

## ANEXO N°66

### INSTRUCTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN PARA EL ANÁLISIS DE LAS TAREAS

#### 1. Observación de las tareas

La observación de las tareas está orientada principalmente a reconocer la forma en que los/as trabajadores/as desarrollan las tareas y las determinantes del trabajo que actúan sobre las distintas situaciones de trabajo, sean estas propias del contenido de la tarea, sus exigencias, las del puesto de trabajo o determinantes asociadas a la organización del trabajo.

Indistintamente a la complejidad de cada aproximación a la valoración de los riesgos de cada tarea, la observación directa requerida deberá ser realizada manteniendo las siguientes consideraciones:

- a) Determinar cómo se va a realizar la observación.
- b) Determinar la forma en que se registrarán los datos.
- c) Sensibilizar a las personas trabajadoras observadas sobre el objetivo de la observación, el rol que cumplirá el observador y el resguardo de su identidad en el análisis posterior.
- d) Observar cuidadosa y críticamente.
- e) Grabar en video la tarea desde uno o más planos que permitan distinguir claramente la secuencia de movimientos.
- f) No interrumpir el desarrollo normal de la tarea.
- g) Registrar los datos observados.
- h) Analizar e interpretar la información obtenida.

Si el puesto de trabajo es ocupado por hombres y mujeres, se deberá observar el desarrollo de las tareas por al menos una persona de cada sexo. En tanto, si existen personas mayores o con alguna discapacidad física que ocupen el puesto de trabajo, también deberán ser consideradas en la observación, manteniendo siempre el resguardo de su anonimato al momento de presentar la información.

#### 2. Entrevistas

Como mínimo, se requerirá la realización de entrevistas semiestructuradas, que suponen un modelo intermedio entre las entrevistas abiertas y las entrevistas cerradas. Este tipo de entrevistas considera de base la realización de las mismas preguntas a cada entrevistado/a, a las que se pueden sumar preguntas adicionales que ayudan a puntualizar sobre un aspecto específico sobre el que se requiere indagar con mayor profundidad. El/la entrevistador/a debe hacer que la entrevista sea lo suficientemente flexible para que cada entrevistado/a pueda presentar información no prevista y que considere relevante. Para ello, no se efectúan preguntas

demasiado directas ni demasiado encubiertas. Se debe comenzar con preguntas guías más abiertas que otorguen cierta libertad al entrevistado/a para la elaboración de una respuesta, ofreciéndole la posibilidad de aportar información propia que puede resultar importante. De este modo se logra alcanzar un segundo objetivo, referido a una comprensión más integral de la situación de trabajo.

Si el puesto de trabajo es ocupado por hombres y mujeres, se deberá entrevistar a personas de ambos sexos. En tanto, si existen personas mayores o con alguna discapacidad física que ocupen el puesto de trabajo, también deberán ser consideradas en las entrevistas, manteniendo siempre el resguardo de su anonimato al momento de presentar la información.

La información recopilada en las entrevistas podrá ser complementada con aquella información verbal proporcionada por los/as trabajadores/as de manera espontánea o provocada por el/la observador/a durante los procesos de identificación y evaluación de los riesgos de TMERT.

### 3. Recopilación de información documental

Además de la información verbal, se deberá recopilar información documental que dé cuenta de aspectos organizacionales del trabajo prescrito, las metas de productividad, calidad y seguridad esperadas, las formas de trabajo prescrito y los efectos del desarrollo de las tareas en la salud de las personas trabajadoras y el desempeño del sistema de trabajo. Para ello, se deberán considerar, al menos, los registros de criterios y resultados de indicadores de producción y calidad, formación de las personas trabajadoras, asignación de funciones, procedimientos y consignas de trabajo, indicadores de morbilidad laboral, registros de fallas operacionales, registros de horarios de trabajo, resultados de evaluaciones ambientales por exposición a temperaturas extremas, ruido, iluminación, entre otros.

Si la entidad empleadora no cuenta con la información documental antes señalada, se deberá dejar constancia de dicha situación en el informe técnico aludido en el número 1 del Capítulo XIV, letra F, Título II, del Libro IV, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.