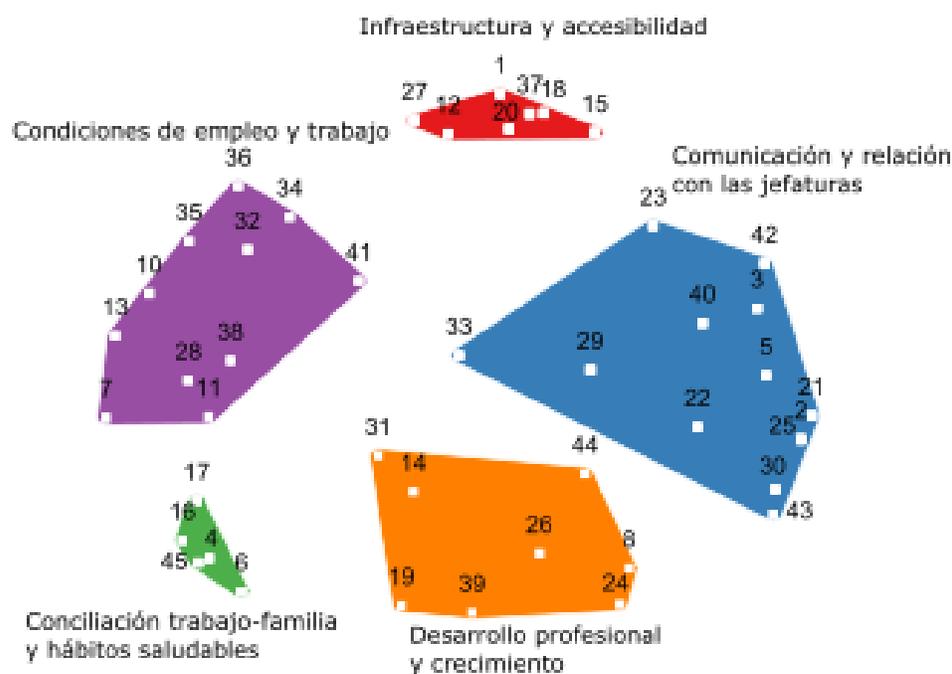
Figura 19. Dendrograma con la definición del número de clústeres seleccionados



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Luego, la figura 20 muestra su delimitación y contenido. Estos clústeres de ideas orientarán el diseño de las propuestas para fomentar el bienestar y prosperidad en los lugares de trabajo y que será presentada en detalle en el apartado a continuación. El detalle de los clúster y las ideas específicas que contiene cada uno de estos se presenta en el Anexo 12.

Figura 20. Mapa de clústers



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

El primer clúster identificado ha sido denominado *Infraestructura y accesibilidad*. Este grupo está conformado por un total de 7 de las ideas emergentes, las cuales dicen relación a cambios propuestos respecto de los entornos de trabajo y las adaptaciones necesarias para mejorar la realización de tareas, además refiere a las herramientas con las que cuentan los trabajadores para desarrollar sus tareas.

El segundo clúster fue denominado *Comunicación y relación con las jefaturas*, agrupando en él un total de 13 ideas emergentes. Dentro de las ideas que emergen en el presente grupo se observan tanto ideas que buscan mejorar el trato recibido por los trabajadores de parte de sus jefaturas, así como ideas generales para mejorar la comunicación en los lugares de trabajo. En estas ideas se observa una voluntad por garantizar lugares de trabajo en que los tratos se den en un marco de respeto y donde se comunique oportunamente los principios y expectativas de la empresa a sus trabajadores.

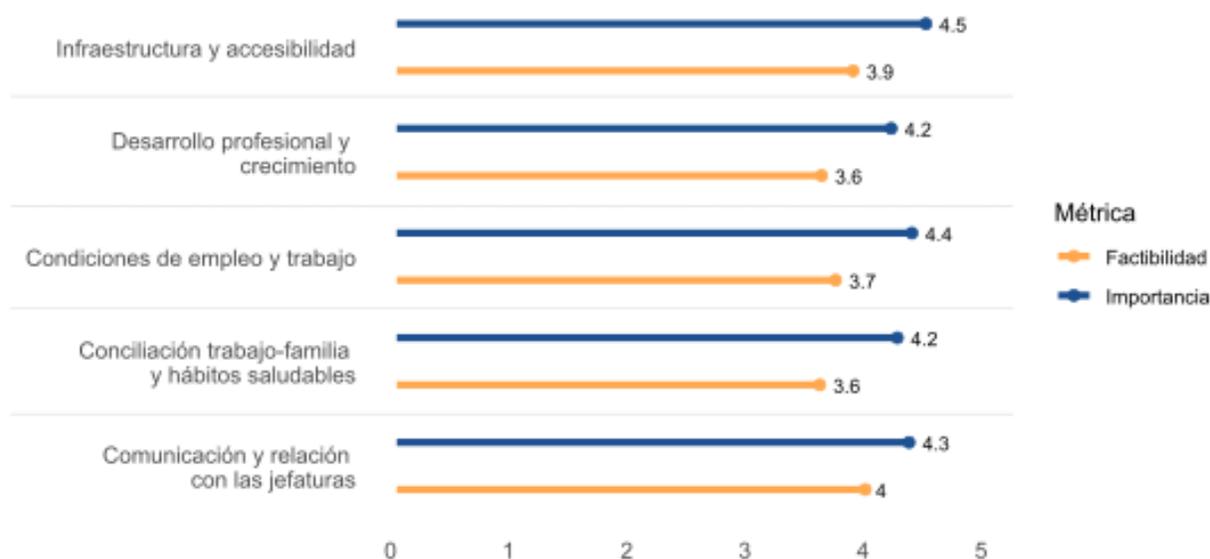
El tercer clúster se denominó *Conciliación trabajo-familia y hábitos saludables*. Este clúster agrupa un total de 5 ideas que, por un lado, buscan equilibrar las responsabilidades familiares y personales de los trabajadores con su trabajo y, por otro lado, buscan propiciar iniciativas recreativas y deportivas que permitan el desarrollo de actividad física y alimentación saludables.

El cuarto clúster, se denominó *Condiciones de empleo y trabajo* y agrupa 11 propuestas de los trabajadores. Por un lado, estas ideas principalmente incluyen modificaciones a las condiciones contractuales de los trabajadores, que refieren a la jornada laboral, los salarios, el descanso y las condiciones en las que se realiza la labor. Por otro lado, este clúster tiene ideas orientadas a mejorar las condiciones en que se realizan las labores, donde, por ejemplo,

se proponen modificaciones a las cargas de trabajo y el respeto de ciertos derechos de los trabajadores.

Por último, el quinto clúster agrupó 8 ideas y se nombró *Desarrollo profesional y crecimiento*. Estas ideas refieren, por una parte, a las posibilidades de ascenso y crecimiento dentro de las empresas, principalmente considerando un mayor reconocimiento de la trayectoria. Por otra parte, algunas ideas refieren a los mecanismos de ingreso a la empresa, y los espacios que se construyen para el involucramiento de los trabajadores en la empresa.

Figura 21. Media de Rating de importancia y factibilidad según clúster



Fuente: Elaboración propia

En términos de la evaluación general de estos clúster, la figura 21 presenta la media de los resultados del proceso de *rating* de importancia y factibilidad según clúster. Se debe considerar que la escala utilizada para la aplicación del rating tuvo que ser modificada por los requerimientos del programa. Este programa consideraba el uso de rating que van de 1 a 5, por lo que se debía ajustar la escala inicialmente utilizada. Para la realización del ajuste las categorías centrales (2-3 y 5-6) fueron agrupadas en una misma categoría. Esta decisión se tomó en virtud que con ellos los datos presentaban una variabilidad más similar a la de los datos originales levantados por los trabajadores. En términos generales se observa que los promedios de Importancia (azul oscuro) son consistentemente más altos que los de Factibilidad (naranja).

Como se reporta para el clúster de *Infraestructura y accesibilidad* la media de importancia fue de 4,5 y la media de factibilidad de 3,9. Este clúster presentó la evaluación de importancia más alta de todos los clúster. Por su parte, para los clúster de *Desarrollo profesional y crecimiento* y el de *Conciliación trabajo-familia y hábitos saludables* se observó la evaluación más baja tanto de importancia como de factibilidad. Ambos clúster tuvieron una media de 4,2 en importancia y 3,6 en factibilidad respectivamente.

Luego, el clúster de *Condiciones de empleo y trabajo* tuvo una evaluación media de 4,4 de importancia y 3,7 de factibilidad, siendo ligeramente más importante y factible que los

clústeres previamente señalados. Por último el clúster de *Comunicación y relación con las jefaturas* fue el que presentó la evaluación media más alta de factibilidad, alcanzando 4. En términos de importancia, este clúster tuvo una evaluación media de 4,3.

Como fue señalado en la sección metodológica, los participantes de las sesiones de agrupación y valoración de las ideas emergentes eran diversos en cuanto a su edad, sexo, posición dentro de la empresa, rubro y tiempo que llevaban trabajando en sus respectivas empresas. Los gráficos a continuación analizan, para cada uno de los clústeres, el promedio de valoración de importancia y de percepción de implementación diferenciado por estas condiciones sociodemográficas.

La figura 21 presenta el promedio de importancia y factibilidad para el clúster de *Infraestructura y accesibilidad*, según lo indicado por los trabajadores participantes. En cuanto a la antigüedad en la empresa, los trabajadores con 3 años o menos valoran la importancia en 4,5 y la factibilidad en 3,9, mostrando una diferencia notable. Aquellos con 4 a 9 años también consideran la importancia en 4,6, pero la factibilidad es más baja, en 3,9. Los trabajadores con más de 10 años presentan evaluaciones similares, con una importancia de 4,6 y una factibilidad de 4,0.

En el tipo de empresa, los trabajadores de Construcción otorgan una importancia de 4,5 y una factibilidad de 3,9. Los de Mutual evalúan la importancia en 4,7, la más alta entre las empresas, mientras que la factibilidad es algo menor, en 4,3. En Transporte, la importancia es de 4,4 y la factibilidad baja a 3,9.

Por jerarquía, los directivos o gerentes consideran la importancia en 4,6 y la factibilidad en 3,7. Los trabajadores de mandos medios valoran la importancia en 4,1, y la factibilidad desciende significativamente a 3,2. Los trabajadores sin posición directiva consideran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,7.

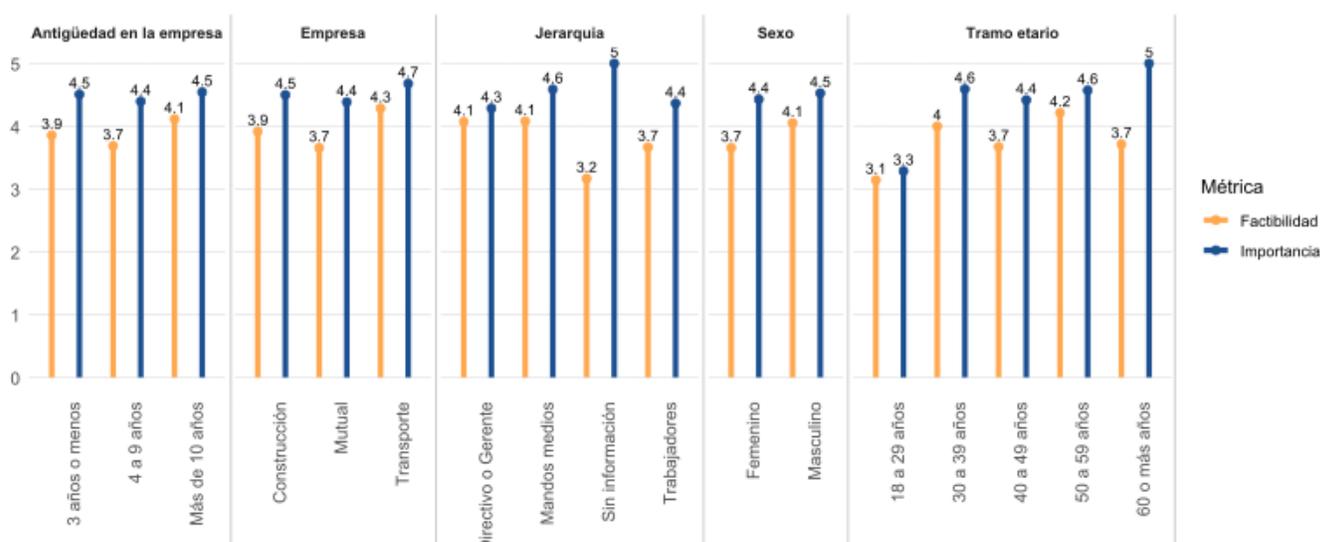
En cuanto al sexo, tanto hombres como mujeres valoran la importancia de manera similar (4,6 para ambos), pero las mujeres perciben una factibilidad ligeramente menor (4,1) en comparación con los hombres (3,7).

Por último, en el tramo etario, las personas entre 18 y 29 años consideran la importancia en 4,6, con una factibilidad relativamente baja en 3,3. Los de 30 a 39 años evalúan la importancia en 4,6 y la factibilidad en 3,7. Los de 40 a 49 años muestran una tendencia similar, con importancia en 4,6 y factibilidad en 4,0. Finalmente, los mayores de 60 años destacan la mayor importancia (4,8) y la factibilidad más alta del grupo (4,7).

En definitiva, en términos de sexo la evaluación tanto de importancia como factibilidad es mayor entre hombres que mujeres. Por su parte, en términos de tramo etario se observa que los participantes de 60 años o más fueron los que evaluaron como más importante estas propuestas, mientras que quienes tienen entre 50 y 59 años las evaluaron como más factibles. Por el contrario los trabajadores de entre 18 y 29 años fueron los que evaluaron estas propuestas con una menor importancia y factibilidad. En términos de jerarquía los mandos medios fueron los que evaluaron con mayor importancia y factibilidad las propuestas de infraestructura y accesibilidad. Por último, los trabajadores de la empresa de transporte

evaluaron con una importancia y factibilidad significativamente mayor estas propuestas que los participantes de Mutual y los trabajadores de Construcción.

Figura 22. Promedio de importancia y factibilidad según características de los participantes. Clúster: Infraestructura y accesibilidad



Fuente: Elaboración propia

La figura 22 presenta los resultados para las propuestas están relacionadas con la *Comunicación y relación con las jefaturas*. Al igual que en el gráfico anterior, se divide en grupos por antigüedad en la empresa, tipo de empresa, jerarquía, sexo y tramo etario.

En la categoría de antigüedad en la empresa, aquellos con 3 años o menos consideran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,6, mostrando una brecha significativa. Los trabajadores con 4 a 9 años muestran una importancia de 4,6 y una factibilidad de 3,9, mientras que aquellos con más de 10 años valoran la importancia más alta (4,7) con una factibilidad algo más baja (4,1).

En cuanto al tipo de empresa, los trabajadores de Construcción valoran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,9. En Mutual, la importancia es ligeramente superior (4,6), mientras que la factibilidad se mantiene en 4,2. En el sector de Transporte, tanto la importancia (4,2) como la factibilidad (3,8) son algo menores en comparación con los otros sectores.

Al analizar la jerarquía, los directivos o gerentes consideran la importancia en 4,5 y la factibilidad en 3,7. Los trabajadores en mandos medios muestran una mayor discrepancia, con una importancia de 4,3 y una factibilidad de solo 3,2. Los trabajadores no directivos ven una importancia de 4,4 y una factibilidad de 3,8.

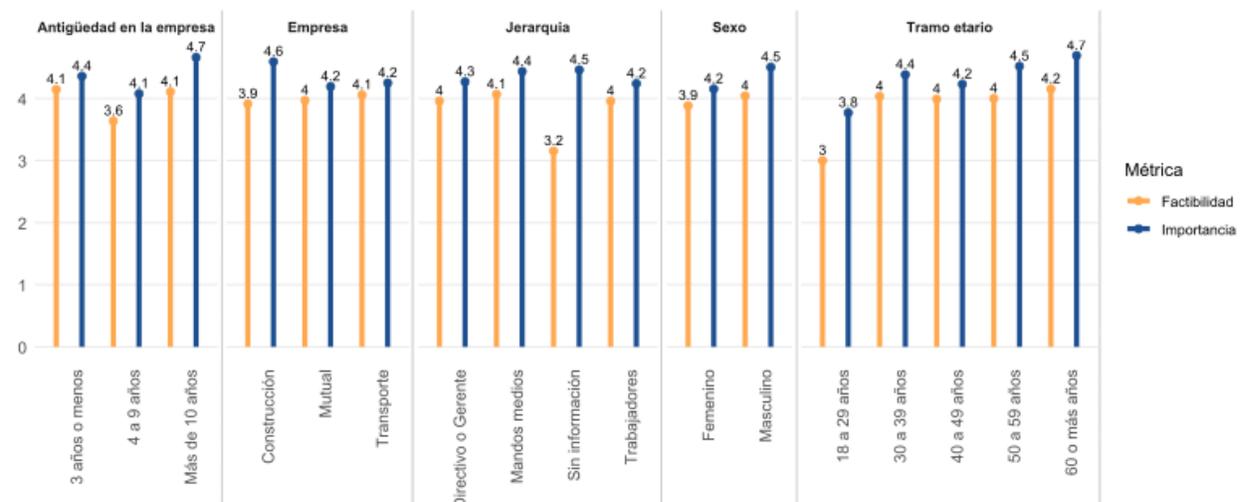
Respecto al sexo, tanto las mujeres como los hombres evalúan la importancia de manera similar (4,5 para mujeres y 4,6 para hombres). Sin embargo, las mujeres consideran una factibilidad ligeramente menor (4,2) en comparación con los hombres (3,8).

Finalmente, en el tramo etario, los jóvenes de 18 a 29 años consideran la importancia en 4,5 y la factibilidad en 3,8. Las personas de 30 a 39 años valoran la importancia en 4,5 y la factibilidad en 3,9. Los de 40 a 49 años muestran una importancia de 4,6 y una factibilidad de 4,2, mientras que los mayores de 60 años otorgan la mayor importancia (4,7) y también una alta factibilidad (4,5), siendo este grupo el más optimista respecto a la factibilidad de estas propuestas.

En conjunto, este gráfico refleja una tendencia similar al anterior: la importancia de la comunicación y relación con las jefaturas es alta en todos los grupos, pero las percepciones sobre la factibilidad varían más, especialmente en mandos medios y entre los trabajadores más jóvenes.

Figura 23. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Comunicación y relación con las jefaturas

Fuente: Elaboración propia



El clúster de *Conciliación trabajo-familia y hábitos saludables* es presentado en la figura 23. En cuanto a la antigüedad en la empresa, los trabajadores con 3 años o menos valoran la importancia en 4,1 y la factibilidad en 3,6, con una diferencia moderada. Los trabajadores con 4 a 9 años otorgan una importancia de 4,4 y una factibilidad más baja, de 3,9. Aquellos con más de 10 años consideran la importancia en 4,5 y la factibilidad en 3,7, manteniendo una tendencia similar en estos grupos.

En el tipo de empresa, los trabajadores de Construcción evalúan la importancia en 3,7 y la factibilidad en 3,4, mostrando un nivel general más bajo. Los trabajadores de Mutual valoran la importancia en 4,5 y la factibilidad en 3,9, mientras que en Transporte, la importancia es de 4,1 y la factibilidad es ligeramente inferior, en 3,4.

En cuanto a la jerarquía, los directivos o gerentes consideran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,4. En los mandos medios, la importancia desciende a 4,1 y la factibilidad a 3,2, mostrando una mayor brecha. Los trabajadores no directivos valoran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,5, con una menor diferencia entre ambas métricas.

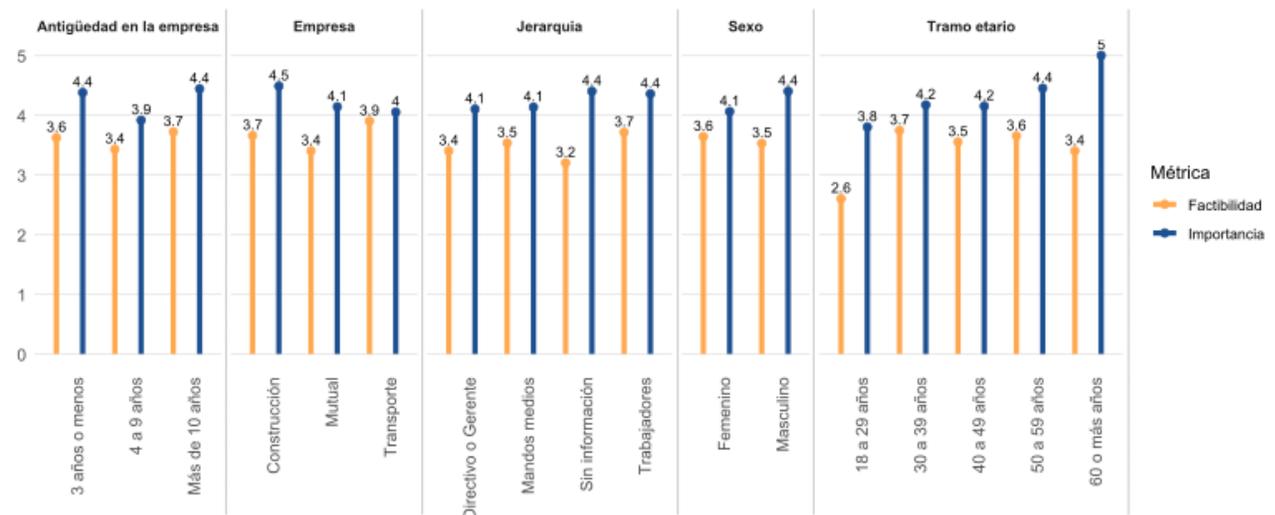
Respecto al sexo, las mujeres otorgan una importancia de 4,4 y una factibilidad de 3,6,

mientras que los hombres valoran la importancia ligeramente menor, en 4,1, y la factibilidad en 3,5.

Por último, en el tramo etario, los jóvenes de 18 a 29 años muestran una brecha considerable, con una importancia de 3,8 y una factibilidad baja en 2,6. Los de 30 a 39 años valoran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,8. Los de 40 a 49 años muestran una tendencia similar, con una importancia de 4,4 y una factibilidad de 3,6. Los mayores de 60 años destacan una mayor importancia (5,0), con la factibilidad también más alta (4,5).

En resumen, la importancia de la conciliación trabajo-familia es valorada positivamente en todos los grupos, pero la factibilidad tiende a ser percibida como menor, particularmente entre los trabajadores jóvenes y los mandos medios. Los trabajadores más experimentados y los mayores de 60 años son los que perciben mayor viabilidad en estas propuestas.

Figura 24. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Conciliación trabajo-familia y hábitos saludables



Fuente: Elaboración propia

La figura 24 presenta el promedio de evaluación de la importancia y factibilidad de una serie de propuestas asociadas a las condiciones de empleo y trabajo, desglosado según las variables de interés.

En la categoría de antigüedad en la empresa, los trabajadores con 3 años o menos valoran la importancia de las propuestas con un promedio de 4,5 y la factibilidad en 3,9. Aquellos con una antigüedad entre 4 y 9 años valoran la importancia ligeramente por debajo (4,4) y la factibilidad en 3,5. Los trabajadores con más de 10 años presentan valores muy similares (4,3 en importancia y 3,7 en factibilidad). Esto sugiere que, independientemente del tiempo trabajado, la percepción de la importancia es alta, pero hay una ligera caída en la evaluación de la factibilidad.

En cuanto al tipo de empresa, los trabajadores de empresas de Construcción otorgan una alta importancia (4,3) y una factibilidad menor (3,6). En las empresas de Mutual, la importancia es

de 4,4 y la factibilidad de 3,9, siendo el tipo de empresa con mayor factibilidad percibida. En Transporte, la importancia también se valora en 4,3, pero la factibilidad es más baja (3,4). La Mutual destaca por ser la que mejor equilibra la percepción de importancia y factibilidad.

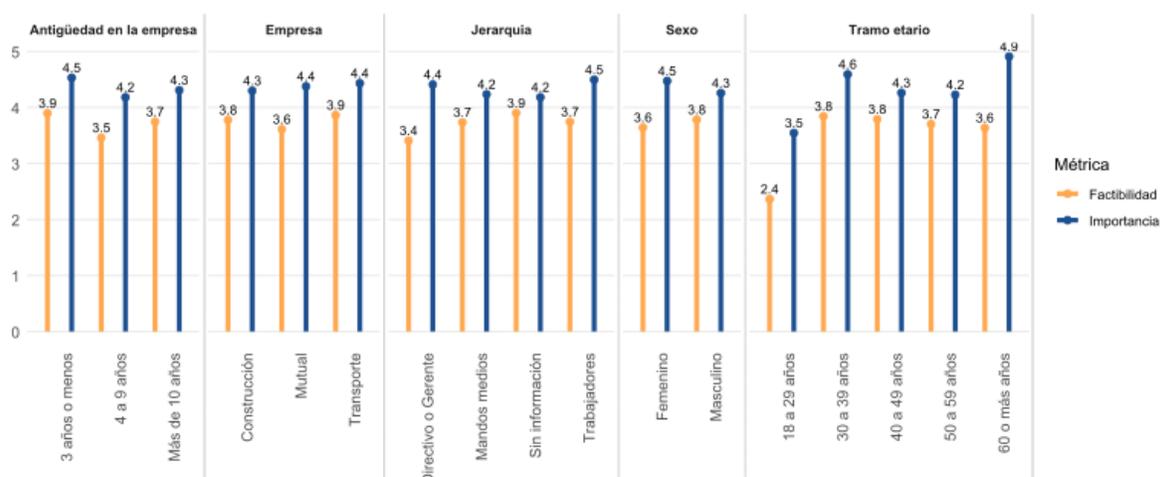
Con respecto a la jerarquía, los directivos o gerentes perciben las propuestas como muy importantes (4,5) y medianamente factibles (3,9). Los mandos medios valoran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,7, mientras que los trabajadores sin información específica tienen una percepción más baja de factibilidad (3,6) pero mantienen la importancia alta (4,2). Los trabajadores comunes muestran la misma importancia (4,5) que los directivos, pero con una factibilidad más baja (3,6). Esto sugiere que, a mayor jerarquía, aumenta la percepción de factibilidad.

En cuanto a la categoría de sexo, las mujeres valoran la importancia de las propuestas en 4,5 y la factibilidad en 3,7. Los hombres, por otro lado, muestran una percepción ligeramente inferior, con un promedio de 4,3 en importancia y 3,6 en factibilidad. Esto indica que tanto mujeres como hombres consideran las propuestas importantes, pero las mujeres tienen una visión más optimista respecto a la factibilidad.

En el análisis por tramo etario, los trabajadores de 18 a 29 años presentan la brecha más grande entre importancia (3,6) y factibilidad (2,4), sugiriendo que, aunque valoran las propuestas, tienen una visión más pesimista de su implementación. Entre los de 30 a 39 años, las valoraciones son de 3,9 para la importancia y 3,5 para la factibilidad. En el grupo de 40 a 49 años, la percepción de importancia aumenta a 4,3 y la factibilidad a 3,6. Aquellos de 50 a 59 años perciben la importancia en 4,2 y la factibilidad en 3,7. Finalmente, los mayores de 60 años tienen la mayor valoración en importancia (4,9) y una factibilidad de 4,0, siendo el grupo con la mejor percepción de ambas métricas.

En resumen, el gráfico revela que, en general, la percepción de importancia de las propuestas es alta en todos los grupos, aunque la factibilidad varía, siendo mayor entre los trabajadores con mayor jerarquía, antigüedad, y edad, especialmente entre los mayores de 60 años.

Figura 25. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Condiciones de empleo y trabajo



Fuente: Elaboración propia

Por último, para el clúster de *Desarrollo profesional y crecimiento*, ello es presentado en la figura 25.

En cuanto a la antigüedad en la empresa, los trabajadores con 3 años o menos valoran la importancia de las propuestas de desarrollo profesional con un promedio de 4,8, mientras que la factibilidad es percibida mucho más baja, con un 3,2. Para aquellos con una antigüedad entre 4 y 9 años, la importancia se evalúa en 4,4 y la factibilidad en 3,6. Los trabajadores con más de 10 años también valoran alto las propuestas de desarrollo profesional en importancia (4,3) y presentan una factibilidad de 3,6, lo que indica una percepción algo más equilibrada, aunque aún con una brecha considerable.

Por tipo de empresa, las propuestas de desarrollo profesional en las empresas de Construcción son valoradas con una importancia de 4,3 y una factibilidad de 3,4. En las empresas Mutual, la importancia es de 4,6, siendo el valor más alto entre los tipos de empresa, y la factibilidad alcanza 4,1, lo que refleja una percepción más positiva sobre la posibilidad de implementar estas iniciativas. En el sector Transporte, la importancia se percibe en 4,2 y la factibilidad es más baja, con un 3,1.

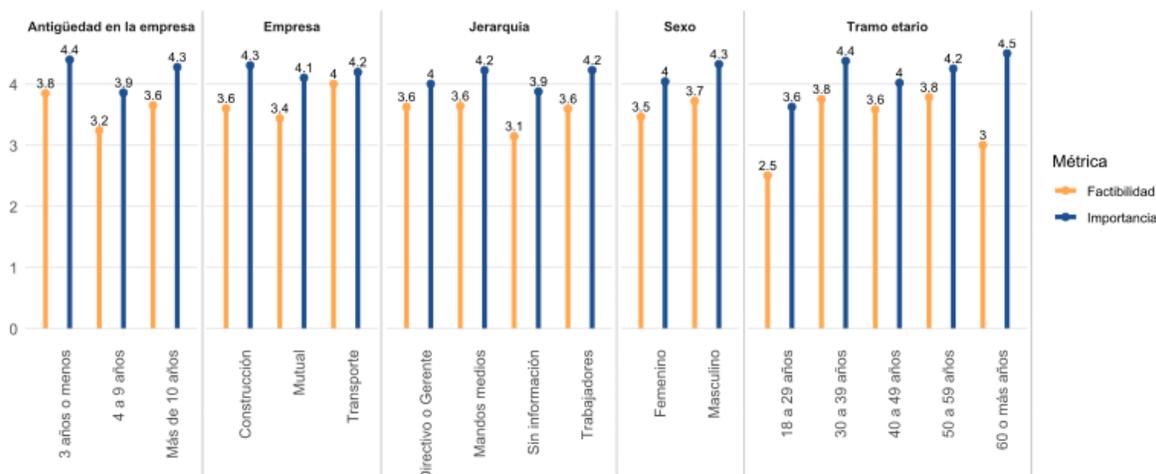
Respecto a la jerarquía, los directivos o gerentes valoran estas propuestas con una alta importancia (4,6) y una factibilidad de 3,9. Los mandos medios, por su parte, valoran la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,6, mientras que los trabajadores sin información específica tienen la valoración más baja en factibilidad (3,1), aunque la importancia sigue siendo alta (4,2). Los trabajadores comunes muestran una alta percepción de la importancia (4,5) y una factibilidad de 3,5, lo que sugiere que en todos los niveles jerárquicos la importancia es significativa, aunque la percepción de factibilidad varía considerablemente.

En cuanto al sexo, las mujeres valoran la importancia del desarrollo profesional en 4,5 y la factibilidad en 3,6, mientras que los hombres otorgan una importancia de 4,3 y una factibilidad de 3,5, reflejando una percepción similar en ambos géneros, con las mujeres ligeramente más optimistas en cuanto a la factibilidad.

Finalmente, por tramo etario, los trabajadores más jóvenes (18 a 29 años) muestran la mayor diferencia entre importancia (3,6) y factibilidad (2,5), lo que sugiere una percepción muy pesimista sobre la posibilidad de crecimiento profesional. Para los de 30 a 39 años, la importancia es de 4,4 y la factibilidad de 3,6, reflejando una mayor confianza. En el grupo de 40 a 49 años, la importancia es de 4,3 y la factibilidad de 3,6, lo que se mantiene estable con respecto al grupo anterior. Los trabajadores de 50 a 59 años perciben la importancia en 4,4 y la factibilidad en 3,7, mientras que aquellos de 60 o más años valoran la importancia más alta (4,5) y una factibilidad relativamente alta de 4,0, siendo este grupo el que presenta la mayor percepción positiva tanto en importancia como en factibilidad.

En resumen, el gráfico revela que, si bien las propuestas de desarrollo profesional y crecimiento son percibidas como importantes en todos los grupos, la percepción de la factibilidad varía, siendo menor entre los trabajadores más jóvenes y los trabajadores en niveles jerárquicos más bajos o en ciertos tipos de empresa, como el transporte

Figura 26. Promedio de importancia y percepción de implementación según características de los participantes. Clúster: Desarrollo profesional y crecimiento



Fuente: Elaboración propia

Una de las herramientas de especial importancia utilizada ofrecida por el análisis de concept mapping, son los mapas zonales de acción. Éstos buscan posicionar a las distintas ideas emergentes en un mapa de cuadrantes, de acuerdo con su relación con la media de importancia (eje x) y factibilidad (eje y) otorgada al conjunto de las ideas emergentes analizadas. Es así como en el cuadrante superior derecho, se ubican las ideas de los distintos clústers ya analizados cuyo valor asignado en cuanto a importancia y factibilidad es superior a la media en ambos casos. Este grupo de ideas se concibe como aquellas más sencillas de implementar en la medida que se consideran altamente importantes y factibles para las distintas realidades de los trabajadores participantes.

Al contrario, las ideas que se ubican en el cuadrante inferior izquierdo, corresponden a las ideas a las cuales se les otorgó un valor inferior a la media de importancia y factibilidad. Este grupo de ideas podrían concebirse como aquellas menos prioritarias, en la medida que se consideran menos factibles a la vez que menos importantes.

Los otros dos cuadrantes del mapa muestran otras combinaciones en relación con las dos anteriores ya presentadas. Mientras que en el cuadrante superior izquierdo se ubican las ideas bajo el promedio en cuanto a importancia, pero sobre el promedio en cuanto a factibilidad; en el cuadrante inferior derecho se ubican aquellas con valor superior en relación con el promedio de importancia, pero bajo el promedio sobre factibilidad. Así, las ideas en el cuadrante superior izquierdo son medidas que se debiesen considerar en menor medida, por más sencillas que son de implementar. Por su parte las ideas del cuadrante inferior derecha son medidas que se debe evaluar la factibilidad según las realidades de las distintas empresas en la medida que son ideas de alta importancia, aun cuando entre los participantes se consideró menos factible.

La figura 26, a continuación, muestra el mapa zonal de acción obtenido para el grupo completo de participantes de las sesiones de agrupación y valoración y para todos los clústeres en su conjunto. Según se reporta, estos resultados serían estadísticamente significativos.

En términos de resultados, se observa que en primera medida en el cuadrante de mayor importancia y factibilidad (superior derecho) se agrupan 15 propuestas. De estas propuestas la mayoría son parte del clúster de *Comunicación y relación con las jefaturas* y de *Condiciones de empleo y trabajo*.

Así, se observa que la idea 35. *Respetar los derechos laborales* fue la evaluada con mayor importancia, así como mayor factibilidad. Ello es seguido por las ideas: 32. *Regular y hacer efectivo el tiempo de colación*; 38. *Flexibilidad para permisos y trámites*; 33. *Relacionarnos en un ambiente distendido y de respeto*; y 12. *Mejorar las condiciones de seguridad*. Estas condiciones si bien son de evidente importancia constituye elementos básicos para un relacionamiento en los lugares de trabajo y su factibilidad está dada por diversos cuerpos normativos que regulan estos aspectos.

En el mismo cuadrante, también se presentan las siguientes ideas con menores niveles de factibilidad o importancia:

- 10. *Respetar horario laboral*;
- 15. *Contar con las herramientas, materiales y dispositivos necesarios para ejecutar de mejor manera la tarea*;
- 34. *Respetar carga laboral y funciones*;
- 43. *Impartir cursos a las jefaturas sobre manejo de personal y buen trato a los trabajadores*;
- 37. *Tener salas de reuniones equipadas con condiciones confortables*;
- 25. *Mejorar la comunicación con las jefaturas u otras áreas de la empresa*;
- 30. *Que se refuercen las habilidades blandas y el liderazgo de las jefaturas*;
- 40. *Realizar programa de capacitaciones en diversas áreas*
- 3. *Generar instancias conversatorias de la importancia del respeto en el trabajo*
- y 5. *Aplicación de técnica de habilidades blandas y trabajo en equipo*.

Estas ideas si bien también corresponden a algunos aspectos cuya factibilidad está dada por algunos resguardos normativos, también se presentan otras ideas, principalmente asociadas a la comunicación, donde el costo de ejecución de las propuestas sería relativamente bajo. Estas propuestas se consideran centrales para fomentar la prosperidad en los lugares de trabajo.

Cercana a la media en importancia y sobre la media en factibilidad se encuentran las ideas 1, 20 y 31. Estas ideas refieren a *Generar espacios de trabajo equipados y con buena iluminación*; *Mejorar accesibilidad para trabajadores con discapacidad*; y, *Fomentar el reconocimiento de la trayectoria o antigüedad en la empresa*, respectivamente. En este mismo sentido, muy cercano a la media de factibilidad e importancia se encuentra la idea 18. *Mejoras de infraestructura*. Estas ideas podrían recibir el mismo nivel de consideración que las que se encuentran en el cuadrante superior derecho, aunque con menor prioridad que las ya mencionadas.

En contraparte, en el segmento de ideas de menor importancia y factibilidad se encuentran 11 ideas propuestas. De las ideas en este cuadrante las ideas que se consideran de menor

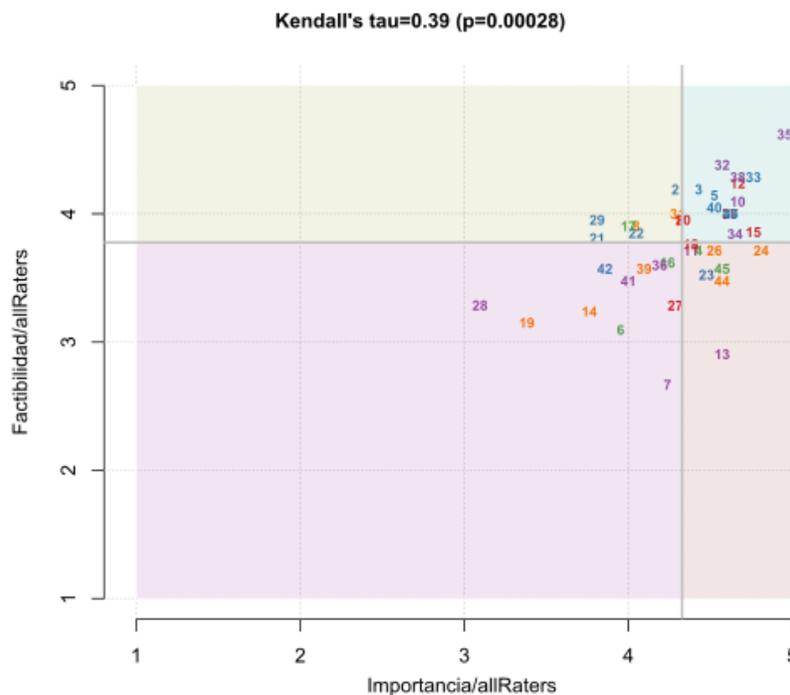
importancia corresponden a 28. *Que se fomente y tolere la vestimenta informal en los cargos que no atienden público* y 19. *Generar espacios de trabajo junto a la comunidad que impacten positivamente*. Por su parte, la propuesta que se considera de menor factibilidad corresponde a 7. *Trabajar menos horas*.

En este grupo, también se presentan las siguientes ideas:

- 6. *Actividades y espacios recreativos;*
- 14. *Destacar mensualmente a trabajadores(as) por su desempeño;*
- 16. *Crear algún organismo que fomente la vida laboral y personal familiar;*
- 27. *Que se cultive una cultura de poco ruido, sobre todo en las plantas abiertas donde trabajan muchas personas;*
- 36. *Permitir hacer teletrabajo en condiciones óptimas, ya sea en la casa o la oficina;*
- 39. *Fomentar instancias para la camarería e integración con colegas y superiores;*
- 41. *En mi opinión lo ideal sería que cada trabajador pueda escoger su lugar de trabajo y se mida su desempeño por objetivos y no por horario en algún lugar fijo*
- y, 42. *Charla motivadoras para el desempeño de cada área*

Estas propuestas si bien, no necesariamente deberían dejar de considerarse, se recomienda que se implementan una vez las medidas en otros cuadrantes estén adecuadamente resueltas.

Figura 27. Mapa zonal de acción



Fuente: Elaboración propia a través de herramienta R-CMap

Nomenclatura clústers: Color: Infraestructura y accesibilidad; Color: Comunicación y relación con las jefaturas; Color: Conciliación trabajo-familia y hábitos saludables; Color: Condiciones de empleo y trabajo; Color: Desarrollo profesional y crecimiento

Respecto de las ideas que se consideran de mayor importancia que la media, pero menor factibilidad, se observa que una de las de menor factibilidad corresponde a la idea 13 referente a aumentar los salarios. Asimismo, se debe evaluar, empresa por empresa la factibilidad de medidas como las siguiente:

- 4. *Promover la alimentación saludable y salud en el trabajo*
- 11. *Incluir descansos dentro del horario de trabajo*
- 23. *Implementar mejoras para modernizar procesos de trabajo*
- 24. *Potenciar el desarrollo profesional dentro de la empresa*
- 26. *Que los procesos de ascenso de cargos sean más transparentes y menos viciados*
- 44. *Incorporar ideas de los trabajadores en la gestión de la empresa*
- Y, 45. *Promover el deporte*

Estas propuestas deben considerarse según la realidad de cada empresa en la medida que son de alta importancia. Eventualmente, muchas de estas medidas si bien se consideran muy importantes los trabajadores demuestran considerarlas más complejas por los recursos o esfuerzos que suponen para las empresas.

De menor importancia que la media, pero mayor factibilidad que la media se encuentran las ideas 2, 17 8, 21, 22 y 29. Estas propuestas refieren principalmente a las relaciones y espacios de comunicación con las jefaturas. Además, se encuentran las ideas de *Hacer convenios con instituciones para facilitar el acceso a bienes y servicios para los trabajadores* y *Mejorar los mecanismos para seleccionar personal que ingresa a la empresa.*

VIII. Conclusiones y Recomendaciones para Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Conclusiones

Este estudio presenta importantes hallazgos, aunque es necesario reconocer sus limitaciones, particularmente en cuanto al tipo específico de empresas analizadas. Al centrarse en sectores como la construcción, transporte y mutuales de seguridad, los resultados pueden no ser generalizables a otros tipos de organizaciones. Por lo tanto, es fundamental tener en cuenta esta limitación al analizar e interpretar los datos obtenidos.

En términos de los resultados psicométricos de la escala del cuestionario Prosperando desde el Trabajo, esta herramienta ofrece una visión amplia de cómo los trabajadores perciben su relación con su entorno laboral en aspectos emocionales, sociales y de equilibrio entre la vida personal y laboral. Se destacan dimensiones como la justicia salarial, la estabilidad laboral, las oportunidades de desarrollo y el apoyo social en el lugar de trabajo. De manera general, la mayoría de los trabajadores expresa una satisfacción significativa con su entorno laboral. Un notable 66.2% de los encuestados afirmó que siempre se siente comprometido con su trabajo, lo que refleja una fuerte implicación emocional y profesional. Esto refuerza el sentido de pertenencia y reconocimiento en el trabajo, y la mayoría de los empleados reporta interacciones positivas y respetuosas en su ambiente laboral.

Asimismo, una proporción importante de los encuestados señaló una buena conciliación entre su vida laboral y personal. No obstante, el 18.6% de los trabajadores afirmó que siempre se preocupa por el trabajo incluso fuera de sus horas laborales, lo que sugiere niveles de estrés elevados o dificultades para desconectar del entorno profesional. En relación con las Necesidades básicas para prosperar, que evalúan la justicia salarial y la estabilidad laboral, el 27.6% de los trabajadores considera que siempre le pagan lo justo, mientras que el 46.6% señaló que siempre siente que su empleo es estable. Sin embargo, solo el 22.2% indicó que siempre ha tenido buenas oportunidades de ascenso, lo que sugiere una posible área de mejora en cuanto a la movilidad interna.

Los resultados globales del instrumento destacan varias áreas clave, evidenciando tanto la estabilidad como los desafíos en las condiciones de trabajo. En términos de estabilidad laboral, la gran mayoría de los trabajadores cuenta con contratos indefinidos, lo que indica un alto grado de seguridad en sus empleos. Además, esta estabilidad se ve reflejada en la antigüedad de muchos empleados en sus puestos actuales, ya que pocos reportan tener contratos temporales o estacionales. En cuanto a la experiencia laboral, la mayoría de los encuestados posee una trayectoria previa, lo que probablemente influya en su percepción sobre la estabilidad y las condiciones de su empleo actual.

En el aspecto de la supervisión, la mayoría de los trabajadores no tiene responsabilidades de liderazgo y está bajo supervisión interna, lo que sugiere que el liderazgo dentro de las empresas suele gestionarse internamente. Este hallazgo es relevante para entender la dinámica de supervisión y liderazgo.

En relación con la remuneración, existe una tendencia hacia los salarios fijos, lo que favorece

la estabilidad financiera. Los resultados muestran una asociación significativa entre la suficiencia del salario y el nivel de bienestar y prosperidad laboral. Aquellos trabajadores cuyos salarios cubren sus necesidades básicas reportan niveles considerablemente más altos de bienestar en comparación con aquellos cuyos ingresos son insuficientes. De igual forma, en el Concept Mapping se observa que es una de las medidas que tiene una mayor evaluación de importancia, aun cuando una baja evaluación de factibilidad.

Las condiciones de trabajo también presentan diversos matices. La mayoría de los empleados no utiliza herramientas manuales o maquinaria pesada, y prevalece el uso de equipos de oficina como computadoras y teléfonos. Sin embargo, un porcentaje considerable de trabajadores está expuesto a condiciones físicas adversas, lo que podría afectar su salud física. Aunque la exposición a sustancias peligrosas es baja, el uso de equipos de protección personal, como el calzado de seguridad, es habitual. El análisis revela que factores como la exposición a climas extremos y la inseguridad o violencia en el entorno laboral afectan negativamente el bienestar de los trabajadores.

Un aspecto crítico identificado es el riesgo psicosocial, con algunos trabajadores reportando miedo a reclamar mejores condiciones y sentir inseguridad sobre su reemplazo. A pesar de que la mayoría no experimenta discriminación o trato autoritario, el estrés y la tensión emocional siguen siendo significativos y requieren atención.

Los hallazgos de este estudio pueden interpretarse dentro del marco de los determinantes sociales de la salud (DSS), identificando factores estructurales, intermedios e individuales que influyen en el bienestar y prosperidad en el trabajo. A nivel estructural, las políticas salariales, la estabilidad laboral y las condiciones físicas del entorno de trabajo son determinantes clave. Por ejemplo, la percepción de justicia salarial y la recomendación de ajustar políticas para garantizar ingresos suficientes reflejan cómo las condiciones económicas y normativas impactan el bienestar.

Recomendaciones

A partir de las conclusiones y resultados del estudio se proponen recomendaciones de diversa índole.

Se recomienda que las organizaciones revisen sus políticas salariales, asegurándose de que los salarios ofrecidos no solo cumplan con el mínimo legal, sino que también sean capaces de cubrir las necesidades básicas y regulares de los trabajadores. Iniciativas como bonos de desempeño o incentivos por objetivos podrían complementar los ingresos y mejorar la percepción de prosperidad.

Se recomienda implementar medidas que mejoren la seguridad y las condiciones del entorno físico de trabajo. Estas pueden incluir el reforzamiento de protocolos de seguridad, la reducción de la exposición a riesgos climáticos a través de infraestructura adecuada, y la creación de un entorno libre de violencia. Adicionalmente, las organizaciones deben implementar políticas claras de prevención de acoso sexual y mecanismos efectivos para denunciarlo, ya que su presencia afecta gravemente el bienestar de los empleados. Estas mejoras no solo protegerán la salud física y mental de los trabajadores, sino que también

contribuirán a mejorar su percepción de prosperidad laboral.

Con base en los resultados del estudio, se propone la implementación de un enfoque integral para mejorar la salud, prosperidad y bienestar en el trabajo. En primer lugar, es esencial optimizar la infraestructura y accesibilidad de los espacios laborales, proporcionando un entorno cómodo y seguro para todos los empleados. Esto incluye mejorar la iluminación, adaptar las instalaciones para personas con discapacidad y crear áreas de descanso bien equipadas. Asimismo, es fundamental promover una comunicación abierta y respetuosa entre empleados y jefaturas.

El equilibrio entre la vida personal y laboral también es prioritario. Implementar horarios flexibles, fomentar el teletrabajo y organizar actividades que promuevan el bienestar físico y mental de los empleados son medidas clave para lograrlo. Además, garantizar condiciones laborales justas, ofreciendo salarios competitivos y jornadas laborales razonables, es fundamental para mantener un entorno equitativo y motivador.

Finalmente, el desarrollo profesional debe ser una prioridad para fomentar la motivación a largo plazo. Establecer planes de carrera claros, ofrecer capacitación continua y garantizar procesos de promoción justos y transparentes permitirá a los empleados ver oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, lo que aumentará su compromiso y satisfacción.

IX. Referencias

VIII.

1. Aarons, D. E. (2017). *Exploring the risk/benefit balance in biomedical research: Some considerations*. *Revista Bioética*, 25(2), 320-327. <https://doi.org/10.1590/1983-80422017252192>
2. Alvarado, L., Ramírez, D., Lanio, J., Cortés, M., Aguirre, A., Bedregal, P., Allel, K., Tapia-Muñoz, T., Burrone, E., Cuadra-Malinarich, S., Goycolea, L., Mascayano, F., Sapag, J., Schilling, S., Soto, J., Traub, A., Villarroel, M., & Alarcón, J. (2021). El impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental de los trabajadores de la salud en Chile: datos iniciales de The Health Care Workers Study. *Revista Médica de Chile*, 149(8). <https://doi.org/10.4067/s0034-98872021000800898>
3. Benach, J., Muntaner, C., Solar, O., Santana, V., & Quinlan, M. (2010). *Empleo, trabajo y desigualdades en salud: Una visión global*. Icaria Editorial.
4. Bar, H., & Mentch, L. (2017). R-CMap: An open-source software for concept mapping. *Evaluation and Program Planning*, 60, 284–292. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2016.08.018>
5. Carrillo-Algara, A. J., Torres-Rodríguez, G. A., Leal-Moreno, C. S., & Hernández-Zambrano, S. M. (2018). Escalas para evaluar la calidad de vida en personas con enfermedad renal crónica avanzada: revisión integrativa. *Enfermería Nefrológica*, 21, 334–347. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2254-28842018000400334&nrm=iso
6. Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: Una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58-81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>

7. Edmondson, A. C. (2018). *The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth*. John Wiley & Sons.
8. Guzmán Muñoz, E., Concha Cisternas, Y., Lira Cea, C., Vásquez Yáñez, J., & Castillo Retamal, M. (2021). Impacto de un contexto de pandemia sobre la calidad de vida de adultos jóvenes. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 50(2), e898. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572021000200006&lng=es&tlng=pt
9. Gundersen DA, Peters SE, Neidlinger SM, Wagner GR. Thriving from Work Questionnaire Scoring Guide. Version 1. Last Updated September 20, 2024. Available from: [update with URL when live]
10. Kim, M. J., & Kim, B. J. (2020). The performance implications of job insecurity: The sequential mediating effect of job stress and organizational commitment, and the buffering role of ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7837. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217837>
11. Lakisa, S., Matisane, L., Vanadzins, I., & Gobina, I. (2022). Overwork association with presenteeism – Results from a national survey on working conditions in Latvia. *Safety and Health at Work*, 13(Suppl), S307. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2021.12.1711>
12. Leka, S. & Jain A. (2010). Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: WHOLibrary Cataloguing-in-Publication Data.
13. Molina Delgado, M., & Smith Castro, V. (2011). *Entrevista cognitiva: Guía para la aplicación en la evaluación y mejoramiento de instrumentos de papel y lápiz*.
14. Navarro, A.; Fernández-Cano, M.; Salas-Nicas, S.; Llorens, C.; Moriña, D; Moncada, S. (2022) Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud : un estudio de cohorte mediante el COPSOQ-Istas21. *GacSanit*. 2022;36(4) :376–379
15. Organización Mundial de la Salud. (2016). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Organización Panamericana de la Salud. Recuperado de <https://www.paho.org>
16. Organización Panamericana de la Salud. (2019). *Estrategia y plan de acción sobre la promoción de la salud en el contexto de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019-2030*. Organización Panamericana de la Salud. Recuperado de <https://www.paho.org>
17. Peters, S. E., Sorensen, G., Katz, J. N., Gundersen, D. A., & Wagner, G. R. (2021). Thriving from work: Conceptualization and measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7196. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137196>
18. PNUD. (2022). *Principales resultados de la Primera Medición del Bienestar Social en Chile*. https://www.estudiospnud.cl/wp-content/uploads/2022/01/1ra_Medicion_del_Bienestar_Social_en_Chile_MDSF.pdf
19. Rodríguez Vásquez, A. I. (2021). Efectos de la emergencia COVID-19 en la salud mental de los trabajadores: Una revisión de alcance. *Repositorio UISek*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4424/1/Rodr%c3%adguez%20V%c3%a1squez%20Alfonsina%20Isabel.pdf>
20. Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) (2022). Manual del Método Cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Disponible en https://www.suseso.cl/605/articles-694207_recurso_1.pdf
21. Solar, O., & Irwin, A. (2010). *A conceptual framework for action on the social determinants of health*. Organización Mundial de la Salud.
22. Sorensen, G., Dennerlein, J. T., Peters, S. E., Sabbath, E. L., Kelly, E. L., & Wagner,

- G. R. (2021). The future of research on work, safety, health, and wellbeing: A guiding conceptual framework. *Social Science & Medicine*, 269, 113593. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2>
23. Kane, M., & Trochim, W. M. (2007). *Concept mapping for planning and evaluation*. SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412983730>
24. Vera-Villaruel, P., Silva, J., Celis-Atenas, K., & Pavez, P. (2014). Evaluación del cuestionario SF-12: Verificación de la utilidad de la escala de salud mental. *Revista Médica de Chile*, 142, 1275–1283. http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872014001000007&nrm=iso
25. Willis, G. B. (2005). *Analyzing and documenting cognitive interview results*. Cognitive interviewing: A tool for improving questionnaire design, 151, 174.
26. World Health Organization. (1998). *Programme on mental health: WHOQOL user manual*. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/77932>

X. Anexos

Anexo 1. Resolución comité de ética

Santiago, 13 de Abril del 2023

Decisión del Comité de Ética Científico para Proyectos de Investigación

Título de la propuesta de investigación : Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos

Fecha y lugar de la decisión : 13 de Abril del 2023, Mutual de Seguridad Santiago.

Nombre del investigador principal : María José González Rodríguez

Nombre del lugar de desarrollo de la investigación : El estudio se realizará en 25 empresas afiliadas a la Mutual de Seguridad.

Decisión tomada: Se decide **APROBAR** el Proyecto de Investigación

Justificación de la decisión:

Se evalúa apelación de proyecto de investigación.

Se decide aprobar ya que actual protocolo cumple con las exigencias metodológicas y éticas requeridas.

Se le recuerda que debe hacer llegar informe de avance, al año de ejecución (abril del 2024), y una vez finalizado el estudio.

Atentamente.



SEREMI
Región Metropolitana
Ministerio de Salud

Dr. Pablo Salinas T.
Presidente
Comité de Ética Científico
Mutual de Seguridad CChC

Anexo 2. Pauta entrevista cognitiva

Pauta Entrevistas Cognitivas

Validación y estandarización del cuestionario “Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos”

Las entrevistas cognitivas son un método para identificar y corregir los problemas relacionados con la comprensión de las preguntas y respuestas a un ítem de un cuestionario. La idea básica consiste en entender por qué una persona responde o no a ciertas preguntas, de qué manera lo hace y determinar de qué modo se podría comportar, de modo tal de mejorar el cuestionario.

Esta entrevista en particular está diseñada para ver cómo funciona del estudio “Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos”.

El proyecto busca evaluar la asociación entre las condiciones específicas y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de los trabajadores(as) en diferentes sectores económicos. Para ello, se contempla el diseño, validación y aplicación de un instrumento que incluya el *Thriving from Work Questionnaire*, así como otras dimensiones de estudio, en empresas adheridas a la Mutual de Seguridad.

Como le contaba, el objetivo de esta entrevista es ver cómo funcionan las preguntas del cuestionario antes mencionado, por lo que le haremos algunas preguntas del cuestionario y le pediremos que usted vaya contestando cada una de ellas. Luego le haré algunas preguntas sobre cómo entiende o interpreta ciertos conceptos de las preguntas, si le es difícil responder alguna pregunta o si sugeriría algún cambio para que se pueda entender mejor. Algunas preguntas le parecerán muy obvias e incluso repetidas o un poco tontas, pero necesitamos estar seguros de que nosotros estamos entendiendo de manera adecuada y, a la vez, tener el tiempo para que usted nos pueda explicar con tranquilidad qué le parecen cada una de las preguntas.

Los siguientes puntos se refieren a cómo percibe el trabajo que realiza día a día. Si tiene más de un empleo, tenga en cuenta el empleo actual que sea más IMPORTANTE para usted a la hora de responder. Piense en este mismo trabajo cuando responda a todas las preguntas.

Indique si se ha sentido así en general respecto a su trabajo, y de ser así, con qué frecuencia durante el último mes. Lea atentamente las preguntas y dé la respuesta más sincera posible. Seleccione una respuesta para cada ítem.

Modulo I. Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

1. Me encanta mi trabajo

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué características requiere un trabajo para que le encante?
- ¿Cree que puede plantearse de una forma más clara la pregunta?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

2. Mi trabajo le aporta sentido a mi vida

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué significa para usted que un trabajo aporte a que su vida tenga sentido? ¿Me podría dar un ejemplo?
- ¿Le fue muy difícil responder la pregunta?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

3. Mi trabajo me permite desarrollar todo mi potencial

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende usted por desarrollar su potencial?
- ¿Podría darme un ejemplo de cómo un trabajo puede permitirle eso?
- ¿Le parece suficientemente clara la pregunta?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

4. El tipo de trabajo que hago me hace feliz

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué tan clara le parece esta pregunta?
- *Si su respuesta es afirmativa*, es decir su trabajo le hace feliz ¿Me podría decir exactamente porque el trabajo que hace, lo hace feliz?
- *Si su respuesta es negativa*, es decir su trabajo no le hace feliz ¿Me podría decir que necesita el trabajo que hace para hacerlo feliz?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

5. Estoy satisfecho/a con mi trabajo

- Nunca**
- Rara vez**
- A veces**
- Normalmente**
- Casi siempre**
- Siempre**

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿En qué aspectos piensa cuando se plantea estar satisfecho/a con el trabajo?
- ¿Le parece suficientemente clara esta pregunta?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Modulo II. Bienestar social en el trabajo.

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

6. Mi trabajo contribuye a mi satisfacción general con la vida

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Le parece suficientemente clara?
- ¿Podría darme un ejemplo de cómo el trabajo contribuye a su satisfacción general con su vida?
- ¿Qué significa para usted la satisfacción general con su vida?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

7. En el trabajo me tratan con justicia.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué significa para usted “ser tratado con justicia” en su trabajo?
- ¿Podría darme un ejemplo de una situación en el que se le ha tratado de forma justa en el trabajo?
- ¿Le parece suficientemente clara?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

[Pregunta comparativa COPSOQ3]

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

¿Es tratado en forma justa en su trabajo?

- a. En una muy alta medida**
- b. En gran medida**
- c. En alguna medida**
- d. En baja medida**
- e. En una muy baja medida**

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Le parece que esta pregunta es más clara que la anterior? ¿Por qué?
- ¿Qué opina respecto a las alternativas de respuesta planteadas en esta pregunta?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

8. Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo

- a. Nunca**
- b. Rara vez**
- c. A veces**
- d. Normalmente**
- e. Casi siempre**
- f. Siempre**

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Le parece suficientemente clara?
- ¿Me podría dar algún ejemplo de lo que usted cree que es apoyo en el trabajo?
- ¿A qué personas cree usted que se refiere esta pregunta?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

9. Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Le parece suficientemente clara?
- ¿Me podría dar algún ejemplo de lo que usted cree que lo haría sentirse valorado en el trabajo?
- ¿A qué personas cree usted que se refiere esta pregunta?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

10. En el trabajo me tratan con respeto.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué ejemplos se le ocurren de ser tratado/a con respeto?
- ¿Le parece suficientemente clara?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

11. En el trabajo siento que pertenezco a algo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende con pertenecer a algo? ¿A qué pertenecería?
- ¿Le parece suficientemente clara?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Modulo III. Integración vida y trabajo

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

12. Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por esta pregunta?
- ¿A qué cree que se refiere el concepto “equilibrio saludable” entre el trabajo y mi vida fuera del trabajo?
- ¿En qué piensa cuando se refiere a “vida fuera del trabajo”?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

13. Puedo desempeñar fácilmente mi trabajo y atender mis necesidades y las de mi familia.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por atender sus necesidades y las de su familia?
- ¿Le parece suficientemente clara?
- Me da un ejemplo de desempeño fácil del trabajo?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

14. Me siento seguro/a al ir y volver del trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿A qué cree usted que se refiere “seguro/a” en esta pregunta?
- ¿Le parece suficientemente clara?
- ¿Me podría dar un ejemplo?

Comentario:

Modulo IV. Necesidades básicas para prosperar.

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

15. Me pagan lo justo por el trabajo que hago.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por “pagar lo justo”?
- ¿Qué características tiene un salario justo para usted?
- ¿Le parece suficientemente clara?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

16. Estoy satisfecho/a con la disponibilidad de permisos retribuidos para cuidar de mí mismo/a o de familiares.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿De qué formas se retribuyen los permisos en su trabajo? ¿Qué entiende por el concepto de “retribución de permisos”?
- ¿Le parece suficientemente clara?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

17. Siento que mi empleo es seguro.

- a. Nunca
- b. Rara vez

- c. **A veces**
- d. **Normalmente**
- e. **Casi siempre**
- f. **Siempre**

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende usted por “empleo seguro”?
- Podría darme ejemplos en los cuáles usted aprecia la seguridad en su empleo.
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

18. Tengo buenas posibilidades de ascenso.

- a. **Nunca**
- b. **Rara vez**
- c. **A veces**
- d. **Normalmente**
- e. **Casi siempre**
- f. **Siempre**

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Cómo cree usted que se puede ver las posibilidades de ascender?
- Podría darme ejemplos en los cuáles usted tenga posibilidades de ascenso.
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

Modulo V. Diseño del puesto y experiencia laboral.

19. Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en las decisiones que afectan a mi trabajo.

- a. **Nunca**

- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué tipo de decisiones cree que son las que afectan a su trabajo? ¿Por qué lo ponen “contento” (indagar si contento es lo que le produce)?
- ¿Cómo entiende su grado de participar?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

20. Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias del trabajo

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por hacer frente a las exigencias del trabajo?
- ¿Cree que es clara la diferencia entre “hacer frente” y “hacer frente fácilmente” en esta pregunta?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

21. Controlo adecuadamente el ritmo de mi trabajo.

- a. Nunca

- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿A qué se refiere el concepto "ritmo de trabajo"? ¿Me puede dar un ejemplo de controlar esto?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

22. Estoy contento/a con el control que tengo sobre mi horario de trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por tener control sobre su horario de trabajo?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

23. Tengo acceso a los recursos para hacer bien mi trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Cuáles son los recursos que requiere para **hacer bien** su trabajo?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Modulo VI. Salud y bienestar físico y mental en el trabajo.

24. Me siento seguro psicológicamente en el trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por sentirse seguro psicológicamente en el trabajo?
- Podría darme ejemplos en los cuáles usted aprecia la seguridad en su empleo.
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

25. Me siento físicamente seguro/a en el trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por sentirse seguro físicamente en el trabajo?
- Podría darme ejemplos en los cuáles usted aprecia la seguridad en su empleo.
- ¿Qué diferencia tiene esta pregunta con la anterior?

Comentario:

26. Siento niveles excesivos de estrés por mi trabajo

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Cuándo determinaría que hay un nivel excesivo de estrés en el trabajo?
- ¿Me podría dar ejemplos de cuando usted siente o sentiría un nivel excesivo de estrés?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

27. Cuando salgo del trabajo tengo energía suficiente para hacer las cosas que quiero o necesito hacer.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué ejemplos se le ocurren de tener las energías para hacer dichas cosas?
- ¿Para usted es claro cuales son las cosas que quiere o necesita hacer?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

28. Me preocupa herirme o lesionarme en el trabajo.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Cuándo o de qué manera usted se siente preocupado por herirse o lesionarse?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Comentario:

29. Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas.

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces

- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por o qué implicaría meterse en problemas?
- ¿Le parece suficientemente clara?
- En caso de que no esté de acuerdo con la redacción, ¿Cómo preguntaría esto usted?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Esta pregunta se debe leer, hacer que el entrevistado la conteste y anotar la respuesta

30. En el trabajo me reconocen mis logros.

- g. Nunca
- h. Rara vez
- i. A veces
- j. Normalmente
- k. Casi siempre
- l. Siempre

Evaluación de claridad de la pregunta

- ¿Qué entiende por “ser reconocido”? ¿Me podría dar un ejemplo?
- ¿Le parece suficientemente clara?

Evaluación de claridad de las categorías de respuestas

- ¿Qué tan fácil o difícil le resultó escoger la respuesta dentro de esta lista de opciones? ¿Por qué escogió usted esta respuesta y no las otras (preguntar por las alternativas adyacentes)?

Comentario:

Anexo 3. Consentimiento informado entrevista cognitiva



FLACSO
CHILE

Programa TEES
Trabajo, Empleo, Equidad y Salud



HARVARD
UNIVERSITY

Consentimiento informado Entrevistas Cognitivas

Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos

Mandante: Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

Patrocinantes: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad (MUSEG).

Investigadores: María José González RUT: 16.048.400-4, Claudia Chávez Oyanadel RUT: 15.449.074-4.
Institución: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Chile). Teléfono: 22900200.

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) le invita a participar en el estudio “Percepciones y prácticas respecto de la participación de trabajadores/as en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

La Organización Mundial de la Salud, define salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad”. En base a ello, El presente estudio toma como referencia el Marco Conceptual de Determinantes Sociales de la Salud, el cual comprende la salud como un fenómeno social, lo cual implica que se construye y se ve determinada por el contexto social en el cual los individuos viven y trabajan.

Por otro lado, la pandemia por COVID-19 y los eventos sociales, políticos y económicos recientes en Chile, han impactado a los trabajadores de manera significativa, lo cual tendrá repercusiones en el largo plazo. Estos eventos han visibilizado al trabajo como un determinante clave de la salud y el bienestar de los trabajadores, sus familias y las comunidades en que viven.

En este contexto, investigadores en el Centro para el Trabajo, Salud y Bienestar de Harvard han conceptualizado recientemente el bienestar del trabajador en el concepto o enfoque “Thriving From Work” (TWH). Este enfoque integra cómo la experiencia del trabajo y las condiciones de empleo y trabajo pueden tener una influencia positiva en los trabajadores, no sólo en el trabajo sino también en su vida fuera de él. De esta forma, se considera que la salud y bienestar de los trabajadores se extiende más allá del ambiente laboral físico y psicosocial, e incluye al hogar, el entorno de la comunidad y los comportamientos personales de salud.

En el modelo se identifican seis dimensiones específicas que tienen un impacto sustancial en la salud, calidad de vida y bienestar de los y las trabajadores y trabajadoras: (i) experiencia de trabajo y diseño de tareas, (ii) bienestar social del trabajo, (iii) integración trabajo y vida, (iv) salud, y bienestar físico y mental del trabajo, (v) necesidades básicas para prosperar en el trabajo, y (vi) bienestar psicológico y emocional en el trabajo.

El presente proyecto busca evaluar la asociación entre las condiciones específicas y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de los trabajadores(as) en diferentes sectores económicos. Para ello, se aplicará un cuestionario en torno a las dimensiones señaladas con el fin de evaluar esta relación, el cual será validado mediante entrevistas cognitivas.

¿CUÁL ES EL APORTE DE ESTE ESTUDIO?

Este estudio permitirá contar en Chile con un instrumento internacional validado mediante el cual podrá recopilarse valiosa información respecto al bienestar de los trabajadores y trabajadoras en un marco de los determinantes sociales de la salud de la OMS.

Se espera que esta información sea de especial importancia para la elaboración políticas e intervenciones que permitan mejorar la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA PARTICIPAR?

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria y se puede retirar en cualquier momento sin que ello tenga efectos negativos para su persona o para el estudio. Si usted desea colaborar en este estudio, se le aplicará una entrevista de aproximadamente 2 horas de duración.

¿QUÉ PASA CON MIS DATOS PERSONALES Y LA INFORMACIÓN QUE ENTREGO?

Toda la información derivada de su participación en este estudio **será conservada con estricta confidencialidad, mediante el anonimato de sus datos personales, así como del nombre de la empresa para la cual Ud. trabaja.** Esto último especialmente en lo referido al resguardo de la información proporcionada, a la cual sólo tendrán acceso los investigadores o agencias supervisoras de la investigación. Asimismo, cualquier publicación o comunicación científica de los resultados de la investigación será completamente anónima.

Los archivos y encuestas serán **guardados en un repositorio seguro**, y el investigador principal y alterno tendrán ese acceso. Estos archivos quedarán guardados **por dos años** y podrán servir de referencia para otras investigaciones. Luego de este periodo de tiempo, se eliminarán.

Una vez finalizado el estudio, se les comunicará a todos los participantes desde dónde podrá acceder

a los documentos finales de resultados del estudio. Asimismo, se enviará información relativa al avance del estudio a los participantes mediante correo electrónico.

¿A QUIÉN LLAMO SI TENGO PREGUNTAS?

Si tiene alguna pregunta sobre el estudio o quisiera conocer posteriormente los resultados, puede contactarse con la investigadora principal, María José González, o con el equipo de investigación del estudio a través de Claudia Chávez Oyanadel al teléfono 222900200 de lunes a viernes en horario de oficina.

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 “Percepciones y prácticas respecto de la participación de trabajadores/as en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Fecha: ____/____/____

PARTICIPANTE	ENTREVISTADOR/A	COORDINADORA ESTUDIO
Nombre _____ Rut _____	Nombre _____ Rut _____	Nombre _____ Rut _____
Firma _____	Firma _____	Firma _____

Anexo 4. Consentimiento informado aplicación encuesta



FLACSO
CHILE

Programa TEES
Trabajo, Empleo, Equidad y Salud



HARVARD
UNIVERSITY

Consentimiento informado Cuestionario

Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos

Mandante: Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO)

Patrocinantes: Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Mutual de Seguridad (MUSEG).

Investigadores: María José González RUT: 16.048.400-4, Claudia Chávez Oyanadel RUT: 15.449.074-4.
Institución: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Chile). Teléfono: 22900200.

La Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) le invita a participar en el estudio “Percepciones y prácticas respecto de la participación de trabajadores/as en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

La Organización Mundial de la Salud, define salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad”. En base a ello, El presente estudio toma como referencia el Marco Conceptual de Determinantes Sociales de la Salud, el cual comprende la salud como un fenómeno social, lo cual implica que se construye y se ve determinada por el contexto social en el cual los individuos viven y trabajan.

Por otro lado, la pandemia por COVID-19 y los eventos sociales, políticos y económicos recientes en Chile, han impactado a los trabajadores de manera significativa, lo cual tendrá repercusiones en el largo plazo. Estos eventos han visibilizado al trabajo como un determinante clave de la salud y el bienestar de los trabajadores, sus familias y las comunidades en que viven.

En este contexto, investigadores en el Centro para el Trabajo, Salud y Bienestar de Harvard han conceptualizado recientemente el bienestar del trabajador en el concepto o enfoque “Thriving From Work” (TWH). Este enfoque integra cómo la experiencia del trabajo y las condiciones de empleo y trabajo pueden tener una influencia positiva en los trabajadores, no sólo en el trabajo sino también en su vida fuera de él. De esta forma, se considera que la salud y bienestar de los trabajadores se extiende más allá del ambiente laboral físico y psicosocial, e incluye al hogar, el entorno de la comunidad y los comportamientos personales de salud.

En el modelo se identifican seis dimensiones específicas que tienen un impacto sustancial en la salud, calidad de vida y bienestar de los y las trabajadores y trabajadoras: (i) experiencia de trabajo y diseño de tareas, (ii) bienestar social del trabajo, (iii) integración trabajo y vida, (iv) salud, y bienestar físico y mental del trabajo, (v) necesidades básicas para prosperar en el trabajo, y (vi) bienestar psicológico y emocional en el trabajo.

El presente proyecto busca evaluar la asociación entre las condiciones específicas y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de los trabajadores(as) en diferentes sectores económicos. Para ello, se aplicará un cuestionario en torno a las dimensiones señaladas con el fin de evaluar esta relación.

¿CUÁL ES EL APORTE DE ESTE ESTUDIO?

Este estudio permitirá contar en Chile con un instrumento internacional validado mediante el cual podrá recopilarse valiosa información respecto al bienestar de los trabajadores y trabajadoras en un marco de los determinantes sociales de la salud de la OMS.

Se espera que esta información sea de especial importancia para la elaboración políticas e intervenciones que permitan mejorar la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

¿QUÉ TENGO QUE HACER PARA PARTICIPAR?

Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria y se puede retirar en cualquier momento sin que ello tenga efectos negativos para su persona o para el estudio. Si usted desea

colaborar en este estudio, se le aplicará un cuestionario de aproximadamente 1 hora de duración.

¿QUÉ PASA CON MIS DATOS PERSONALES Y LA INFORMACIÓN QUE ENTREGO?

Toda la información derivada de su participación en este estudio **será conservada con estricta confidencialidad, mediante el anonimato de sus datos personales, así como del nombre de la empresa para la cual Ud. trabaja.** Esto último especialmente en lo referido al resguardo de la información proporcionada, a la cual sólo tendrán acceso los investigadores o agencias supervisoras de la investigación. Asimismo, cualquier publicación o comunicación científica de los resultados de la investigación será completamente anónima.

Los archivos y encuestas serán **guardados en un repositorio seguro**, y el investigador principal y alterno tendrán ese acceso. Estos archivos quedarán guardados **por dos años** y podrán servir de referencia para otras investigaciones. Luego de este periodo de tiempo, se eliminarán.

Una vez finalizado el estudio, se les comunicará a todos los participantes desde dónde podrá acceder a los documentos finales de resultados del estudio. Asimismo, se enviará información relativa al avance del estudio a los participantes mediante correo electrónico.

¿A QUIÉN LLAMO SI TENGO PREGUNTAS?

Si tiene alguna pregunta sobre el estudio o quisiera conocer posteriormente los resultados, puede contactarse con la investigadora principal, María José González, o con el equipo de investigación del estudio a través de Claudia Chávez Oyanadel al teléfono 222900200 de lunes a viernes en horario de oficina.

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 "Percepciones y prácticas respecto de la participación de trabajadores/as en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo".

Fecha: ____ / ____ / ____

PARTICIPANTE

Nombre _____

Rut _____

Firma _____

ENCUESTADOR/A

Nombre _____

Rut _____

Firma _____

COORDINADORA ESTUDIO

Nombre _____

Rut _____

Firma _____

Anexo 5. Google Forms pregunta gatilladora Concept Mapping

Estudio Trabajadores y lugares de trabajo prósperos

Estimado/a trabajador/a,

El programa de Trabajo, Empleo, Equidad y Salud de FLACSO Chile, en colaboración con el Centro de Trabajo, Salud y Bienestar de Harvard y Mutual de Seguridad CCHC se encuentran financiando el Estudio de Trabajadores y lugares prósperos, con el objetivo de explorar la asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora en diversos sectores económicos.

Entendemos la importancia de comprender a fondo las dinámicas en los lugares de trabajo para implementar prácticas organizacionales que impulsen el bienestar tanto de los trabajadores como de los empleadores. Es por esto que hemos diseñado una instancia participativa para la elaboración de recomendaciones que sean aplicables en tu lugar de trabajo, a través de tus ideas.

El presente formulario busca levantar información respecto a ideas que usted tenga respecto al bienestar de trabajadores y de empleadores y su calidad de vida.

Le solicitamos pueda pensar en su lugar de trabajo y responda a la pregunta **con la cantidad de ideas que Ud. desee, es decir, puede incluir la cantidad de ideas que quiera para dar respuesta a la oración planteada.**

No hay respuestas buenas ni malas. Buscamos conocer sus ideas y propuestas desde su perspectiva de trabajador.

¡De antemano muchas gracias por el apoyo en este proyecto!

Este formulario recoge automáticamente los correos de todos los encuestados. [Cambiar configuración](#)

Una idea para fomentar el bienestar y prosperidad en mi lugar de trabajo es...
Enumere sus ideas incluyendo todas las que Ud. desee



Párrafo

Texto de respuesta larga



Obligatorio



Anexo 6. Ideas Concept Mapping

Ideas emergentes depuradas	Idea
ID	
1	Generar espacios de trabajo equipados y con buena iluminación
2	Mantener reuniones constantes con las distintas jefaturas directas.
3	Generar instancias conversatorias de la importancia del respeto en el trabajo
4	Promover la alimentación saludable y salud en el trabajo
5	Aplicación de técnica de habilidades blandas y trabajo en equipo
6	Actividades y espacios recreativos
7	Trabajar menos horas
8	Mejorar los mecanismos para seleccionar personal que ingresa a la empresa
9	Respetar horario laboral
10	Incluir descansos dentro del horario de trabajo
11	Mejorar las condiciones de seguridad
12	Mejorar los salarios
13	Destacar mensualmente a trabajadores(as) por su desempeño
14	Contar con las herramientas, materiales y dispositivos necesarios para ejecutar de mejor manera la tarea.
15	Crear algún organismo que fomente la vida laboral y personal familiar.
16	Hacer convenios con instituciones para facilitar el acceso a bienes y servicios para los trabajadores
17	Mejoras de infraestructura
18	Generar espacios de trabajo junto a la comunidad que impacten positivamente
19	Mejorar accesibilidad para trabajadores con discapacidad
20	Mayor presencia de jefe directo
21	Mayor trabajo entre áreas o departamentos de la empresa
22	Implementar mejoras para modernizar procesos de trabajo
23	Potenciar el desarrollo profesional dentro de la empresa
24	Mejorar la comunicación con las jefaturas u otras áreas de la empresa
25	Qué los procesos de ascenso de cargos sean más transparentes y

- menos viciados
- 26 Que se cultive una cultura de poco ruido, sobre todo en las plantas abiertas donde trabajan muchas personas.
- 27 Que se fomente y tolere la vestimenta informal en los cargos que no atienden público.
- 28 Que se hicieran reuniones cortas sobre el autocuidado al empezar el turno
- 29 Que se refuercen las habilidades blandas y el liderazgo de las jefaturas
- 30 Fomentar el reconocimiento de la trayectoria o antigüedad en la empresa
- 31 Regular y hacer efectivo el tiempo de colación.
- 32 Relacionarnos en un ambiente distendido y de respeto.
- 33 Respetar carga laboral y funciones
- 34 Respetar los derechos laborales
- 35 Permitir hacer teletrabajo en condiciones óptimas, ya sea en la casa o la oficina
- 36 Tener salas de reuniones equipadas con condiciones confortables.
- 37 Flexibilidad para permisos y trámites
- 38 Fomentar instancias para la camarería e integración con colegas y superiores
- 39 Realizar programa de capacitaciones en diversas áreas
- 40 En mi opinión lo ideal sería que cada trabajador pueda escoger su lugar de trabajo y se mida su desempeño por objetivos y no por horario en algún lugar fijo
- 41 Charlas motivadoras para el desempeño de cada área
- 42 Impartir cursos a las jefaturas sobre manejo de personal y buen trato a los trabajadores.
- 43 Incorporar ideas de los trabajadores en la gestión de la empresa
- 44 Promover el deporte

Anexo 7. Planilla valoración ideas

1	Generar espacios de trabajo equipados y con buena iluminación	POCO	2	3	4	5	6	MUCH	POCO	2	3	4	5	6	MUCH
2	Mantener reuniones constantes con las distintas jefaturas directas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
3	Generar instancias conversatorias de la importancia del respeto en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
4	Promover la alimentación saludable y salud en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
5	Aplicación de técnica de habilidades blandas y trabajo en equipo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
6	Actividades y espacios recreativos	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
7	Trabajar menos horas	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
8	Mejorar los mecanismos para seleccionar personal que ingresa a la empresa	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
9	Respetar horario laboral	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
10	Incluir descansos dentro del horario de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
11	Mejorar las condiciones de seguridad	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
12	Mejorar los salarios	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
13	Destacar mensualmente a trabajadores(as) por su desempeño	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
14	Contar con las herramientas, materiales y dispositivos necesarios para ejecutar de mejor manera la tarea.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
15	Crear algún organismo que fomente la vida laboral y personal familiar.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
16	Hacer convenios con instituciones para facilitar el acceso a bienes y servicios para los trabajadores	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
17	Mejoras de infraestructura	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
18	Generar espacios de trabajo junto a la comunidad que impacten positivamente	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
19	Mejorar accesibilidad para trabajadores con discapacidad	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
20	Mayor presencia de jefe directo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
21	Mayor trabajo entre áreas o departamentos de la empresa	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
22	Implementar mejoras para modernizar procesos de trabajo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
23	Potenciar el desarrollo profesional dentro de la empresa	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
24	Mejorar la comunicación con las jefaturas u otras áreas de la empresa	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
25	Qué los procesos de ascenso de cargos sean más transparentes y menos viciados	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

26	Que se cultive una cultura de poco ruido, sobre todo en las plantas abiertas donde trabajan muchas personas.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
27	Que se fomente y tolere la vestimenta informal en los cargos que no atienden público.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
28	Que se hicieran reuniones cortas sobre el autocuidado al empezar el turno	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
29	Que se refuercen las habilidades blandas y el liderazgo de las jefaturas	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
30	Fomentar el reconocimiento de la trayectoria o antigüedad en la empresa	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
31	Regular y hacer efectivo el tiempo de colación.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
32	Relacionarnos en un ambiente distendido y de respeto.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
33	Respetar carga laboral y funciones	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
34	Respetar los derechos laborales	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
35	Permitir hacer teletrabajo en condiciones óptimas, ya sea en la casa o la oficina	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
36	Tener salas de reuniones equipadas con condiciones confortables.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
37	Flexibilidad para permisos y trámites	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
38	Fomentar instancias para la camarería e integración con colegas y superiores	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
39	Realizar programa de capacitaciones en diversas áreas	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
40	En mi opinión lo ideal sería que cada trabajador pueda escoger su lugar de trabajo y se mida su desempeño por objetivos y no por horario en algún lugar fijo	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
41	Charlas motivadoras para el desempeño de cada área	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
42	Impartir cursos a las jefaturas sobre manejo de personal y buen trato a los trabajadores.	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
43	Incorporar ideas de los trabajadores en la gestión de la empresa	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
44	Promover el deporte	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

Anexo 8. Traducción del cuestionario

Ítem	Cuestionario Original	Traducción inglés - español	Traducción español- inglés	Traducción Final (Propuesta Experto)	Justificación Experto
Título	Thriving from Work Questionnaire – Long-form	Cuestionario “Empleo y prosperidad” - formato largo	"Employment and prosperity" Questionnaire - long form	Cuestionario “Prosperando desde el trabajo” - versión expandida	Me parece que la idea original del título no es bien recogida por la traducción propuesta, pues se propone la idea de prosperidad como dimensión paralela y no como resultado o proceso con un vínculo causal, como en la versión original. Por otra parte, me parece que

					"versión expandida" es un término que habitualmente se usa en cuestionarios de investigación
Instrucciones	<p>The following items relate to how you perceive the work you do day-to-day. If you have more than one job, please consider your current job that is most IMPORTANT to you when responding . Please think about this same job when you are answering all of the questions.</p>	<p>Los siguientes puntos se refieren a cómo percibe el trabajo que realiza día a día. Si tiene más de un empleo, tenga en cuenta el empleo actual que sea más IMPORTANT E para usted a la hora de responder. Piense en este mismo trabajo cuando responda a todas las preguntas. Indique si se ha sentido así en general respecto a su</p>	<p>The following points refer to how you perceive the work you perform every day. If you have more than one job, please consider the current job that is most IMPORTANT to you when answering. Think about this job when you answer all the questions Indicate if you have felt in this</p>	<p>Los siguientes puntos se refieren a cómo percibe el trabajo que realiza día a día. Si tiene más de un empleo, tenga en cuenta el empleo actual que sea más IMPORTANTE para usted a la hora de responder. Piense en este mismo trabajo cuando responda a todas las preguntas. Indique si se ha sentido así en general respecto a su trabajo, y de ser así, con qué frecuencia durante el último mes. Lea atentamente las preguntas y dé la respuesta más sincera posible. Seleccione una respuesta para cada ítem.</p>	

	Indicate how often, if at all, you have generally felt that way about your work over the last month. Please read the questions carefully and give your best honest answer. Select one response for each item.	trabajo, y de ser así, con qué frecuencia durante el último mes. Lea atentamente las preguntas y dé la respuesta más sincera posible. Seleccione una respuesta para cada ítem.	way in general related to your work, and if so, how often during the last month. Please read the questions carefully and give the most honest possible answer. Select an answer for each item.		
Categorías de respuesta	Response categories: Never, Rarely, Sometimes, Usually, Almost Always, Always	Categorías de respuesta: Nunca, Rara vez, A veces, Normalmente, Casi siempre, Siempre	Answer categories: Never, Rarely, Sometimes, Usually, Almost always, Always	Categorías de respuesta: Nunca, Rara vez, A veces, Normalmente, Casi siempre, Siempre	
Dominio	Work-related Emotional & Psychological Well-being	Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo	Emotional and psychological well-being from work	Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo	
Ítem	1. I love my job.	1. Me encanta mi trabajo.	1. I love my job.	Me encanta mi trabajo.	
Ítem	2. My work adds meaning to my life.	2. Mi trabajo le da sentido a mi vida.	2. My job gives sense to my life.	Mi trabajo le aporta sentido a mi vida	La traducción inicial se puede interpretar como totalizante, es decir como "el sentido de la vida"
Ítem	3. My job allows me to achieve	3. Mi trabajo me permite desarrollar	3. My job allows me to develop	Mi trabajo me permite desarrollar todo mi potencial.	

	my full potential.	todo mi potencial.	my full potential.		
Ítem	4. The kind of work I do makes me happy.	4. El tipo de trabajo que hago me hace feliz.	4. The kind of work I do makes me happy.	El tipo de trabajo que hago me hace feliz.	
Ítem	5. I am satisfied with my job.	5. Estoy satisfecho/a con mi trabajo.	5. I am satisfied with my job.	Estoy satisfecho/a con mi trabajo.	
Ítem	6. My work adds to my overall life satisfaction.	6. Mi trabajo contribuye a mi satisfacción general con la vida.	6. My job adds to my overall life satisfaction.	Mi trabajo contribuye a mi satisfacción general con la vida.	
Dominio	Social Wellbeing from Work	Bienestar social en el trabajo	Social well-being from work	Bienestar social en el trabajo	
Ítem	7. I am treated fairly at work.	7. En el trabajo me tratan con justicia.	7. I am treated fairly at work.	En el trabajo me tratan con justicia.	
Ítem	8. I feel supported by the people I work with.	8. Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo.	8. I feel supported by the people I work with.	Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo.	
Ítem	9. I feel valued by the people I work with.	9. Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo.	9. I feel valued by the people I work with.	Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo.	
Ítem	10. I am treated with respect at work.	10. En el trabajo me tratan con respeto.	10. I am treated with respect at work.	En el trabajo me tratan con respeto.	
Ítem	11. At work, I feel like I belong.	11. En el trabajo siento que pertenezco a algo.	11. At work, I feel like I belong to something.	En el trabajo siento que pertenezco a algo.	

		Integración vida privada-trabajo			Considero que el concepto de vida privada es menos descriptiva que el de vida fuera del trabajo (la vida fuera del trabajo puede tener una dimensión pública). A menos que el cuestionario propiamente tal apunte a acciones meramente privadas y no públicas
Dominio	Work-life integration		Work-private life integration	Integración vida -trabajo	
Ítem	12. I can achieve a healthy balance between my work and my life outside of work.	12. Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.	12. I can achieve a healthy balance between my work and my life outside of work.	Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.	
Ítem	13. I can easily manage my job as well as attend to my needs and the needs of my family.	13. Puedo desempeñar fácilmente mi trabajo y atender mis necesidades y las de mi familia.	13. I can easily manage my job as well as attend to my needs and the needs of my family.	Puedo desempeñar fácilmente mi trabajo y atender mis necesidades y las de mi familia.	
Ítem	14. I feel safe getting to and from work.	14. Me siento seguro/a al ir y volver del trabajo.	14. I feel safe going to and from work.	Me siento seguro/a al ir y volver del trabajo.	
Dominio	Basic Needs for Thriving	Necesidades básicas para prosperar	Basic needs for thriving	Necesidades básicas para prosperar	
Ítem	15. I am paid fairly for the job I do.	15. Me pagan lo justo por el trabajo que hago.	15. I am paid fairly for the job I do.	Me pagan lo justo por el trabajo que hago.	

Ítem	16. I am satisfied with the amount of paid leave I can take to care for myself or family members.	16. Estoy satisfecho/a con la disponibilidad de permisos retribuidos para cuidar de mí mismo/a o de familiares.	16. I am satisfied with the amount of paid leave I can take to care for myself or family members.	Estoy satisfecho/a con la disponibilidad de permisos, vacaciones y licencias médicas para cuidar de mí mismo/a o de familiares.	Considero que el concepto de permisos retribuidos no se usa en nuestra realidad laboral. Habitualmente en este concepto se incluyen vacaciones, licencias médicas y permisos administrativos.
Ítem	17. I feel my job is secure.	17. Siento que mi empleo es seguro.	17. I feel my job is secure.	Siento que mi empleo es seguro para mi salud.	Aquí habría que aclarar respecto a que tipo de seguridad es por la que se pregunta. Es seguridad en relación a peligros en el entorno laboral o es seguro en cuanto a estabilidad. En la realidad chilena esta pregunta podría generar confusión. Mi impresión es que se está preguntando por la primera idea por eso la propuesta de traducción
Ítem	18. I have good opportunities for promotion.	18. Tengo buenas posibilidades de ascenso.	18. I have good opportunities for promotion.	Tengo buenas posibilidades de ascenso.	

Dominio	Job design & experience of work	Diseño del puesto y experiencia laboral	Job design and work experience	Diseño del puesto y experiencia laboral	
Ítem	19. I am happy with how much input I have in decisions that affect my work.	19. Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en las decisiones que afectan a mi trabajo.	19. I am happy with how much participation I have in decisions that affect my work.	Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en las decisiones que afectan a mi trabajo.	
Ítem	20. I can easily manage the demands of my job.*	20. Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias de mi trabajo.*	20. I can easily manage the demands of my job.*	Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias de mi trabajo	
Ítem	21. I have adequate control over the pace of my work.	21. Controlo adecuadamente el ritmo de mi trabajo.	21. I have adequate control over the pace of my work.	Controlo adecuadamente el ritmo de mi trabajo.	
Ítem	22. I am happy with how much control I have over my work schedule.	22. Estoy contento/a con el control que tengo sobre mi horario de trabajo.	22. I am happy with how much control I have over my work schedule.	Estoy contento/a con el control que tengo sobre mi horario de trabajo.	
Ítem	23. I have access to the resources I need to do my job well.	22. Tengo acceso a los recursos que necesito para realizar bien mi trabajo.	23. I have access to the resources I need to do my job well.	Tengo acceso a los recursos que necesito para realizar bien mi trabajo.	
Dominio	Health & physical and mental wellbeing from work	Salud y bienestar físico y mental en el trabajo	Health, and physical and mental well-being from work	Salud & bienestar físico y mental en el trabajo	Creo que queda mejor redactado así
Ítem	24. I feel psychologically safe at work.	24. Me siento seguro/a psicológicamente en el trabajo.	24. I feel psychologically safe at work.	Me siento seguro/a psicológicamente en el trabajo.	
Ítem	25. I feel physically	25. Me siento seguro/a	25. I feel physically	Me siento físicamente seguro/a en el trabajo	

	safe at work.	físicamente en el trabajo.	safe at work.		
Ítem	26. I feel excessive levels of stress from my work.**	26. Siento niveles excesivos de estrés por mi trabajo.**	26. I feel excessive levels of stress at work.**	Siento niveles excesivos de estrés por mi trabajo	
Ítem	27. After I leave work, I have enough energy to do the things I want or need to do.	27. Cuando salgo del trabajo, tengo energía suficiente para hacer las cosas que quiero o necesito hacer.	27. After I leave work, I have enough energy to do the things I want or need to do.	Cuando salgo del trabajo, tengo energía suficiente para hacer las cosas que quiero o necesito hacer.	
Ítem	28. I worry that I will get hurt at work.**	28. Me preocupa lesionarme en el trabajo.**	28. I worry that I will get hurt at work.**	Me preocupa herirme o lesionarme en el trabajo	Creo que la idea de lesión no es completamente adecuada para traducir hurt En general la idea de lesión se representa socialmente como algo interno que no se ve, a diferencia de lo que representa herida como algo expuesto.
Ítem	29. I can voice concerns or make suggestions at work without getting into trouble.*	29. Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas.*	29. I can express my concerns or make suggestions at work without getting into trouble.*	Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas	
Ítem	30. I receive recognition at work for my	30. En el trabajo me reconocen mis logros.	30. I am recognized for my achievements at work.	En el trabajo reconocen mis logros.	Cambio de redacción

	accomplishments.				
Instrucciones	For an electronic survey, we would suggest random ordering of the questions within the domains, and random ordering of the domains.	Para una encuesta electrónica, sugerimos un orden aleatorio de las preguntas dentro de los ámbitos, y un orden aleatorio de los ámbitos.	For an electronic survey, we suggest a random order of questions within domains, and a random order of domains	Para una encuesta electrónica, sugerimos un orden aleatorio de las preguntas dentro de los ámbitos, y un orden aleatorio de los ámbitos.	
Título	Thriving from Work Questionnaire – Short-form	Cuestionario "Empleo y prosperidad" - formato corto	"Employment and prosperity" Questionnaire - short form	Cuestionario "Empleo y Prosperidad" versión breve	Versión breve me parece más habitualmente utilizado como término
Instrucciones	The following items relate to how you perceive the work you do day-to-day. If you have more than one job, please consider your current job that is most IMPORTANT to you when responding. Please think about this same	Los siguientes puntos se refieren a cómo percibe el trabajo que realiza día a día. Si tiene más de un empleo, tenga en cuenta el empleo actual que sea más IMPORTANT E para usted a la hora de responder. Piense en este mismo trabajo cuando responda a todas las preguntas.	The following points refer to how you perceive the work you perform every day. If you have more than one job, please consider the current job that is most IMPORTANT to you when answering. Think about this job when you answer all	Los siguientes puntos se refieren a cómo percibe el trabajo que realiza día a día. Si tiene más de un empleo, tenga en cuenta el empleo actual que sea más IMPORTANTE para usted a la hora de responder. Piense en este mismo trabajo cuando responda a todas las preguntas. Indique si se ha sentido así en general respecto a su trabajo, y de ser así, con qué frecuencia durante el último mes. Lea atentamente las preguntas y dé la respuesta más sincera posible. Seleccione una respuesta para cada ítem.	

	<p>job when you are answering all of the questions. Indicate how often, if at all, you have generally felt that way about your work over the last month. Please read the questions carefully and give your best honest answer. Select one response for each item.</p>	<p>Indique si se ha sentido así en general respecto a su trabajo, y de ser así, con qué frecuencia durante el último mes. Lea atentamente las preguntas y dé la respuesta más sincera posible. Seleccione una respuesta para cada ítem.</p>	<p>the questions Indicate if you have felt in this way in general related to your work, and if so, how often during the last month. Please read the questions carefully and give the most honest possible answer . Select an answer for each item.</p>		
Ítem	1. I love my job.	1. Me encanta mi trabajo.	1. I love my job.	Me encanta mi trabajo.	
Ítem	2. I am treated fairly at work.	2. En el trabajo me tratan con justicia.	2. I am treated fairly at work.	En el trabajo me tratan con justicia.	
Ítem	3. I can achieve a healthy balance between my work and my life outside of work.	3. Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.	3. I can achieve a healthy balance between my work and my life outside of work.	Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.	
Ítem	4. I am paid fairly for the job I do.	4. Me pagan lo justo por el trabajo que hago.	4. I am paid fairly for the job I do.	Me pagan lo justo por el trabajo que hago.	
Ítem	5. I am happy with how much input I have in decisions	5. Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en	5. I am happy with how much participation I have in decisions	Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en las decisiones que afectan a mi trabajo.	

	that affect my work.	las decisiones que afectan a mi trabajo.	that affect my work.		
Ítem	6. I can easily manage the demands of my job.	6. Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias de mi trabajo.	6. I can easily manage the demands of my job.	Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias de mi trabajo.	
Ítem	7. I feel psychologically safe at work.**	7. Me siento seguro/a psicológicamente en el trabajo.**	7. I feel psychologically safe at work.**	Me siento seguro/a psicológicamente en el trabajo.	
Ítem	8. I can voice concerns or make suggestions at work without getting into trouble.	8. Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas.	8. I can express my concerns or make suggestions at work without getting into trouble.	Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas.	
Categorías de respuesta	Response categories: Never, Rarely, Sometimes, Usually, Almost Always, Always	Categorías de respuesta: Nunca, Rara vez, A veces, Normalmente, Casi siempre, Siempre	Answer categories: Never, Rarely, Sometimes, Usually, Almost always, Always	Categorías de respuesta: Nunca, Rara vez, A veces, Normalmente, Casi siempre, Siempre	
Nota	** Depending on the nature of the industry or scope of research/practice, this item can be replaced with "I feel physically safe at work."	** Según la naturaleza de la industria o el ámbito de la investigación/práctica, este punto puede sustituirse por " <i>Me siento físicamente seguro en el trabajo</i> ".	** Depending on the nature of the industry or scope of research/practice, this item may be replaced by "I feel physically safe at work".	Según la naturaleza de la industria o el ámbito de la investigación/práctica, este punto puede sustituirse por " <i>Me siento físicamente seguro en el trabajo</i> ".	

Anexo 9. Invitación Empresas



FLACSO
CHILE

Programa TEES
Trabajo, Empleo, Equidad y Salud



HARVARD
UNIVERSITY

Trabajadores y lugares de trabajo prósperos:
asociación entre las condiciones identificables y
modificables del trabajo, los factores personales y el
bienestar de la población trabajadora de diferentes
sectores económicos

Invitación Empresas

Proyecto de investigación

- Proyecto llevado a cabo por FLACSO Chile con apoyo de Harvard University y financiado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) mediante concurso Proyectos de Investigación en Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de SUSESO.
- Equipo de trabajo
 - Investigadora principal: María José González (FLACSO-Chile)
 - Investigadora externa: Susan Peters (Harvard)
 - Co-investigadora: Claudia Chávez (FLACSO Chile)

Antecedentes

- La Organización Mundial de la Salud, define salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no simplemente la ausencia de enfermedad”
- Tomando como referencia el Marco Conceptual de Determinantes Sociales de la Salud, la salud se estudia como un fenómeno social, por lo que el contexto social en el cual los individuos viven y trabajan es clave.
- La pandemia por COVID-19 y los eventos sociales, políticos y económicos recientes en Chile, han impactado a los trabajadores de manera significativa, lo cual tendrá repercusiones en el largo plazo.

Antecedentes

- El mejoramiento del bienestar los trabajadores/as ha sido globalmente resaltado como una meta pública importante para la OMS y otras agencias.
 - Se ha puesto especial énfasis en la importancia de adoptar un marco de bienestar a medida que los trabajadores/as regresan a trabajar y siguen luchando contra las secuelas físicas y mentales de la pandemia.
- Entonces, resulta fundamental conocer los lugares de trabajo, ya que la promoción e implementación de prácticas organizacionales es vital para contribuir a que trabajadores y empleadores alcancen su bienestar y que sus lugares de trabajo sean prósperos.

Pregunta de investigación e hipótesis

¿Cuáles son las condiciones específicas identificables y modificables del trabajo, considerando las demandas y la organización de este, así como los factores personales, que están asociados con el bienestar de las personas trabajadoras en diferentes sectores económicos?

Objetivos

Objetivo general

Evaluar la asociación entre las condiciones específicas y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de las personas trabajadoras en diferentes sectores económicos.

Objetivos Específicos

- Caracterizar a la población trabajadora según antecedentes sociodemográficos y laborales.
- Determinar el nivel de bienestar relacionado al trabajo de la población trabajadora.
- Analizar la relación entre las condiciones de trabajo, los factores personales y el bienestar de las personas trabajadoras.
- Generar recomendaciones clave que contribuyan al bienestar de las personas trabajadoras.

Etapas del proyecto



1. Diseño del instrumento para el conocimiento del nivel de bienestar de los/as trabajadores/as



3. Aplicación del cuestionario



2. Validación del cuestionario



4. Análisis de resultados



5. Elaboración de recomendaciones-Concept Mapping

¿Qué implica la participación de mi empresa?

- Acceso a datos de trabajadores para distintas etapas del proyecto



2. Validación del cuestionario

Uno o dos trabajadores que respondan una entrevista que permita validar el cuestionario. Tiempo: 1.5 hrs.



3. Aplicación del cuestionario

Entrega de datos de contacto para invitar a responder encuesta. Esta puede ser con encuestador presencial, telefónico, en el lugar de trabajo o en su hogar. Así como vía link enviado a correo electrónico.



5. Elaboración de recomendaciones-Concept Mapping

Participación de trabajadores y empleadores en el desarrollo participativo de Concept Mapping, donde se elaborarán las recomendaciones para mejorar el bienestar de los trabajadores.

Cronograma del proyecto



Aspectos éticos

- Aprobación del proyecto de investigación en comité de ética acreditado.
- Resguardar la anonimización de los datos personales y la administración de información sensible:
 - En el informe final, los nombres y apellidos de los/as entrevistadas serán ocultados, así como el nombre de la empresa, y serán asociados a identificadores anónimos e internos.
 - Las encuestas serán anónimas, se les dará la posibilidad de responder mediante autoreporte o entrevista con encuestador. Nunca se solicitarán datos personales de identificación.
 - Los audios de las entrevistas cognitivas serán transcritos para facilitar el proceso de análisis. Los archivos audio y las transcripciones serán guardados en un repositorio seguro, y el investigador principal y alterno tendrán ese acceso. Los archivos audio serán eliminados una vez terminado el proyecto y aprobado por la contraparte. Las transcripciones quedarán guardadas por dos años y podrán servir para otras investigaciones. Se le ofrecerá a los/as participantes la posibilidad de recibir la transcripción de la entrevista en la cual participó.

¿Qué obtengo con mi participación?

- Entrega de los resultados del cuestionario aplicado para su empresa.
 - Datos agregados para mantener confidencialidad.
 - Desde 10 trabajadores
- Taller de resultados y recomendaciones una vez finalizado el proyecto de investigación.
- Carta de certificación de participación en el estudio.

¿Cuál es el aporte del estudio a mi empresa?

- La información levantada en este estudio y que será posteriormente entregada a cada empresa participante se constituirá como un aporte directo para la mejora de la salud y seguridad en el trabajo de las y los trabajadores
- Lo anterior tiene estrecha relación con la incorporación de buenas prácticas al quehacer diario, así como con el fomento de la ética empresarial y la responsabilidad social empresarial.

Anexo 10. Cuestionario Final

Sociodemográficos

1. Sexo
2. ¿Qué edad tiene Ud. actualmente?
3. ¿Cuál es su país de nacimiento?
4. ¿Cuál es su estado civil actual?
 - a. Casado (a)
 - b. Conviviente
 - c. Anulado(a)
 - d. Separado(a) de unión legal
 - e. Separado(a) de unión de hecho
 - f. Viudo(a)
 - g. Soltero(a)
 - h. Divorciado(a)
5. En Chile, la ley reconoce la existencia de 9 pueblos indígenas, ¿Pertenece Ud. o es descendiente de alguno de ellos?
 - a. Aymará
 - b. Rapa Nui
 - c. Quechua
 - d. Mapuche
 - e. Atacameño
 - f. Coya
 - g. Kawaskar
 - h. Yagan
 - i. Diaguita
 - j. No pertenece a ningún pueblo indígena
 - k. No sabe
 - l. No responde
6. ¿Cuál es el curso que realiza actualmente o último aprobado?
 - a. Educación Preescolar o Educación parvularia
 - b. Preparatoria (Sistema Antiguo)
 - c. Educación Básica
 - d. Educación Diferencial
 - e. Humanidades (Sistema Antiguo)
 - f. Educación Media Científico-Humanista
 - g. Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo)
 - h. Educación Media Técnica Profesional
 - i. Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)
 - j. Centro de Formación Técnica completa (con título)
 - k. Instituto Profesional incompleta (sin título)

- l. Instituto Profesional completa (con título)
- m. Educación Universitaria incompleta (sin título)
- n. Educación Universitaria completa (con título)
- o. Universitaria de Postgrado
- p. Ninguno
- q. No sabe
- r. No responde

Situación laboral

- 7. En este trabajo, ¿Su contrato o acuerdo es?
 - a. Indefinido
 - b. A plazo fijo
 - c. Por obra, faena o servicio
 - d. De aprendizaje
 - e. No sabe
 - f. No responde
- 8. ¿Su actual trabajo es su primer trabajo?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe
 - d. No responde
- 9. ¿Qué hace Usted en su trabajo actual? Abierta
- 10. Como parte de su trabajo, ¿Ud. supervisa el trabajo de otros empleados o les dice a otros que trabajo tienen que hacer?
 - a. Sí, ¿A cuántas personas?
 - b. No
 - c. No sabe
 - d. No responde
- 11. La persona de la que recibe órdenes y supervisa directamente su trabajo, ¿es alguien de la misma empresa en la que desempeña sus labores?
 - a. Sí, ¿A cuántas personas?
 - b. No
 - c. No sabe
 - d. No responde
- 12. Su trabajo es de tipo:
 - a. Permanente, tiene trabajo durante todo el año o de manera continua
 - b. De temporada o estacional

13. ¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?
- Menos de 6 meses
 - Entre 6 meses y menos de un año
 - Entre 1 año y menos de 3 años
 - Entre 3 años y menos de 5 años
 - Entre 5 años y menos de 10 años
 - 10 años o más
14. En su trabajo actual, ¿La remuneración, salario o lo que Ud. gana por su trabajo es?
- Sólo fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses
 - La mayor parte fijo
 - La mayor parte variable
 - Sólo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de producción o ventas
15. Además del trabajo actual, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?
- Sí, de manera habitual
 - Sí, pero sólo ocasionalmente
 - Sí, trabajo de temporada
 - No, no tengo otros trabajos
16. Habitualmente, de estos tramos de ingreso ¿cuánto es su ingreso líquido mensual sumando todos sus trabajos?
- Menos de \$64.000
 - \$65.000 a \$136.000
 - \$137.000 a \$180.000
 - \$181.000 a \$250.000
 - \$251.000 a \$350.000
 - \$351.000 a \$450.000
 - \$451.000 a \$650.000
 - \$651.000 a \$850.000
 - \$851.000 a \$1.050.000
 - \$1.051.000 a \$1.250.000
 - \$1.251.000 o más
 - No responde
17. ¿Su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares?
- Siempre
 - Casi siempre
 - Rara vez
 - Nunca
18. ¿Su salario o ingreso le permite cubrir gastos imprevistos?
- Siempre
 - Casi siempre
 - Rara vez

- d. Nunca
99. No responde

19. La semana pasada, considerando todos sus trabajos remunerados, ¿En promedio cuántas horas diarias trabajó de lunes a viernes? Horas diarias
20. La semana pasada, considerando todos sus trabajos, ¿cuántas horas diarias trabajó el día sábado? Horas diarias
21. La semana pasada, considerando todos sus trabajos, ¿cuántas horas diarias trabajó el día domingo? Horas diarias
22. Considerando los últimos 3 meses, ¿cuántos domingos trabajó al mes? (considere todos los trabajos)
- a. Ningún domingo
 - b. Un domingo al mes
 - c. Dos domingos al mes
 - d. Tres domingos al mes
 - e. Todos los domingos
23. ¿Se encuentra afiliado en algún sistema previsional (para su jubilación)?
- a. Sí, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)
 - b. Sí, INP (Caja Nacional de Empleados Públicos, Caja de Empleados Particulares, Servicio de Seguro Social)
 - c. Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)
 - d. Sí, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA)
 - e. Sí, Otra (Especifique)
 - f. No está afiliado
 - g. No sabe
24. Actualmente, ¿está cotizando o su empleador le cotiza en el sistema previsional para su jubilación?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe
25. ¿A qué sistema previsional de salud pertenece Ud., ya sea como cotizante o carga?
- a. Sistema Público FONASA Grupo A
 - b. Sistema Público FONASA Grupo B
 - c. Sistema Público FONASA Grupo C
 - d. Sistema Público FONASA Grupo D
 - e. Sistema Público FONASA, 88. No sabe Grupo
 - f. FF.AA. y de Orden
 - g. ISAPRE
 - h. Ninguno

- i. No sabe
- j. Otro sistema (Especifique)

26. ¿Ud. tiene seguro de Cesantía?

- a. Sí
- b. No
- c. No sabe

27. ¿Está asegurado en caso de accidentes y enfermedades en el trabajo?

- a. Si
- b. No
- c. No sabe
- d. No responde

28. Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted....

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Rara vez
- d. Nunca
- e. No responde

- Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo
- Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores
- Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden
- Considera que lo (a) tratan de forma discriminatoria o injusta
- Considera que lo (a) tratan de forma autoritaria o violenta
- Lo (a) obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral
- Lo (a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)
- Lo(a) obligan a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que está contratado
- Tomarse los días feriados sin problema
- Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas
- Ir al médico sin problemas cuando lo necesita
- Tomar las vacaciones sin problemas
- Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita

Condiciones de Trabajo

29. En su trabajo actual, ¿usted utiliza?
- Alguna herramienta manual como tijeras, martillos, serrucho, pala, picota, cuchillos, pinzas, etc.
 - Alguna herramienta eléctrica como taladro, sierra, cautín, etc.
 - Alguna máquina o equipo como perforadora, tractor, montacargas, etc.
 - Computador, fotocopiadora, celular, etc.
 - Otra, especifique
30. En su trabajo actual, ¿con qué frecuencia está expuesto a...?(Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Rara vez, Nunca, No sabe, No responde)
- Malas condiciones físicas como frío, calor, contaminación, radiación, ruido, polvo, mucho sol o poca luz
 - Sustancias químicas como diluyentes, solventes, ácidos, pinturas o pesticidas
 - Posturas incómodas, levantar mucho peso, movimientos repetitivos
 - Tener que sobre esforzar mucho la voz o la vista
 - Materiales o sustancias que podrían estar infectados o con parásitos, como basura, desechos, fluidos corporales, material de laboratorio, agua contaminada o provenientes de animales o plantas
31. En su trabajo, ¿Usted utiliza elementos de protección personal? (Si, No))
- Casco
 - Protectores auditivos (tapones u orejeras)
 - Guantes
 - Gafas
 - Pantallas faciales
 - Protección para la respiración (máscaras trompas)
 - Calzado de seguridad (zapatos, botas)
 - Ropa de protección (ropa térmica o impermeable, pecheras, reflectantes)
 - Elementos como sillas adaptables, apoya brazos o muñecas, apoya, pies audífonos, Protector Solar)
32. ¿En los alrededores de su trabajo existen las siguientes situaciones? (Sí, No)
- Condiciones climatológicas extremas como: Inundaciones, Lluvias, Nieve, Otras
 - Exposición a situaciones de inseguridad (violencia, delincuencia)
 - Existen basurales, vertedero, pozos de relave, fuentes de mal olor
 - Aislamiento geográfico
 - Problemas para llegar al trabajo (falta de puente, lancha, transporte, etc.)
33. En su trabajo actual, ¿Ha pasado al menos un día completo en las últimas 4 semanas trabajando...
- En su propia casa Pasa a 34 y 35

- b. En el mismo lugar o edificio que su casa, pero en un espacio separado Pasa a 34 y 35
 - c. No he trabajado en mi casa en las últimas cuatro semanas
34. ¿Con qué frecuencia trabajó desde la casa en el último mes?
- a. Una vez a la semana o más
 - b. Menos de una vez a la semana
35. ¿Usó un Computador, smartphone o tablet para llevarse su trabajo a casa?
- a. Sí
 - b. No
36. En las últimas cuatro semanas, ¿trabajó en un lugar distinto a su hogar, oficina o lugar donde se encuentra su cliente?
- a. Sí pasa a 37
 - b. No
37. ¿Usó un Computador, smartphone o tablet para llevarse su trabajo a esas distintas localidades?
- a. Sí
 - b. No

Riesgo Psicosocial

38. En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su:
- a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe
 - d. No responde
- Edad
 - Nacionalidad
 - Sexo
 - Raza o grupo étnico de origen
 - Minusvalía o discapacidad
 - Orientación sexual
 - Nivel socioeconómico
 - Preferencias políticas
 - Preferencias religiosas
 - Aspecto físico

- El lugar donde vive
 - Llevar menos tiempo en el trabajo que sus compañeros
39. Con que frecuencia a usted le ha pasado alguna de estas situaciones.
- a. Nunca
 - b. Rara vez
 - c. Algunas veces
 - d. Casi siempre
 - e. Siempre
 - f. No responde
 - g. No aplica Tópicos:
 - No se le habla o se les dificulta a sus compañeros que hablen con usted
 - Se le asignan tareas humillantes
 - No se le asignan tareas
 - Recibe amenazas
 - Recibe presiones u hostigamientos para aumentar sus niveles de productividad
40. En los últimos 12 meses, en su trabajo ¿Alguien que conozca o usted ha sido objeto de acoso sexual por parte de clientes, usuarios u otras personas de su trabajo, excepto compañeros o superiores?
- a. Sí
 - b. No
 - c. No sabe
 - d. No responde

Cuestionario Prosperando desde el trabajo

Escala general:

- a. Nunca
- b. Rara vez
- c. A veces
- d. Normalmente
- e. Casi siempre
- f. Siempre

Modulo I. Bienestar emocional y psicológico relacionado con el trabajo

41. Me encanta mi trabajo

42. Mi trabajo le aporta sentido a mi vida en general
43. Mi trabajo me permite desarrollar todo mi potencial
44. El tipo de trabajo que hago me hace feliz
45. Estoy satisfecho/a con mi trabajo Modulo II. Bienestar social en el trabajo.
46. Mi trabajo contribuye a mi satisfacción general con la vida
47. En el trabajo me tratan con justicia.
48. Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo (jefatura, colegas y trabajadores de la empresa)
49. Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo (jefatura, colegas y trabajadores de la empresa).
50. En el trabajo me tratan con respeto.
51. Siento que pertenezco o soy parte de la empresa donde trabajo Modulo III. Integración vida y trabajo
52. Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.
53. Puedo desempeñar fácilmente mi trabajo y atender mis necesidades y las de mi familia.
54. Me siento seguro/a al ir y volver del trabajo.

Modulo IV. Necesidades básicas para prosperar.

55. Me pagan lo justo por el trabajo que hago.
56. Estoy satisfecho/a con la disponibilidad de permisos retribuidos para cuidar de mí mismo/a o de familiares.
57. Siento que mi trabajo es estable/seguro
58. Tengo o he tenido buenas posibilidades de ascenso.

Modulo V. Diseño del puesto y experiencia laboral.

59. Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en las decisiones que afectan a mi trabajo.
60. Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias del trabajo
61. Controlo adecuadamente el ritmo de mi trabajo.
62. Estoy contento/a con el control que tengo sobre mi horario de trabajo.

63. Tengo acceso a los recursos para hacer bien mi trabajo.

Modulo VI. Salud y bienestar físico y mental en el trabajo.

64. Me siento seguro/a psicológicamente en el trabajo.

65. Me siento físicamente seguro/a en el trabajo.

66. Siento niveles excesivos de estrés por mi trabajo

67. Cuando salgo del trabajo tengo energía suficiente para hacer las cosas que quiero o necesito hacer.

68. Me preocupa accidentarme en el trabajo. (Accidentarse puede ser herirse, lesionarse, intoxicarse u otro similar)

69. Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas.

70. En el trabajo me reconocen mis logros.

Calidad de Vida y Salud

71. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

- a. Más que lo habitual
- b. Igual que lo habitual
- c. Menos que lo habitual
- d. Mucho menos que lo habitual

72. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?

- a. No, en absoluto
- b. No más que lo habitual
- c. Bastante más que lo habitual
- d. Mucho más que lo habitual.

73. ¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?

- a. Más que lo habitual
- b. Igual que lo habitual
- c. Menos que lo habitual
- d. Mucho menos que lo habitual.

74. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

- a. Más que lo habitual
- b. Igual que lo habitual
- c. Menos que lo habitual
- d. Mucho menos que lo habitual.

75. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?

- a. No, en absoluto
 - b. No más que lo habitual
 - c. Bastante más que lo habitual
 - d. Mucho más que lo habitual.
76. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?
- a. No, en absoluto
 - b. No más que lo habitual
 - c. Bastante más que lo habitual
 - d. Mucho más que lo habitual
77. ¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?
- a. Más que lo habitual
 - b. Igual que lo habitual
 - c. Menos que lo habitual
 - d. Mucho menos que lo habitual.
78. ¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?
- a. Más que lo habitual
 - b. Igual que lo habitual
 - c. Menos que lo habitual
 - d. Mucho menos que lo habitual.
79. ¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?
- a. No, en absoluto
 - b. No más que lo habitual
 - c. Bastante más que lo habitual
 - d. Mucho más que lo habitual.
80. ¿Ha perdido confianza en sí mismo?
- a. No, en absoluto
 - b. No más que lo habitual
 - c. Bastante más que lo habitual
 - d. Mucho más que lo habitual.
81. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?
- a. No, en absoluto
 - b. No más que lo habitual
 - c. Bastante más que lo habitual
 - d. Mucho más que lo habitual.
82. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

- a. Más que lo habitual
- b. Igual que lo habitual
- c. Menos que lo habitual
- d. Mucho menos que lo habitual.

83. Como se siente usted con:

- a. Muy Mal
- b. Mal
- c. Menos que regular
- d. Regular
- e. Más que regular
- f. Bien
- g. Muy bien
- h. No sabe
- i. No responde
 - La privacidad que tiene donde vive
 - La Cantidad de dinero que entra al hogar
 - Su condición física
 - Su bienestar mental o emocional
 - Su relación de pareja
 - La cantidad de diversión que tiene en su vida
 - La vida familiar
 - Su trabajo
 - Su vida sexual
 - Su vida en general
 - Su nivel de endeudamiento
 - En general, usted diría que su salud esta

84. Últimamente, ¿se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

- a. Más que lo habitual
- b. Igual que lo habitual
- c. Menos que lo habitual
- d. Mucho menos que lo habitual

85. ¿Usted, aparte de su trabajo, tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?

- a. Sí, como único cuidador
- b. Sí, pero compartido con otro
- c. Ocasionalmente
- d. No, no tiene nadie a su cargo

86. En caso de problemas urgentes de salud de hijos o familiares, ¿usted asume su cuidado?

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Rara vez
- d. Nunca

- e. No sabe
- f. No responde

Anexo 11. Análisis descriptivo aplicación definitiva

Trabajadores y lugares de trabajo prósperos: asociación entre las condiciones identificables y modificables del trabajo, los factores personales y el bienestar de la población trabajadora de diferentes sectores económicos

Análisis descriptivo de la encuesta

A continuación, se presentan los resultados para los 1123 trabajadores del estudio que firmaron consentimiento informado y respondieron completamente la encuesta.

1. Características Sociodemográficas

Empresa

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Construcción	51	4.5	4.5	4.5	4.5
Logística	365	32.5	37.0	32.5	37.0
Minería	246	21.9	58.9	21.9	58.9
Transporte	461	41.1	100.0	41.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

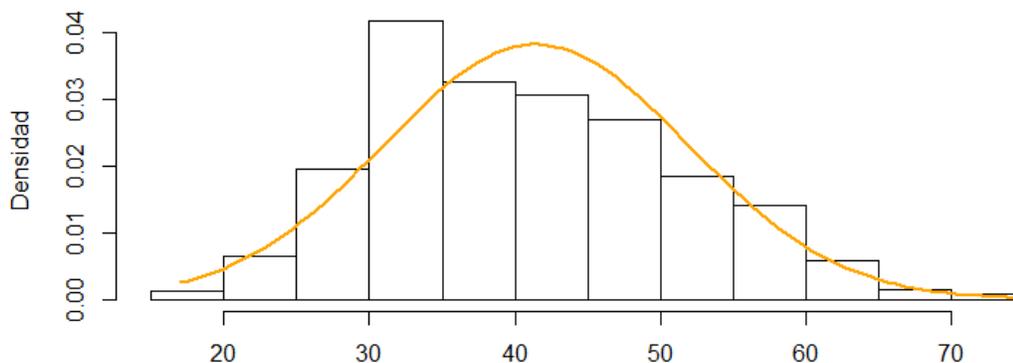
Sexo

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Hombre	820	73	73	73	73
Mujer	303	27	100	27	100
	0			0	100
Total	1123	100	100	100	100

Edad

Mean	Median	SD	Min	Max	N
41.5	40	10.5	17	75	1123

Histograma Edad



¿Cuál es su estado civil actual?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Casado (a)	464	41.3	41.3	41.3	41.3
Conviviente	200	17.8	59.1	17.8	59.1
Anulado(a)	4	0.4	59.5	0.4	59.5
Separado(a) de unión legal	11	1.0	60.5	1.0	60.5
Separado(a) de unión de hecho	18	1.6	62.1	1.6	62.1
Viudo(a)	3	0.3	62.3	0.3	62.3
Soltero(a)	361	32.1	94.5	32.1	94.5
Divorciado(a)	62	5.5	100.0	5.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Cuál es su país de nacimiento?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Argentina	4	0.4	0.4	0.4	0.4
Australia	1	0.1	0.4	0.1	0.4
Bolivia	2	0.2	0.6	0.2	0.6
Brasil	2	0.2	0.8	0.2	0.8
Chile	1067	95.0	95.8	95.0	95.8
China	5	0.4	96.3	0.4	96.3
Colombia	4	0.4	96.6	0.4	96.6
Cuba	1	0.1	96.7	0.1	96.7
Ecuador	1	0.1	96.8	0.1	96.8
España	1	0.1	96.9	0.1	96.9
Francia	1	0.1	97.0	0.1	97.0
Perú	2	0.2	97.2	0.2	97.2
Venezuela	32	2.8	100.0	2.8	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

En Chile, la ley reconoce la existencia de 9 pueblos indígenas, ¿Pertenece Ud. o es descendiente de alguno de ellos?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Aymará	6	0.5	0.5	0.5	0.5
Rapa Nui	2	0.2	0.7	0.2	0.7
Quechua	0	0.0	0.7	0.0	0.7
Mapuche	64	5.7	6.4	5.7	6.4
Atacameño	2	0.2	6.6	0.2	6.6
Coya	0	0.0	6.6	0.0	6.6
Kawaskar	2	0.2	6.8	0.2	6.8
Yagan	1	0.1	6.9	0.1	6.9
Diaguita	6	0.5	7.4	0.5	7.4
No pertenece a ningún pueblo indígena	940	83.7	91.1	83.7	91.1
No sabe	65	5.8	96.9	5.8	96.9
No responde	35	3.1	100.0	3.1	100.0
	0			0.0	100.0

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Cuál es el curso que realiza actualmente o último aprobado?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Educación Preescolar o Educación parvularia	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Preparatoria (Sistema Antiguo)	0	0.0	0.0	0.0	0.0
Educación Básica	8	0.7	0.7	0.7	0.7
Educación Diferencial	0	0.0	0.7	0.0	0.7
Humanidades (Sistema Antiguo)	4	0.4	1.1	0.4	1.1
Educación Media Científico-Humanista	55	4.9	6.0	4.9	6.0
Técnica, Comercial, Industrial o Normalista (Sistema Antiguo)	48	4.3	10.2	4.3	10.2
Educación Media Técnica Profesional	86	7.7	17.9	7.7	17.9
Centro de Formación Técnica incompleta (sin título)	32	2.8	20.7	2.8	20.7
Centro de Formación Técnica completa (con título)	88	7.8	28.6	7.8	28.6
Instituto Profesional incompleta (sin título)	35	3.1	31.7	3.1	31.7
Instituto Profesional completa (con título)	190	16.9	48.6	16.9	48.6
Educación Universitaria incompleta (sin título)	56	5.0	53.6	5.0	53.6
Educación Universitaria completa (con título)	380	33.8	87.4	33.8	87.4
Universitaria de Postgrado	126	11.2	98.7	11.2	98.7
Ninguno	14	1.2	99.9	1.2	99.9
No sabe	0	0.0	99.9	0.0	99.9
No responde	1	0.1	100.0	0.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

2. Situación Laboral

En este trabajo, ¿Su contrato o acuerdo es?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Indefinido	1086	96.7	96.7	96.7	96.7
A plazo fijo	32	2.8	99.6	2.8	99.6
Por obra, faena o servicio	0	0.0	99.6	0.0	99.6
De aprendizaje	2	0.2	99.7	0.2	99.7
No sabe	3	0.3	100.0	0.3	100.0
No responde	0	0.0	100.0	0.0	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Su actual trabajo es su primer trabajo?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	1019	90.7	90.7	90.7	90.7
Si	102	9.1	99.8	9.1	99.8
No sabe	1	0.1	99.9	0.1	99.9

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No responde	1	0.1	100.0	0.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Como parte de su trabajo, ¿Ud. supervisa el trabajo de otros empleados o les dice a otros que trabajo tienen que hacer?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	672	97.0	97.0	59.8	59.8
Si	0	0.0	97.0	0.0	59.8
No sabe	9	1.3	98.3	0.8	60.6
No responde	12	1.7	100.0	1.1	61.7
	430			38.3	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

La persona de la que recibe órdenes y supervisa directamente su trabajo, ¿es alguien de la misma empresa en la que desempeña sus labores?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	62	5.5	5.5	5.5	5.5
Si	1042	92.8	98.3	92.8	98.3
No sabe	5	0.4	98.8	0.4	98.8
No responde	14	1.2	100.0	1.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Su trabajo es de tipo:

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Permanente, tiene trabajo durante todo el año o de manera continua	1115	99.3	99.3	99.3	99.3
De temporada o estacional	8	0.7	100.0	0.7	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Cuánto tiempo lleva en su actual trabajo?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Menos de 6 meses	82	7.3	7.3	7.3	7.3
Entre 6 meses y menos de un año	78	6.9	14.2	6.9	14.2
Entre 1 año y menos de 3 años	206	18.3	32.6	18.3	32.6
Entre 3 años y menos de 5 años	103	9.2	41.8	9.2	41.8
Entre 5 años y menos de 10 años	259	23.1	64.8	23.1	64.8
10 años o más	395	35.2	100.0	35.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

En su trabajo actual, ¿La remuneración, salario o lo que Ud. gana por su trabajo es?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Sólo fijo, recibe la misma cantidad de dinero todos los meses	395	35.2	35.2	35.2	35.2
La mayor parte fijo	431	38.4	73.6	38.4	73.6

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
La mayor parte variable	204	18.2	91.7	18.2	91.7
Sólo variable, cada mes recibe un sueldo dependiendo de producción o ventas	93	8.3	100.0	8.3	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Además del trabajo actual, ¿tiene otro u otros trabajos remunerados?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Sí, de manera habitual	20	1.8	1.8	1.8	1.8
Sí, pero sólo ocasionalmente	70	6.2	8.0	6.2	8.0
Sí, trabajo de temporada	11	1.0	9.0	1.0	9.0
No, no tengo otros trabajos	1022	91.0	100.0	91.0	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Habitualmente, de estos tramos de ingreso ¿cuánto es su ingreso líquido mensual sumando todos sus trabajos?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Menos de \$64.000	0	0.0	0.0	0.0	0.0
\$65.000 a \$136.000	2	0.2	0.2	0.2	0.2
\$137.000 a \$180.000	2	0.2	0.4	0.2	0.4
\$181.000 a \$250.000	0	0.0	0.4	0.0	0.4
\$251.000 a \$350.000	1	0.1	0.4	0.1	0.4
\$351.000 a \$450.000	5	0.4	0.9	0.4	0.9
\$451.000 a \$650.000	72	6.4	7.3	6.4	7.3
\$651.000 a \$850.000	141	12.6	19.9	12.6	19.9
\$851.000 a \$1.050.000	151	13.4	33.3	13.4	33.3
\$1.051.000 a \$1.250.000	175	15.6	48.9	15.6	48.9
\$1.251.000 o más	524	46.7	95.5	46.7	95.5
No responde	50	4.5	100.0	4.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Su salario o ingresos que recibe por su trabajo le permiten cubrir sus necesidades básicas y gastos regulares?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Siempre	470	41.9	41.9	41.9	41.9
Casi siempre	507	45.1	87.0	45.1	87.0
Rara vez	111	9.9	96.9	9.9	96.9
Nunca	35	3.1	100.0	3.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Su salario o ingreso le permite cubrir gastos imprevistos?

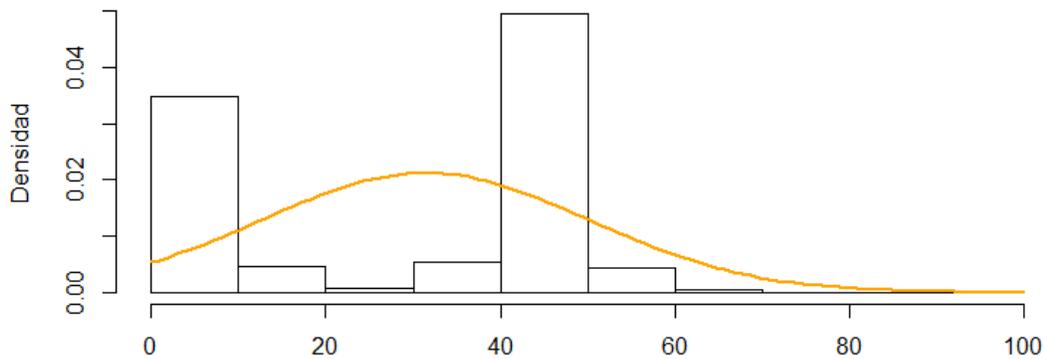
	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Siempre	218	19.5	19.5	19.4	19.4
Casi siempre	468	41.9	61.5	41.7	61.1
Rara vez	291	26.1	87.5	25.9	87.0

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	139	12.5	100.0	12.4	99.4
	7			0.6	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

La semana pasada, considerando todos sus trabajos remunerados, ¿En promedio cuántas horas diarias trabajó de lunes a viernes?

Mean	Median	SD	Min	Max	N
31.4	44	18.8	0	100	1123

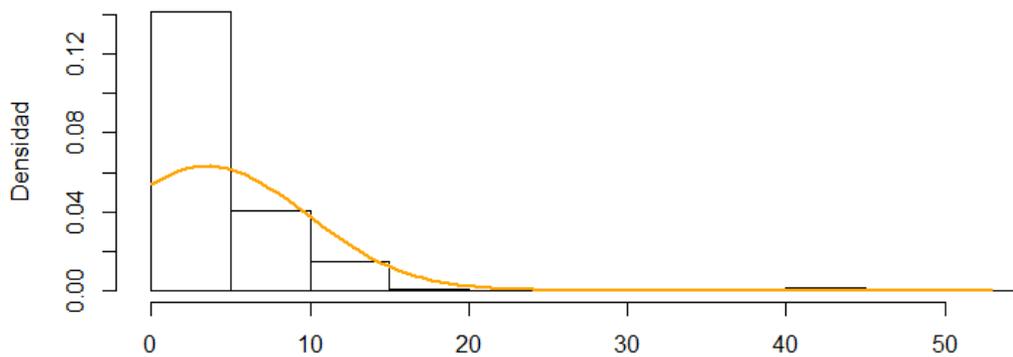
Histograma Horas Lunes a Viernes



La semana pasada, considerando todos sus trabajos, ¿cuántas horas diarias trabajó el día sábado?

Mean	Median	SD	Min	Max	N
3.5	0	6.3	0	53	1123

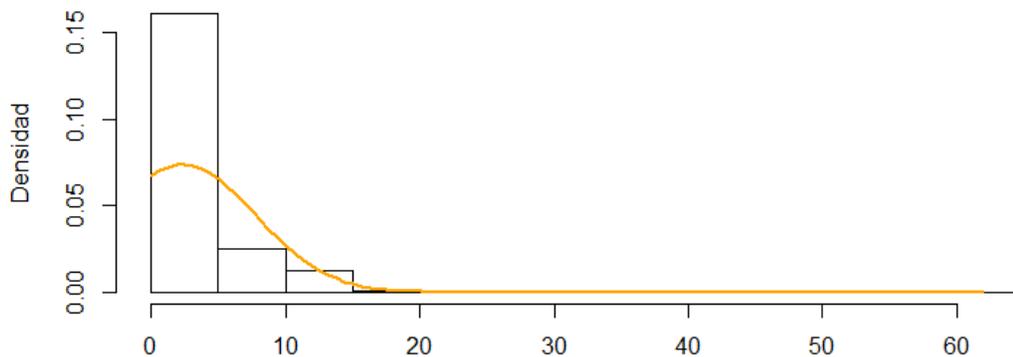
Histograma Horas Sábado



La semana pasada, considerando todos sus trabajos, ¿cuántas horas diarias trabajó el día domingo?

Mean	Median	SD	Min	Max	N
2.3	0	5.4	0	62	1123

Histograma Horas Domingo



Considerando los últimos 3 meses, ¿cuántos domingos trabajó al mes? (considere todos los trabajos)

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Ningún domingo	593	52.8	52.8	52.8	52.8
Un domingo al mes	112	10.0	62.8	10.0	62.8
Dos domingos al mes	270	24.0	86.8	24.0	86.8
Tres domingos al mes	103	9.2	96.0	9.2	96.0
Todos los domingos	45	4.0	100.0	4.0	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Se encuentra afiliado en algún sistema previsional (para su jubilación)?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Sí, AFP (Administradora de Fondos de Pensiones)	1092	97.2	97.2	97.2	97.2
Sí, INP (Caja Nacional de Empleados Públicos, Caja de Empleados Particulares, Servicio de Seguro Social)	4	0.4	97.6	0.4	97.6
Sí, Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA)	5	0.4	98.0	0.4	98.0
Sí, Dirección de Previsión de Carabineros (DIPRECA)	5	0.4	98.5	0.4	98.5
Sí, Otra (Especifique)	5	0.4	98.9	0.4	98.9
No está afiliado	11	1.0	99.9	1.0	99.9
No sabe	1	0.1	100.0	0.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Actualmente, ¿está cotizando o su empleador le cotiza en el sistema previsional para su jubilación?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Sí	1088	97.8	97.8	96.9	96.9
No	16	1.4	99.3	1.4	98.3
No sabe	8	0.7	100.0	0.7	99.0
	11			1.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿A qué sistema previsional de salud pertenece Ud., ya sea como cotizante o carga?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Sistema Público FONASA Grupo A	32	2.9	2.9	2.8	2.8
Sistema Público FONASA Grupo B	46	4.1	7.0	4.1	6.9
Sistema Público FONASA Grupo C	81	7.2	14.2	7.2	14.2
Sistema Público FONASA Grupo D	178	15.9	30.1	15.9	30.0
Sistema Público FONASA No sabe Grupo	83	7.4	37.5	7.4	37.4
FF.AA. y de Orden	3	0.3	37.7	0.3	37.7
ISAPRE	677	60.4	98.1	60.3	98.0
Ninguno	1	0.1	98.2	0.1	98.0
No sabe	20	1.8	100.0	1.8	99.8
	2			0.2	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ud. tiene seguro de Cesantía?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Sí	1014	90.3	90.3	90.3	90.3
No	70	6.2	96.5	6.2	96.5
No sabe	39	3.5	100.0	3.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Está asegurado en caso de accidentes y enfermedades en el trabajo?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	53	4.7	4.7	4.7	4.7
Si	986	87.8	92.5	87.8	92.5
No sabe	82	7.3	99.8	7.3	99.8
No responde	2	0.2	100.0	0.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ud. pertenece a algunas de estas organizaciones?

¿Ud. pertenece a algunas de estas organizaciones?	N = 1,123
Sindicato de empresa	
No	342 (30%)
Si	781 (70%)
Sindicato interempresas	
No	1,093 (97%)
Si	30 (2.7%)
Sindicato de trabajadores independientes	
No	1,116 (99%)
Si	7 (0.6%)
Asociación gremial, de empresarios o microempresarios	
No	1,114 (99%)
Si	9 (0.8%)
Asociación de funcionarios o de colegios profesionales	
No	1,109 (99%)

¿Ud. pertenece a algunas de estas organizaciones?	N = 1,123
Si	14 (1.2%)
Cooperativa de productores	
No	1,117 (99%)
Si	6 (0.5%)

¿La organización a la cual pertenece ha negociado:

¿La organización a la cual pertenece ha negociado:	N = 1,123
Condiciones de Seguridad y Salud	
No	70 (8.8%)
Si	567 (72%)
No sabe	151 (19%)
No responde	4 (0.5%)
Unknown	331
Salarios y otros beneficios en dinero	
No	83 (10%)
Si	602 (76%)
No sabe	103 (13%)
No responde	4 (0.5%)
Unknown	331
Jornada laboral	
No	157 (20%)
Si	490 (62%)
No sabe	142 (18%)
No responde	3 (0.4%)
Unknown	331
Otro beneficio	
No	189 (24%)
Si	277 (35%)
No sabe	291 (37%)
No responde	35 (4.4%)
Unknown	331

Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted...

Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted...	N = 1,123
Tiene miedo de reclamar mejores condiciones de trabajo	
Siempre	77 (13%)
Casi siempre	151 (25%)
Rara vez	361 (59%)
Nunca	0 (0%)
No responde	24 (3.9%)
Unknown	510
Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores	
Siempre	55 (12%)
Casi siempre	98 (21%)
Rara vez	299 (64%)
Nunca	0 (0%)
No responde	18 (3.8%)

Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted...	N = 1,123
Unknown	653
Tiene miedo de que le despidan si no hace lo que le piden	
Siempre	86 (16%)
Casi siempre	108 (20%)
Rara vez	319 (60%)
Nunca	0 (0%)
No responde	19 (3.6%)
Unknown	591
Considera que lo (a) tratan de forma discriminatoria o injusta	
Siempre	22 (6.8%)
Casi siempre	68 (21%)
Rara vez	223 (69%)
Nunca	0 (0%)
No responde	12 (3.7%)
Unknown	798
Considera que lo (a) tratan de forma autoritaria o violenta	
Siempre	15 (5.3%)
Casi siempre	36 (13%)
Rara vez	217 (76%)
Nunca	0 (0%)
No responde	16 (5.6%)
Unknown	839
Lo (a) obligan a trabajar más horas de las que corresponden según su horario laboral	
Siempre	15 (6.0%)
Casi siempre	29 (12%)
Rara vez	187 (74%)
Nunca	0 (0%)
No responde	21 (8.3%)
Unknown	871
Lo (a) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)	
Siempre	84 (16%)
Casi siempre	100 (19%)
Rara vez	324 (61%)
Nunca	0 (0%)
No responde	26 (4.9%)
Unknown	589
Lo(a) obligan a realizar actividades o tareas que no corresponden al tipo de trabajo para el que está contratado	
Siempre	37 (8.8%)
Casi siempre	83 (20%)
Rara vez	282 (67%)
Nunca	0 (0%)
No responde	17 (4.1%)
Unknown	704
Tomarse los días feriados sin problema	
Siempre	621 (65%)
Casi siempre	161 (17%)

Con respecto a las siguientes situaciones, en su trabajo actual ¿Con qué frecuencia usted...	N = 1,123
Rara vez	137 (14%)
Nunca	0 (0%)
No responde	41 (4.3%)
Unknown	163
Hacer uso de licencia o reposo médico sin problemas	
Siempre	634 (65%)
Casi siempre	113 (12%)
Rara vez	132 (14%)
Nunca	0 (0%)
No responde	93 (9.6%)
Unknown	151
Ir al médico sin problemas cuando lo necesita	
Siempre	699 (70%)
Casi siempre	151 (15%)
Rara vez	103 (10%)
Nunca	0 (0%)
No responde	39 (3.9%)
Unknown	131
Tomar las vacaciones sin problemas	
Siempre	643 (63%)
Casi siempre	220 (22%)
Rara vez	102 (10%)
Nunca	0 (0%)
No responde	48 (4.7%)
Unknown	110
Pedir o tomarse un día libre por motivos familiares o personales sin problemas cuando lo necesita	
Siempre	617 (62%)
Casi siempre	196 (20%)
Rara vez	142 (14%)
Nunca	0 (0%)
No responde	40 (4.0%)
Unknown	128

3. Condiciones de Trabajo

En su trabajo actual, ¿usted utiliza?

En su trabajo actual, ¿usted utiliza?	N = 1,123
Alguna herramienta manual como tijeras, martillos, serrucho, pala, picota, cuchillos, pinzas, etc.	
No	928 (83%)
Si	195 (17%)
Alguna herramienta eléctrica como taladro, sierra, cautín, etc.	
No	982 (87%)
Si	141 (13%)
Alguna máquina o equipo como perforadora, tractor, montacargas, etc.	
No	1,006 (90%)

En su trabajo actual, ¿usted utiliza?**N = 1,123**

Si	117 (10%)
Computador, fotocopidora, celular, etc.	
No	174 (15%)
Si	949 (85%)
Otra	
No	932 (83%)
Si	191 (17%)

En su trabajo actual, ¿con qué frecuencia está expuesto a...?**En su trabajo actual, ¿con qué frecuencia está expuesto a...****N = 1,123**

Malas condiciones físicas como frío, calor, contaminación, radiación, ruido, polvo, mucho sol o poca luz	
Nunca	290 (26%)
Rara vez	221 (20%)
Algunas veces	201 (18%)
Casi siempre	134 (12%)
Siempre	271 (24%)
No sabe	0 (0%)
No responde	6 (0.5%)
Sustancias químicas como diluyentes, solventes, ácidos, pinturas o pesticidas	
Nunca	696 (62%)
Rara vez	190 (17%)
Algunas veces	93 (8.3%)
Casi siempre	45 (4.0%)
Siempre	76 (6.8%)
No sabe	18 (1.6%)
No responde	5 (0.4%)
Posturas incómodas, levantar mucho peso, movimientos repetitivos	
Nunca	588 (52%)
Rara vez	202 (18%)
Algunas veces	105 (9.3%)
Casi siempre	92 (8.2%)
Siempre	125 (11%)
No sabe	8 (0.7%)
No responde	3 (0.3%)
Tener que sobre esforzar mucho la voz o la vista	
Nunca	500 (45%)
Rara vez	216 (19%)
Algunas veces	172 (15%)
Casi siempre	105 (9.3%)
Siempre	119 (11%)
No sabe	7 (0.6%)
No responde	4 (0.4%)
Materiales o sustancias que podrían estar infectados o con parásitos, como basura, desechos, fluidos corporales, material de laboratorio, agua contaminada o provenientes de animales o plantas	
Nunca	861 (77%)
Rara vez	123 (11%)

En su trabajo actual, ¿con qué frecuencia está expuesto a...**N = 1,123**

Algunas veces	39 (3.5%)
Casi siempre	27 (2.4%)
Siempre	39 (3.5%)
No sabe	27 (2.4%)
No responde	7 (0.6%)

En su trabajo, ¿Usted utiliza elementos de protección personal?**En su trabajo, ¿Usted utiliza elementos de protección personal?****N = 1,123**

Casco	
No	572 (51%)
Si	551 (49%)
Protectores auditivos (tapones u orejeras)	
No	725 (65%)
Si	398 (35%)
Guantes	
No	568 (51%)
Si	555 (49%)
Gafas	
No	604 (54%)
Si	519 (46%)
Pantallas faciales	
No	890 (79%)
Si	233 (21%)
Protección para la respiración (máscaras trompas)	
No	775 (69%)
Si	348 (31%)
Calzado de seguridad (zapatos, botas)	759 (68%)
Ropa de protección (ropa térmica o impermeable, pecheras, reflectantes)	578 (51%)
Elementos como sillas adaptables, apoya brazos o muñecas, apoya, pies audífonos, Protector Solar)	686 (61%)

¿En los alrededores de su trabajo existen las siguientes situaciones?**¿En los alrededores de su trabajo existen las siguientes situaciones?****N = 1,123**

Condiciones climatológicas extremas como: Inundaciones, Lluvias, Nieve, Otras	
No	815 (73%)
Si	308 (27%)
Exposición a situaciones de inseguridad (violencia, delincuencia)	
No	679 (60%)
Si	444 (40%)
Existen basurales, vertedero, pozos de relave, fuentes de mal olor	
No	943 (84%)
Si	180 (16%)
Aislamiento geográfico	
No	964 (86%)
Si	159 (14%)
Problemas para llegar al trabajo (falta de puente, lancha, transporte, etc.)	
No	1,074 (96%)
Si	49 (4.4%)

En su trabajo actual, ¿Ha pasado al menos un día completo en las últimas 4 semanas trabajando...

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
En su propia casa	331	29.5	29.5	29.5	29.5
En el mismo lugar o edificio que su casa, pero en un espacio separado	80	7.1	36.6	7.1	36.6
No he trabajado en mi casa en las últimas cuatro semanas	712	63.4	100.0	63.4	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Con qué frecuencia trabajó desde la casa en el último mes?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Una vez a la semana o más	322	78.3	78.3	28.7	28.7
Menos de una vez a la semana	89	21.7	100.0	7.9	36.6
	712			63.4	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Usó un Computador, smartphone o tablet para llevarse su trabajo a casa?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	33	8	8	2.9	2.9
Si	378	92	100	33.7	36.6
	712			63.4	100.0
Total	1123	100	100	100.0	100.0

En las últimas cuatro semanas, ¿trabajó en un lugar distinto a su hogar, oficina o lugar donde se encuentra su cliente?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	872	77.6	77.6	77.6	77.6
Si	251	22.4	100.0	22.4	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Usó un Computador, smartphone o tablet para llevarse su trabajo a esas distintas localidades?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	33	13.1	13.1	2.9	2.9
Si	218	86.9	100.0	19.4	22.4
	872			77.6	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

4. Riesgo Psicosocial

En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su:

En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su:

N = 1,123

Edad

No 953 (85%)

Si 114 (10%)

No sabe 44 (3.9%)

No responde 12 (1.1%)

Nacionalidad

En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su:	N = 1,123
No	1,043 (93%)
Si	55 (4.9%)
No sabe	18 (1.6%)
No responde	7 (0.6%)
Sexo	
No	963 (86%)
Si	129 (11%)
No sabe	21 (1.9%)
No responde	10 (0.9%)
Raza o grupo étnico de origen	
No	1,053 (94%)
Si	45 (4.0%)
No sabe	15 (1.3%)
No responde	10 (0.9%)
Minusvalía o discapacidad	
No	1,053 (94%)
Si	33 (2.9%)
No sabe	15 (1.3%)
No responde	22 (2.0%)
Orientación sexual	
No	1,047 (93%)
Si	48 (4.3%)
No sabe	15 (1.3%)
No responde	13 (1.2%)
Nivel socioeconómico	
No	998 (89%)
Si	82 (7.3%)
No sabe	29 (2.6%)
No responde	14 (1.2%)
Preferencias políticas	
No	1,017 (91%)
Si	65 (5.8%)
No sabe	27 (2.4%)
No responde	14 (1.2%)
Preferencias religiosas	
No	1,031 (92%)
Si	53 (4.7%)
No sabe	25 (2.2%)
No responde	14 (1.2%)
Aspecto físico	
No	992 (88%)
Si	87 (7.7%)
No sabe	32 (2.8%)
No responde	12 (1.1%)
El lugar donde vive	
No	1,023 (91%)
Si	61 (5.4%)

En su trabajo, usted ha sentido que sus derechos han sido menos respetados debido a su: **N = 1,123**

No sabe	27 (2.4%)
No responde	12 (1.1%)
Llevar menos tiempo en el trabajo que sus compañeros	
No	930 (83%)
Si	147 (13%)
No sabe	34 (3.0%)
No responde	12 (1.1%)

Con que frecuencia a usted le ha pasado alguna de estas situaciones.

Con que frecuencia a usted le ha pasado alguna de estas situaciones **N = 1,123**

No se le habla o se les dificulta a sus compañeros que hablen con usted	
Nunca	852 (83%)
Rara vez	165 (16%)
Algunas veces	0 (0%)
Casi siempre	9 (0.9%)
Siempre	1 (<0.1%)
No sabe	0 (0%)
No responde	3 (0.3%)
Unknown	93
Se le asignan tareas humillantes	
Nunca	1,022 (95%)
Rara vez	46 (4.3%)
Algunas veces	0 (0%)
Casi siempre	3 (0.3%)
Siempre	2 (0.2%)
No sabe	0 (0%)
No responde	6 (0.6%)
Unknown	44
No se le asignan tareas	
Nunca	899 (86%)
Rara vez	97 (9.3%)
Algunas veces	0 (0%)
Casi siempre	22 (2.1%)
Siempre	19 (1.8%)
No sabe	0 (0%)
No responde	11 (1.0%)
Unknown	75
Recibe amenazas	
Nunca	976 (92%)
Rara vez	55 (5.2%)
Algunas veces	0 (0%)
Casi siempre	11 (1.0%)
Siempre	20 (1.9%)
No sabe	0 (0%)

Con que frecuencia a usted le ha pasado alguna de estas situaciones		N = 1,123
No responde		4 (0.4%)
Unknown		57
Recibe presiones u hostigamientos para aumentar sus niveles de productividad		
Nunca		856 (83%)
Rara vez		133 (13%)
Algunas veces		0 (0%)
Casi siempre		26 (2.5%)
Siempre		13 (1.3%)
No sabe		0 (0%)
No responde		2 (0.2%)
Unknown		93

En los últimos 12 meses, en su trabajo ¿Alguien que conozca o usted ha sido objeto de acoso sexual por parte de clientes, usuarios u otras personas de su trabajo, excepto compañeros o superiores?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No	821	73.1	73.1	73.1	73.1
Si	109	9.7	82.8	9.7	82.8
No sabe	188	16.7	99.6	16.7	99.6
No responde	5	0.4	100.0	0.4	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

5. Escala de prosperidad y bienestar en el Trabajo

a. Bienestar Emocional y Psicológico relacionado con el Trabajo

Me encanta mi trabajo

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	10	0.9	0.9	0.9	0.9
Rara vez	36	3.2	4.1	3.2	4.1
A veces	103	9.2	13.3	9.2	13.3
Normalmente	215	19.1	32.4	19.1	32.4
Casi siempre	313	27.9	60.3	27.9	60.3
Siempre	446	39.7	100.0	39.7	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Mi trabajo le aporta sentido a mi vida en general

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	18	1.6	1.6	1.6	1.6
Rara vez	60	5.3	6.9	5.3	6.9
A veces	130	11.6	18.5	11.6	18.5
Normalmente	218	19.4	37.9	19.4	37.9
Casi siempre	274	24.4	62.3	24.4	62.3
Siempre	423	37.7	100.0	37.7	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Mi trabajo me permite desarrollar todo mi potencial

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	49	4.4	4.4	4.4	4.4
Rara vez	84	7.5	11.8	7.5	11.8
A veces	173	15.4	27.2	15.4	27.2
Normalmente	189	16.8	44.1	16.8	44.1
Casi siempre	308	27.4	71.5	27.4	71.5
Siempre	320	28.5	100.0	28.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

El tipo de trabajo que hago me hace feliz

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	25	2.2	2.2	2.2	2.2
Rara vez	53	4.7	6.9	4.7	6.9
A veces	119	10.6	17.5	10.6	17.5
Normalmente	227	20.2	37.8	20.2	37.8
Casi siempre	290	25.8	63.6	25.8	63.6
Siempre	409	36.4	100.0	36.4	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Estoy satisfecho/a con mi trabajo

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	18	1.6	1.6	1.6	1.6
Rara vez	35	3.1	4.7	3.1	4.7
A veces	115	10.2	15.0	10.2	15.0
Normalmente	218	19.4	34.4	19.4	34.4
Casi siempre	271	24.1	58.5	24.1	58.5
Siempre	466	41.5	100.0	41.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Me siento comprometido con mi trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	7	0.6	0.6	0.6	0.6
Rara vez	18	1.6	2.2	1.6	2.2
A veces	37	3.3	5.5	3.3	5.5
Normalmente	123	11.0	16.5	11.0	16.5
Casi siempre	195	17.4	33.8	17.4	33.8
Siempre	743	66.2	100.0	66.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Mi trabajo contribuye a mi satisfacción general con la vida

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	31	2.8	2.8	2.8	2.8
Rara vez	55	4.9	7.7	4.9	7.7

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
A veces	98	8.7	16.4	8.7	16.4
Normalmente	195	17.4	33.7	17.4	33.7
Casi siempre	272	24.2	58.0	24.2	58.0
Siempre	472	42.0	100.0	42.0	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Mi trabajo me permite contribuir a la felicidad y al bienestar de otras personas.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	22	2.0	2.0	2.0	2.0
Rara vez	41	3.7	5.6	3.7	5.6
A veces	87	7.7	13.4	7.7	13.4
Normalmente	176	15.7	29.0	15.7	29.0
Casi siempre	278	24.8	53.8	24.8	53.8
Siempre	519	46.2	100.0	46.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

b. Bienestar Social en el Trabajo

En el trabajo me tratan con justicia.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	11	1.0	1.0	1.0	1.0
Rara vez	25	2.2	3.2	2.2	3.2
A veces	76	6.8	10.0	6.8	10.0
Normalmente	216	19.2	29.2	19.2	29.2
Casi siempre	230	20.5	49.7	20.5	49.7
Siempre	565	50.3	100.0	50.3	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Me siento apoyado/a por la gente con la que trabajo (jefatura, colegas y trabajadores de la empresa)

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	12	1.1	1.1	1.1	1.1
Rara vez	37	3.3	4.4	3.3	4.4
A veces	80	7.1	11.5	7.1	11.5
Normalmente	180	16.0	27.5	16.0	27.5
Casi siempre	295	26.3	53.8	26.3	53.8
Siempre	519	46.2	100.0	46.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Me siento valorado/a por la gente con la que trabajo (jefatura, colegas y trabajadores de la empresa).

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	19	1.7	1.7	1.7	1.7
Rara vez	37	3.3	5.0	3.3	5.0
A veces	95	8.5	13.4	8.5	13.4

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Normalmente	208	18.5	32.0	18.5	32.0
Casi siempre	261	23.2	55.2	23.2	55.2
Siempre	503	44.8	100.0	44.8	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

En el trabajo me tratan con respeto.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	2	0.2	0.2	0.2	0.2
Rara vez	6	0.5	0.7	0.5	0.7
A veces	29	2.6	3.3	2.6	3.3
Normalmente	149	13.3	16.6	13.3	16.6
Casi siempre	182	16.2	32.8	16.2	32.8
Siempre	755	67.2	100.0	67.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Siento que pertenezco o soy parte de la empresa donde trabajo

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	16	1.4	1.4	1.4	1.4
Rara vez	39	3.5	4.9	3.5	4.9
A veces	56	5.0	9.9	5.0	9.9
Normalmente	200	17.8	27.7	17.8	27.7
Casi siempre	208	18.5	46.2	18.5	46.2
Siempre	604	53.8	100.0	53.8	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

En el trabajo, mis opiniones importan.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	26	2.3	2.3	2.3	2.3
Rara vez	51	4.5	6.9	4.5	6.9
A veces	126	11.2	18.1	11.2	18.1
Normalmente	223	19.9	37.9	19.9	37.9
Casi siempre	260	23.2	61.1	23.2	61.1
Siempre	437	38.9	100.0	38.9	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

c. Integración Vida y Trabajo

Puedo lograr un equilibrio saludable entre mi trabajo y mi vida fuera del trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	30	2.7	2.7	2.7	2.7
Rara vez	60	5.3	8.0	5.3	8.0
A veces	123	11.0	19.0	11.0	19.0
Normalmente	228	20.3	39.3	20.3	39.3

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Casi siempre	264	23.5	62.8	23.5	62.8
Siempre	418	37.2	100.0	37.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Puedo desempeñar fácilmente mi trabajo y atender mis necesidades y las de mi familia.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	19	1.7	1.7	1.7	1.7
Rara vez	47	4.2	5.9	4.2	5.9
A veces	114	10.2	16.0	10.2	16.0
Normalmente	241	21.5	37.5	21.5	37.5
Casi siempre	284	25.3	62.8	25.3	62.8
Siempre	418	37.2	100.0	37.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Me preocupo por las cosas del trabajo cuando no estoy trabajando.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	128	11.4	11.4	11.4	11.4
Rara vez	158	14.1	25.5	14.1	25.5
A veces	235	20.9	46.4	20.9	46.4
Normalmente	202	18.0	64.4	18.0	64.4
Casi siempre	191	17.0	81.4	17.0	81.4
Siempre	209	18.6	100.0	18.6	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Me siento seguro/a al ir y volver del trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	37	3.3	3.3	3.3	3.3
Rara vez	32	2.8	6.1	2.8	6.1
A veces	114	10.2	16.3	10.2	16.3
Normalmente	225	20.0	36.3	20.0	36.3
Casi siempre	278	24.8	61.1	24.8	61.1
Siempre	437	38.9	100.0	38.9	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

d. Necesidades básicas para prosperar

Me pagan lo justo por el trabajo que hago.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	101	9.0	9.0	9.0	9.0
Rara vez	77	6.9	15.9	6.9	15.9
A veces	140	12.5	28.3	12.5	28.3
Normalmente	260	23.2	51.5	23.2	51.5
Casi siempre	235	20.9	72.4	20.9	72.4
Siempre	310	27.6	100.0	27.6	100.0

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Estoy satisfecho/a con la disponibilidad de permisos retribuidos para cuidar de mí mismo/a o de familiares.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	32	2.8	2.8	2.8	2.8
Rara vez	44	3.9	6.8	3.9	6.8
A veces	103	9.2	15.9	9.2	15.9
Normalmente	195	17.4	33.3	17.4	33.3
Casi siempre	227	20.2	53.5	20.2	53.5
Siempre	522	46.5	100.0	46.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Siento que mi trabajo es estable/seguro

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	15	1.3	1.3	1.3	1.3
Rara vez	38	3.4	4.7	3.4	4.7
A veces	72	6.4	11.1	6.4	11.1
Normalmente	204	18.2	29.3	18.2	29.3
Casi siempre	271	24.1	53.4	24.1	53.4
Siempre	523	46.6	100.0	46.6	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Tengo o he tenido buenas posibilidades de ascenso.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	260	23.2	23.2	23.2	23.2
Rara vez	164	14.6	37.8	14.6	37.8
A veces	130	11.6	49.3	11.6	49.3
Normalmente	168	15.0	64.3	15.0	64.3
Casi siempre	152	13.5	77.8	13.5	77.8
Siempre	249	22.2	100.0	22.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

e. Diseño del puesto y experiencia laboral

Estoy contento/a con el grado de participación que tengo en las decisiones que afectan a mi trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	50	4.5	4.5	4.5	4.5
Rara vez	94	8.4	12.8	8.4	12.8
A veces	161	14.3	27.2	14.3	27.2
Normalmente	238	21.2	48.4	21.2	48.4

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Casi siempre	237	21.1	69.5	21.1	69.5
Siempre	343	30.5	100.0	30.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Puedo hacer frente fácilmente a las exigencias del trabajo

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	6	0.5	0.5	0.5	0.5
Rara vez	7	0.6	1.2	0.6	1.2
A veces	56	5.0	6.1	5.0	6.1
Normalmente	197	17.5	23.7	17.5	23.7
Casi siempre	316	28.1	51.8	28.1	51.8
Siempre	541	48.2	100.0	48.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Se te imponen exigencias contradictorias en el trabajo?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	357	31.8	31.8	31.8	31.8
Rara vez	325	28.9	60.7	28.9	60.7
A veces	239	21.3	82.0	21.3	82.0
Normalmente	82	7.3	89.3	7.3	89.3
Casi siempre	74	6.6	95.9	6.6	95.9
Siempre	46	4.1	100.0	4.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Tiene que hacer cosas a veces que deberían haberse hecho de una manera diferente?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	169	15.0	15.0	15.0	15.0
Rara vez	300	26.7	41.8	26.7	41.8
A veces	359	32.0	73.7	32.0	73.7
Normalmente	134	11.9	85.7	11.9	85.7
Casi siempre	98	8.7	94.4	8.7	94.4
Siempre	63	5.6	100.0	5.6	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Controlo adecuadamente el ritmo de mi trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	8	0.7	0.7	0.7	0.7
Rara vez	24	2.1	2.8	2.1	2.8
A veces	76	6.8	9.6	6.8	9.6
Normalmente	263	23.4	33.0	23.4	33.0
Casi siempre	317	28.2	61.3	28.2	61.3

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Siempre	435	38.7	100.0	38.7	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Estoy contento/a con el control que tengo sobre mi horario de trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	30	2.7	2.7	2.7	2.7
Rara vez	43	3.8	6.5	3.8	6.5
A veces	92	8.2	14.7	8.2	14.7
Normalmente	218	19.4	34.1	19.4	34.1
Casi siempre	296	26.4	60.5	26.4	60.5
Siempre	444	39.5	100.0	39.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Con qué frecuencia no tiene tiempo para completar todas sus tareas laborales?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	248	22.1	22.1	22.1	22.1
Rara vez	431	38.4	60.5	38.4	60.5
A veces	217	19.3	79.8	19.3	79.8
Normalmente	106	9.4	89.2	9.4	89.2
Casi siempre	77	6.9	96.1	6.9	96.1
Siempre	44	3.9	100.0	3.9	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Tengo acceso a los recursos para hacer bien mi trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	15	1.3	1.3	1.3	1.3
Rara vez	30	2.7	4.0	2.7	4.0
A veces	100	8.9	12.9	8.9	12.9
Normalmente	231	20.6	33.5	20.6	33.5
Casi siempre	259	23.1	56.5	23.1	56.5
Siempre	488	43.5	100.0	43.5	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Tiene alguna influencia en CÓMO hace su trabajo?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	129	11.5	11.5	11.5	11.5
Rara vez	129	11.5	23.0	11.5	23.0
A veces	136	12.1	35.1	12.1	35.1
Normalmente	237	21.1	56.2	21.1	56.2
Casi siempre	218	19.4	75.6	19.4	75.6
Siempre	274	24.4	100.0	24.4	100.0

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

f. Salud y bienestar físico y mental en el trabajo

Me siento seguro/a psicológicamente en el trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	38	3.4	3.4	3.4	3.4
Rara vez	42	3.7	7.1	3.7	7.1
A veces	114	10.2	17.3	10.2	17.3
Normalmente	196	17.5	34.7	17.5	34.7
Casi siempre	253	22.5	57.3	22.5	57.3
Siempre	480	42.7	100.0	42.7	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Me siento físicamente seguro/a en el trabajo.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	35	3.1	3.1	3.1	3.1
Rara vez	21	1.9	5.0	1.9	5.0
A veces	82	7.3	12.3	7.3	12.3
Normalmente	168	15.0	27.2	15.0	27.2
Casi siempre	241	21.5	48.7	21.5	48.7
Siempre	576	51.3	100.0	51.3	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Siento niveles excesivos de estrés por mi trabajo

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	156	13.9	13.9	13.9	13.9
Rara vez	264	23.5	37.4	23.5	37.4
A veces	337	30.0	67.4	30.0	67.4
Normalmente	137	12.2	79.6	12.2	79.6
Casi siempre	135	12.0	91.6	12.0	91.6
Siempre	94	8.4	100.0	8.4	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Cuando salgo del trabajo tengo energía suficiente para hacer las cosas que quiero o necesito hacer.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	69	6.1	6.1	6.1	6.1
Rara vez	129	11.5	17.6	11.5	17.6
A veces	259	23.1	40.7	23.1	40.7
Normalmente	272	24.2	64.9	24.2	64.9
Casi siempre	215	19.1	84.1	19.1	84.1
Siempre	179	15.9	100.0	15.9	100.0

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Considero que el trabajo es físicamente agotador.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	147	13.1	13.1	13.1	13.1
Rara vez	249	22.2	35.3	22.2	35.3
A veces	326	29.0	64.3	29.0	64.3
Normalmente	163	14.5	78.8	14.5	78.8
Casi siempre	119	10.6	89.4	10.6	89.4
Siempre	119	10.6	100.0	10.6	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Me preocupa accidentarme en el trabajo. (Accidentarse puede ser herirse, lesionarse, intoxicarse u otro similar)

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	360	32.1	32.1	32.1	32.1
Rara vez	285	25.4	57.4	25.4	57.4
A veces	146	13.0	70.4	13.0	70.4
Normalmente	82	7.3	77.7	7.3	77.7
Casi siempre	55	4.9	82.6	4.9	82.6
Siempre	195	17.4	100.0	17.4	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

g. General

Puedo expresar mis preocupaciones o hacer sugerencias en el trabajo sin meterme en problemas.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	37	3.3	3.3	3.3	3.3
Rara vez	80	7.1	10.4	7.1	10.4
A veces	127	11.3	21.7	11.3	21.7
Normalmente	249	22.2	43.9	22.2	43.9
Casi siempre	232	20.7	64.6	20.7	64.6
Siempre	398	35.4	100.0	35.4	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

En el trabajo me reconocen mis logros.

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	63	5.6	5.6	5.6	5.6
Rara vez	121	10.8	16.4	10.8	16.4
A veces	198	17.6	34.0	17.6	34.0
Normalmente	223	19.9	53.9	19.9	53.9
Casi siempre	189	16.8	70.7	16.8	70.7
Siempre	329	29.3	100.0	29.3	100.0

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

6. Calidad de vida y salud

¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho menos que lo habitual	27	2.4	2.4	2.4	2.4
Menos que lo habitual	148	13.2	15.6	13.2	15.6
Igual que lo habitual	744	66.3	81.8	66.3	81.8
Más que lo habitual	204	18.2	100.0	18.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No, en absoluto	307	27.3	27.3	27.3	27.3
No más que lo habitual	514	45.8	73.1	45.8	73.1
Bastante más que lo habitual	255	22.7	95.8	22.7	95.8
Mucho más que lo habitual.	47	4.2	100.0	4.2	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ha sentido que está jugando un papel útil en la vida?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho menos que lo habitual	33	2.9	2.9	2.9	2.9
Menos que lo habitual	114	10.2	13.1	10.2	13.1
Igual que lo habitual	617	54.9	68.0	54.9	68.0
Más que lo habitual	359	32.0	100.0	32.0	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho menos que lo habitual	19	1.7	1.7	1.7	1.7
Menos que lo habitual	88	7.8	9.5	7.8	9.5
Igual que lo habitual	660	58.8	68.3	58.8	68.3
Más que lo habitual	356	31.7	100.0	31.7	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No, en absoluto	334	29.7	29.7	29.7	29.7
No más que lo habitual	484	43.1	72.8	43.1	72.8
Bastante más que lo habitual	241	21.5	94.3	21.5	94.3

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho más que lo habitual.	64	5.7	100.0	5.7	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No, en absoluto	516	45.9	45.9	45.9	45.9
No más que lo habitual	409	36.4	82.4	36.4	82.4
Bastante más que lo habitual	152	13.5	95.9	13.5	95.9
Mucho más que lo habitual.	46	4.1	100.0	4.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ha sido capaz de disfrutar sus actividades normales de cada día?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho menos que lo habitual	40	3.6	3.6	3.6	3.6
Menos que lo habitual	189	16.8	20.4	16.8	20.4
Igual que lo habitual	694	61.8	82.2	61.8	82.2
Más que lo habitual	200	17.8	100.0	17.8	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ha sido capaz de hacer frente a sus problemas?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho menos que lo habitual	26	2.3	2.3	2.3	2.3
Menos que lo habitual	105	9.3	11.7	9.3	11.7
Igual que lo habitual	727	64.7	76.4	64.7	76.4
Más que lo habitual	265	23.6	100.0	23.6	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Se ha sentido poco feliz y deprimido?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No, en absoluto	507	45.1	45.1	45.1	45.1
No más que lo habitual	380	33.8	79.0	33.8	79.0
Bastante más que lo habitual	168	15.0	93.9	15.0	93.9
Mucho más que lo habitual.	68	6.1	100.0	6.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ha perdido confianza en sí mismo?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No, en absoluto	690	61.4	61.4	61.4	61.4
No más que lo habitual	291	25.9	87.4	25.9	87.4
Bastante más que lo habitual	109	9.7	97.1	9.7	97.1
Mucho más que lo habitual.	33	2.9	100.0	2.9	100.0

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
No, en absoluto	922	82.1	82.1	82.1	82.1
No más que lo habitual	126	11.2	93.3	11.2	93.3
Bastante más que lo habitual	51	4.5	97.9	4.5	97.9
Mucho más que lo habitual.	24	2.1	100.0	2.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho menos que lo habitual	27	2.4	2.4	2.4	2.4
Menos que lo habitual	84	7.5	9.9	7.5	9.9
Igual que lo habitual	668	59.5	69.4	59.5	69.4
Más que lo habitual	344	30.6	100.0	30.6	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Como se siente usted con:

Como se siente usted con:

N = 1,123

La privacidad que tiene donde vive

Muy Mal	15 (1.3%)
Mal	22 (2.0%)
Menos que regular	17 (1.5%)
Regular	87 (7.7%)
Más que regular	32 (2.8%)
Bien	405 (36%)
Muy bien	537 (48%)
No sabe	2 (0.2%)
No responde	6 (0.5%)

La Cantidad de dinero que entra al hogar

Muy Mal	41 (3.7%)
Mal	47 (4.2%)
Menos que regular	49 (4.4%)
Regular	235 (21%)
Más que regular	126 (11%)
Bien	448 (40%)
Muy bien	171 (15%)
No sabe	1 (<0.1%)
No responde	5 (0.4%)

Su condición física

Muy Mal	31 (2.8%)
---------	-----------

Como se siente usted con: N = 1,123

Mal	55 (4.9%)
Menos que regular	67 (6.0%)
Regular	232 (21%)
Más que regular	110 (9.8%)
Bien	431 (38%)
Muy bien	192 (17%)
No sabe	1 (<0.1%)
No responde	4 (0.4%)
Su bienestar mental o emocional	
Muy Mal	32 (2.8%)
Mal	47 (4.2%)
Menos que regular	72 (6.4%)
Regular	197 (18%)
Más que regular	116 (10%)
Bien	434 (39%)
Muy bien	221 (20%)
No sabe	1 (<0.1%)
No responde	3 (0.3%)
Su relación de pareja	
Muy Mal	23 (2.0%)
Mal	22 (2.0%)
Menos que regular	31 (2.8%)
Regular	84 (7.5%)
Más que regular	53 (4.7%)
Bien	363 (32%)
Muy bien	405 (36%)
No sabe	14 (1.2%)
No responde	128 (11%)
La cantidad de diversión que tiene en su vida	
Muy Mal	27 (2.4%)
Mal	41 (3.7%)
Menos que regular	91 (8.1%)
Regular	196 (17%)
Más que regular	111 (9.9%)
Bien	428 (38%)
Muy bien	220 (20%)
No sabe	3 (0.3%)
No responde	6 (0.5%)
La vida familiar	
Muy Mal	14 (1.2%)
Mal	10 (0.9%)
Menos que regular	35 (3.1%)
Regular	115 (10%)
Más que regular	95 (8.5%)
Bien	398 (35%)
Muy bien	443 (39%)
No sabe	5 (0.4%)

Como se siente usted con: N = 1,123

No responde	8 (0.7%)
Su trabajo	
Muy Mal	17 (1.5%)
Mal	26 (2.3%)
Menos que regular	39 (3.5%)
Regular	141 (13%)
Más que regular	97 (8.6%)
Bien	519 (46%)
Muy bien	277 (25%)
No sabe	3 (0.3%)
No responde	4 (0.4%)
Su vida sexual	
Muy Mal	36 (3.2%)
Mal	24 (2.1%)
Menos que regular	42 (3.7%)
Regular	130 (12%)
Más que regular	79 (7.0%)
Bien	416 (37%)
Muy bien	321 (29%)
No sabe	5 (0.4%)
No responde	70 (6.2%)
Su vida en general	
Muy Mal	9 (0.8%)
Mal	10 (0.9%)
Menos que regular	27 (2.4%)
Regular	118 (11%)
Más que regular	92 (8.2%)
Bien	521 (46%)
Muy bien	338 (30%)
No sabe	2 (0.2%)
No responde	6 (0.5%)
Su nivel de endeudamiento	
Muy Mal	86 (7.7%)
Mal	95 (8.5%)
Menos que regular	93 (8.3%)
Regular	232 (21%)
Más que regular	121 (11%)
Bien	320 (28%)
Muy bien	157 (14%)
No sabe	2 (0.2%)
No responde	17 (1.5%)
En general, usted diría que su salud esta	
Muy Mal	16 (1.4%)
Mal	19 (1.7%)
Menos que regular	42 (3.7%)
Regular	199 (18%)
Más que regular	124 (11%)

Como se siente usted con: N = 1,123

Bien	503 (45%)
Muy bien	211 (19%)
No sabe	2 (0.2%)
No responde	7 (0.6%)

Últimamente, ¿se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Mucho menos que lo habitual	12	1.1	1.1	1.1	1.1
Menos que lo habitual	102	9.1	10.2	9.1	10.2
Igual que lo habitual	728	64.8	75.0	64.8	75.0
Más que lo habitual	281	25.0	100.0	25.0	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

¿Usted, aparte de su trabajo, tiene a su cargo el cuidado de niños pequeños, adultos mayores, enfermos minusválidos o crónicos?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Sí, como único cuidador	107	9.5	9.5	9.5	9.5
Sí, pero compartido con otro	391	34.8	44.3	34.8	44.3
Ocasionalmente	132	11.8	56.1	11.8	56.1
No, no tiene nadie a su cargo	493	43.9	100.0	43.9	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

En caso de problemas urgentes de salud de hijos o familiares, ¿usted asume su cuidado?

	Freq	% Valid	% Valid Cum.	% Total	% Total Cum.
Nunca	45	4.0	4.0	4.0	4.0
Rara vez	115	10.2	14.2	10.2	14.2
Algunas veces	285	25.4	39.6	25.4	39.6
Casi siempre	223	19.9	59.5	19.9	59.5
Siempre	414	36.9	96.3	36.9	96.3
No sabe	17	1.5	97.9	1.5	97.9
No responde	24	2.1	100.0	2.1	100.0
	0			0.0	100.0
Total	1123	100.0	100.0	100.0	100.0

Anexo 12. Cluster Concept Mapping

Ideas emergentes según cluster

Clúster	N° Idea	Ideas	Media Importancia	Media factibilidad
1. Infraestructura y accesibilidad	1	Generar espacios de trabajo equipados y con buena iluminación	4,5	3,9
	12	Mejorar las condiciones de seguridad		
	15	Contar con las herramientas, materiales y dispositivos necesarios para ejecutar de mejor manera la tarea.		
	18	Mejoras de infraestructura		
	20	Mejorar accesibilidad para trabajadores con discapacidad		
	27	Que se cultive una cultura de poco ruido, sobre todo en las plantas abiertas donde trabajan muchas personas.		
	37	Tener salas de reuniones equipadas con condiciones confortables.		
	2. Comunicación y relación con las jefaturas	2		
3		Generar instancias conversatorias de la importancia del respeto en el trabajo		
5		Aplicación de técnica de habilidades blandas y trabajo en equipo		
21		Mayor presencia de jefe directo		
22		Mayor trabajo entre áreas o departamentos de la empresa		
23		Implementar mejoras para modernizar procesos de trabajo		
25		Mejorar la comunicación con las jefaturas u otras áreas de la empresa		
29		Que se hicieran reuniones cortas sobre el autocuidado al empezar el turno		
30		Que se refuercen las habilidades blandas y el liderazgo de las jefaturas		
33		Relacionarnos en un ambiente distendido y de respeto.		

	40	Realizar programa de capacitaciones en diversas áreas		
	42	Charla motivadoras para el desempeño de cada área		
	43	Impartir cursos a las jefaturas sobre manejo de personal y buen trato a los trabajadores.		
3. Conciliación trabajo-familia y hábitos saludables	4	Promover la alimentación saludable y salud en el trabajo	4,4	3,7
	6	Actividades y espacios recreativos		
	16	Crear algún organismo que fomente la vida laboral y personal familiar.		

	17	Hacer convenios con instituciones para facilitar el acceso a bienes y servicios para los trabajadores		
	45	Promover el deporte		

Clúster	N° Idea	Ideas	Media Importancia	Media factibilidad
4. Condiciones de empleo y trabajo	7	Trabajar menos horas	4,2	3,6
	10	Respetar horario laboral		
	11	Incluir descansos dentro del horario de trabajo		
	13	Mejorar los salarios		
	28	Que se fomente y tolere la vestimenta informal en los cargos que no atienden público.		
	32	Regular y hacer efectivo el tiempo de colación.		
	34	Respetar carga laboral y funciones		
	35	Respetar los derechos laborales		
	36	Permitir hacer teletrabajo en condiciones óptimas, ya sea en la casa o la oficina		
	38	Flexibilidad para permisos y trámites		
41	En mi opinión lo ideal sería que cada trabajador pueda escoger su lugar de trabajo y se mida su desempeño por objetivos y no por horario en algún			

		lugar fijo		
5. Desarrollo profesional y crecimiento	8	Mejorar los mecanismos para seleccionar personal que ingresa a la empresa	4,3	4
	14	Destacar mensualmente a trabajadores(as) por su desempeño		
	19	Generar espacios de trabajo junto a la comunidad que impacten positivamente		
	24	Potenciar el desarrollo profesional dentro de la empresa		
	26	Que los procesos de ascenso de cargos sean más transparentes y menos viciados		
	31	Fomentar el reconocimiento de la trayectoria o antigüedad en la empresa		
	39	Fomentar instancias para la camarería e integración con colegas y superiores		
	44	Incorporar ideas de los trabajadores en la gestión de la empresa		

