



Evaluación del Diseño e Implementación del Programa de Teletrabajo en la SUSESO

Presentadores: Oscar Muñoz y Tomás Soto

PRESENTACIÓN DE LA SUPERINTENDENTA

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

OBJETIVOS DEL TRABAJO COLABORATIVO

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICOS

▪ Objetivo General:

Evaluar el teletrabajo en la Superintendencia de Seguridad Social, considerando tanto a aquellas personas que lo comenzaron formalmente como a quienes han debido adoptarlo por la actual crisis sanitaria, para proponer recomendaciones de rediseño e implementación del programa que promueve esta modalidad laboral en la institución.

▪ Objetivos específicos:

1. Diseñar y validar instrumentos de monitoreo y evaluación de los efectos del teletrabajo.
2. Evaluar sistemáticamente los efectos del teletrabajo en los teletrabajadores formales y en quienes han debido adoptarlo por la contingencia, sobre una serie de actitudes y comportamientos laborales de funcionarios.
3. Comparar los resultados del grupo de teletrabajadores formales (que recibieron capacitaciones y monitoreo para ejercer un correcto trabajo a distancia) con aquellos trabajadores forzados a trabajar a la distancia por la contingencia (que no recibieron las mismas capacitaciones y monitoreos).
4. Diseñar e implementar estrategias de fortalecimiento para el traspaso de capacidades organizacionales e individuales, con miras a un seguimiento y desarrollo sistemático del programa de teletrabajo y de adaptación a la crisis sanitaria en la Superintendencia de Seguridad Social.
5. Establecer un conjunto de recomendaciones de rediseño institucional y los mecanismos de gobernanza necesarios para desarrollar y adaptar (a la contingencia) el teletrabajo para la siguiente fase de implementación del programa de teletrabajo en la institución.

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS EN LA SUSESO

TELETRABAJO Y TRABAJO REMOTO EXCEPCIONAL

POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

Experiencia de Teletrabajo y Trabajo Remoto



CSP



POLÍTICAS Y PRÁCTICAS

Experiencia de Teletrabajo y Trabajo Remoto



CSP



PRINCIPALES HALLAZGOS

ESTUDIO DEL CENTRO DE SISTEMAS PÚBLICOS

METODOLOGÍA

Cuantitativa y cualitativa

Cuantitativo

- Desarrollo y aplicación de una encuesta aplicada en dos momentos en el tiempo. Los efectos que estas modalidades laborales han producido en los funcionarios se estudiaron mediante el diseño, testeo y aplicación de una encuesta entre 2020 y 2021.
- Construcción de la encuesta
 - La encuesta aplicada mide, de forma exploratoria, los efectos del teletrabajo en funcionarios(as) en ciertos servicios públicos del país: INAPI, DIPRES, Encuesta Nacional de Funcionarios, *Lam Employment Absence and Productivity Scale—LEAPS* y *Duke Survey Remote Work*.
- Entrevistas cognitivas
- Análisis factorial exploratorio y confirmatorio
- Análisis de correlaciones

Cualitativo

- La recopilación y sistematización de información secundaria relevante.
- Se realizaron tres focus group en la SUSESO, en los que **participaron 29 funcionarios y funcionarias** de a teletrabajadores(as), a no teletrabajadores(as) (trabajadores remotos excepcionales) y a jefaturas de la institución.
 - No permite representatividad estadística.
 - Este método permite explorar fenómenos y entender sus motivaciones. Se trata, más bien, de buscar **representatividad analítica**.

RESULTADOS

Descripción demográfica



CSP

La tasa de respuestas en ambas ocasiones estuvo cerca de los 2/3 de la institución.

Se observan diversas estadísticas descriptivas de la muestra, tales como la edad, los años de experiencia en el sector público, la educación y el tipo de contrato con la organización, las cuales están contrastadas con las características sociodemográficas de la institución completa.

En general, los porcentajes de la muestra tienden a ser similares a los de la población.

Tabla. Estadísticas descriptivas de la muestra

Variables	Diciembre de 2020				Mayo de 2021			
	Cantidad de Funcionarios	%	Respuestas de la Encuesta	%	Cantidad de Funcionarios	%	Respuestas de la Encuesta	%
Género								
Mujeres	164	54 %	113	58,9 %	159	53,2 %	112	55,2 %
Hombres	140	46 %	79	41,1 %	140	46,8 %	91	44,8 %
Total	304	100 %	192	100 %	299	100 %	203	100 %
Edad								
Hasta 29	12	3,9 %	9	4,7 %	12	4,0 %	9	4,4 %
30-39	77	25,3 %	46	24 %	72	24,1 %	44	21,7 %
40-49	90	29,6 %	59	30,7 %	92	30,8 %	67	33 %
50-59	66	21,7 %	44	22,9 %	66	22,1 %	46	22,7 %
60 o más	59	19,4 %	34	17,7 %	57	19 %	37	18,2 %
Total	304	100 %	192	100 %	299	100 %		100 %
Educación								
Sin Título Universitario	69	22,7 %	36	18,8 %	61	20,4 %	35	17,2 %
Título Universitario, Magister o Doctorado	235	77,3 %	155	81,2 %	238	79,6 %	168	82,8 %
Total	304	100 %	191	100 %	299	100 %	203	100 %
Contrato								
Contrata	272	89,5 %	172	89,1 %	269	89,9 %	181	89,2 %
Planta	24	7,9 %	17	8,8 %	24	8,1 %	16	7,8 %
Honorarios	8	2,6 %	4	2,1 %	6	2,0 %	6	2,9 %
Total	304	100 %	193	100 %	299	100 %	203	100 %
Estamento								
Directivo	8	2,6 %	4	2,1 %	8	2,7 %	6	2,9 %
Profesional con funciones de jefatura	30	9,9 %	31	16 %	30	10,0 %	37	18,2 %
Profesional sin funciones de jefatura	151	49,7 %	94	48,5 %	149	49,8 %	94	46,3 %
Técnico	1	0,3 %	1	0,5 %	0	0,00 %	0	0,00 %
Fiscalizador	54	17,8 %	32	16,5 %	55	18,4 %	31	15,3 %
Administrativo	60	19,7 %	31	16 %	57	19,1 %	35	17,2 %
Total	304	100 %	193	100 %	299	100 %	203	100 %
Teletrabajo								
Trabajo remoto/teletrabajo	177	58,2 %	110	56,7 %	242	80,9 %	149	73,4 %
Mixto (trabajo presencial y remoto)	119	39,1 %	81	41,8 %	47	15,7 %	47	23,1 %
Presencial	8	2,6 %	3	1,5 %	10	3,4 %	7	3,5 %
Total	304	100 %	194	100 %	299	100 %	203	100 %

RESULTADOS

Conformación de factores



CSP

Todas las preguntas del modulo específico de la encuesta relacionadas con el bienestar y las actitudes laborales de los(as) funcionarios(as) – más de 40 preguntas– fueron examinadas mediante un análisis factorial exploratorio y, posteriormente, con un análisis factorial confirmatorio.

Tabla. Pregunta de cada factor y promedio.

Variable	Pregunta
Satisfacción laboral	Tengo la oportunidad de desarrollar mis propias habilidades en mi trabajo
	Cuando hablo de mi trabajo ante personas externas a él les cuento con orgullo lo que hacemos allí
	En general, estoy satisfecho(a) en la organización en que trabajo
Carga Laboral	Las demandas de mi trabajo son adecuadas y no me sobrecargan
	Habitualmente, puedo priorizar mis actividades según importancia y urgencia
	Alcanzo a terminar mi trabajo dentro de las horas normales de la jornada laboral
	Los objetivos y plazos que fija mi jefatura directa para mi trabajo son razonables
	Puedo organizar y hacer mi trabajo de la manera que me parece más adecuada
	Considero que el tiempo que le dedico al trabajo remunerado es adecuado
Soporte organizacional	Logro gestionar mi tiempo para cubrir todas mis responsabilidades
	Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mi jefatura directa
	Estoy libre de conflictos o tensiones con otros(as) colegas de mi trabajo
	Generalmente cuento con una actitud de apoyo de mis compañeros(as) de trabajo
	Mi jefatura directa confía y me da la libertad de organizar mi modo de trabajo
Uso del tiempo	Mi lugar de trabajo está libre de discriminación o violencia organizacional (ej. maltrato, acoso laboral, invisibilización y acoso sexual)
	Considero que el tiempo que le dedico al trabajo doméstico es adecuado
	Considero que el tiempo libre del que dispongo es adecuado
Conciliación vida laboral-familiar (R)	Siento que dedico el tiempo adecuado a mi familia
	Tengo que trabajar tanto que no tengo tiempo para mis hobbies o actividades de esparcimiento
	Mi trabajo usualmente me quita el tiempo que me hubiera gustado pasar con mi pareja/familia/amigos
	Usualmente cancelo planes con mi pareja/familia/amigos debido a mis compromisos laborales
	Mi familia se queja de que no le presto la debida atención
	Me resulta difícil atender mis obligaciones domésticas porque estoy constantemente pensando en mi trabajo
Satisfacción vida cotidiana	En general estoy irritable en casa porque mi trabajo es muy agotador
	Puedo dejar las preocupaciones laborales en el trabajo para disfrutar de mi pareja/mis hijos(as)/mi familia
	En mi hogar se aprovechan y disfrutan los espacios que tenemos para compartir
	En general me he sentido satisfecho(a) con mi vida cotidiana

Tabla. Alfa de Cronbach por factor.

	Variable	Alfa de Cronbach
Actitudes laborales	Satisfacción laboral	0.851
	Gestión de carga laboral	0.919
	Soporte organizacional	0.754
Variables de bienestar	Uso del tiempo	0.861
	Conciliación trabajo-vida personal	0.916
	Satisfacción vida cotidiana	0.813

El índice de consistencia interna de las variables, representada por el Alfa de Cronbach, sobrepasa el umbral de 0.7 regularmente utilizado para considerar una consistencia adecuada.

RESULTADOS BIENESTAR Y ACTITUDES LABORALES

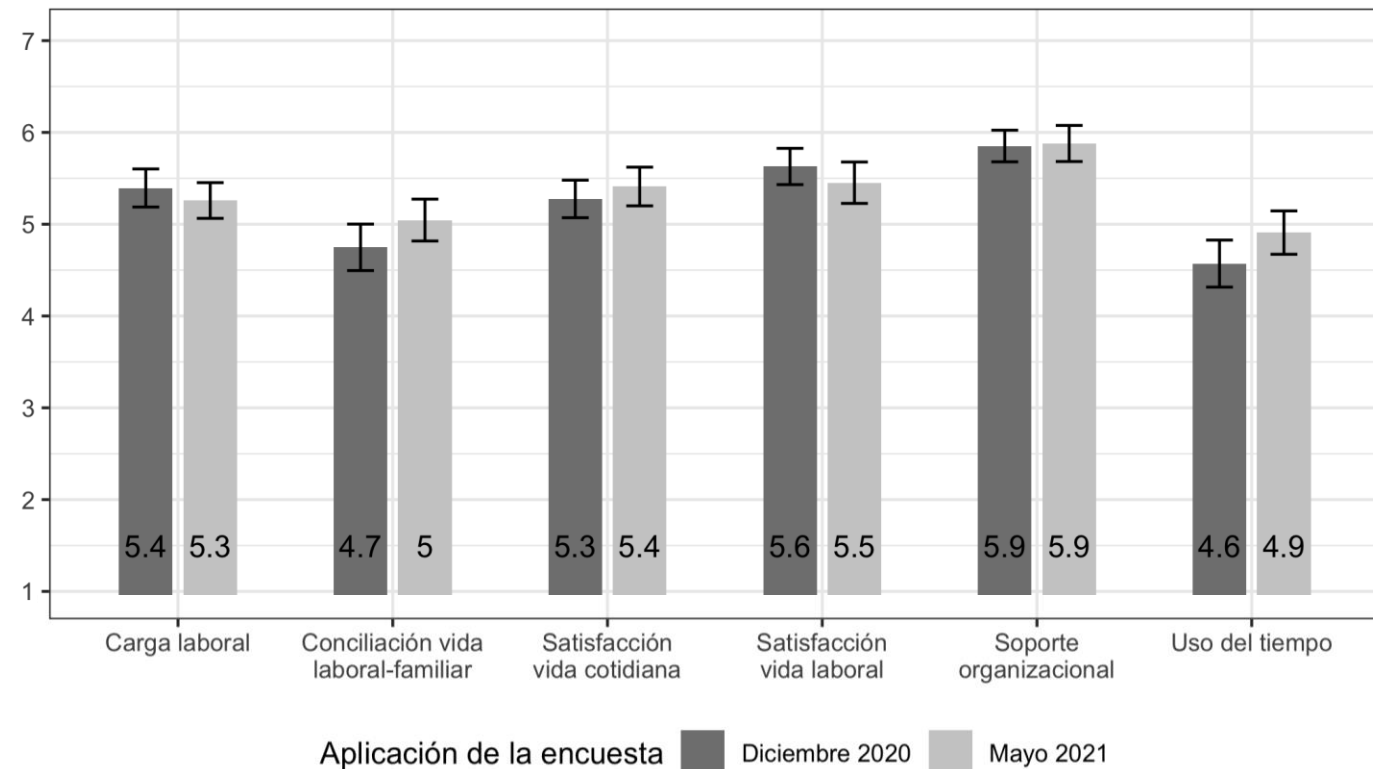
Análisis Cuantitativo

- Alta percepción de soporte organizacional y de satisfacción laboral relativamente altas
 - Acompañamiento constante de la SUSESO en tiempos de pandemia, con capacitaciones, protocolos, guías e informativos. Además del levantamiento de encuestas de salud mental y física
- Comparativamente baja percepción de la gestión y uso del tiempo y de conciliación entre la vida laboral y personal
 - Resultados más bajos que los demás factores identificados y analizados.
 - En ese sentido, reforzar estos puntos de cara a la continuidad de la modalidad laboral puede ser relevante desde la perspectiva de la gestión dentro de la institución.

Variables de bienestar y actitudes laborales

Comparación de indicadores en versiones de la encuesta

Promedio del indicador e intervalos de confianza



DIFERENCIAS SEGÚN EXPERIENCIA EN TELETRABAJO

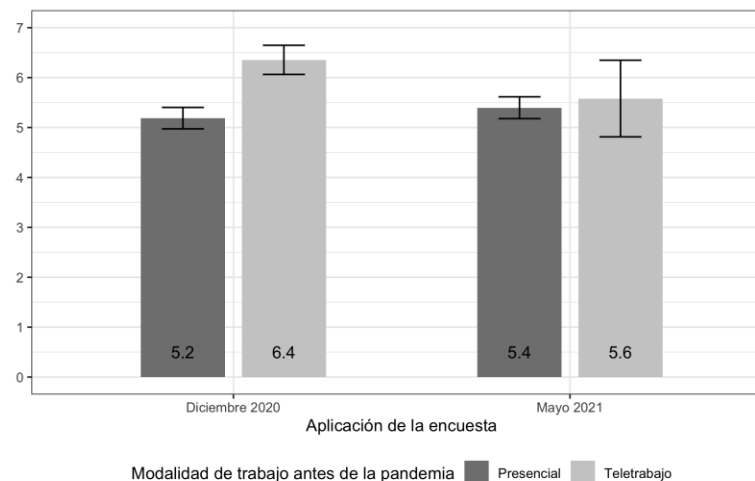
Análisis Cuantitativo: Principales resultados

- Quienes tenían experiencia teletrabajando presentan un bienestar marcadamente superior que quienes no la tenían.

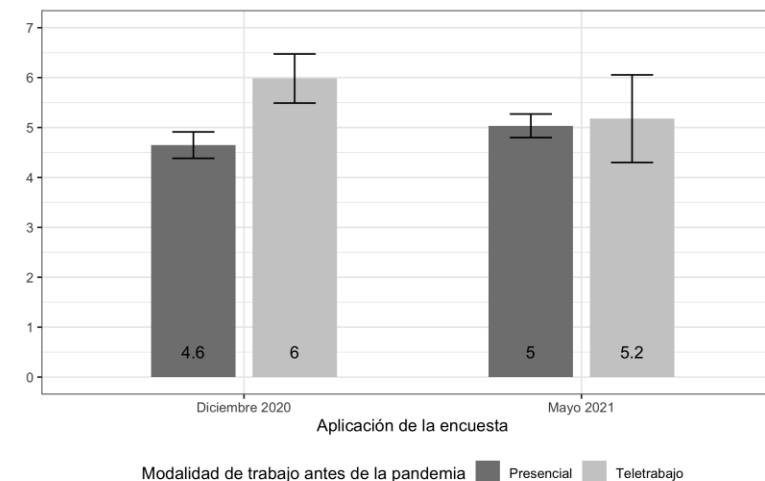
- Las políticas y prácticas del programa piloto de teletrabajadores les habrían reportado mayor satisfacción con su vida cotidiana y una mejor percepción en el uso de su tiempo (no laboral) durante la pandemia

- Para la segunda aplicación las diferencias dejan de existir. Hay una adaptación de trabajadores remotos y un agotamiento de teletrabajadores.

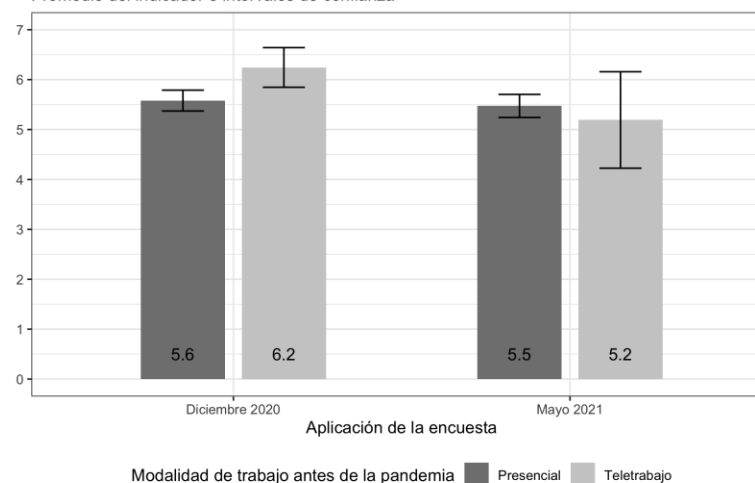
Satisfacción vida cotidiana
Promedio del indicador e intervalos de confianza



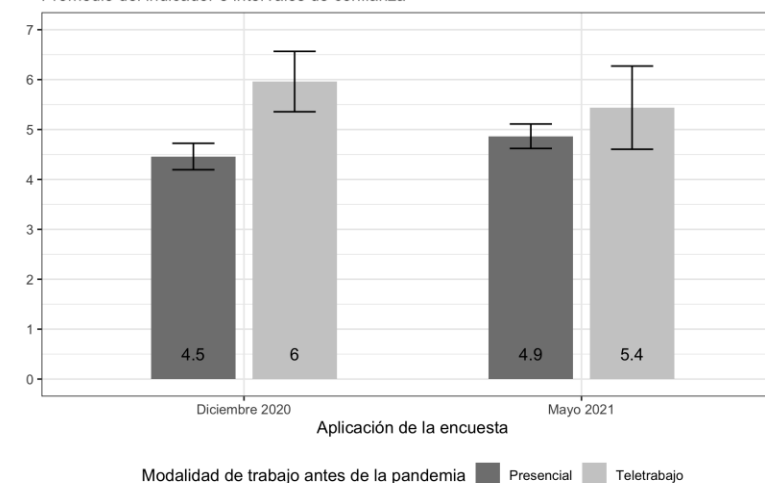
Conciliación vida laboral-familiar
Promedio del indicador e intervalos de confianza



Satisfacción vida laboral
Promedio del indicador e intervalos de confianza



Uso del tiempo
Promedio del indicador e intervalos de confianza

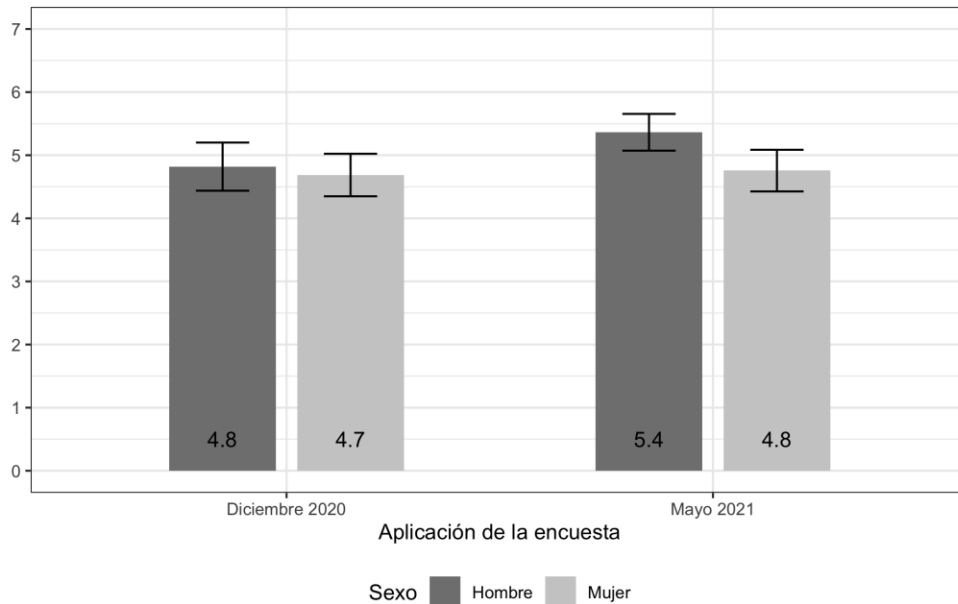


DIFERENCIAS SEGÚN GÉNERO

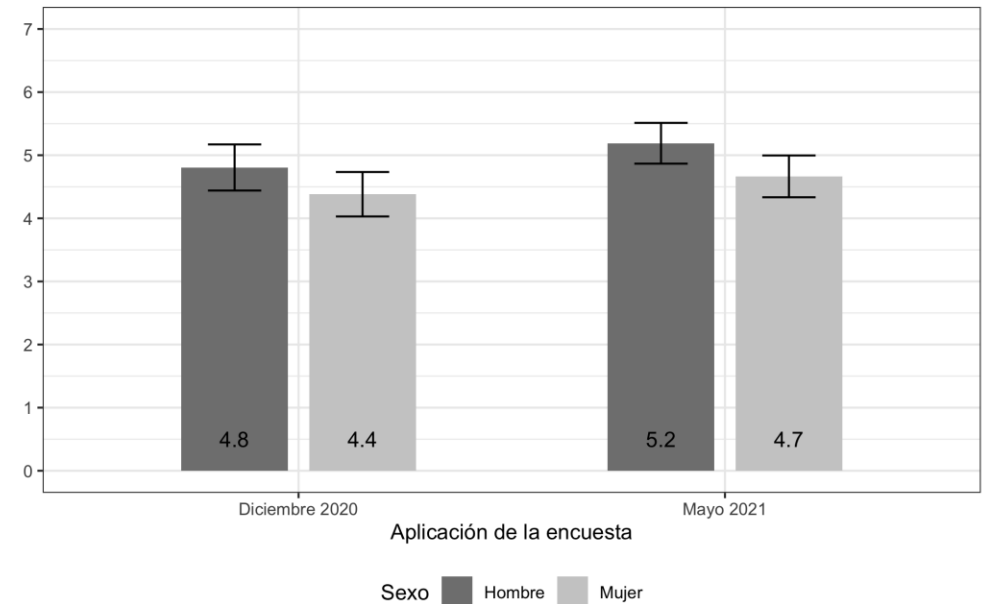
Análisis Cuantitativo: Principales resultados

- Quienes tenían experiencia teletrabajando presentan actitudes laborales marcadamente mejores que quienes no la tenían (salvo soporte organizacional).
 - Las políticas y prácticas del programa piloto de teletrabajadores habrían fortalecido la gestión de su carga laboral, la conciliación de su trabajo y su vida personal, y su satisfacción laboral (durante la pandemia).

Conciliación vida laboral-familiar
Promedio del indicador e intervalos de confianza



Uso del tiempo
Promedio del indicador e intervalos de confianza

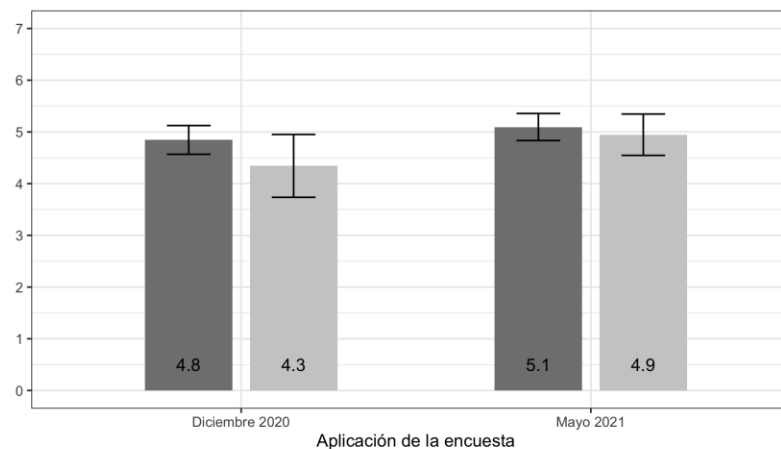


DIFERENCIAS SEGÚN CUIDADO DE PERSONAS

Análisis Cuantitativo: Principales resultados

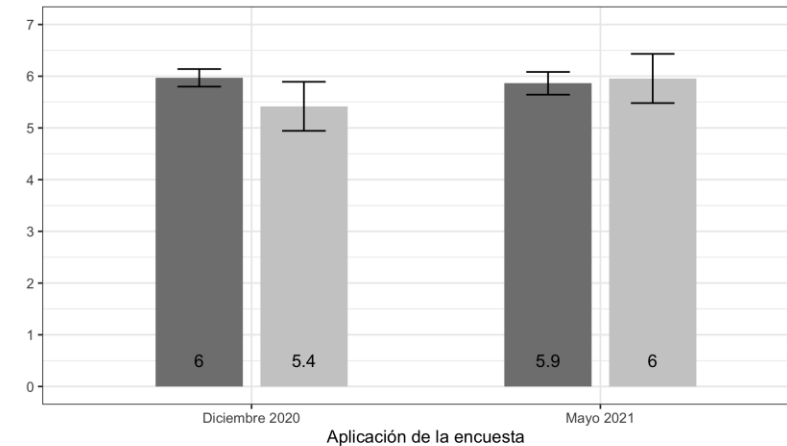
- Los(as) funcionarios(as) a cargo del cuidado de personas con necesidades especiales se vieron especialmente golpeadas al principio en su carga laboral, conciliación trabajo-vida personas.
- Además, tuvieron inicialmente una percepción de soporte organizacional peor que quienes no estaban a cargo del cuidado de personas.

Conciliación vida laboral-familiar
Promedio del indicador e intervalos de confianza



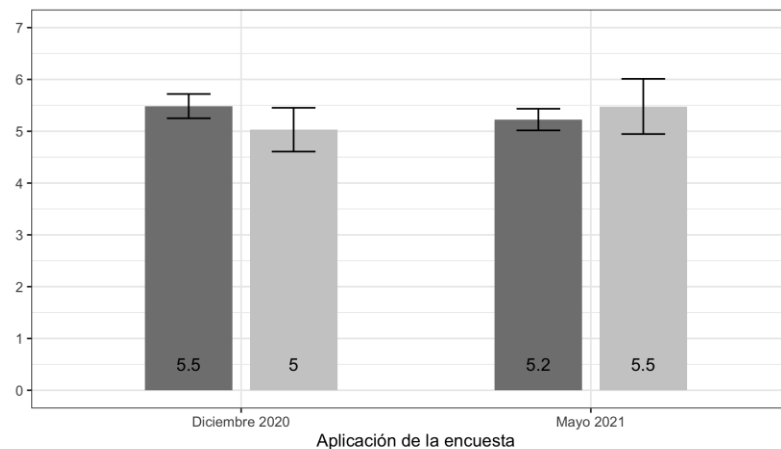
Hay personas con necesidades especiales en su hogar ■ No ■ Sí

Soporte organizacional
Promedio del indicador e intervalos de confianza



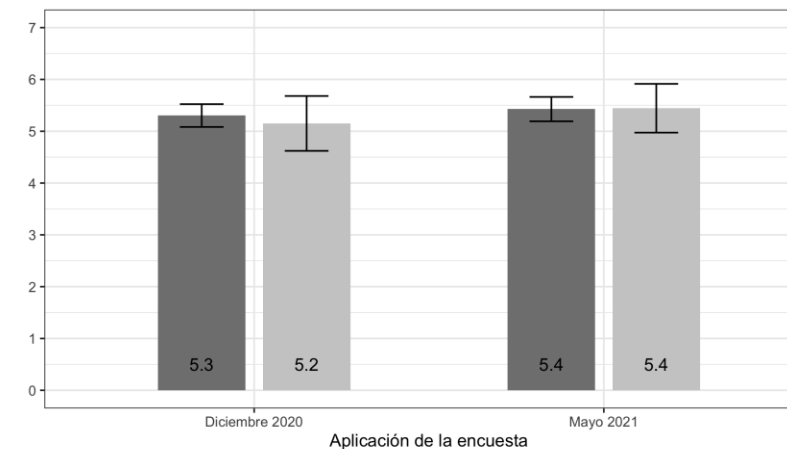
Hay personas con necesidades especiales en su hogar ■ No ■ Sí

Carga laboral
Promedio del indicador e intervalos de confianza



Hay personas con necesidades especiales en su hogar ■ No ■ Sí

Satisfacción vida cotidiana
Promedio del indicador e intervalos de confianza



Hay personas con necesidades especiales en su hogar ■ No ■ Sí

CONDICIONES PARA EL DESARROLLO DEL TELETRABAJO

Frecuencia de problemas declarados e implementos ergonómicos



Tabla: Frecuencia declarada en desafíos para trabajar de manera remota.

Pregunta	Sexo	Promedio (Dic 2020)	Promedio (May 2021)
Problemas tecnológicos (por ejemplo, Internet lento)	Hombre	2,71	2,62
	Mujer	3,02	2,90
Límites difusos entre el trabajo y el tiempo libre	Hombre	2,86	3,01
	Mujer	3,27	3,14
Distracciones/Interrupciones	Hombre	2,77	2,76
	Mujer	3,06	3,00
Mala gestión del tiempo/priorización de tareas	Hombre	2,26	2,24
	Mujer	2,56	2,48
Falta de interacción con otras personas	Hombre	2,53	2,49
	Mujer	2,78	2,89
Mala comunicación/coordinación	Hombre	2,19	2,08
	Mujer	2,33	2,19
Sentirse desconectado(a) de las personas de su equipo	Hombre	2,26	2,24
	Mujer	2,55	2,40
No confiar plenamente en colegas	Hombre	1,81	1,68
	Mujer	1,89	1,82
No sentirse apoyado(a)	Hombre	1,89	1,98
	Mujer	2,20	2,11
Problemas para gestionar el flujo del trabajo	Hombre	2,22	2,22
	Mujer	2,37	2,36

Fuente: Elaboración propia.

Tabla: Implementos ergonómicos disponibles en el hogar para trabajar señalados por los(as) encuestado(as).

Implemento ergonómico	Porcentaje (Dic 2020)	Porcentaje (May 2021)
Silla ergonómica (ajustable, apoya brazos, respaldo y altura regulable)	55,10%	59,05%
Mouse pad	45,41%	51,43%
Mesa o escritorio que se ajuste a la silla correctamente en altura	37,76%	40,95%
Apoya muñecas	34,69%	31,43%
Apoya pies	14,80%	15,71%
Alza pantalla	12,76%	18,57%
Ninguna	10,71%	12,86%

Fuente: Elaboración propia.

- Entre los problemas más frecuentes para el desarrollo del teletrabajo declarados por las personas, destacan **problemas tecnológicos, límites difusos entre el trabajo y el tiempo libre y las distracciones/interrupciones mientras trabajan.**
- Todavía existe un porcentaje importante de funcionarios –más de un 10%– que ha declarado contar con ningún implemento ergonómico para teletrabajar.
- De todas formas, los(as) funcionarios valoran enormemente el soporte informático brindado por la SUSESO. Los problemas tecnológicos se explicarían más bien por aspectos de infraestructura digital de las propias (valoraciones heterogéneas).

HALLAZGOS DERIVADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Resultados cualitativos



CSP

■ Políticas y prácticas de preparación para el teletrabajo

- Evaluación e implementación positiva de infraestructura necesaria para que los teletrabajadores hagan su función, donde es clara la presencia de una revisión de los temas tecnológicos y de espacio físico.
- La conexión que tenían algunos de los equipos a la plataforma PAE, y la digitalización de otros procesos se constituye como elementos relevantes de su programa piloto de teletrabajo.
- Capacitaciones: se valora la realización de capacitaciones internas, referidas principalmente a las plataformas a utilizar para mantenerse comunicados.

■ Políticas y prácticas de reacción al trabajo remoto en pandemia

- Condiciones que permitan el trabajo remoto, como es el acceso a los computadores o monitores que tenían en la oficina, las sillas, apoya muñecas, etc.
- Apoyo en salud mental: realización de reuniones de contención, y apoyos psicológicos.
- La evaluación del área de tecnología es positiva: relevante rol de soporte que permite el trabajo remoto.
- Liderazgo: Desafío de aprender a contener a los equipos, de compartir información, de flexibilizar en función de lo que los funcionarios(as) necesitan y sus realidades particulares.

HALLAZGOS DERIVADOS DEL ANÁLISIS CUALITATIVO

Resultados cualitativos



CSP

■ Efectos generales del teletrabajo sobre funcionarios

- Sensación de aislamiento, por la disminución del contacto con colegas.
- Invisibilidad en la institución, impidiendo avances en la carrera funcionaria.
- Percepción de una comunicación inefectiva.
- Diferencias asociadas a género: carga de trabajo de tareas del hogar y de cuidado familiar.
- Algunos efectos son compartidos teletrabajadores y trabajadores remotos excepcionales:
 - Sobrecarga de trabajo y adaptación al nuevo espacio físico.

■ Efectos del trabajo remoto en pandemia sobre funcionarios(as)

- Se producen algunos efectos diferenciados entre funcionarios que tenían la experiencia de teletrabajo y los que no.
- Efectos psicológicos y emocionales: aumento del estrés, aumento de las responsabilidades de cuidado de otros, (posibilidad de enfermarse o incluso, de la muerte de algún familiar).
- Sensación de privilegio por seguir manteniendo su trabajo y sueldo.

REFLEXIONES

A PARTIR DE LA EVIDENCIA EXPLORATORIA LEVANTADA

- La condición de teletrabajador en comparación a la de no teletrabajador antes de la pandemia era sustancialmente distinta. Mientras que, una vez que el resto de la organización comienza a trabajar de manera remota debido a la pandemia, estas diferencias en las modalidades de trabajo se acortan.
 - Este acercamiento se explica también por las políticas y prácticas de gestión de personas que se realizaron para toda la organización en pandemia.
- Las mujeres presentan índices inferiores de conciliación de su vida laboral, personal y familiar y en la gestión del uso del tiempo.
 - Este hallazgo coincide con la evidencia cualitativa, en donde se reconoce una mayor dificultad para balancear adecuadamente el teletrabajo con las labores domésticas y de cuidado.
 - (Fortalecer) programa agresivo de reducción de brechas de género para el trabajo remoto en pandemia
 - Como el respetar mejor los espacios de trabajo, percepción de uso del tiempo
- Customizar las necesidades de capacitación según las necesidades de personas trabajando en modalidad remota
 - Autogestión de uso del tiempos, cómo abordar la carga laboral y separar espacios
 - Perspectivas de ascenso y desarrollo de carrera según teletrabajo
 - Énfasis en formación para sostener rutinas laborales
- Sostener aquellas políticas y prácticas de teletrabajo que han permitido hacer una diferencia entre cómo teletrabajadores remoto y trabajadoras remoto excepcionales y asimilar condiciones
 - Evaluación e implementación de ergonomía y equipamiento, de funcionamiento mínimo.
- Mejorar la comunicación y calidad de la información que se entrega *top down*, utilizando lenguaje no complejo (desde nivel directivo, jefatura hacia funcionarios).

Atención usuarios **La SUSESO** Fiscalización Normativa y jurisprudencia Publicaciones Estadísticas Prensa

Inicio / La SUSESO Compartir

La SUSESO

La Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) es un organismo autónomo del Estado, a cargo de fiscalizar el cumplimiento de la normativa de seguridad social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias.

Quiénes somos	Qué hacemos	Dónde estamos
Nuestro equipo	Cuenta pública	Memorias
Código de Ética	Participación ciudadana	Premio a la Seguridad y Salud en el Trabajo
SUSESO Capacita	Trabaje con nosotros	Comité de Equidad de Género
Proyecto de Mejora Integral de los Procesos de Atención Ciudadana (PMI)	Proyecto de Diseño e Implementación Teletrabajo en SUSESO	Oficina de Partes Digital



ISSN 2462-9514

N°20
Octubre | 2021

SERIE SISTEMAS PÚBLICOS

Efectos del teletrabajo y del trabajo remoto excepcional durante la pandemia de COVID-19 en el Estado de Chile. Caso SUSESO

Tomás Soto Jara

CSP · INGENIERÍA INDUSTRIAL
UNIVERSIDAD DE CHILE
CENTRO DE SISTEMAS PÚBLICOS

fcfm FACULTAD DE CIENCIAS FÍSICAS Y MATEMÁTICAS
UNIVERSIDAD DE CHILE



Evaluación del Diseño e Implementación del Programa de Teletrabajo en la SUSESO

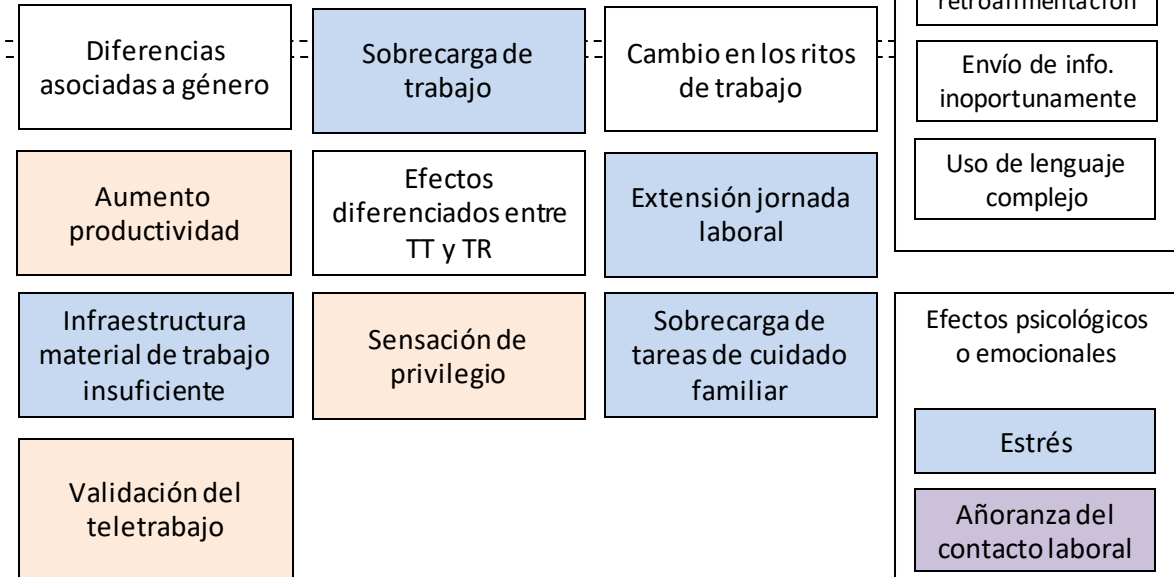
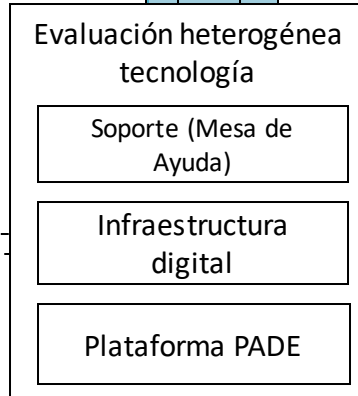
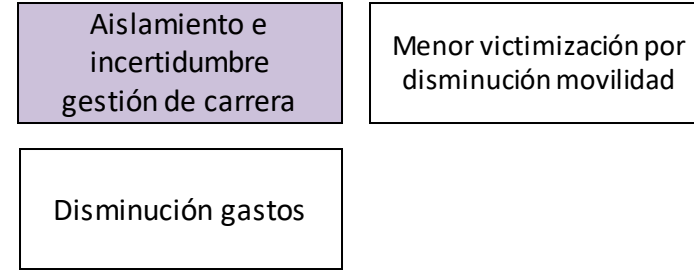
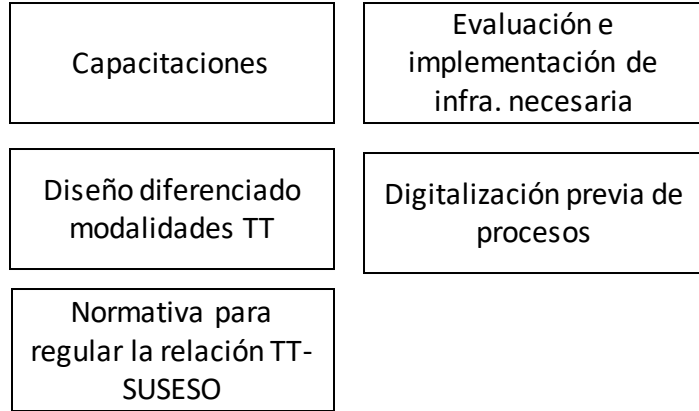
Presentadores: Oscar Muñoz y Tomás Soto

Ámbitos de acción institucional

Efectos sobre funcionarios(as)

Políticas y prácticas de preparación para el teletrabajo

Teletrabajo



Políticas y prácticas de reacción al trabajo remoto en pandemia

Trabajo remoto en pandemia

Variable laboral de interés s

$$y_s = \beta_0 + \beta_1 \text{teletrabajo}_i + \beta_2 \Phi_c + + \varepsilon_i$$



Teletrabajo



Controles

- Edad
- Hijos
- Personas al cuidado
- Nivel educacional
- Subdirección

RESULTADOS BIENESTAR Y ACTITUDES LABORALES

Análisis Cuantitativo



Tabla. Regresiones estadísticas.

	2020						2021					
	Carga laboral	Conciliación	Satisfacción vida laboral	Satisfacción vida cotidiana	Soporte organizacional	Uso del tiempo	Carga laboral	Conciliación	Satisfacción vida laboral	Satisfacción vida cotidiana	Soporte organizacional	Uso del tiempo
SEXO: MUJER	-0.275 (0.208)	-0.259 (0.268)	0.133 (0.200)	-0.130 (0.214)	0.286 (0.187)	-0.453* (0.261)	0.019 (0.219)	-0.697*** (0.260)	-0.093 (0.218)	-0.220 (0.215)	-0.028 (0.145)	-0.551** (0.241)
PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES: SÍ	-0.583** (0.274)	-0.620* (0.325)	-0.651** (0.278)	-0.212 (0.277)	-0.707*** (0.247)	-0.106 (0.354)	0.195 (0.299)	-0.145 (0.320)	0.491 (0.317)	-0.014 (0.273)	0.136 (0.188)	0.489* (0.284)
EXPERIENCIA PREVIA EN TELETRABAJO: SÍ	0.260 (0.334)	1.351*** (0.401)	0.624** (0.287)	1.120*** (0.230)	0.334 (0.309)	1.422*** (0.411)	-0.391 (0.443)	0.080 (0.486)	-0.349 (0.519)	0.163 (0.375)	0.159 (0.201)	0.677 (0.436)
CONSTANTE	5.036*** (0.981)	7.184*** (0.442)	6.283*** (0.418)	4.897*** (0.559)	5.041*** (0.883)	5.924*** (0.802)	5.110*** (0.783)	6.789*** (0.567)	5.299*** (0.983)	5.130*** -1.207	4.559*** (0.660)	5.947*** (0.796)
NUM.OBS.	170	171	174	174	166	174	189	191	188	190	177	193
R2	0.093	0.156	0.181	0.104	0.155	0.151	0.031	0.103	0.074	0.033	0.122	0.064
R2 ADJ.	0.011	0.080	0.109	0.025	0.077	0.077	0.047	0.032	0.001	0.045	0.046	0.009
RMSE	1.35	1.50	1.20	1.28	1.00	1.57	1.38	1.59	1.42	1.39	0.92	1.56

* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01