



GOBIERNO DE CHILE
SUPERINTENDENCIA DE
SEGURIDAD SOCIAL

Cuestionario de
Evaluación de Riesgos Psicosociales
en el Trabajo

SUSESO – ISTAS 21

MANUAL DE USO
VERSIÓN COMPLETA

Cuestionario De Evaluación De Riesgos Psicosociales En El Trabajo

SUSESO – ISTAS 21

VERSIÓN COMPLETA

El cuestionario SUSESO-ISTAS 21, versión completa, está diseñado para ser utilizado en empresas o grupos de más de 25 trabajadores, con fines de prevención, fiscalización o investigación. Su uso requiere conocimiento y capacitación en el área de prevención de riesgos y/o salud mental.

Consta de dos secciones separadas, pero que se entienden como parte integrante del mismo instrumento, las que se describen a continuación.

Sección General

Esta sección contiene preguntas de datos personales (edad y sexo), preguntas acerca de la salud y bienestar personal, y preguntas relacionadas con las condiciones del trabajo y del empleo.

Algunas preguntas de la sección general pueden ser suprimidas, sobre todo en función de mantener el anonimato de los trabajadores que la van a responder. Por ejemplo, si en una empresa hay muchos varones y una mujer, la pregunta por “sexo” necesariamente la va a identificar. Lo mismo con el sueldo y otros, por ejemplo, si existe sólo un trabajador que gane más de \$1000000. Por eso, quienes sean responsables de aplicar el instrumento deben proceder de manera de mantener siempre el anonimato de quienes respondan.

En la parte III de la Sección General, donde se trata del trabajo actual y sus condiciones, a la primera pregunta (que es la N° 7, “Indique en qué departamento o sección trabaja en la actualidad”) debe agregársele una lista de las secciones o departamentos que se haya decidido investigar. Así se le permitirá al trabajador sólo marcar la sección donde trabaja, y no escribirla, dado que escribir es una manera fácil de ser identificado.

Ejemplo:

5. Indique en qué departamento o sección trabaja en la actualidad.

- | | | |
|------------------------------|----------------|------------------------|
| 1. gerencia | 4. bodegas | 7. ventas |
| 2. administración y finanzas | 5. marketing | 8. servicio al cliente |
| 3. producción | 6. informática | |

Hay que tomar en cuenta que si en una sección hay muy pocos trabajadores, por ejemplo uno, dos o tres, es fácil identificarlos con otros datos, como sueldo. Esto debe ser tomado en cuenta al momento de establecer las unidades de análisis.

Como sugerencia, es adecuado mantener y pasar esta Sección siempre junto a la siguiente Sección, con las salvedades hechas. Aunque las preguntas se pueden suprimir, si se toma la decisión de conservarlas, NO es adecuado modificarlas porque impide la comparación estadística con otros casos.

En cualquier caso, no deben suprimirse las preguntas por “edad” y “sexo”, salvo que puedan identificar claramente a algún trabajador.

Sección Específica

Esta es la parte del Cuestionario que mide riesgo psicosocial. Contiene 91 preguntas que abarcan 20 dimensiones de riesgo, divididas en 5 grupos de dimensiones psicosociales, tal como ocurre en el cuestionario original ISTAS 21 (CoPsoQ). *Ninguna de estas preguntas puede ser suprimida ni modificada.*

Del total de 91 preguntas, 87 corresponden a las **dimensiones psicosociales** del ISTAS 21 (CoPsoQ), y las 4 restantes a las dimensiones de **doble presencia** incluidas en la versión española; dicho número es el resultado del proceso de validación y adaptación a la población trabajadora chilena, a través del cual la versión larga del ISTAS 21 se modificó progresivamente hasta obtener su versión definitiva. Las primeras 87 preguntas mencionadas se agrupan en 18 dimensiones psicosociales equivalentes, pero no idénticas a su original; más 2 dimensiones derivadas de la dimensión doble presencia.

Como se explica en los puntos V y VI del documento de presentación del SUSESO ISTAS 21, en la versión chilena algunas de las dimensiones del original se agrupan de a 2 dando origen a 1 sola nueva dimensión y otras se dividen dando origen a 2 nuevas dimensiones.

Grupo de Dimensiones	Dimensiones Psicosociales	nº preguntas
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas	7
	Exigencias cognitivas	8
	Exigencias sensoriales	4
	Exigencias emocionales	2
	Exigencias de esconder emociones	2
	Total	23
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	Influencia	7
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	7
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
	Total	25
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	5
	Calidad de liderazgo	6
	Calidad de la relación con superiores	5
	Calidad de la relación con compañeros de trabajo	6
	Total	26
Compensaciones	Estima	5
	Inseguridad respecto del contrato de trabajo	5
	Inseguridad respecto de las características del trabajo	3
	Total	13
“Doble presencia”	Carga de tareas domésticas	2
	Preocupación por tareas domésticas	2
	Total	4
Total de preguntas		91

I. CÓMO APLICAR LA ENCUESTA

Para aplicar la encuesta en primer lugar se debe tener en cuenta y cumplir con las condiciones generales y especiales de uso.

Participación de todos los sectores de la empresa.

La participación de los trabajadores en la encuesta es de carácter voluntario, pero es deseable que dicha participación sea mayoritaria, a fin de obtener resultados más representativos para las diferentes unidades de análisis. Asimismo, de acuerdo a lo señalado en las condiciones de uso, debe existir acuerdo entre los trabajadores y la empresa o complejo laboral en estudio.

Lo anterior supone un proceso de sensibilización, motivación e información sobre las características del cuestionario y de sus objetivos.

Será el grupo interesado inicialmente el encargado de informar sobre la utilidad y características del Cuestionario, según corresponda a los trabajadores y/o a la dirección de la empresa, unidad de recursos humanos, comité paritario u otro.

Una vez logrado el acuerdo, se recomienda la formación de un comité responsable de llevar a cabo todas las actividades relacionadas con la aplicación del instrumento.

Comité o comisión para la aplicación del instrumento.

El comité paritario es en Chile la unidad básica de la prevención, por lo que estimamos indispensable la inclusión de alguno de sus miembros en este comité.

Por otra parte es necesario considerar la participación de la empresa a través de la Unidad de Prevención de Riesgos o el Departamento de Personal.

Los trabajadores pueden quedar representados a través de la organización que les sea propia, sindicato, asociación de funcionarios, etc.

Estas sugerencias deben ser adaptadas a la realidad del centro laboral particular.

Las funciones básicas del comité responsable serán:

- Planificación del cronograma y modalidad de la aplicación del cuestionario.
- Definición de los asesores o expertos para la aplicación del cuestionario y análisis de resultados.
- Definición de las unidades de análisis.
- Difusión de la actividad, sensibilización y motivación para la participación de los trabajadores.
- Definición del equipo encargado de recoger, tabular y analizar los resultados de las encuestas.
- Conocer el análisis de los resultados.
- Definición de los contenidos a difundir y los grupos a quien se le entregará cada resultado.

- Difundir a quien corresponda los resultados (teniendo especial consideración con las condiciones de anonimato de la información).
- Proposición de posibles intervenciones preventivas y solución de problemas.

Asesores para la aplicación de la encuesta.

Dado que la versión completa requiere conocimientos en el área de prevención y/o salud mental, se deberá contar con la asesoría de algún experto en la materia. En base a la experiencia acumulada en el primer período de las aplicaciones piloto, es posible sugerir y considerar válida la participación como asesor de profesionales capacitados de la misma empresa (recursos humanos, prevencionista de riesgos, etc.) que cuenten con la aprobación del comité, o externos (consultores o profesionales de los equipos de los organismos administradores de la Ley 16.744 al que se encuentre afiliada la empresa).

Usuario responsable de la aplicación.

Cualquier actor social de la empresa puede solicitar la autorización para usar este instrumento y será responsable del cumplimiento de las condiciones de uso la persona que se acredite formalmente en la página web de la SUSESO.

Definición de las unidades de análisis.

Para definir las unidades de análisis se deben considerar los objetivos del estudio, el interés de los distintos actores involucrados, la estructura de la empresa, el número de trabajadores, las condiciones generales del trabajo y el cumplimiento de las condiciones de uso, en especial la obligación de velar por el anonimato, confidencialidad y los derechos de los trabajadores, sin discriminación del rol que estos cumplan al interior del centro de trabajo.

Se considera como unidad básica de análisis la ocupación o puesto de trabajo y las unidades o departamentos del complejo laboral. Sin embargo, es posible que en un algún centro laboral sea relevante para los interesados recoger información acerca de la exposición a las diferentes dimensiones de riesgo psicosocial de grupos específicos, separados de acuerdo a otras variables como edad, sexo, tipo de contrato, antigüedad, etc.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe asegurar que las unidades de análisis cumplan con el número mínimo de 25 personas encuestadas y que la garantía de anonimato se cumpla. Aquellas unidades compuestas por menos de 25 trabajadores deberán agruparse con otras unidades equivalentes en funciones o características de su organización interna. Esta exigencia de un número mínimo de trabajadores encuestados se debe a que el Cuestionario pierde precisión y confiabilidad. Por eso es que en empresas de menos de 25 trabajadores se debe utilizar la Versión Breve.

¿Cómo agrupar a distintos grupos para determinar una unidad de análisis?

Agrupar en torno a puestos de trabajo

Los riesgos a los que están expuestas las distintas personas tienen relación con las tareas que desempeñan, el nivel de responsabilidad, etc. Por lo tanto en la decisión de qué grupos se reunirán para conformar una unidad de análisis se deberá

tener en consideración tres aspectos fundamentales relacionados con:

1. La gestión de personas (jefaturas, mandos intermedios).
2. La naturaleza de la tarea (operativa, profesional, técnica, administrativa).
3. El margen de autonomía en la ejecución de la tarea (los profesionales en general tienen mayor margen de autonomía que un cajero de banco o un operario en la línea de producción).

En base a departamentos y unidades.

Para decidir un agrupamiento debe considerarse ya sea el tipo de organización jerárquica que posean los departamentos o secciones, por ejemplo, que compartan una misma jefatura, o bien la función específica de cada departamento o sección, por ejemplo producción v/s administración, unidades que atienden público v/s las que no.

Exigencia de no modificación.

Como se señaló anteriormente, las preguntas del cuestionario no deben ser modificadas y sólo se pueden suprimir los ítems (preguntas) referidos a las condiciones del empleo y del trabajo, correspondientes al grupo III, de la Sección General. El resto de las preguntas de la Sección General que abordan aspectos de salud y bienestar, más todas las de la Sección Específica, sobre riesgos psicosociales, son obligatorias y no modificables.

Constituye una excepción a lo anterior, el cuadro de preguntas N° 6; estas preguntas corresponden a la Escala de Stress de Setterlind, respecto de estas no tenemos información suficiente sobre su uso en la población chilena, y tampoco se usó en el proceso de validación del ISTAS, por lo que los profesionales que asesoren a las empresas y/o trabajadores en la aplicación del instrumento deberán tomar la decisión de usarla o no, dependiendo de si lo consideraran información útil o no.

Para tomar la decisión de cuáles serán las preguntas que se eliminarán o mantendrán, naturalmente debe tenerse en cuenta cuáles son las unidades de análisis definidas; si se ha decidido evaluar según departamentos, se debe mantener la identificación del departamento o unidad en la encuesta, lo mismo es aplicable para los puestos de trabajo, los que se individualizarán de acuerdo a los nombres establecidos en la empresa en particular.

La condición de anonimato es obligatoria, debiendo considerarse, por sobre la condición de no modificación, como un primer criterio al momento de decidir eliminar o no una pregunta. Es posible que en algún centro laboral exista alguna situación que exija modificar la información general en función de resguardar la confidencialidad y anonimato. Por ejemplo, los ítems de edad y sexo son obligatorios, pero sin embargo en algunos casos estas preguntas podrían permitir identificar a un trabajador, como cuando un grupo de edad o género está sub representado; en dicho caso esta variable no deberá incluirse, deberá ser eliminada o se deberá omitir en el análisis de los resultados.

****Una alternativa es analizar los datos de manera reservada y sólo difundirlo a quien corresponda.**

Sobre los responsables del análisis y almacenamiento de los datos.

Los responsables del análisis de los datos serán los expertos designados por el comité o equipo de trabajo para la aplicación de la encuesta, quienes estarán sujetos al secreto profesional y confidencialidad de los datos, los cuales sólo serán siempre informados en forma de resultados generales y por las unidades de análisis previamente definidas, resguardando el anonimato de cada uno de los trabajadores encuestados.

II. VERSIÓN COMPLETA DEL CUESTIONARIO

Se presenta a continuación la versión final de la encuesta estandarizada y validada para la población chilena.

Sección general. Datos personales, de salud y laborales.

I. Datos personales

1. Sexo 1. hombre
 2. mujer

2. ¿Qué edad tiene?

1. Menos de 26 años
2. Entre 26 y 35 años
3. Entre 36 y 45 años
4. Entre 46 y 55 años
5. Más de 55 años

II. Las siguientes preguntas tratan de su salud y bienestar personal

Nº	Pregunta	Excelente	Muy buena	Buena	Regular	Mala
3	En general diría Ud. que su salud es	4	3	2	1	0

4. Para Ud. ¿qué tan CIERTA O FALSA es cada una de estas afirmaciones respecto a su salud?

Responda a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Nº	Pregunta	Totalmente cierta	Casi siempre cierta	No sé	Casi siempre falsa	Totalmente falsa
a	Me enfermo con más facilidad que otras personas	0	1	2	3	4
b	Estoy tan saludable como cualquier persona	4	3	2	1	0
c	Creo que mi salud va a empeorar	0	1	2	3	4
d	Mi salud es excelente	4	3	2	1	0

5. Las preguntas que siguen se refieren a cómo se ha sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS.

Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a	¿Estuvo muy nerviosa/o?	0	1	2	3	4
b	¿Estuvo muy decaída/o que nada lo anima?	0	1	2	3	4
c	¿Se sintió tranquila/o y calmada/o?	4	3	2	1	0
d	¿Se sintió desanimada/o y triste?	0	1	2	3	4
e	¿Se sintió una persona feliz?	4	3	2	1	0
f	¿Se sintió muy animosa/o?	4	3	2	1	0
g	¿Se sintió con mucha energía?	4	3	2	1	0
h	¿Se sintió agotada/o?	0	1	2	3	4
i	¿Se sintió cansada/o?	0	1	2	3	4

6. ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia ha tenido los siguientes problemas?

Por favor, responda a todas las preguntas y elija UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Nº	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a	No he tenido ánimos para estar con gente	4	3	2	1	0
b	No he podido dormir bien	4	3	2	1	0
c	He estado irritable	4	3	2	1	0
d	Me he sentido agobiado/a	4	3	2	1	0
e	¿Ha sentido opresión o dolor en el pecho?	4	3	2	1	0
f	¿Le ha faltado el aire?	4	3	2	1	0
g	¿Ha sentido tensión en los músculos?	4	3	2	1	0
h	¿Ha tenido dolor de cabeza?	4	3	2	1	0
i	¿Ha tenido problemas para concentrarse?	4	3	2	1	0
j	¿Le ha costado tomar decisiones?	4	3	2	1	0
k	¿Ha tenido dificultades para acordarse de las cosas?	4	3	2	1	0
l	¿Ha tenido dificultades para pensar de forma clara?	4	3	2	1	0

III. Las siguientes preguntas tratan de su trabajo actual y sus condiciones

7. ¿En qué sección o departamento trabaja usted?

8. En el último año, ¿ha trabajado en dos o más secciones o departamentos al mismo tiempo?

- 0. No
- 1. Sí

9. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes o supervisores al mismo tiempo?

- 0. No
- 1. Sí

10. ¿El trabajo que realiza se corresponde con la categoría profesional que tiene reconocida en el sueldo?

- 0. Sí
- 1. No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el sueldo
- 2. No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el sueldo
- 3. No lo sé

11. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa o institución?

- 0. De 0 hasta 6 meses
- 1. Más de 6 meses y hasta 2 años
- 2. Más de 2 años y hasta 5 años
- 3. Más de 5 años y hasta de 10 años
- 4. Más de 10 años

12. Considerando el tiempo que lleva en esta empresa o institución, ¿ha recibido algún ascenso?

- 0. No
- 1. Sí

13. Su jornada de trabajo es:

- 1. a tiempo parcial
- 2. a tiempo completo
- 3. no sujeto a cumplimiento de horario

14. Su horario de trabajo es de:

- 1. horario diurno (mañana y tarde)
- 2. turno fijo de mañana
- 3. turno fijo de tarde
- 4. turno fijo de noche
- 5. turnos rotatorios

15. Su jornada laboral es:

- 1. de lunes a viernes
- 2. de lunes a sábado
- 3. sólo fines de semana o festivos
- 4. de lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos
- 5. semana corrida, incluyendo domingo y festivos

16. Si le cambian de horario (turno, hora de entrada o de salida), o de días de la semana en que trabaja, ¿con cuánto tiempo de antelación se lo comunican?

0. no me cambian de horario ni de días de trabajo
1. usualmente me lo comunican con varios días de anticipación y no me produce mayores inconvenientes
2. habitualmente me lo comunican con algunos días de anticipación, pero me ocasiona dificultades en otros aspectos de mi vida
3. habitualmente me lo comunican de un día para otro
4. habitualmente me lo comunican en el mismo día

17. Indique cuántas horas semanales trabajó para la empresa o institución la semana pasada:

____horas semanales

18. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas, señale cuál fue la razón (si anotó más de 45 horas, marque la alternativa 0).

0. la semana pasada trabajé 45 horas o más
1. trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución
2. tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)
3. he estado de vacaciones, enfermo o con permiso
4. otros motivos

19. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con la empresa o institución?

1. tengo contrato indefinido o mi cargo es de planta
2. tengo contrato temporal o mi cargo es a contrata
3. trabajo por faenas o proyectos
4. estoy contratado por una empresa externa
5. tengo contrato a honorarios
6. soy estudiante en práctica
7. no tengo contrato

20. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual?

1. \$200000 o menos
2. entre \$201000 y \$500000
3. entre \$501000 y \$800000
4. entre \$801000 y \$1000000
5. más de \$1000000

21. Su sueldo es

1. fijo
2. sueldo base más comisiones o variable
3. sólo variable

22. En los últimos 12 meses, ¿cuántos días aproximadamente ha estado con licencia médica?

0. No he estado con licencia por enfermedad en el último año
1. Aproximadamente, he estado _____ días de licencia por enfermedad en el último año

23. En los últimos 12 meses, ¿cuántas licencias médicas ha tenido aproximadamente?

0. No he tenido ninguna licencia por enfermedad en el último año

1. Aproximadamente, he tenido _____ licencias por enfermedad en el último año

Sección específica. Dimensiones psicosociales.

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

A.3. ¿Qué parte del trabajo familiar y/o doméstico le toca hacer a Ud.? (aseo, compras, cocinar, cuidar niños o abuelos, etc.)

0. No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

1. Sólo hago tareas puntuales

2. Hago más o menos la cuarta parte de las tareas del hogar

3. Hago aproximadamente la mitad de las tareas del hogar

4. Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas del hogar

A.4. Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza, ¿se quedan sin hacer?

0. Nunca

1. Sólo alguna vez

2. Algunas veces

3. Muchas veces

4. Siempre

A.5. Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?

0. Nunca

1. Sólo alguna vez

2. Algunas veces

3. Muchas veces

4. Siempre

A.6. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)

0. Nunca

1. Sólo alguna vez

2. Algunas veces

3. Muchas veces

4. Siempre

V. Preguntas sobre condiciones y exigencias de su actual trabajo

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

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B1	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	4	3	2	1	0
B2	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
B3	¿Tiene tiempo para tener al día su trabajo?	0	1	2	3	4
B4	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?	4	3	2	1	0
B5	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?	0	1	2	3	4
B6	¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	0	1	2	3	4
B7	¿Tiene que quedarse después de la hora de salida para completar su trabajo?	4	3	2	1	0

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B8	En su trabajo, ¿tiene usted que controlar o estar atento a muchas situaciones a la vez?	4	3	2	1	0
B9	En su trabajo, ¿tiene que memorizar muchas cosas?	4	3	2	1	0
B10	¿Su trabajo requiere que sea capaz de proponer nuevas ideas?	4	3	2	1	0
B11	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones en forma rápida?	4	3	2	1	0
B12	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?	4	3	2	1	0
B13	¿Tiene que tomar decisiones que son importantes para su lugar de trabajo?	4	3	2	1	0
B14	El trabajo que usted hace, ¿puede tener repercusiones importantes sobre sus compañeros, clientes, usuarios, maquinas o instalaciones?	4	3	2	1	0
B15	En su trabajo, ¿tiene que manejar muchos conocimientos?	4	3	2	1	0
B16	¿Hay en su trabajo momentos y/o situaciones que le producen desgaste emocional?	4	3	2	1	0

B17	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?	4	3	2	1	0
B18	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus opiniones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
B19	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?	4	3	2	1	0
B20	¿Su trabajo requiere mucha concentración?	4	3	2	1	0
B21	¿Su trabajo requiere mirar con detalle?	4	3	2	1	0
B22	¿Su trabajo requiere atención constante?	4	3	2	1	0
B23	¿Su trabajo requiere un alto nivel de exactitud?	4	3	2	1	0

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B24	¿Otras personas toman decisiones sobre sus tareas?	4	3	2	1	0
B25	¿Tiene poder para decidir sobre el ritmo al que trabaja?	0	1	2	3	4
B26	¿Puede escoger a quién tiene como compañero/a de trabajo?	0	1	2	3	4
B27	¿Tiene poder para decidir sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	0	1	2	3	4
B28	¿Tiene poder para decidir sobre el horario en el que trabaja?	0	1	2	3	4
B29	¿Tiene poder para decidir sobre la calidad del trabajo que usted tiene?	0	1	2	3	4
B30	¿Tiene poder para decidir sobre el orden en el que realiza sus tareas?	0	1	2	3	4
B31	¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	0	1	2	3	4
B32	¿Puede tomar las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	0	1	2	3	4
B33	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?	0	1	2	3	4
B34	Si tiene algún asunto personal o familiar, ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?	0	1	2	3	4

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B35	¿Su trabajo es variado (tareas diferentes y diversas)?	0	1	2	3	4
B36	¿Su trabajo requiere un alto nivel de especialización (habilidad y conocimientos específicos, experiencia...)?	0	1	2	3	4
B37	¿Tiene que hacer lo mismo una y otra vez, en forma repetida?	4	3	2	1	0
B38	¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	0	1	2	3	4
B39	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	0	1	2	3	4
B40	¿La realización de su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	0	1	2	3	4
B41	¿Su trabajo le da la oportunidad de mejorar sus habilidades técnicas y profesionales?	0	1	2	3	4
B42	Las tareas que hace ¿tienen sentido para usted?	0	1	2	3	4
B43	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?	0	1	2	3	4
B44	¿Se siente comprometido con su profesión u oficio?	0	1	2	3	4
B45	¿Le gustaría quedarse en la empresa o institución en la que está para el resto de su vida laboral, manteniendo las condiciones personales y laborales actuales?	0	1	2	3	4
B46	¿Habla con entusiasmo de su empresa o institución?	0	1	2	3	4
B47	¿Siente que los problemas en su empresa o institución son también suyos?	0	1	2	3	4
B48	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?	0	1	2	3	4

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

Nº	Pregunta	Estoy muy preocupado	Estoy bastante preocupado	Estoy más o menos preocupado	Estoy un poco preocupado	No estoy preocupado por esto
B49	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
B50	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara cesante?	4	3	2	1	0
B51	¿Está preocupado por si le trasladan contra su voluntad a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección?	4	3	2	1	0
B52	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?	4	3	2	1	0
B53	¿Está preocupado por si le cambian contra su voluntad los horarios (turnos, días de la semana, horas de entrada y salida)?	4	3	2	1	0
B54	¿Está preocupado por si le varían el sueldo (que no se lo reajusten, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies)?	4	3	2	1	0
B55	¿Está preocupado por si no le hacen un contrato indefinido?	4	3	2	1	0
B56	¿Está preocupado por si no le ascienden?	4	3	2	1	0

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B57	¿En su empresa o institución se le informa con suficiente anticipación de los cambios que pueden afectar su futuro, tanto laboral como personal?	0	1	2	3	4
B58	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?	0	1	2	3	4
B59	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía (decisión personal) tiene en su trabajo?	0	1	2	3	4
B60	¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?	0	1	2	3	4

B61	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?	0	1	2	3	4
B62	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?	0	1	2	3	4
B63	¿Debe hacer o se siente presionado a hacer cosas en el trabajo que no son aceptadas por algunas personas?	4	3	2	1	0
B64	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
B65	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
B66	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	4	3	2	1	0
B67	¿Tiene que hacer cosas en contra de sus principios y valores en el trabajo?	4	3	2	1	0

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B68	¿Su superior habla con usted acerca de cómo lleva a cabo su trabajo?	0	1	2	3	4
B69	Su superior directo, ¿está dispuesto a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
B70	¿Recibe ayuda y apoyo de su superior directo?	0	1	2	3	4
B71	¿Con qué frecuencia habla con sus compañeros o compañeras sobre cómo lleva a cabo su trabajo?	0	1	2	3	4
B72	¿Con qué frecuencia sus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar sus problemas en el trabajo?	0	1	2	3	4
B73	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo para el trabajo de sus compañeras o compañeros?	0	1	2	3	4

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B74	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros y compañeras de trabajo?	0	1	2	3	4
B75	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?	0	1	2	3	4
B76	En su trabajo, ¿siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	0	1	2	3	4

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B77	Sus jefes directos, ¿se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? (perfeccionamiento, educación, capacitación)	0	1	2	3	4
B78	Sus jefes directos, ¿planifican bien el trabajo?	0	1	2	3	4
B79	Sus jefes directos, ¿resuelven bien los conflictos?	0	1	2	3	4
B80	Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?	0	1	2	3	4
B81	Sus jefes directos, ¿le dan importancia a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo?	0	1	2	3	4
B82	Sus jefes directos, ¿asignan bien el trabajo?	0	1	2	3	4

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

Nº	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
B83	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
B84	Mis compañeros de trabajo me dan el reconocimiento que merezco	0	1	2	3	4
B85	En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	0	1	2	3	4
B86	En mi trabajo me tratan injustamente	4	3	2	1	0
B87	Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	0	1	2	3	4

1. Preguntas incluidas en cada una de las sub-dimensiones

Dimensiones y Sub-dimensiones	Preguntas
Exigencias psicológicas	
Exigencias psicológicas cuantitativas	B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7
Exigencias psicológicas cognitivas	B8, B9, B10, B11, B12, B13, B14, B15
Exigencias psicológicas emocionales	B16, B17
Exigencias Psicológicas de esconder emociones	B18, B19
Exigencias psicológicas sensoriales	B20, B21, B22, B23
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	
Influencia	B24, B25, B26, B27, B28, B29, B30
Control sobre el Tiempo de Trabajo	B31, B32, B33, B34
Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	B35, B36, B37, B38, B39, B40, B41
Sentido del Trabajo	B42, B43, B44
Integración en la Empresa	B45, B46, B47, B48
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	
Claridad de Rol	B59, B60, B61, B62
Conflicto de Rol	B63, B64, B65, B66, B67
Calidad de Liderazgo	B77, B78, B79, B80, B81, B82
Calidad de la Relación con Superiores	B57, B58, B68, B69, B70
Calidad de la Relación con Compañeros de trabajo	B71, B72, B73, B74, B75, B76

Compensaciones	
Estima	B83, B84, B85, B86, B87
Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo	B49, B50, B54, B55, B56
Inseguridad Respecto a las características del Trabajo	B51, B52, B53

Doble presencia	
Preocupación por Tareas Domésticas	A5, A6
Carga de tareas domésticas	A3, A4

III. CÁLCULO E INTERPRETACIÓN DE LAS PUNTUACIONES

El cuestionario tiene una parte general y otra parte específica. Cada una tiene una manera algo diferente de calcularse, pero finalmente ambas partes confluyen en una escala de 0 a 100 puntos, lo que facilita su comparación.

En la sección II, las preguntas N° 3, 4 y 5 miden salud y bienestar personal. Cada pregunta tiene opciones de respuesta en una escala de tipo Likert con una puntuación que va de 0 a 4, donde un mayor puntaje significa mayor bienestar. El resultado se puede considerar como un promedio de estas tres preguntas (con sus sub-preguntas) que son 14, por lo que el puntaje máximo total es $14 \times 4 = 56$ puntos. Este puntaje debe transformarse a una escala de 0 a 100 puntos.

Puntaje salud y bienestar personal: $((\sum \text{Item} / 56) \times 100$

La pregunta N° 6 mide síntomas de estrés y por eso es bueno considerarla aparte. En este caso el mayor puntaje indica mayor estrés. El cálculo, sin embargo, es el mismo. Son 12 sub-preguntas con un total de 48 puntos. El cálculo de puntaje en este ítem, llevado a escala de 0 a 100 puntos es, por lo tanto:

Puntaje estrés: $((\sum \text{Item} / 48) \times 100$

La sección III, que comprende las preguntas 7 a 23, es un registro de las condiciones de empleo y trabajo (jornada, sueldo, licencias, etc.) y proporcionan una especie de radiografía de la empresa o institución. Deben registrarse y medirse como cualquier característica que se quiera medir, por ejemplo en porcentaje.

Las secciones IV y V evalúan el riesgo psicosocial. Todas las preguntas de estas secciones tienen respuestas en una escala de tipo Likert con puntuación de 0 a 4 puntos, donde el mayor puntaje indica mayor riesgo. Cada dimensión debe calcularse por separado porque así proporciona una mejor visión del estado de riesgo de la institución o empresa. Cada dimensión tiene un diferente número de preguntas, por lo que varía el total de puntos sobre el que se calcula el promedio.

Este puntaje finalmente se transforma a porcentajes o puntajes en una escala de 0 a 100.

1.1. Para calcular al interior de cada sub-dimensión:

Se calcula sumando los puntajes para cada pregunta y luego se pondera por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión, para luego multiplicarlo por 100:

Entonces:

De la Dimensión Doble Presencia

Sub-dimensión “Preocupación por Tareas Domésticas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 8) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Preocupación Tareas Domésticas”}: ((\sum \text{Item} / 8) * 100)$$

Sub-dimensión “Carga de Tareas Domésticas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 8) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Doble Presencia”}: ((\sum \text{Item} / 8) * 100)$$

De la Dimensión Exigencias Psicológicas

Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Cuantitativas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (7 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 28) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Exigencias Cuantitativas”}: ((\sum \text{Item} / 28) * 100)$$

Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Cognitivas”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (8 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 32) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Exigencias Cognitivas”}: ((\sum \text{Item} / 32) * 100)$$

Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Emocionales”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 8) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Exigencias Emocionales”}: ((\sum \text{Item} / 8) * 100)$$

Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas de Esconder Emociones”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (2 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 8) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Exigencias de Esconder Emociones”}: ((\sum \text{Item} / 8) * 100)$$

Sub-dimensión “Exigencias Psicológicas Sensoriales”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 16) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Exigencias Sensoriales”}: ((\sum \text{Item} / 16) * 100)$$

De la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

Sub-dimensión “Influencia en el Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (7 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 28) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Influencia en el Trabajo”}: ((\sum \text{Item} / 28) * 100)$$

Sub-dimensión “Posibilidades de Desarrollo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (7 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 28) y multiplicándolo por 100:

Puntaje Sub-dimensión “Posibilidades de Desarrollo”: $((\sum \text{Item} / 28) * 100)$

Sub-dimensión “Control sobre tiempo de Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 16) y multiplicándolo por 100:

Puntaje Sub-dimensión “Control sobre tiempo de Trabajo”: $((\sum \text{Item} / 16) * 100)$

Sub-dimensión “Sentido del Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (3 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 12) y multiplicándolo por 100:

Puntaje Sub-dimensión “Sentido del Trabajo”: $((\sum \text{Item} i / 12) * 100)$

Sub-dimensión “Integración en la Empresa”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 16) y multiplicándolo por 100:

Puntaje Sub-dimensión “Integración en la Empresa”: $((\sum \text{Item} i / 16) * 100)$

De la Dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

Sub-dimensión “Claridad del Rol”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (4 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 16) y multiplicándolo por 100:

Puntaje Sub-dimensión “Claridad del Rol”: $((\sum \text{Item} / 16) * 100)$

Sub-dimensión “Conflicto del Rol”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 20) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Conflicto del Rol”}: ((\sum \text{Item} / 20)*100$$

Sub-dimensión “Calidad de Liderazgo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (6 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 24) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Calidad de Liderazgo”}: ((\sum \text{Item} / 24)*100$$

Sub-dimensión “Calidad de la Relación con Superiores”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 20) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Calidad Relación Superiores”}: ((\sum \text{Item} / 20)*100$$

Sub-dimensión “Calidad de la Relación con Compañeros de Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (6 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 24) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Calidad Relación Compañeros Trabajo”}: ((\sum \text{Item} / 24)*100$$

De la Dimensión Compensaciones

Sub-dimensión “Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 20) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Inseguridad Respecto Contrato Trabajo”}: ((\sum \text{Item} / 20)*100$$

Sub-dimensión “Inseguridad Respecto a las Características del Trabajo”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (3 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 12) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Inseguridad Respecto Características Trabajo”}: ((\sum \text{Item} / 12)*100$$

Sub-dimensión “Estima”:

Se calcula sumando los puntajes en cada ítem (5 ítems) y luego ponderándolo por el máximo posible que se puede obtener en dicha sub-dimensión (máx = 20) y multiplicándolo por 100:

$$\text{Puntaje Sub-dimensión “Estima”}: ((\sum \text{Item } i / 20)*100$$

1.2. Para el cálculo de las Dimensiones:

El puntaje de las 5 grandes dimensiones se calcula como un promedio de los puntajes obtenidos en cada una de las sub-dimensiones que la componen. De esta forma, se le otorga un peso similar a los diferentes factores dentro de cada dimensión y se elimina el efecto que produce el que cada sub-dimensión tenga un número diferente de preguntas.

Entonces:

De la Dimensión Exigencias Psicológicas

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 5:

Puntaje Dimensión “Exigencias Psicológicas”: $((\sum \text{Subdimensión} / 5)$

De la Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 5:

Puntaje Dimensión “Trabajo Activo y Des. Habilidades”: $((\sum \text{Subdimensión} / 5)$

De la Dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 5:

Puntaje Dimensión “Apoyo Social y Calidad Liderazgo”: $((\sum \text{Subdimensión} / 5)$

De la Dimensión Compensaciones

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 3:

Puntaje Dimensión “Compensaciones”: $((\sum \text{Subdimensión} / 3)$

De la Dimensión Doble Presencia

El puntaje final es igual a la suma de los puntajes obtenidos en cada sub-dimensión, que luego se divide por 2:

Puntaje Dimensión “Doble Presencia”: $((\sum \text{Subdimensión} / 2)$

2. Interpretación de las puntuaciones

Categorías de puntajes por terciles

De acuerdo al resultado de la aplicación de este instrumento, los puntajes se separan en terciles (corresponde a un tercio de las observaciones en el trabajo de validación) para cada una de las dimensiones y sub-dimensiones. Este trabajo permitió establecer los valores de norma en Chile, con los que se pueden comparar los que se obtengan en la empresa o institución que se esté evaluando, y clasifica en los rangos “bajo”, “medio” y “alto” la exposición a cada uno de los factores de riesgo psicosocial evaluados por este instrumento.

Esta clasificación se presenta en la siguiente tabla:

	bajo	medio	alto
Exigencias psicológicas	0 – 46,33	46,34 – 59,64	59,65 - 100
Exigencias psicológicas cuantitativas	0 – 28,56	28,57 – 42,85	42,86 - 100
Exigencias psicológicas cognitivas	0 – 59,37	59,38 – 78,12	78,13 - 100
Exigencias psicológicas emocionales	0 – 24,99	25,00 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias Psicológicas de esconder emociones	0 – 12,50	12,51 – 49,99	50,00 - 100
Exigencias psicológicas sensoriales	0 – 74,99	75,00 – 93,74	93,75 - 100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	0 – 28,09	28,10 – 42,14	42,15 - 100
Influencia	0 – 39,28	39,29 – 57,12	57,13 - 100
Control sobre el Tiempo de Trabajo	0 – 24,99	25,00 – 50,00	50,01 - 100
Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	0 – 17,84	17,85 – 35,69	35,70 - 100
Sentido del Trabajo	0	0,01 – 16,66	16,67 - 100
Integración en la Empresa	0 – 24,99	25,00 – 56,24	56,25 - 100
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0 – 19,25	19,26 – 32,58	32,59 - 100
Claridad de Rol	0	0,01 – 18,74	18,75 - 100
Conflicto de Rol	0 – 14,99	15,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de Liderazgo	0 – 20,82	20,83 – 41,67	41,68 - 100
Calidad de la Relación con Superiores	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Calidad de la Relación con Compañeros de trabajo	0 – 12,49	12,50 – 29,77	29,78 - 100
Compensaciones	0 – 21,66	21,67 – 42,78	42,79 - 100
Estima	0 – 19,99	20,00 – 35,00	35,01 - 100
Inseguridad Respecto al Contrato de Trabajo	0 – 20,00	20,01 – 49,99	50,00 - 100
Inseguridad Respecto a las características del Trabajo	0 – 8,32	8,33 – 41,66	41,67 - 100
Doble presencia	0 – 18,75	18,76 – 37,50	37,51 - 100
Preocupación por Tareas Domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100
Carga de tareas domésticas	0 – 12,50	12,51 – 37,50	37,51 - 100

Finalmente, al implementar la encuesta en lugares de trabajo y decidir las unidades de análisis al interior de cada lugar de trabajo o institución se debe tener en cuenta que de acuerdo a criterios estadísticos, se requiere un **mínimo de 25 cuestionarios** para cada una de las unidades escogidas. Si no se obtiene un mínimo de 25 respuestas para cada categoría de análisis, la fiabilidad estadística de sus resultados no está garantizada.

Si no se cumple con este mínimo de resultados, el análisis se deberá completar utilizando otras herramientas estadísticas adaptadas a poblaciones pequeñas o utilizando técnicas cualitativas como entrevistas o focus groups.

Además, este número mínimo de cuestionarios permite preservar el anonimato en la aplicación.