


| | | |
|---|---|---|
|  | DIFUSIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA CEAL-SM/SUSESO | Fecha de difusión: 04-10-2024 |
| | | Centro evaluado: Teatro municipal |

Estimados colaboradores:

Junto con saludarlos afectuosamente y esperando que todos se encuentren bien, les comunicamos que, con el objetivo de socializar los resultados de la encuesta CEAL-SM/SUSESO, se explicará detalladamente la participación, la interpretación estadística del gráfico que expone los resultados según las respuestas de cada trabajador, y las conclusiones obtenidas.

DETALLE DE LA PARTICIPACIÓN




1. EXPLICACIÓN ESTADÍSTICA DEL GRÁFICO

La aplicación de este instrumento determinó que el nivel de riesgo psicosocial es bajo. A continuación, se explicará cómo interpretar el gráfico:

- a. El gráfico presentado es de barras laterales, y muestra tres niveles diferenciados por colores que representan el estado de salud mental de los trabajadores.

| | |
|--|----------|
| | Buena |
| | Moderada |
| | Mala |

- b. La encuesta CEAL-SM/SUSESO tiene una versión única para todas las empresas o instituciones, con un total de 88 preguntas. Estas se dividen en 34 preguntas generales, que incluyen aspectos como género, edad, ocupación, sueldo, sistema de turnos, entre otros, y 54 preguntas relacionadas con el riesgo psicosocial, organizadas en 12 dimensiones que se detallan a continuación:

| | | |
|---|---|---|
|  | DIFUSIÓN DE RESULTADOS ENCUESTA CEAL-SM/SUSESO | Fecha de difusión: 04-10-2024 |
| | | Centro evaluado: Teatro municipal |

- 1) Carga de trabajo.
- 2) Exigencias emocionales.
- 3) Desarrollo profesional.
- 4) Reconocimiento y claridad de rol.
- 5) Conflicto de rol.
- 6) Calidad del liderazgo.
- 7) Compañerismo.
- 8) Inseguridad en las condiciones de trabajo.
- 9) Equilibrio trabajo y vida privada.
- 10) Confiabilidad y justicia organizacional.
- 11) Vulnerabilidad.
- 12) Violencia y acoso.

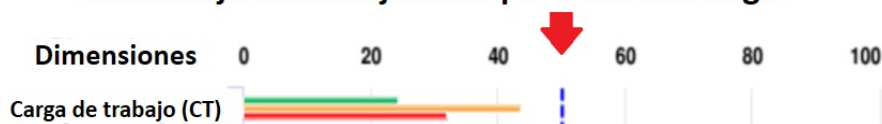
- c. Cada dimensión evaluada se representa con tres barras de color lateral, que indican el estado de la salud mental de los trabajadores según sus respuestas. El verde representa respuestas positivas, el amarillo indica respuestas con aspectos parcialmente negativos, y el rojo señala respuestas que reflejan condiciones predominantemente riesgosas en la dimensión evaluada.

Ejemplo:



- d. El gráfico muestra las dimensiones evaluadas en el eje vertical, las barras de color lateral explicadas en el punto anterior, y lateralmente, el nivel de riesgo representado por números del 0 al 100, con un quiebre señalado en el número 50, identificado por una barra azul.

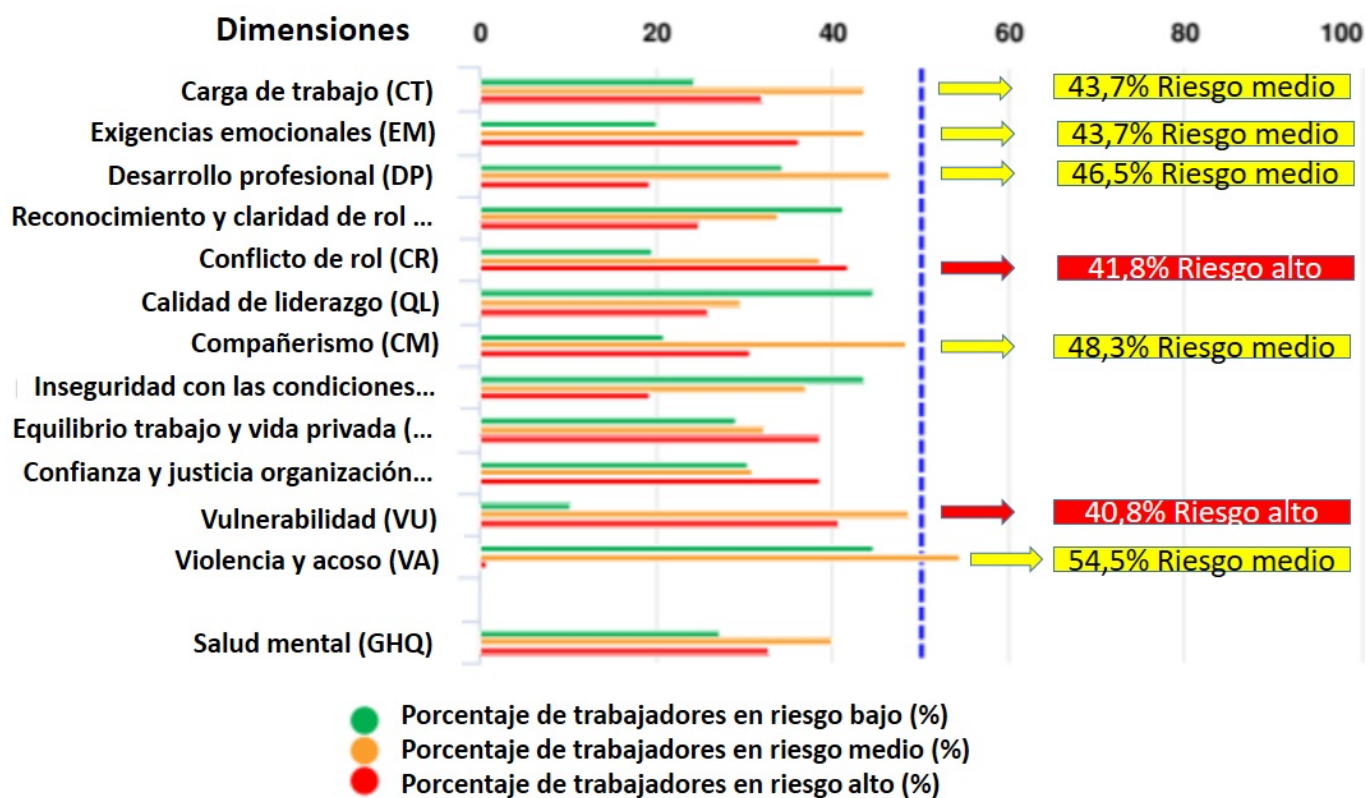
Porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo



- e. Todos los gráficos de barras que se ubiquen entre el nivel 40 y el 60 representan un riesgo medio. Desde el nivel 40 hacia atrás, el riesgo es bajo, mientras que los gráficos que se encuentren desde el nivel 60 en adelante representan un riesgo alto. Todas las barras que indiquen riesgo medio o alto y superen el nivel 40 deben ser gestionadas por la empresa.

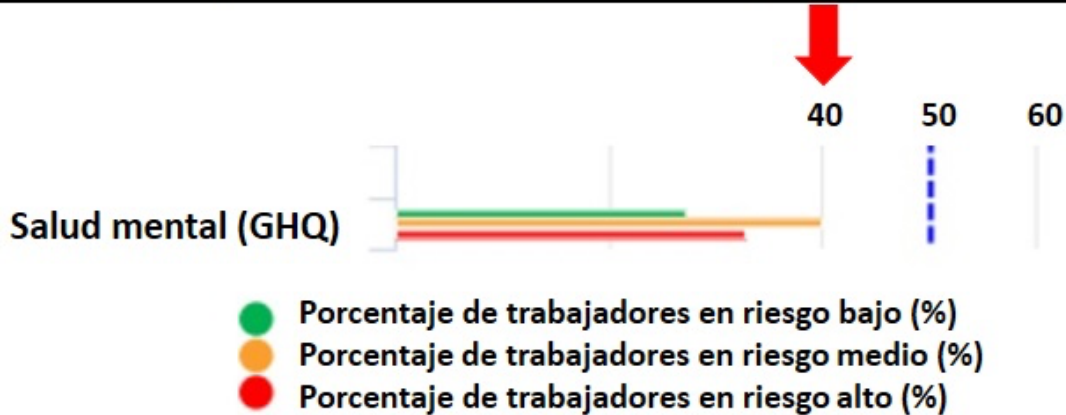
A continuación, se expone la representación gráfica de los resultados de la encuesta CEAL-SM/SUSESO:

Porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo



Además, en la parte inferior del gráfico se muestra una designación llamada "Salud mental (GHQ)", que indica la cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo de salud mental. Estas barras reflejan de manera general el estado de la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo. Por esta razón, se determina que el riesgo en el teatro es bajo, basado en el promedio de exposición de las 12 dimensiones, mientras que, como se explicó anteriormente, se evalúan de manera individual.

"Como el gráfico no alcanza el nivel 40, según lo explicado anteriormente, su nivel de riesgo general es bajo."



2. CONCLUSIONES

La representación establece que el nivel de riesgo general es bajo. Sin embargo, en el gráfico general, donde se expone el detalle de lo explicado en la representación gráfica, se presentan ítems importantes con relaciones porcentuales que deben ser atendidas. La siguiente etapa consistirá en generar grupos de discusión para identificar las posibles causas y oportunidades de mejora para el bienestar de todos los trabajadores.

Atentamente,

Rodrigo Astudillo S.

Gerente General