

# Trabajar con Calidad de Vida

Etapa 4: Elaboración de la política preventiva y plan de acción

Sesión 4: Entrega de resultados del diagnóstico de Calidad de Vida Laboral y elaboración del plan de acción



**SENDA**

Ministerio del Interior  
y Seguridad Pública

Gobierno de Chile

Taller de elaboración de la política preventiva  
Sesión 4

# Resultados Encuesta de Calidad de Vida Laboral



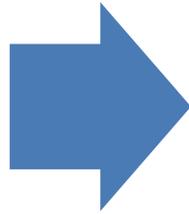
## OBJETIVOS SESIÓN 4

- Dar a conocer a los integrantes del Equipo Preventivo Coordinador de la organización, los resultados de la Encuesta de Calidad de Vida Laboral.
- Elaborar el plan de acción de la organización.
- Dar continuidad a la campaña comunicacional integrando resultados del diagnóstico de calidad de vida laboral.



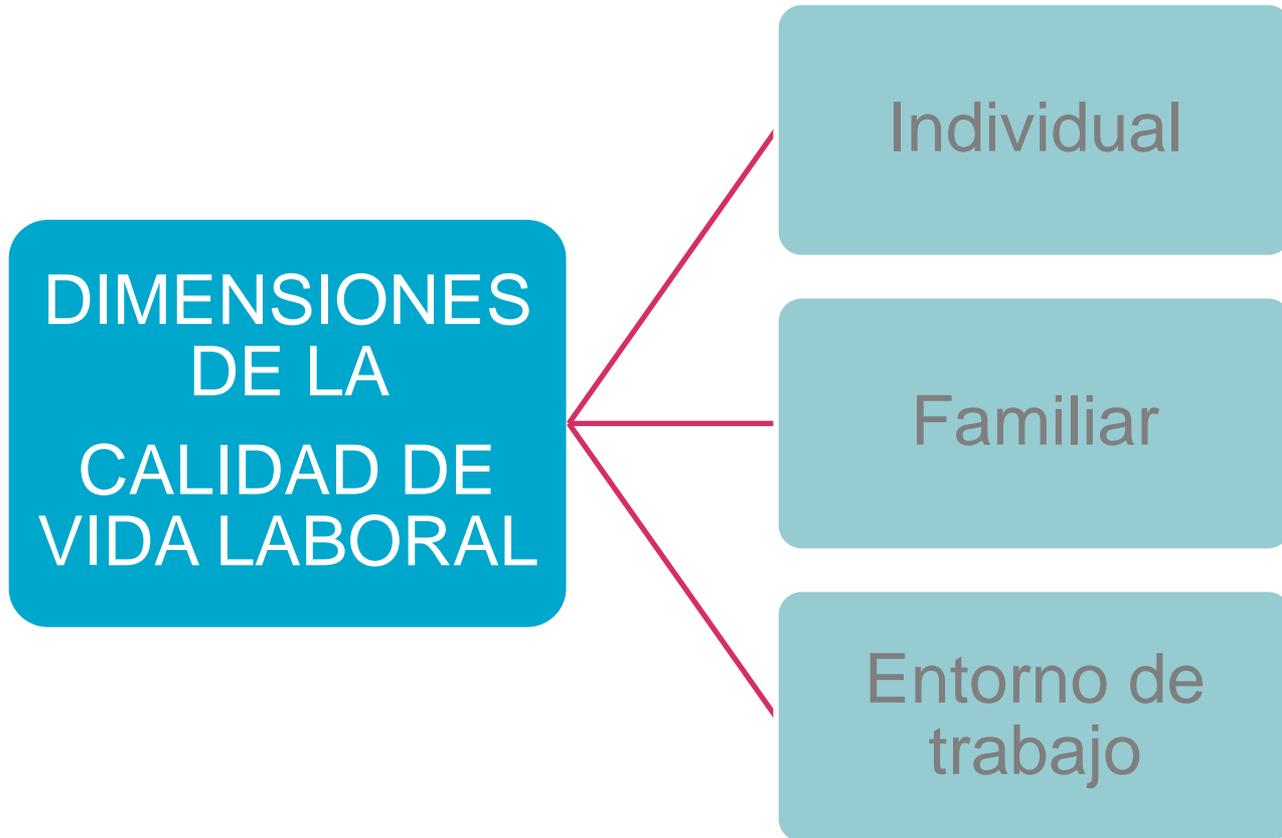
# Definición calidad de vida laboral

¿Qué es la  
calidad de vida  
laboral?



Es la **percepción colectiva de bienestar** al interior de una organización, que se deriva de un proceso constante de interacción de condiciones específicas del entorno de trabajo, del entorno familiar y las características personales, que pueden actuar como factores protectores o de riesgo frente al consumo de drogas y alcohol en os espacios laborales.

# Dimensiones de calidad de vida laboral



# Objetivos del diagnóstico de calidad de vida laboral

Obtener información relevante para la organización en torno a factores protectores y de riesgo a nivel organizacional, individual y familiar.

Orientar los objetivos y acciones preventivas que se especificarán en la Política Preventiva y el Plan de Acción.

Establecer una línea base del Índice de Calidad de Vida Laboral que permita medir resultados del Plan de Acción.



## Temario

- a. Metodología de la encuesta y descripción de la muestra*
- b. Características e ICVL dimensión organizacional*
- c. Características e ICVL dimensión individual*
- d. Características e ICVL dimensión familiar*
- e. Índice de Calidad de Vida Laboral*



## Temario

- a. Metodología de la encuesta y descripción de la muestra*
- b. Características e ICVL dimensión organizacional*
- c. Características e ICVL dimensión individual*
- d. Características e ICVL dimensión familiar*
- e. Índice de Calidad de Vida Laboral*



# Metodología Encuesta de Calidad de Vida Laboral

Instrumento: Cuestionario estructurado autoaplicado
Duración promedio: 25a 30 minutos
Levantamiento: Octubre de 2012

Total trabajadores en la institución	1200
Muestra solicitada	378
Muestra recolectada	249
<b>Porcentaje de logro respecto al total*</b>	<b>65,8%</b>
<b>Nivel de confianza</b>	<b>93%</b>

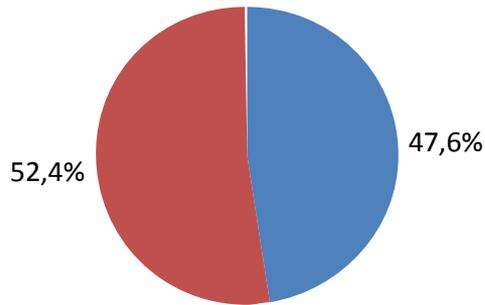
*\*Datos referenciales*

*Para el cálculo del ICVL no se consideran las encuestas que tengan un porcentaje de **no respuesta** de 17% o más en las preguntas que conforman el Índice.*

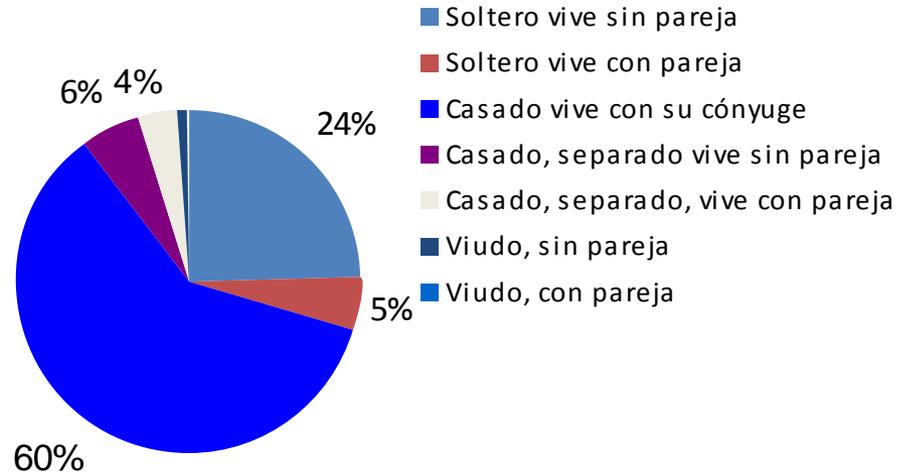
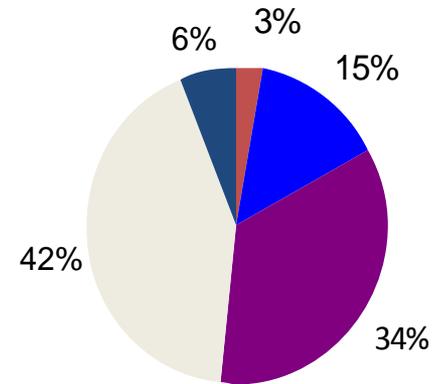
# Descripción de la muestra

Sexo - edad - estado civil

■ Hombre  
■ Mujer

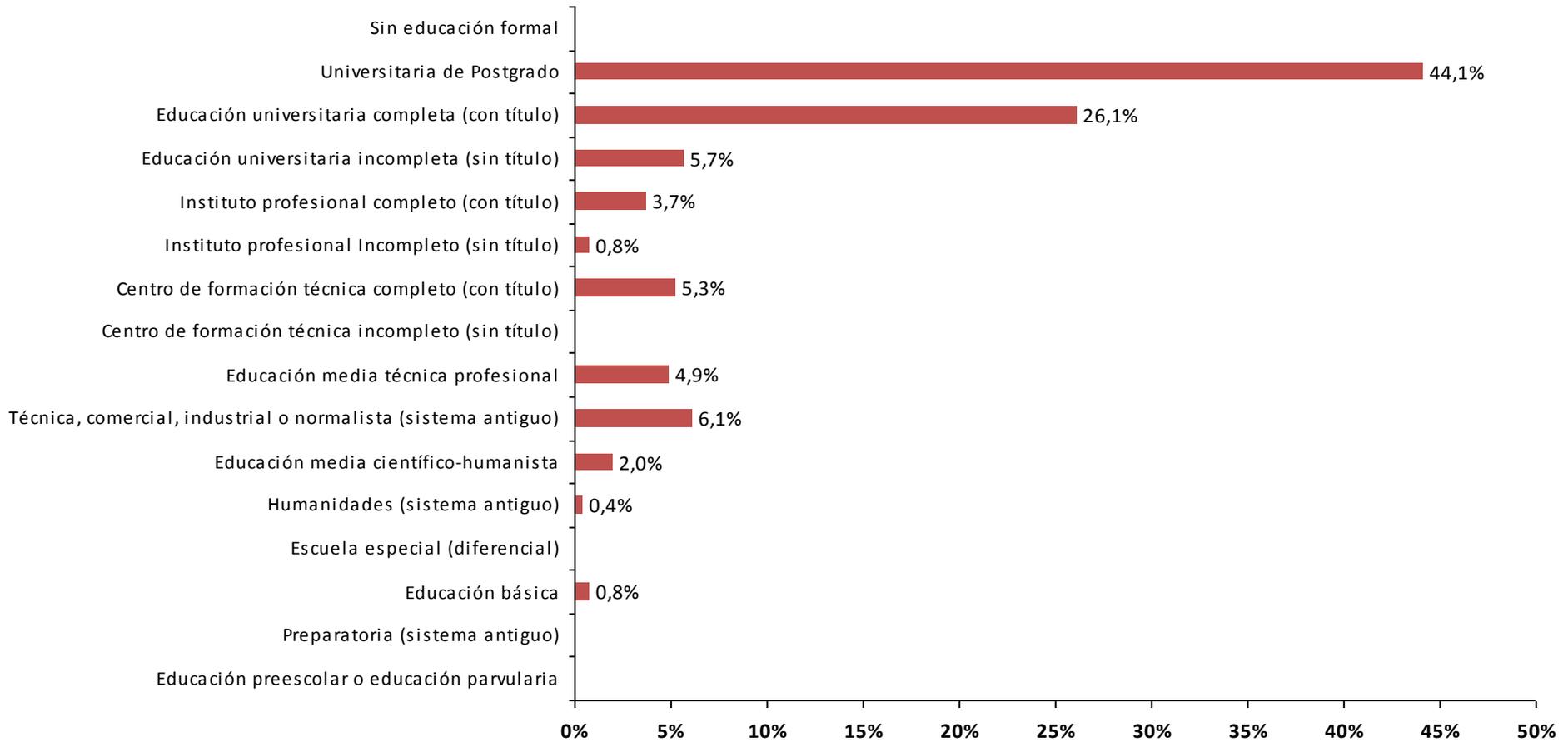


■ Menos de 19 años  
■ 19-25  
■ 26-34  
■ 35-44  
■ 45-64  
■ 65 o más



# Descripción de la muestra

## Nivel de estudios





## Temario

- a. Metodología de la encuesta y descripción de la muestra*
- b. Características e ICVL dimensión organizacional***
- c. Características e ICVL dimensión individual*
- d. Características e ICVL dimensión familiar*
- e. Índice de Calidad de Vida Laboral*



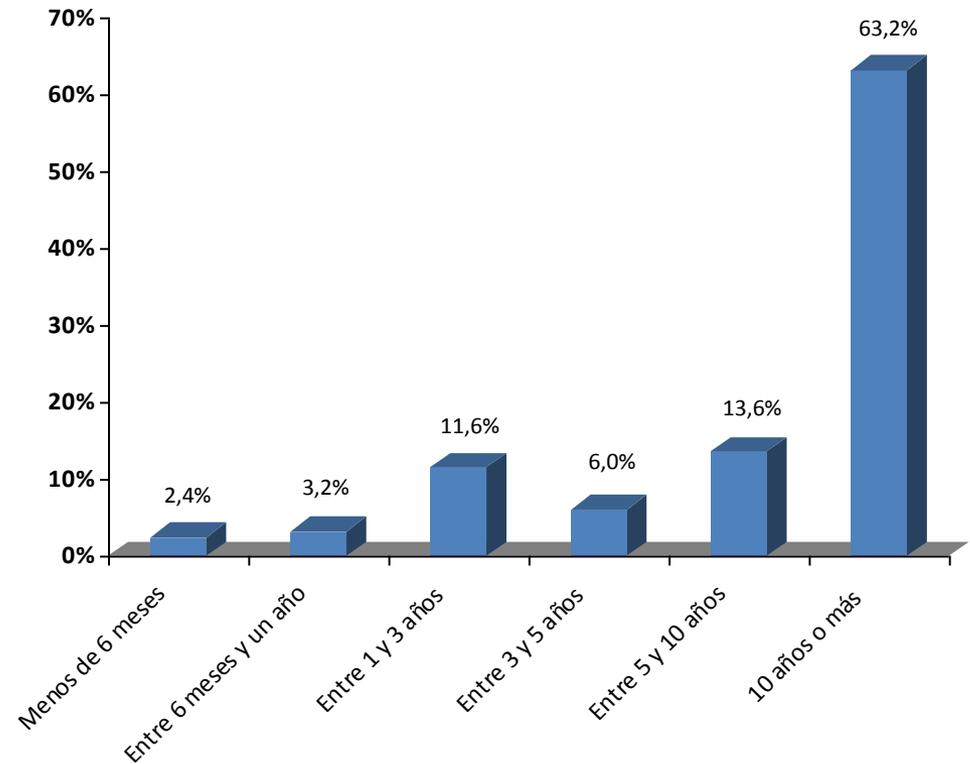
# Características organizacionales



HORAS DE TRABAJO SEMANALES	
Mínimo	8
Máximo	49
Promedio	43,49

TRABAJO INCLUYE FINES DE SEMANA	
Si	7,3%
No	92,7%

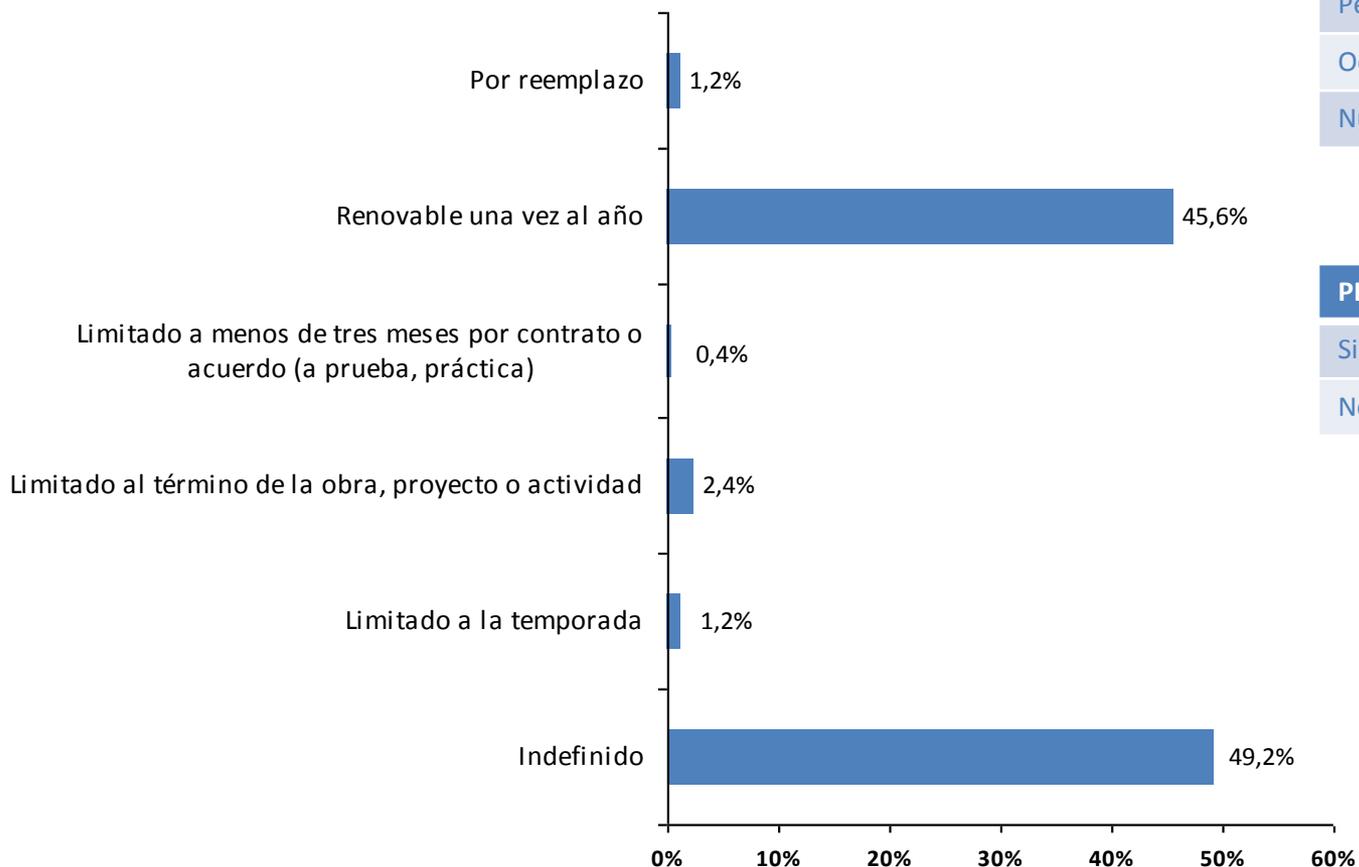
## ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO



# Características organizacionales



## TIPO DE CONTRATO



## OTROS TRABAJOS REMUNERADOS

Permanentemente	9%
Ocasionalmente	45,1%
Nunca	45,9%

## PERSONAS A CARGO

Si	33,6%
No	66,4%



# Características organizacionales

## INVOLUCRAMIENTO EN ACCIDENTES LABORALES ÚLTIMOS 12 MESES

Si	2,5%
No	97,5%

## 59,2% DE LOS TRABAJADORES NO HA PRESENTADO LICENCIAS MÉDICAS

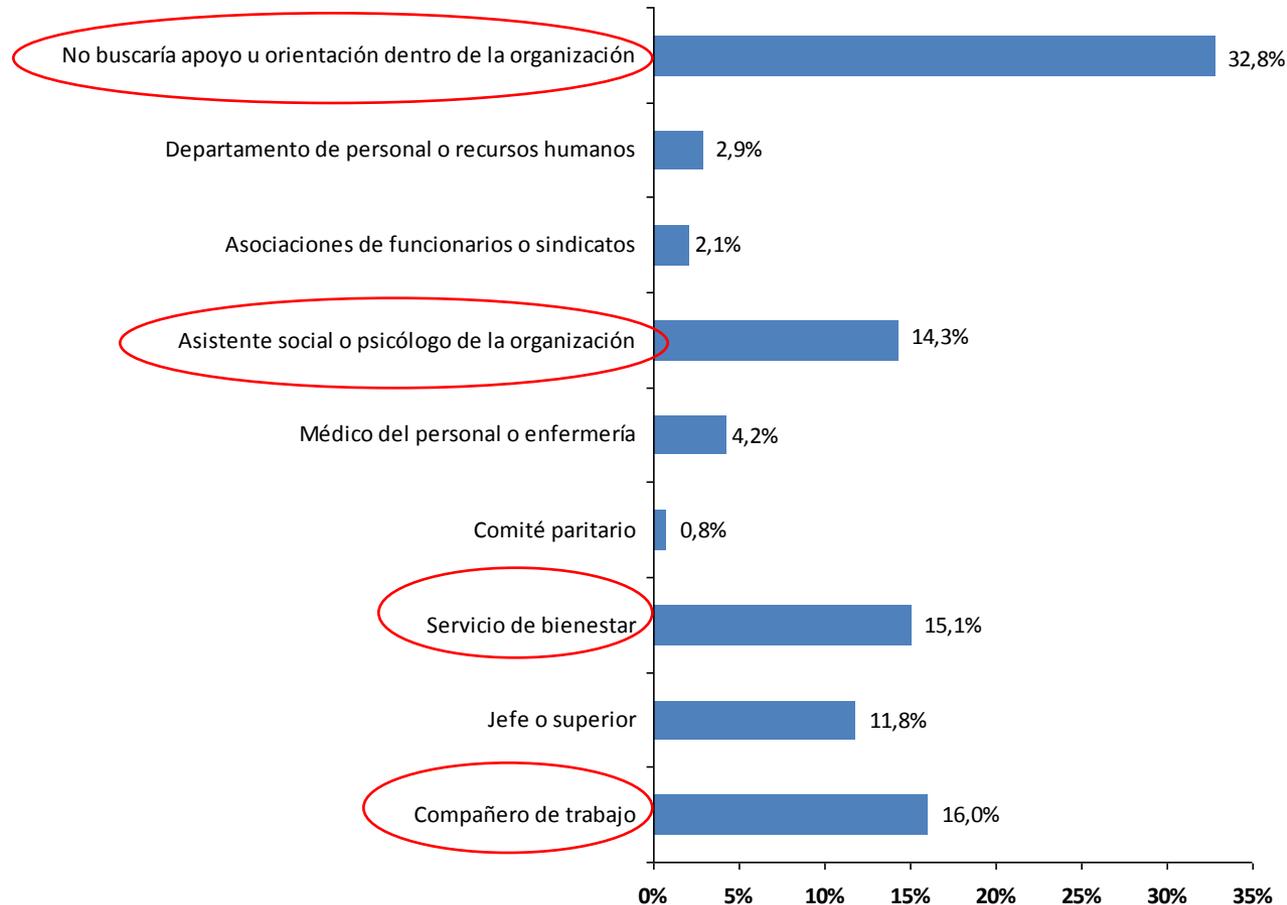
## Nº DE DÍAS DE AUSENCIA SEGÚN LICENCIA MÉDICA

Mínimo	1
Máximo	204
Promedio	19,74

## CONOCIMIENTO SOBRE REGLAMENTO ESPECIAL QUE REGULE USO DE DROGAS Y/O ALCOHOL EN LOS TRABAJADORES

Si	7,8%
No	18,8%
No sabe	73,5%

## LUGAR DONDE BUSCARÍA APOYO POR ALGÚN PROBLEMA RELACIONADO CON EL CONSUMO DE DROGAS Y/O ALCOHOL



# ICVL Dimensión Organizacional

## Subdimensión organizacional

### APOYO ORGANIZACIONAL

Esta variable evalúa la percepción de los trabajadores respecto a la existencia de apoyo en la organización para trabajadores que presentan problemas de consumo de drogas y/o alcohol y a la presencia o ausencia de consecuencias negativas para el trabajador que presenta tal condición.

### ACCESO A INFORMACIÓN PREVENTIVA

Esta variable evalúa tanto el acceso de los trabajadores a información relacionada con la prevención del consumo de drogas y alcohol que sea entregada por la organización a los mismos, como también el conocimiento respecto a la existencia de programas preventivos en la organización.

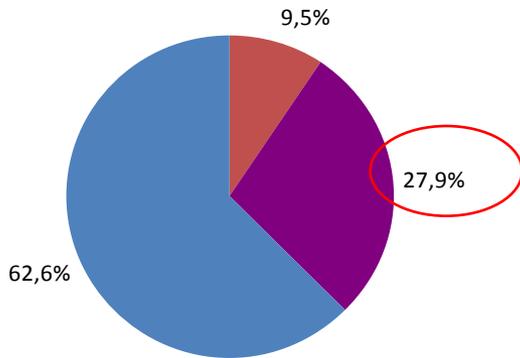
### PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES

Esta variable evalúa el conocimiento de los trabajadores respecto a la realización de actividades al interior de la organización busquen incentivar el autocuidado, la alimentación saludable, actividades deportivas y recreativas, entre otros.

# ICVL Dimensión Organizacional

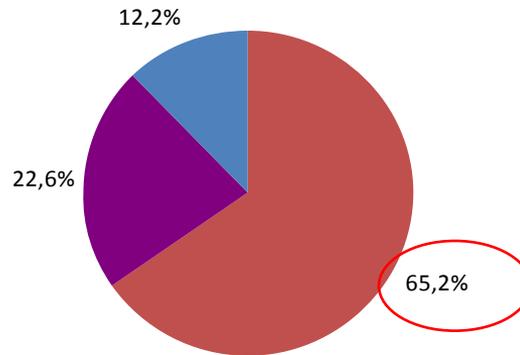
## Subdimensión organizacional

### APOYO ORGANIZACIONAL



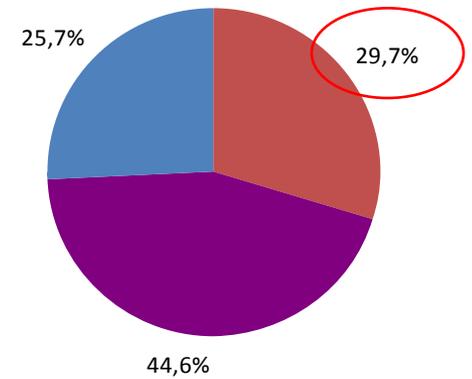
■ Bajo ■ Medio ■ Alto

### ACCESO A INFORMACIÓN PREVENTIVA



■ Bajo ■ Medio ■ Alto

### PROMOCIÓN DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES



■ Bajo ■ Medio ■ Alto

# ICVL Dimensión Organizacional

## Subdimensión laboral

### PERCEPCIÓN DE RENDIMIENTO LABORAL

Esta variable corresponde a la evaluación personal del desempeño en el trabajo en relación con las conductas de los Trabajadores respecto a sus tareas u obligaciones laborales.

### PERCEPCIÓN DE RELACIONES LABORALES

Esta variable evalúa la percepción de los trabajadores respecto a la calidad de las relaciones laborales y sobre la existencia de problemas en las relaciones entre trabajadores.

### ESTRÉS LABORAL

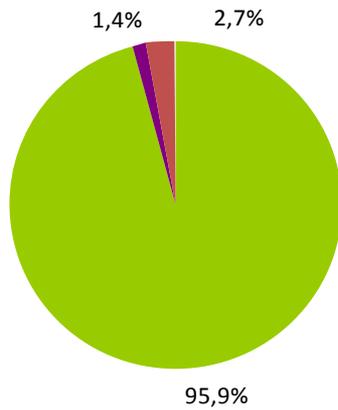
Esta variable evalúa la percepción de los trabajadores respecto a las condiciones ambientales, el puesto de trabajo, el estilo de dirección y liderazgo, la gestión de recursos humanos, el uso de nuevas tecnologías, la estructura y el clima organizacional presentes en su lugar de trabajo.

# ICVL Dimensión Organizacional

## Subdimensión laboral

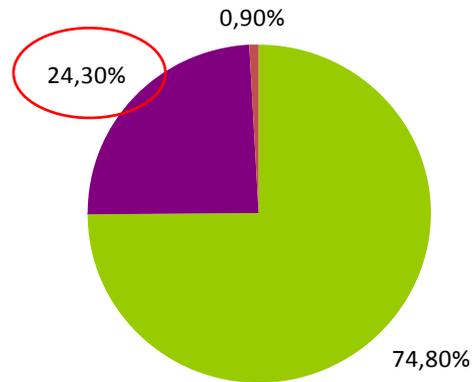


### PERCEPCIÓN DE RENDIMIENTO LABORAL



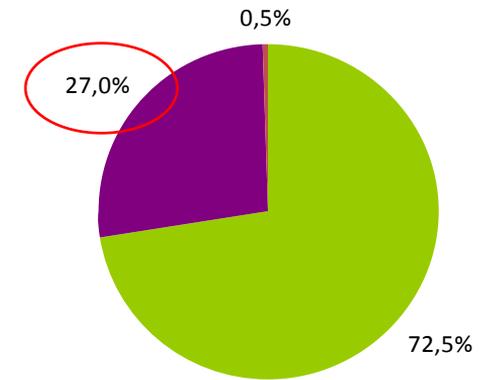
■ Alto ■ Medio ■ Bajo

### PERCEPCIÓN DE RELACIONES LABORALES



■ Buenas ■ Regulares ■ Malas

### ESTRÉS LABORAL



■ Bajo estrés ■ Medio estrés ■ Alto Estrés



# ICVL Dimensión Organizacional

## Subdimensión laboral

### FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores de riesgo psicosocial corresponden a interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal en el trabajo.

Esta variable evalúa la percepción del trabajador en torno a:

**Exigencias psicológicas:** Tiene relación con la cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlo, con la toma de decisiones y el manejo de muchas dimensiones a la vez, con la capacidad para manejar los sentimientos y emociones, y con las exigencias sensoriales impuestas por el trabajo.

**Trabajo activo y el desarrollo de habilidades:** Se relaciona con la autonomía y control respecto al trabajo, las posibilidades de desarrollo, el sentido que se le da al trabajo y la integración en la organización.

**Apoyo social y liderazgo:** Tiene relación con la definición del puesto de trabajo, los conflictos de roles, la calidad del liderazgo y las relaciones con superiores y compañeros de trabajo.

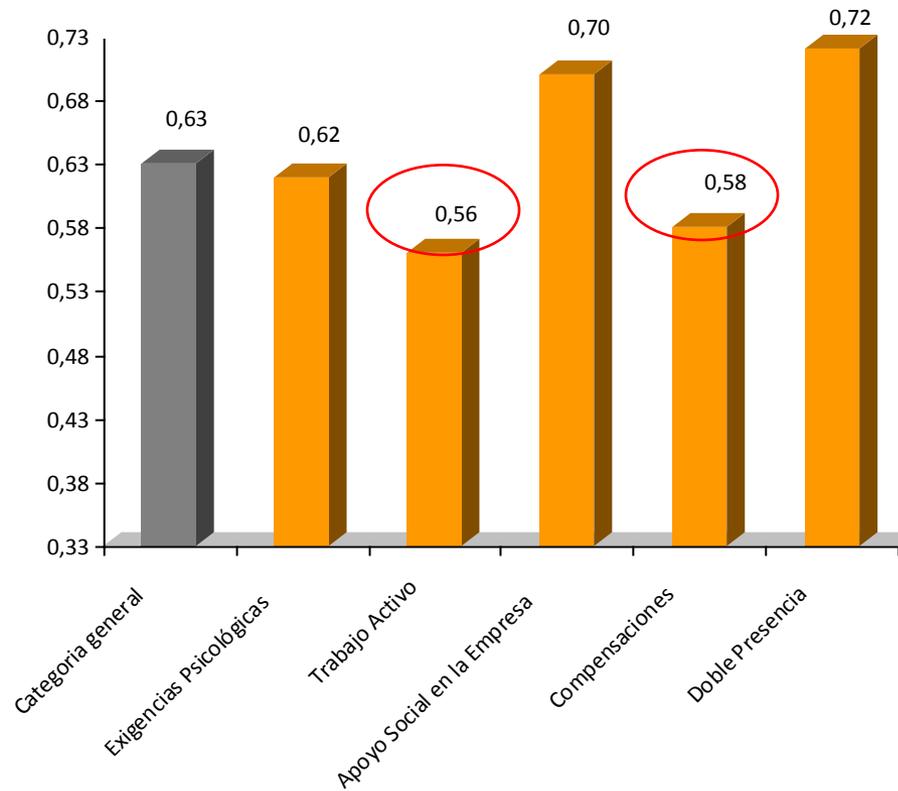
**Compensaciones:** Se encuentra relacionado con la inseguridad e incertidumbre laboral y con el reconocimiento del trabajo realizado.

**Doble presencia:** Se refiere a la dificultad para desprenderse de tareas y exigencias del hogar durante las horas de trabajo.

# ICVL Dimensión Organizacional

## Subdimensión laboral

### FACTORES PSICOSOCIALES



# ICVL Dimensión Organizacional

## Subdimensión laboral

### SATISFACCIÓN LABORAL

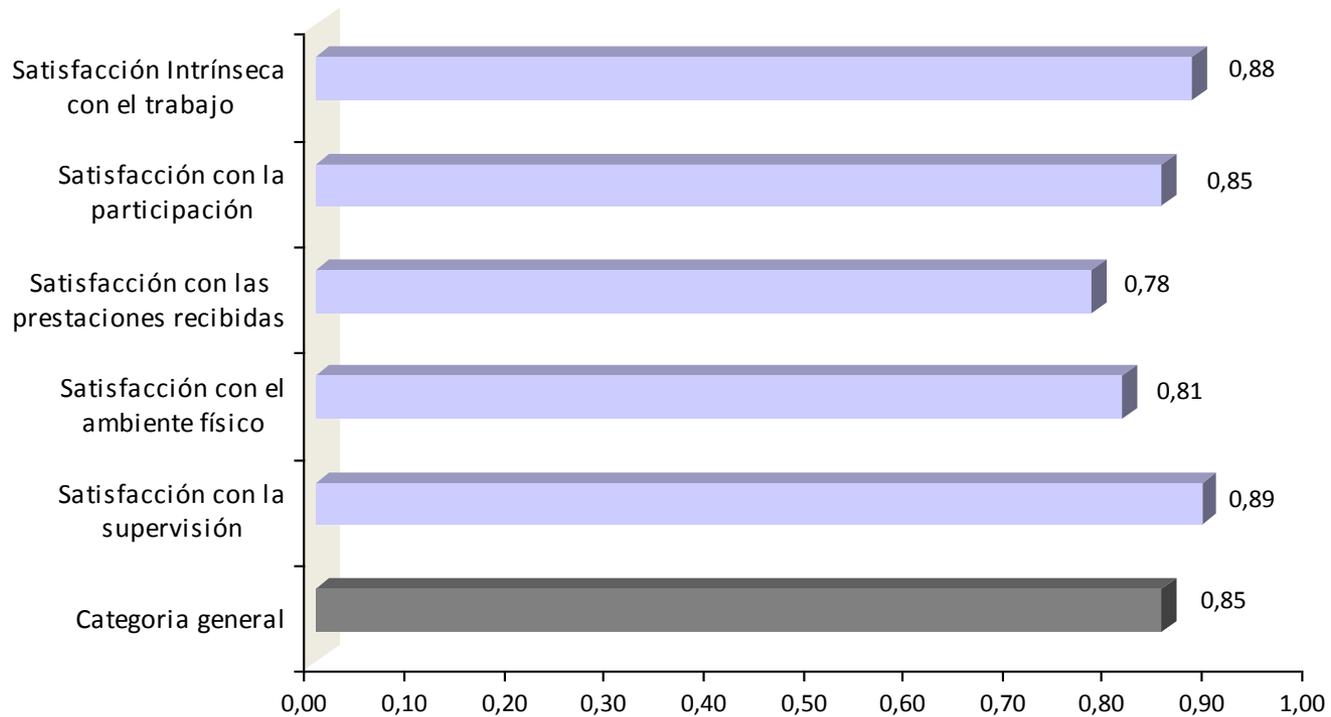
La satisfacción laboral es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo.

Esta variable evalúa la percepción del trabajador en torno a su satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones recibidas (salario y oportunidades de formación y promoción), con la participación y la satisfacción intrínseca del trabajo.

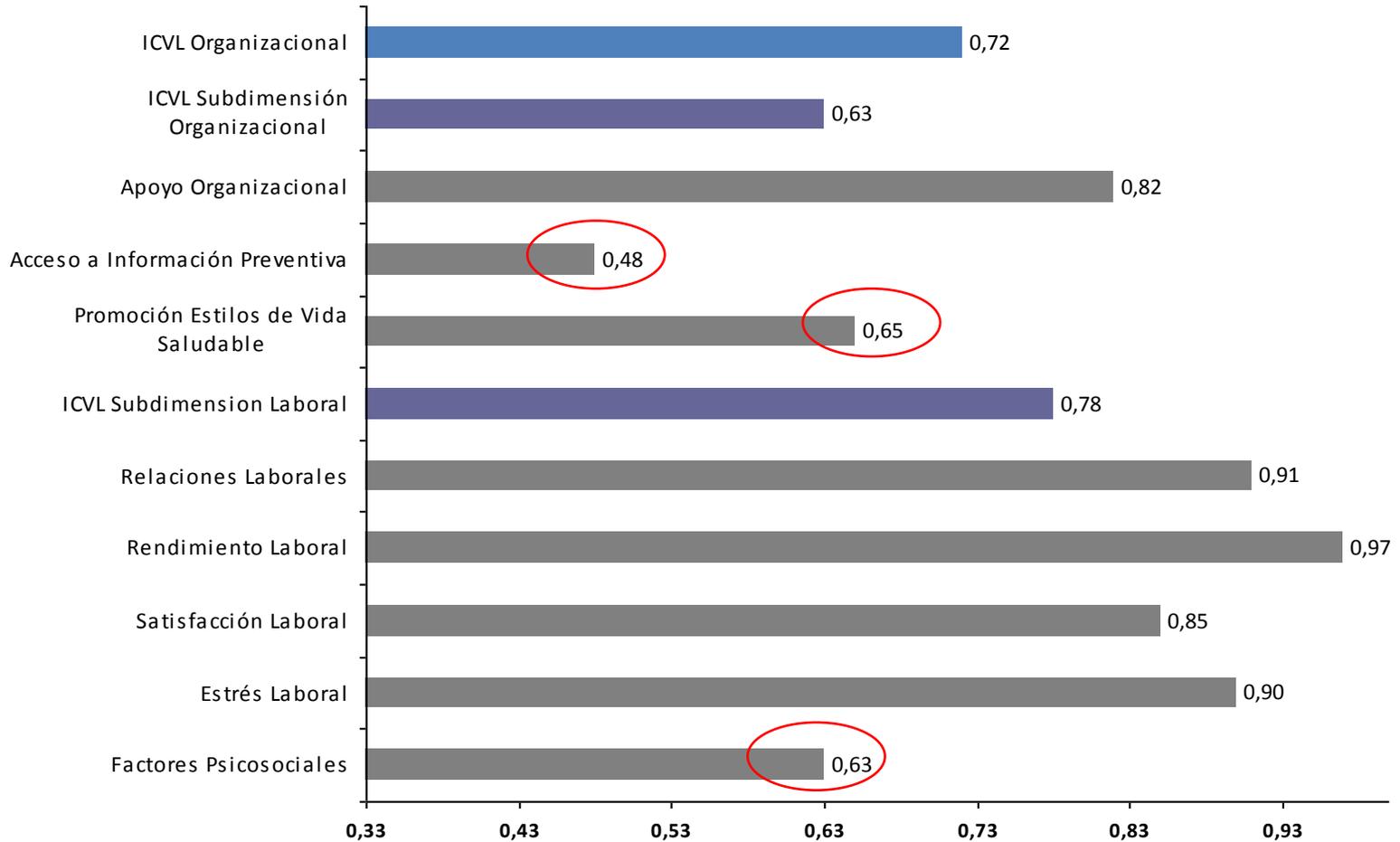
# ICVL Dimensión Organizacional

## Subdimensión laboral

### SATISFACCIÓN LABORAL



# ICVL Dimensión Organizacional



## Temario

- a. Metodología de la encuesta y descripción de la muestra*
- b. Características e ICVL dimensión organizacional*
- c. Características e ICVL dimensión individual***
- d. Características e ICVL dimensión familiar*
- e. Índice de Calidad de Vida Laboral*



# Características individuales

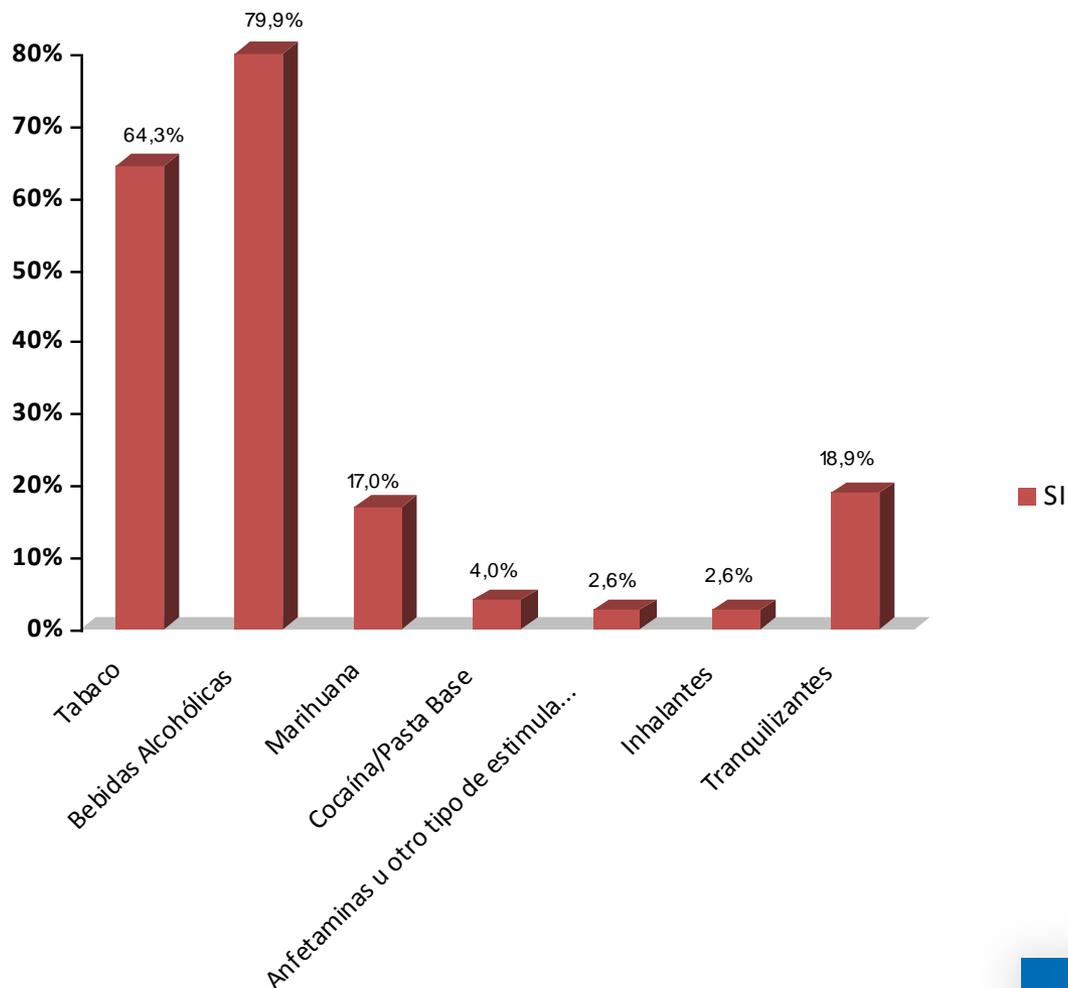
## ACCIDENTES QUE IMPIDAN REALIZAR ACTIVIDADES HABITUALES EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES

Si	8,4%
No	91,6%

## SENTIMIENTOS DE ANGUSTIA, TRISTEZA, DEPRESIÓN EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES, POR DOS SEMANAS O MÁS

Si	36,2%
No	63,8%

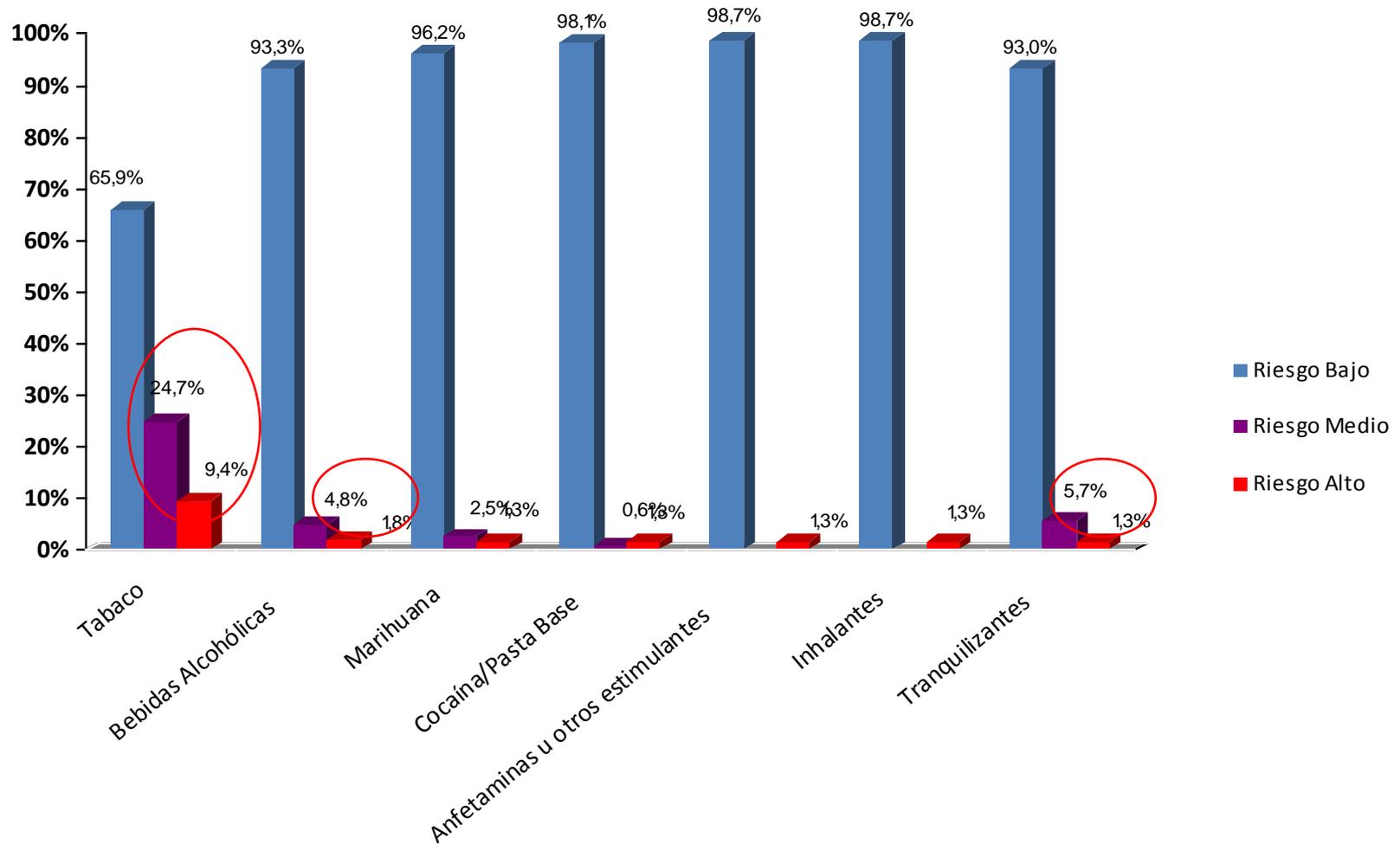
## CONSUMO DE SUSTANCIAS ALGUNA VEZ EN LA VIDA



# Características individuales



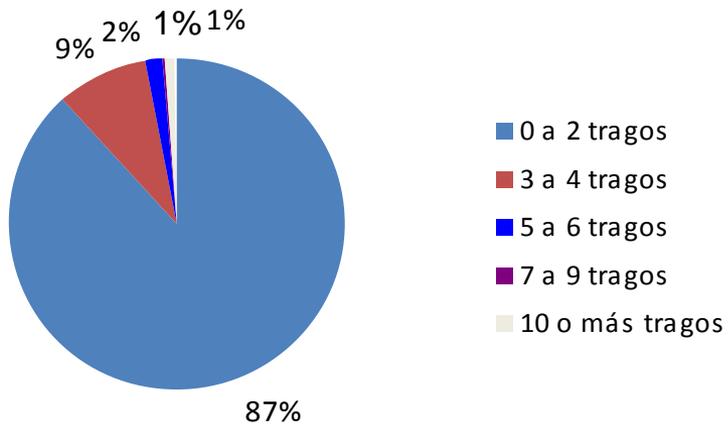
PREVAENCIAS DE CONSUMO DE TABACO, ALCOHOL Y DROGAS ILÍCITAS - ASSIST



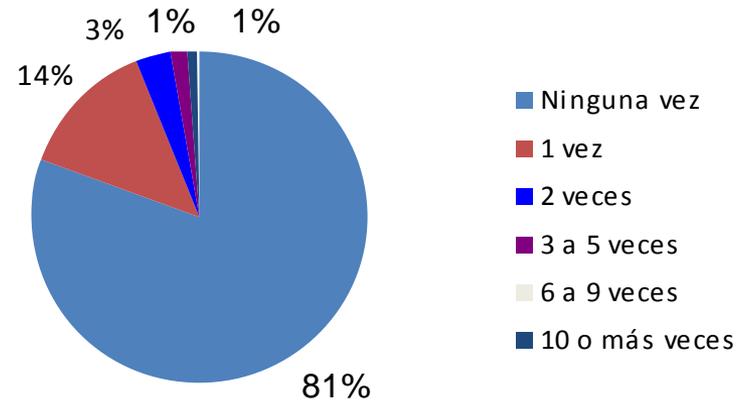
# Características individuales

## CANTIDAD DE TRAGOS EN UN DÍA TÍPICO DE CONSUMO DE ALCOHOL

5 O MÁS TRAGOS = EMBRIAGUEZ



## CONSUMO DE 5 O MÁS TRAGOS DE ALCOHOL EN UNA SOLA OCASIÓN EN LOS ÚLTIMOS 30 DÍAS



# Características individuales



HA RECIBIDO ALGUNA VEZ EN LA VIDA ALGÚN TIPO DE TRATAMIENTO POR CONSUMO DE DROGAS Y/O ALCOHOL	
Si	1%
No	99%

NECESIDAD DE RECIBIR ALGÚN TIPO DE AYUDA O TRATAMIENTO PARA DISMINUIR O DEJAR DE CONSUMIR DROGAS Y/O ALCOHOL	
Si	0,5%
No	99,5%

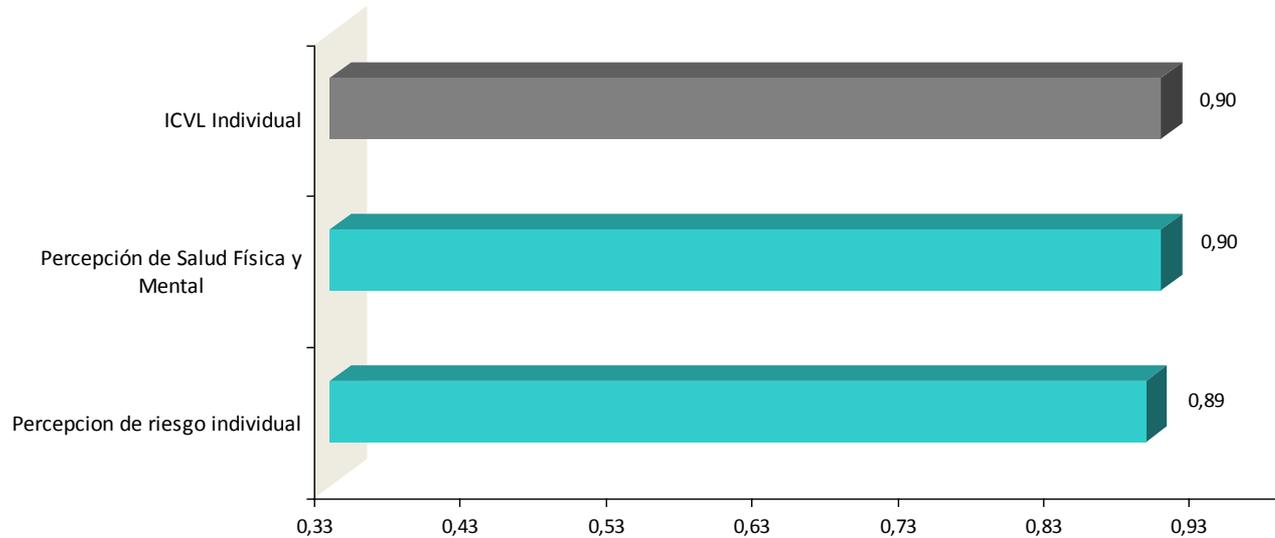
INTENCIÓN DE OBTENER ALGÚN TIPO DE AYUDA O TRATAMIENTO PARA DISMINUIR O DEJAR EL CONSUMO	
Si	0%
No	100%

HA TENIDO CURIOSIDAD POR PROBAR ALGUNA DROGA COMO MARIHUANA PASTA BASE, COCAÍNA U OTRAS EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES	
Si	2,2%
No	97,8%

PROBABILIDAD DE CONSUMO DE MARIHUANA, PASTA BASE O COCAÍNA	
Mucho	0%
Bastante	0,4%
Algo	1,3%
Poco	3,5%
Nada	85%
No sabe	9,7%

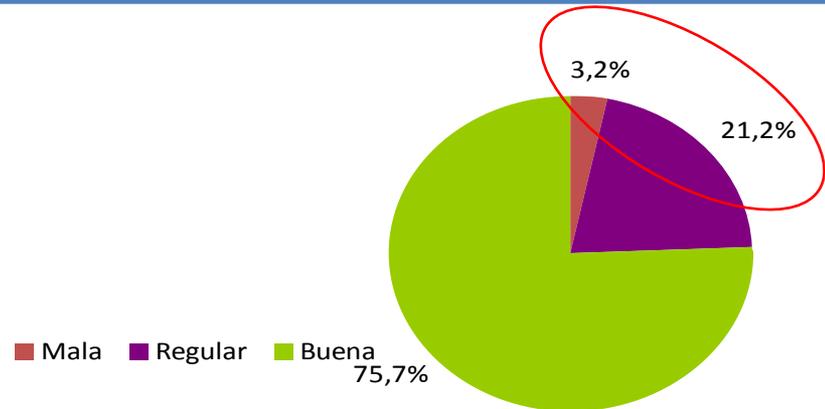


# ICVL Dimensión Individual



## PERCEPCIÓN DE SALUD FÍSICA Y MENTAL

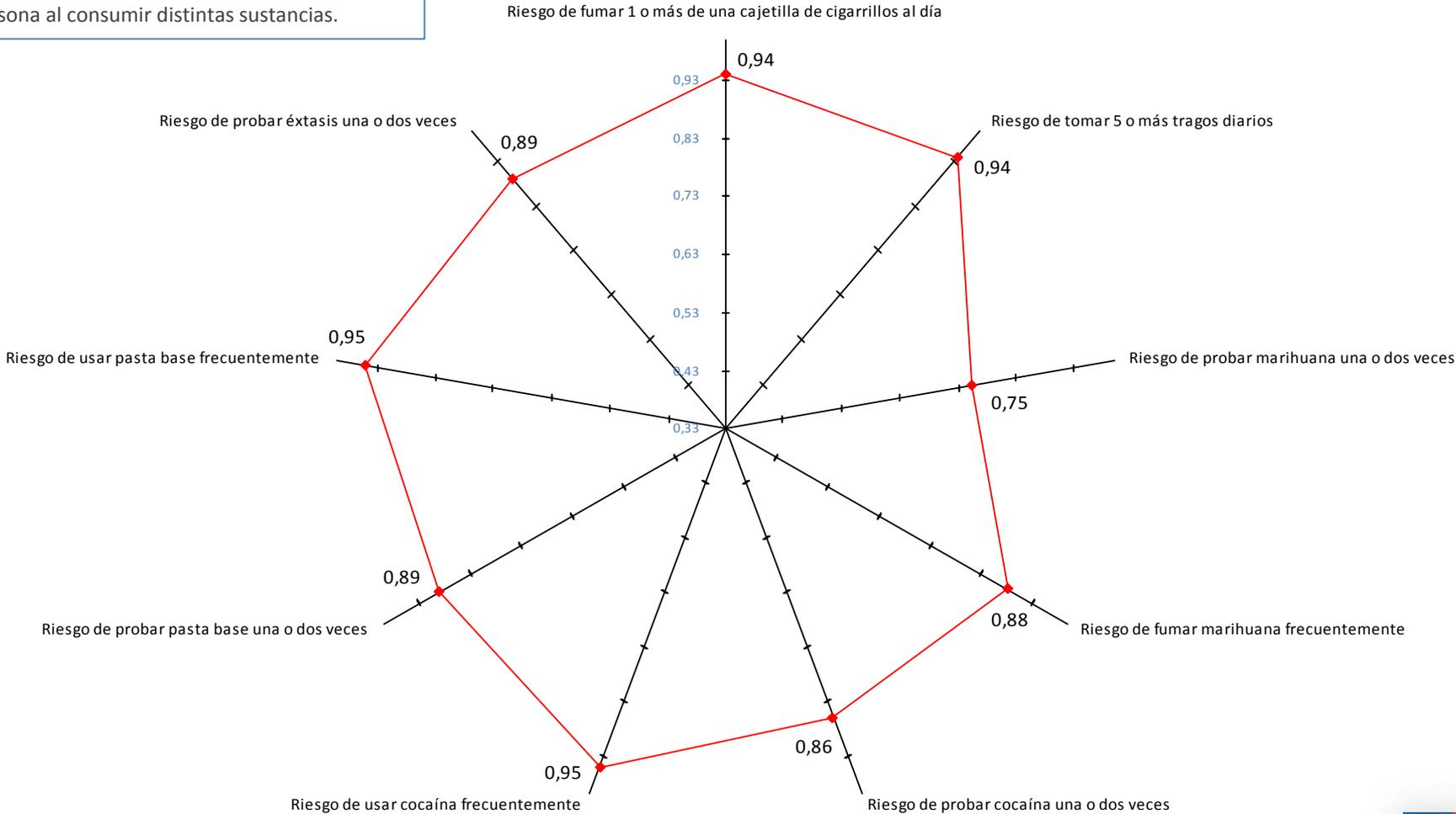
Esta variable evalúa la apreciación subjetiva de la persona respecto a su estado de salud general y la intención de visitar a algún profesional debido a problemas de salud.



# ICVL Dimensión Individual

## PERCEPCIÓN DE RIESGO INDIVIDUAL

Evalúa la percepción de los trabajadores respecto a la posibilidad de ocurrencia de un evento, el cual puede ocasionar daño a una persona al consumir distintas sustancias.





## Temario

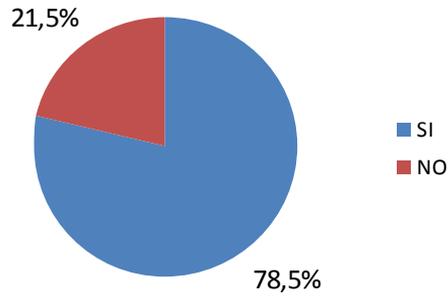
- a. Metodología de la encuesta y descripción de la muestra*
- b. Características e ICVL dimensión organizacional*
- c. Características e ICVL dimensión individual*
- d. Características e ICVL dimensión familiar***
- e. Índice de Calidad de Vida Laboral*



# Características familiares



## ¿TIENE HIJOS?



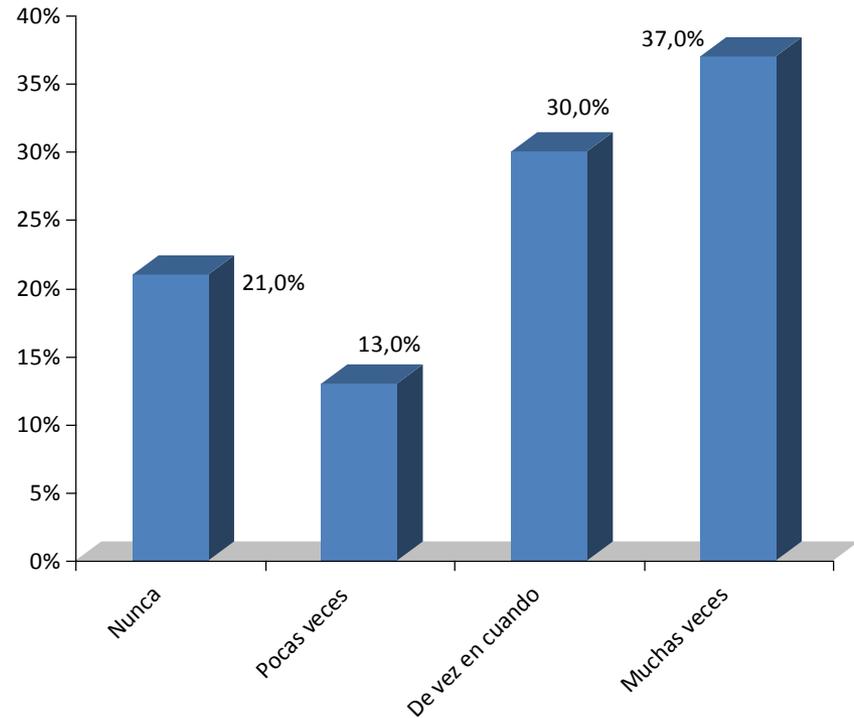
## CANTIDAD DE HIJOS

Mínimo	1
Máximo	6
Promedio	2,03

## PROMEDIO DE EDAD DE LOS HIJOS

Mínimo	0
Máximo	57
Promedio	18,75

## FRECUENCIA DE CONVERSACIONES CON HIJOS DE HASTA 19 AÑOS SOBRE CONSUMO DE DROGAS Y ALCOHOL



# Características familiares



CON CUÁNTAS PERSONAS VIVE	
Mínimo	0
Máximo	10
Promedio	2,73

HÁBITO DE FUMAR DIARIAMENTE EN LA CASA	
Si	20,1%
No	79,9%

HÁBITO DE TOMAR ALCOHOL DIARIAMENTE EN LA CASA	
Si	7,2%
No	92,8%

CONSUMO DE MARIHUANA, PASTA BASE O COCAÍNA			
EN LA CASA	SI	NO	NO SABE
Marihuana	3,4%	92,3%	4,3%
Cocaína	0,9%	94,9%	4,3%
Pasta base	0,9%	94,5%	0,9%

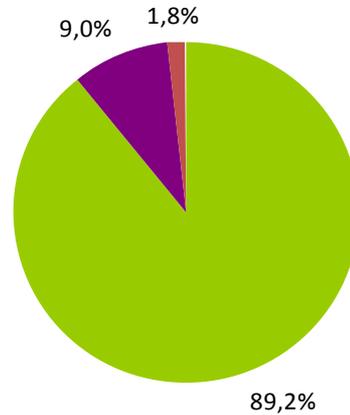
CONSUMO DE MARIHUANA, PASTA BASE O COCAÍNA			
DE LOS AMIGOS	SI	NO	NO SABE
Marihuana	11,8%	75,9%	12,2%
Cocaína	1,7%	85,1%	13,2%
Pasta base	1,3%	86%	12,7%



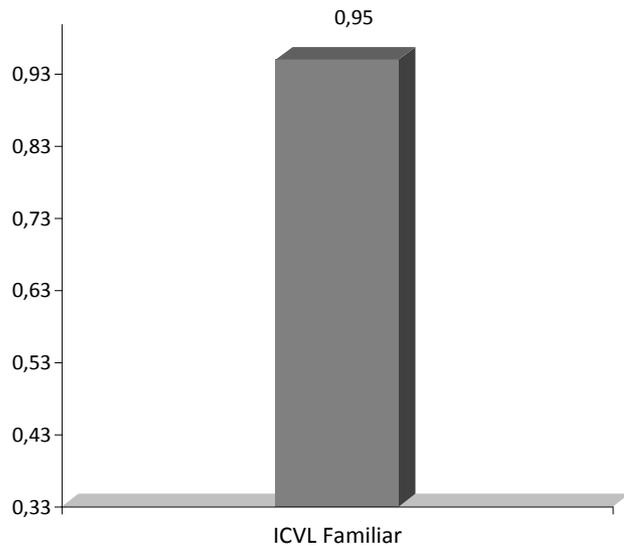
# ICVL Dimensión Familiar



## APGAR FAMILIAR



- Funcionamiento familiar adecuado
- Disfunción familiar moderada
- Disfunción familiar severa



Funcionamiento familiar: evalúa la percepción de un individuo respecto al funcionamiento interno de su núcleo familiar y está compuesto por cinco variables:

**Adaptabilidad:** evalúa cómo los miembros de la familia utilizan los recursos para adaptarse a nuevas situaciones.

**Participación:** se refiere a la satisfacción respecto a la comunicación entre los miembros de la familia, en temas de interés común y en la búsqueda y soluciones para los conflictos.

**Desarrollo y crecimiento de la familia:** se refiere a cómo los miembros de una familia encuentran satisfacción y pueden fortalecer el desarrollo personal en compañía del grupo familiar.

**Afectividad:** considera la percepción de las expresiones de afecto entre los miembros de una familia.

**Capacidad de resolución:** tiene relación con la percepción de compromiso de atender a las necesidades físicas y emocionales de los miembros de la familia.

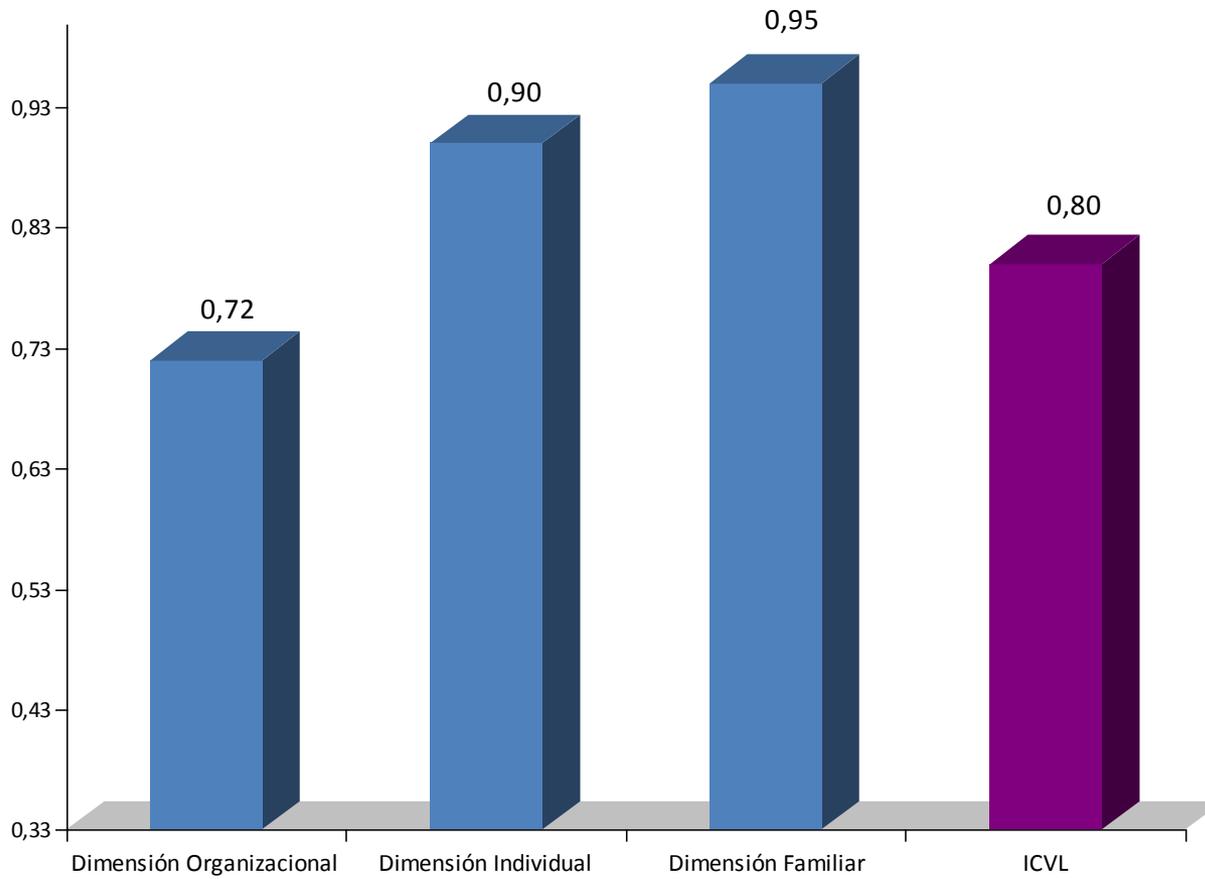


## Temario

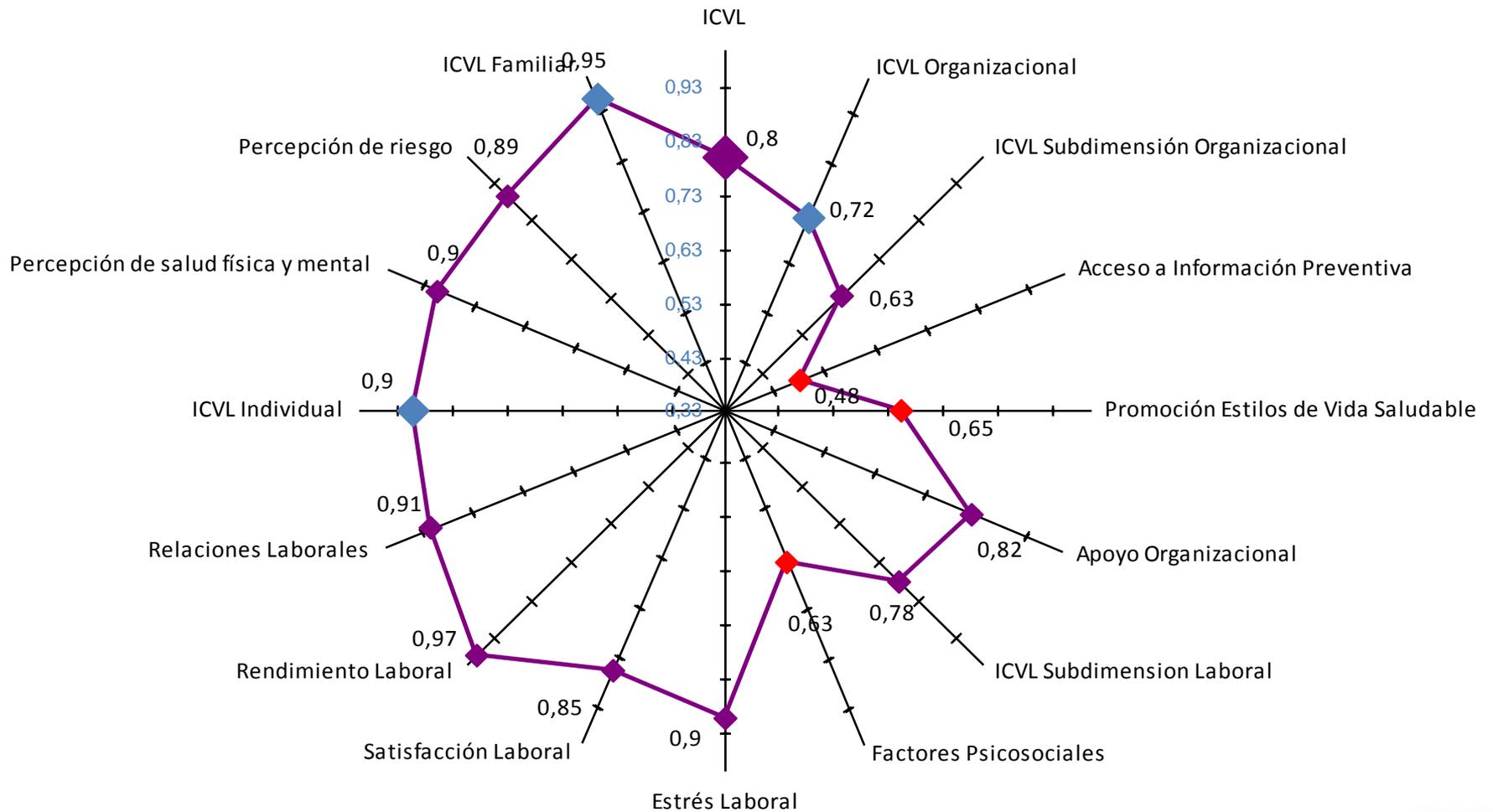
- a. Metodología de la encuesta y descripción de la muestra*
- b. Características e ICVL dimensión organizacional*
- c. Características e ICVL dimensión individual*
- d. Características e ICVL dimensión familiar*
- e. Índice de Calidad de Vida Laboral*



# Índice de Calidad de Vida Laboral



# Índice de Calidad de Vida Laboral



# Trabajar con Calidad de Vida

Etapa 4: Elaboración de la política preventiva y plan de acción

Sesión 4: Entrega de resultados del diagnóstico de Calidad de Vida Laboral y elaboración del plan de acción



**SENDA**

Ministerio del Interior  
y Seguridad Pública

Gobierno de Chile