

La gestión de la salud mental en el trabajo es una obligación y necesidad de las organizaciones. La aplicación de la metodología CEAL-SM, basada en el diálogo social al interior de la organización, entrega una oportunidad para lograr (a través del diagnóstico y la generación participativa de medidas preventivas de tipo organizacional) que trabajadores y trabajadoras tengan un mayor bienestar, mayor salud y empresas y organizaciones más productivas.

PARTE 1

Este informe se emite de manera automática a partir de los resultados de la aplicación del cuestionario de evaluación psicosocial laboral, CEAL-SM / SUSESO. Las sugerencias que aquí se entregan no reemplazan al análisis y sugerencias que debe hacer tanto el Comité de Aplicación del centro de trabajo, como las conversaciones grupales por unidad de análisis, acciones que se deben realizar siguiendo las instrucciones contenidas en el manual del instrumento. Las sugerencias contenidas en este informe pueden servir para estimular el diálogo y el análisis en los distintos grupos de trabajo.

Fecha descarga: 2024-12-09

Empresa / Institución: Universidad Católica de
Valparaíso

Administración Central

CUV: 198694

Responsable centro trabajo (CT): Karen Aranda Pérez

Unidad evaluada: Centro de Trabajo

Organismo Administrador: IST

Fecha de aplicación: 07 de octubre de 2024 al 21 de noviembre de 2024

RUT: 81669200-8

Nombre Centro de Trabajo (CT):

ESTADO DE RIESGO DEL CENTRO DE TRABAJO: Riesgo Bajo

El estado de riesgo alto está definido por el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud, en base a los puntajes del cuestionario obtenidos por el CT. Un estado de riesgo alto implica que el CT ha obtenido 13 puntos o más, por lo que existe mucho espacio para diseñar y aplicar medidas que permitan disminuir el riesgo psicosocial. El estado de riesgo medio revela que existe espacio para mejorar, ya que no es un resultado óptimo. Se deben tomar acciones para mejorar y así prevenir pasar a un estado de riesgo alto. El estado de riesgo óptimo es el riesgo bajo, constituye una fortaleza de la organización y debería hacerse todo el esfuerzo por mantener este estado y aumentar la proporción de dimensiones en color verde, ya que estos son factores protectores del centro de trabajo.

TASA DE PARTICIPACIÓN

Se refiere al porcentaje de trabajadores que efectivamente respondió el cuestionario sobre el total de trabajadores del centro de trabajo. Este número entrega una primera aproximación al tema del riesgo psicosocial. Las tasas de participación bajas dan cuenta de algún tipo de problemas en el CT, ya sea porque los trabajadores no desean participar por desconfianza o por otro motivo, o porque no se hizo una adecuada campaña de información y sensibilización previa, o por otros motivos que habrá que identificar. Al contrario, una alta tasa de participación podría indicar una mejor organización del centro de trabajo.

Número de trabajadores del CT	Total cuestionarios contestados	Tasa de participación de los trabajadores
1386	833	60%

UNIDADES DE ANÁLISIS

Las unidades de análisis son las que definió el Comité de Aplicación. Hay tres categorías posibles: por unidades geográficas (ejemplo: pisos de un edificio, oficinas, etc), por ocupaciones o profesiones (hay que utilizar el Código Internacional Uniforme de Ocupaciones), y por departamentos o unidades funcionales de la organización.

En el caso del CT **Administración Central**, las unidades son las que aparecen en el siguiente cuadro.

Unidades de análisis del CT Administración Central	Números de cuestionarios
Unidades geográficas	
Instituto de Matemáticas	41
Dirección de Asuntos Estudiantiles	44
Contraloría/ Análisis Institucional/ Pro Secretaria	24
Gimpert/ Rubén Castro	57
Casa Central	667
Ocupaciones	
91 Limpiadores y asistentes	49
26 Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales	150
21 Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	152
121 Directores de administración y servicios	15
1113 Jefes de pequeñas poblaciones	29
9412 Ayudantes de cocina	18
5414 Guardias de protección	6
4 Personal de apoyo administrativo	298
1345 Directores de servicios de educación	3
1 Directores y gerentes	9
231 Profesores de universidades y de la enseñanza superior	104

Departamentos / unidades funcionales

Instituto de Matemáticas	38
Escuela de Trabajo Social	17
Escuela de Comercio	10
Instituto de Estadística	15
Instituto de Estudios Religiosos	13
Escuela de Derecho	47
Dirección General de Asuntos Internacionales	9
Dirección de Promoción de la Calidad	5
Dirección de Aseguramiento de la Calidad de la Oferta Formativa	4
Dirección de Aseguramiento de la Calidad Institucional	15
Dirección de Deporte y Actividad Física	10
Dirección de Inclusión	31
Dirección de Vinculación Artístico Cultural	11
Dirección de Vinculación Social y Sostenibilidad	18
Dirección de Formación Continua	9
Dirección de Empleabilidad y Red Alumni	6
Dirección de Comunicación Estratégica	20
Dirección de Creación	4
Dirección de Innovación	21
Dirección de Investigación	21
Dirección de Servicios de Informática y Comunicaciones	67
Dirección de Equidad de Género	12
Dirección de Proyectos Institucionales	11
Dirección de Desarrollo Integral de Académicos	13
Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico	18
Programa de Inglés como Lengua Extranjera	4

Unidad de Desarrollo Curricular y Formativo	9
Unidad de Mejoramiento de la Docencia Universitaria y Aula Virtual	12
Dirección de Sistema de Biblioteca	29
Dirección de Asuntos Estudiantiles	60
Dirección de Procesos Docentes	24
Dirección de Postgrados	7
Dirección de Pregrado	21
Dirección de Gestión Patrimonial	10
Dirección de Infraestructura y Gestión de Campus	88
Dirección de Personas	63
Fondo Solidario de Crédito Universitario	1
Dirección de Finanzas	60

CARACTERÍSTICAS DE LAS PERSONAS Y DEL CENTRO DE TRABAJO

Las siguientes características también permiten orientar el análisis y conocer posibles causas de la situación actual de riesgo del centro. Por ejemplo, si acaso hay mayoría de mujeres o de hombres, o de un cierto grupo de edad, o si los trabajadores llevan poco o mucho tiempo en la organización, cuál es su estado de salud, y similares.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Vairable medida	n	% sobre total cuestionarios
Género		
Masculino	381	45.7%
Femenino	433	52.0%
Otro	5	0.6%
Prefiero no responder	14	1.7%
Edad		
Menor de 21 años	2	0.2%
De 21 a 25 años	20	2.4%
De 26 a 35 años	243	29.2%

De 36 a 45 años	262	31.5%
De 46 a 55 años	216	25.9%
Más de 55 años	90	10.8%

TRABAJO Y EMPLEO ACTUAL

Vairable medida (código de pregunta - pregunta)	n	% sobre total cuestionarios
TEA4. En su trabajo, ¿tiene que hacer teletrabajo? (trabajar desde su hogar utilizando algún dispositivo electrónico, como notebook o computador)		
No	587	70.5%
Sí, pero la mayor parte de la semana hago trabajo presencial	153	18.4%
Sí, media jornada en teletrabajo, media jornada presencial	15	1.8%
Sí, la mayor parte de la semana hago teletrabajo	70	8.4%
Sí, la semana completa en teletrabajo	8	1.0%
TEA5. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual? (lo que usted recibe aplicados los descuentos de salud y pensión)		
Menor o igual a \$140.000	3	0.4%
\$140.001 - \$280.000	6	0.7%
\$280.001 - \$550.000	109	13.1%
\$550.001 - \$830.000	243	29.2%
\$830.001 - \$1.100.000	220	26.4%
\$1.100.001 - \$1.400.000	106	12.7%
\$1.400.001 - \$2.000.000	67	8.0%
\$2.000.001 y más	79	9.5%
TEA6. Su sueldo es:		
Fijo	620	74.4%
Sueldo base más comisiones o variable	154	18.5%
Sólo variable	59	7.1%
TEA7. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes(as) o supervisores(as) al mismo tiempo?		

No	635	76.2%
Sí	198	23.8%
TEA8. Su jornada de trabajo es:		
Ordinaria completa	624	74.9%
Ordinaria parcial	64	7.7%
Exceptuado(a) de jornada (artículo 22)	104	12.5%
Otra	41	4.9%
TEA9. Su horario de trabajo es:		
Horario diurno (mañana y/o tarde)	812	97.5%
Turno fijo de noche	3	0.4%
Turnos rotatorios	18	2.2%
TEA10. La distribución de su jornada de trabajo es:		
De lunes a viernes	732	87.9%
De lunes a sábado	31	3.7%
Sólo fines de semana o festivos	1	0.1%
De lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos.	48	5.8%
Otra	21	2.5%
TEA11. Indique cuántas horas trabajó para la empresa o institución la semana pasada:		
Mediana de horas trabajadas en el centro de trabajo	40	
TEA12. Si en la pregunta anterior anotó menos de 45 horas o 44 (para el sector público), señale cuál fue la razón. Si anotó 45 horas o 44 (para el sector público) o más, marque la primera alternativa.		
La semana pasada trabajé 45 (44) horas o más	161	19.3%
Trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución	58	7.0%
Tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)	37	4.4%
Mi jornada es excepcional (ciclo 42 horas)	34	4.1%
He estado de vacaciones, enfermo o con permiso	24	2.9%
Otros motivos	519	62.3%

TEA13. ¿Qué tipo de relación laboral tiene con su empresa o institución?

contrato indefinido o cargo de planta	678	81.4%
contrato temporal o cargo a contrata	35	4.2%
contrato por faenas o proyectos	15	1.8%
contrato por institución o empresa externa	2	0.2%
contrato a honorarios	103	12.4%
estudiante en práctica	0	0.0%

TEA14. Tomando todo en consideración, ¿cuán satisfecho(a) se siente con su trabajo actual?

muy satisfecho(a)	295	35.4%
satisfecho(a)	359	43.1%
neutro	118	14.2%
insatisfecho(a)	42	5.0%
muy insatisfecho(a)	19	2.3%

SALUD Y BIENESTAR**Vairable medida (código de pregunta - pregunta) n % sobre total cuestionarios****DL1. En el último mes, ¿tuvo dolor en alguna parte del cuerpo?**

Ninguno	243	29.2%
Muy poco	133	16.0%
Leve	135	16.2%
Moderado	220	26.4%
Severo	78	9.4%
Muy severo	24	2.9%

DL2. Durante el último mes, ¿hasta qué punto el dolor ha interferido con sus tareas normales (incluido el trabajo dentro y fuera de la casa)?

De ninguna manera	431	51.7%
Un poco	182	21.8%

Moderadamente	138	16.6%
Bastante	65	7.8%
Mucho	17	2.0%

AT1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted algún accidente que corresponda a un accidente del trabajo? Considere como accidente del trabajo algún golpe, caída, herida, corte, fractura, quemadura, envenenamiento u otro ocurrido en el trabajo o a causa de éste. No considere accidentes de trayecto.

No	788	94.6%
Sí	45	5.4%

EP1. En los últimos 12 meses, ¿ha tenido usted alguna enfermedad que cree que haya sido provocada por el trabajo?

No	663	79.6%
Sí	170	20.4%

PARTE 2

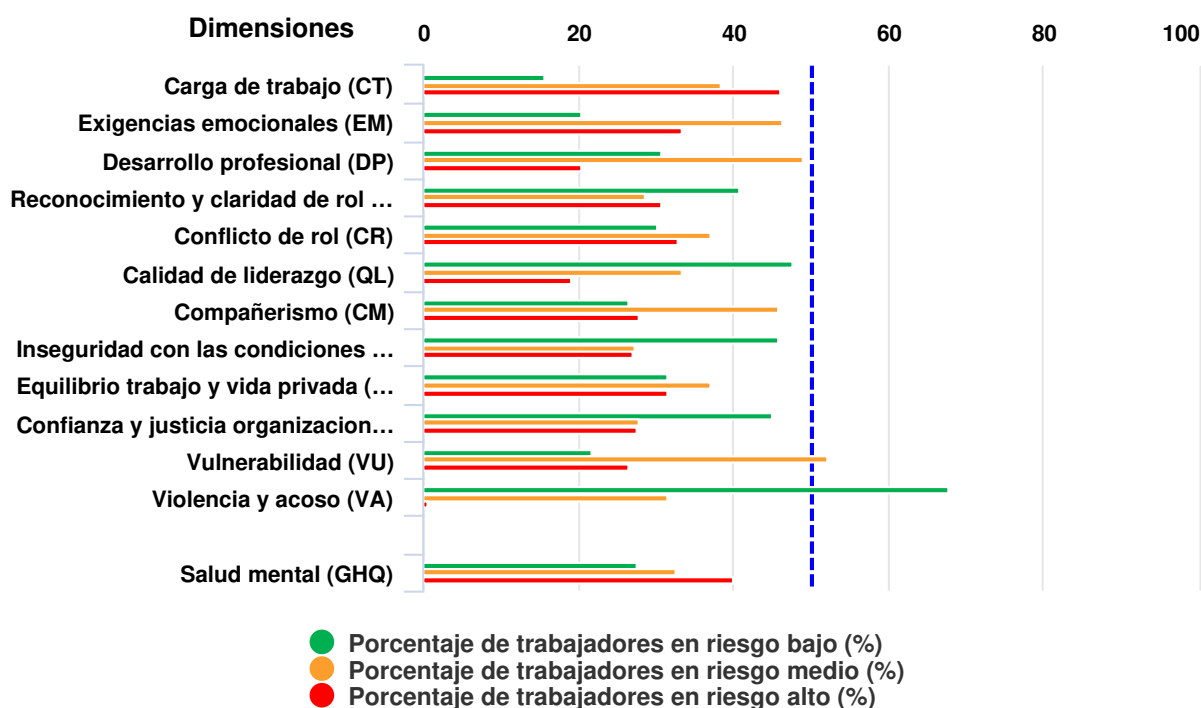
Preguntas de riesgo psicosocial y salud mental

I. Resultados generales centro de trabajo

A continuación, puede verse el resultado general de las doce dimensiones de riesgo psicosocial del centro de trabajo y el de la escala de salud mental (GHQ12).

La escala de salud mental (GHQ12) es una manera de medir la salud mental de los trabajadores y trabajadoras. Esta es una escala de una sola dimensión o característica, y por eso no se pueden entregar las respuestas por cada pregunta por separado. Lo que se presenta en el gráfico es la proporción de trabajadores/as en condiciones de salud mental buena (verde), moderada (naranja) y mala (rojo).

Porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo



Highcharts.com

En el caso de este centro de trabajo, la(s) dimensión(es) menos riesgosa(s) (son) aquellas en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo bajo (color verde del gráfico). Estas dimensiones son: **Violencia y acoso**. Este centro de trabajo debería hacer el esfuerzo de potenciarla(s) porque es(son) su(s) factor(es) protector(es).

En el caso de este centro de trabajo, la(s) dimensión(es) más riesgosa(s) (son) en que se sobrepasa el 50% de trabajadores en riesgo alto (color rojo del gráfico) y con resultados no óptimos se encuentran la(s) dimensión(es) **Vulnerabilidad**, con más del 50% de trabajadores en riesgo medio (color anaranjado del gráfico).

Su organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 debe prescribir medidas generales preventivas para el centro de trabajo y específicas para las unidades de análisis que obtuvieron riesgo alto, de acuerdo a

los plazos establecidos en la metodología CEAL-SM / SUSESO y reevaluar en 2 años desde la fecha de inicio de la presente medición.

Recuerde que las medidas de intervención deben ser diseñadas a partir de la participación de los trabajadores en los análisis grupales de los resultados y que éstas deben apuntar al origen del riesgo. Los resultados por dimensión son relevantes para orientar el análisis grupal así como para conocer cuál(es) pregunta(s) tiene(n) el mayor puntaje en cada una de estas dimensiones.

Tome nota de las barras del grupo inferior del gráfico (“Salud mental (GHQ)”) que indican la cantidad de trabajadores en cada nivel de riesgo de salud mental . Estas barras indican de manera general cómo se encuentra la salud mental de los trabajadores en el centro de trabajo.

A continuación se encuentra un análisis resumido de los resultados de las dimensiones en mayor riesgo (sea este medio o alto), incluyendo su definición, las preguntas que presentan mayor riesgo dentro de la dimensión, y sugerencias de intervención. Recuerde que este análisis y sugerencias solo pueden considerarse como orientaciones generales y que esto no reemplaza el análisis y sugerencias que resulten del trabajo grupal realizado por todos los interesados en el propio lugar de trabajo (para mayor información, ver el manual del instrumento).

Carga de trabajo	46.1% en riesgo alto
Definición dimensión	
Realizar una cantidad o carga de trabajo dentro de un tiempo determinado. Una carga excesiva se percibe como “falta de tiempo” para cumplir las tareas asignadas.	
Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)	
Falta de personal, estimación inadecuada de los tiempos de cada proceso de trabajo, planificación inadecuada, distribución desequilibrada de tareas entre los trabajadores/as. Remuneración por metas (sueldo variable mayor que el fijo). Métodos o procesos de trabajo ineficientes que obligan a realizar tareas extras. Exceso de tareas de registro y control (llenar formularios) por sobre el trabajo productivo. Máquinas y herramientas deficientes, viejas, inadecuadas; materiales inadecuados o en mal estado.	
Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)	
¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?	
¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?	
Algunos ejemplos de intervenciones asociados a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarlas a la realidad de cada CT	
Rediseñar los procesos de trabajo en conjunto con los interesados. Distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre las personas y de acuerdo con el perfil de cargo (asignación justa y participativa de tareas). Revisar las cargas de trabajo de manera trimestral con los propios interesados de manera participativa. Planificar las metas y objetivos con anticipación permite que los trabajadores/as puedan organizar sus tareas. Estimar la posibilidad de aumentar la planta, dotación o número de trabajadores. Estimar la posibilidad de automatizar algunos procesos. Organizar las demandas de usuarios o clientes para que no sobrepase la capacidad de respuesta de la	

organización.

Mejorar la calidad y eficiencia de las máquinas, herramientas y materiales que se utilizan.

Destinar horas de trabajo para dar respuesta a posibles contingencias que puedan ocurrir en aquellos trabajos que se sepa expuestos a ellas.

Asegurar la entrega de capacitaciones y conocimientos adecuados a las personas para que puedan desarrollar su trabajo en los tiempos asignados.

Contemplar la adecuada duración y frecuencia de las pausas y el tiempo de descanso de acuerdo con la carga de trabajo.

Exigencias emocionales

46.2% en riesgo medio

Definición dimensión

Las exigencias emocionales demandan nuestra capacidad para entender la situación de otras personas, sobre todo cuando esas personas están a su vez con emociones intensas. Por ejemplo, la atención de víctimas de violencia o violación sexual, personas que pierden una persona querida, o que pierden su trabajo o han sufrido un accidente grave o amputación, o saben que tienen una enfermedad incurable, o adultos y niños en situación social crítica, o con problemas con la justicia. En todos estos casos se produce una alta demanda emocional sobre el(la) trabajador(a) lo que ocasionalmente puede llevar a confundir sus sentimientos personales con las demandas de los usuarios. También se considera la exigencia para el trabajador o trabajadora de esconder o no manifestar sus emociones ante los usuarios que debe atender.

Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)

Es frecuente en ocupaciones que prestan servicios directos a las personas (trabajo social, justicia, salud, educación, atención de público en oficinas de reclamos o cobranza).

No son riesgos que se puedan eliminar dado que es parte de la naturaleza del trabajo, pero sí es posible capacitar a los trabajadores/as, otorgar tiempos o actividades especiales para la recuperación, y afrontar de mejor manera estas situaciones cotidianas.

El riesgo también se asocia con la carga de trabajo (tiempos y ritmo de trabajo) y con la posibilidad de controlar los tiempos de exposición a las demandas emocionales por parte del trabajador/a.

Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)

Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?

Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?

Algunos ejemplos de intervenciones asociados a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarlas a la realidad de cada CT

Rediseñar los procesos de trabajo en conjunto con los interesados.

Capacitación periódica en el manejo de las emociones propias ante situaciones de exigencia emocional de los usuarios.

Talleres de expresión o manejo emocional de manera periódica.

Tiempos de descanso especiales para algunas tareas de alta exigencia emocional en particular y disposición de espacios adecuados para realizar estas pausas.

Turnos rotatorios entre actividades de alto impacto emocional y otras de menor impacto. Los turnos deben conversarse y acordarse con los propios trabajadores/as.

Distribuir de manera consensuada trabajadores/as sin experiencia junto a otros con mayor experiencia que puedan ejercer un rol de tutores.

Establecer instancias planificadas y protegidas de encuentros de los trabajadores/as que atienden público, que les permita el intercambio de experiencias y emociones experimentadas en el desempeño de sus funciones.

Instancias que deben contar con el apoyo técnico activo de los responsables de la gestión y desarrollo de las personas de la organización.

Contar con una adecuada infraestructura física que le permita al trabajador/a enfrentar de manera segura y tranquila situaciones complejas con clientes o usuarios (ejemplo: barrera física que permita mantener la distancia con usuario o cliente).

Disponer de un protocolo de actuación en caso de que el/la trabajador/a se enfrente a una situación compleja o críticas con usuarios o clientes. El protocolo debe facilitar el apoyo al trabajador/a, por parte de la jefatura y la estructura organizacional.

Entrenar a las jefaturas de los equipos que se exponen a situaciones de alta demanda emocional para que puedan orientar, apoyar y acompañar a sus equipos en el desempeño de sus tareas.

Realizar al menos dos actividades anuales de autocuidado a los integrantes de los equipos expuestos a un nivel alto para esta dimensión.

Cuando sea posible, estimar la implementación de sistemas informáticos más eficientes y cercanos para los usuarios que permitan la realización del trámite o atención de manera virtual.

Desarrollo profesional

49.0% en riesgo medio

Definición dimensión

Oportunidad y estímulo que ofrece el trabajo para que cada persona ponga en práctica los conocimientos y la experiencia que ya tiene, pero pueda también adquirir nuevos conocimientos y experiencia.

Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)

Mayor riesgo está asociado a trabajos monótonos, repetitivos, sin variedad.

Se asocia al control de la tarea por parte del trabajador/a. Menor control significa menores posibilidades de desarrollo.

Trabajos complejos, de mayor exigencia, permiten desarrollo personal siempre que vayan asociados a capacitación y mayor control

Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)

¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?

Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?

Algunos ejemplos de intervenciones asociados a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarlas a la realidad de cada CT

Mantener una evaluación constante de las habilidades de cada trabajador/a.

Realizar capacitaciones periódicas sobre todo en aquellos aspectos críticos de la organización.

Distribuir las capacitaciones con un criterio que sea equitativo, público y accesible para todos (evitar los favoritismos).

Establecer rotaciones por los trabajos más repetitivos o desagradables.

Diseñar un forma de recibir recomendaciones de cada trabajador/a sobre cómo mejorar el trabajo (buzón, correo, círculos de calidad).

Establecer espacios explícitos de aprendizaje entre trabajadores/as con mayor y menor experiencia para desarrollar nuevas competencias, habilidades y conocimientos.

Generar un programa de perspectivas de carrera o de movilidad dentro de la organización que permita el aprendizaje en nuevas áreas y que tengan como objetivo la promoción a nuevos cargos o mejores cargos (desarrollo profesional).

Realizar campaña anual o semestral en la cual los trabajadores presenten iniciativas para mejorar el trabajo que se desarrolla en la organización y ejecutar las mejores iniciativas.

Otorgar facilidades de tiempo y horario para trabajadores que necesiten y quieran capacitarse por su cuenta.

Compañerismo

45.8% en riesgo medio

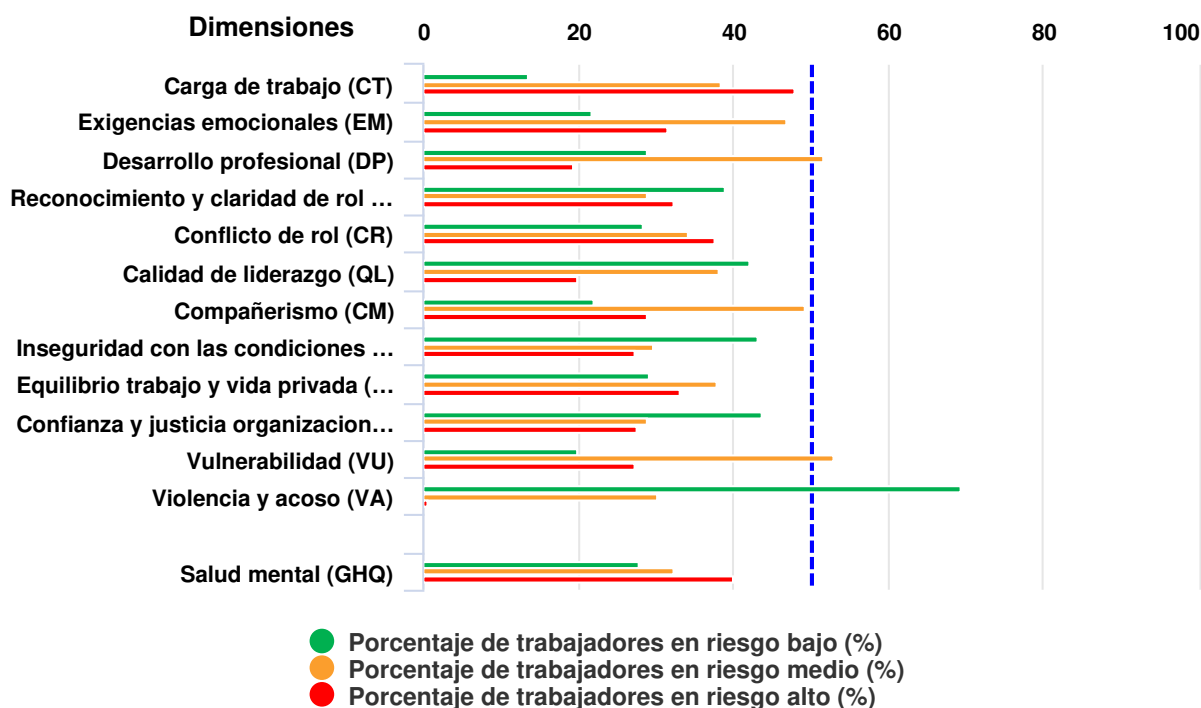
Definición dimensión
Es la sensación de pertenecer a un equipo de trabajo conformado por pares, donde se recibe y se entrega ayuda cuando se necesita.
Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)
Relaciones competitivas entre compañeros/as, prácticas de gestión de personal que favorecen la competencia entre compañeros/as, arbitrariedad o falta de transparencia en la asignación de permisos, premios, bonos, que favorecen a algunos trabajadores/as en desmedro de otros.
Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)
De ser necesario, ¿con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están dispuestos(as) a escuchar sus problemas en el trabajo?
De ser necesario, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus compañeros(as) de trabajo?
Algunos ejemplos de intervenciones asociados a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarlas a la realidad de cada CT
Fomentar explícitamente la comunicación constante entre los miembros de un equipo de trabajo y entre los equipos de trabajo de la organización. Eliminar prácticas organizacionales que favorezcan la competencia e interfieran con la colaboración entre los trabajadores/as. Organizar breves encuentros diarios al comenzar la jornada para repartir responsabilidades en forma colectiva. Implementar un plan que permita una progresiva capacitación en todas las funciones de una unidad, a fin de que los trabajadores/as se puedan apoyar mutuamente cuando sea pertinente y necesario. Implementar metas y objetivos colectivos más que individuales.

Vulnerabilidad	52.0% en riesgo medio
Definición dimensión	
Sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el(la) trabajador(a) considera injusto por parte de la organización. Se entiende también como la incapacidad de ejercer derechos o de resistir la disciplina que impone la relación laboral.	
Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)	
Conjunto de relaciones sociales desiguales de poder, explícitas o implícitas, que se expresan en la organización del trabajo en desventaja de los trabajadores(as).	
Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)	
¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?	
¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?	
Algunos ejemplos de intervenciones asociados a la dimensión de riesgo alto o medio para el CT evaluado. Las medidas deben diseñarse a partir del análisis grupal de resultados y adecuarlas a la realidad de cada CT	
Establecer de manera consensuada un manual de buenas prácticas o buen comportamiento organizacional, que incluya sanciones claras y justas ante prácticas específicas.	

Realizar campañas de buen trato entre las personas.
Consensuar normas de respeto a las personas.
Promover la organización sindical.
Evaluación bidireccional y formal entre jefaturas y subordinados.
Formar a las jefaturas en materias de derechos fundamentales.

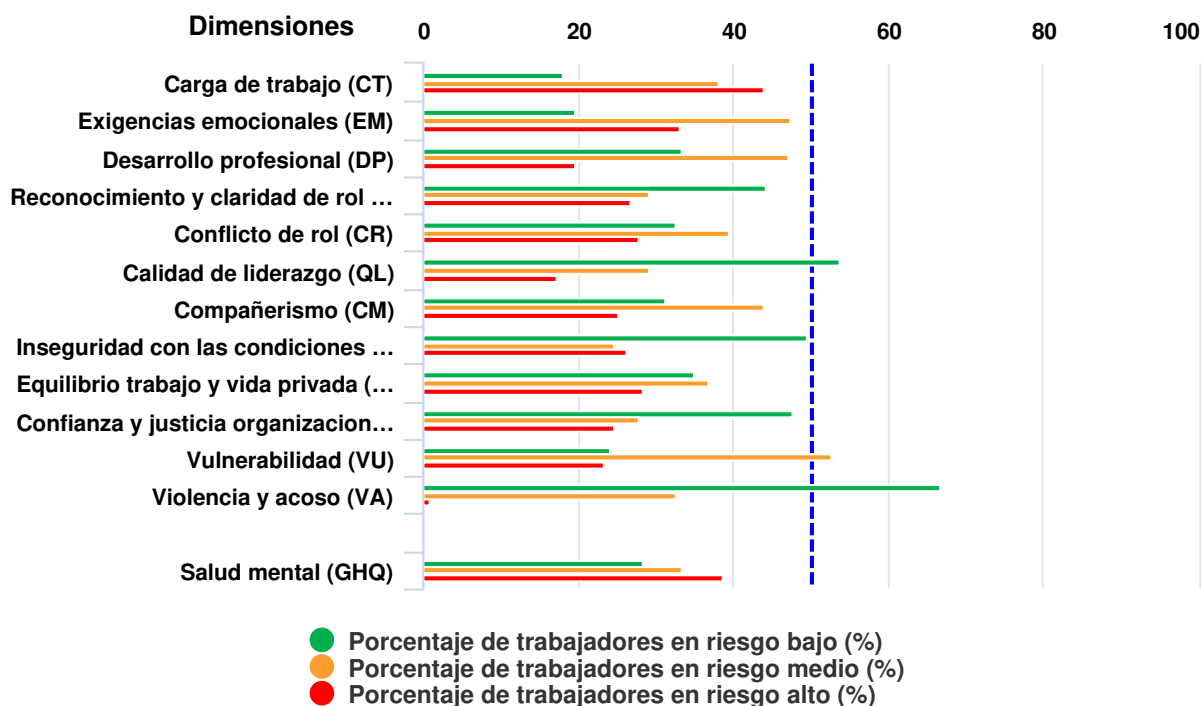
II. Resultados por género

Resultados para género Masculino - Nivel de Riesgo Bajo



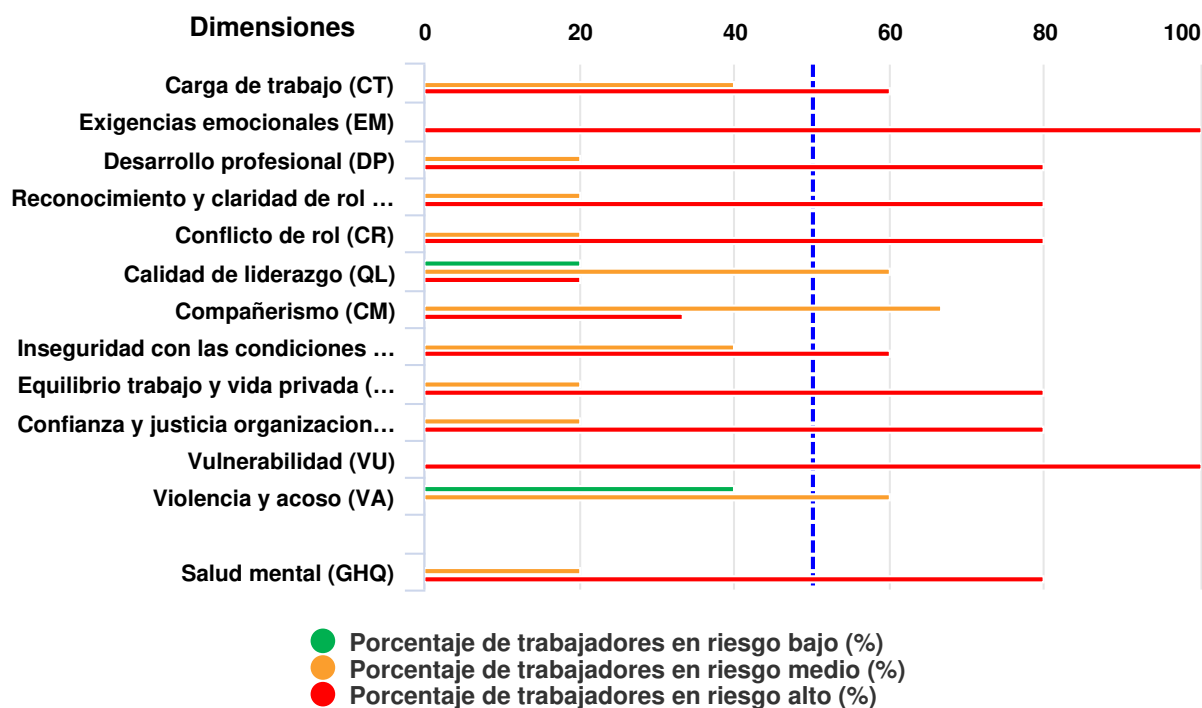
Highcharts.com

Resultados para género Femenino - Nivel de Riesgo Bajo



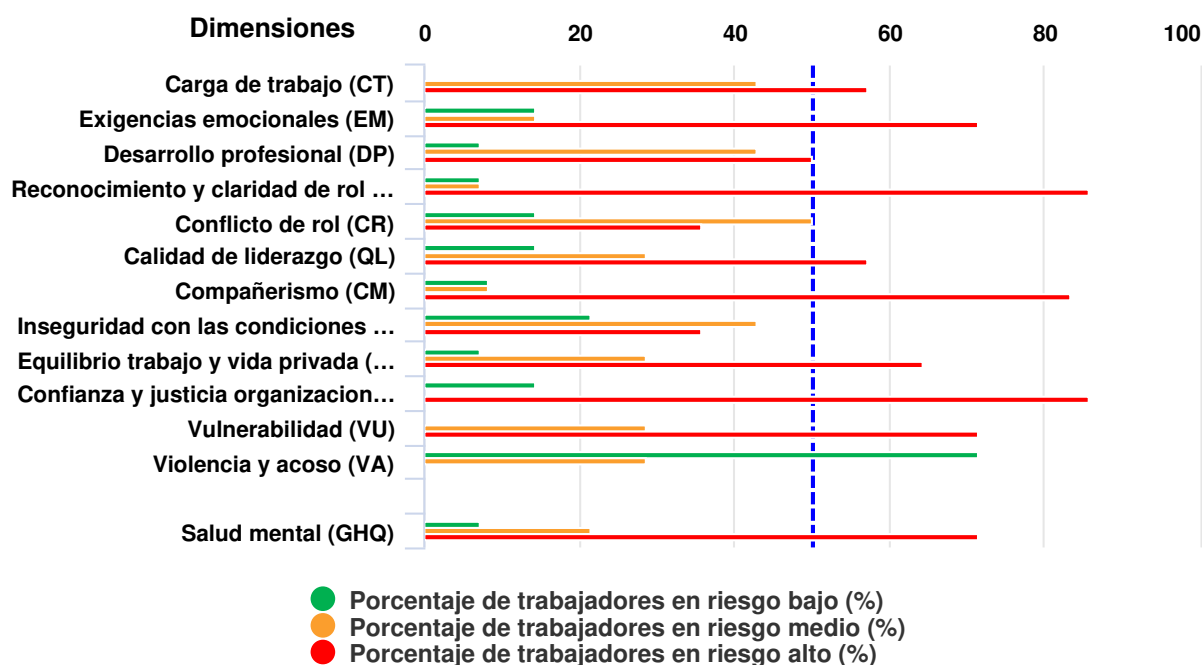
Highcharts.com

Resultados para género Otro - Nivel de Riesgo Alto



Highcharts.com

Resultados para género Prefiero no responder - Nivel de Riesgo Alto

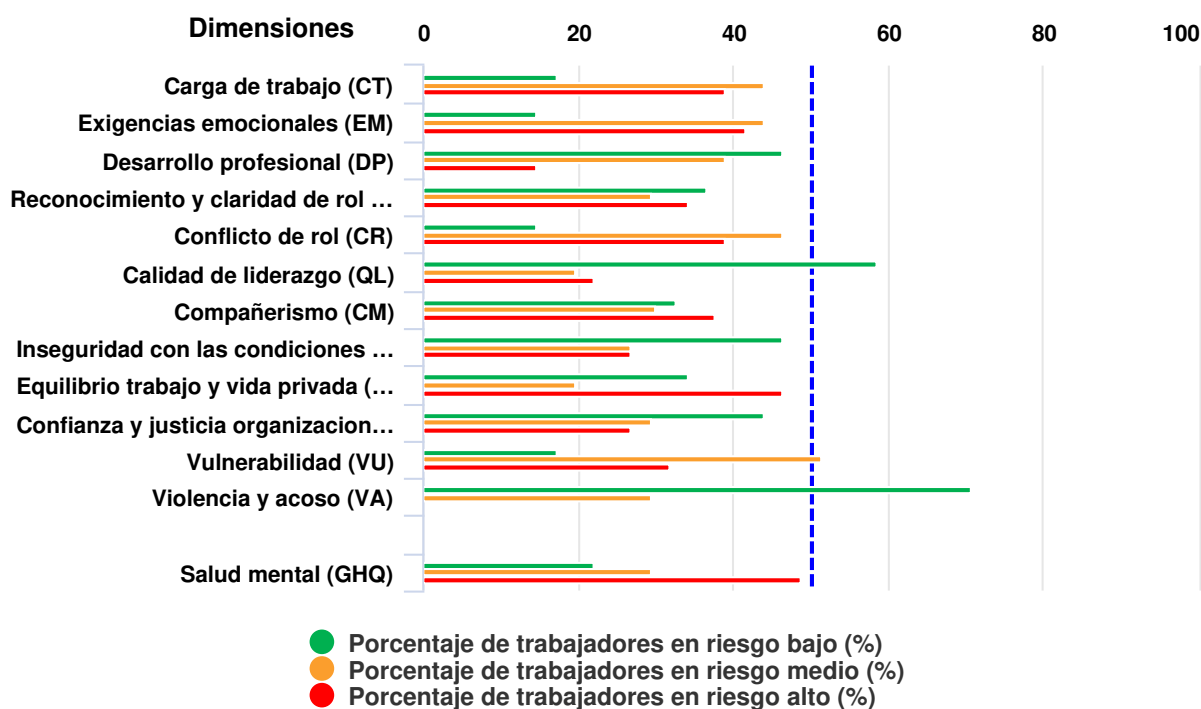


Highcharts.com

III. Resultados por unidades de análisis

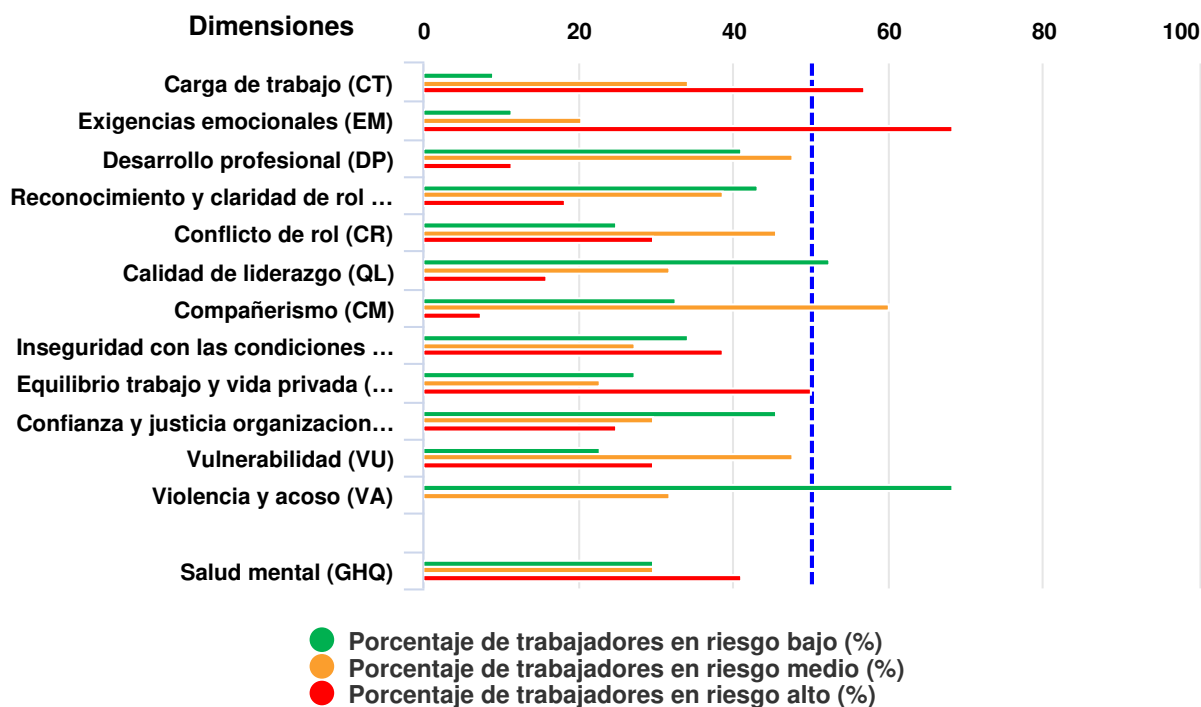
Unidades geográficas (TE1)

Instituto de Matemáticas - Nivel de Riesgo Bajo



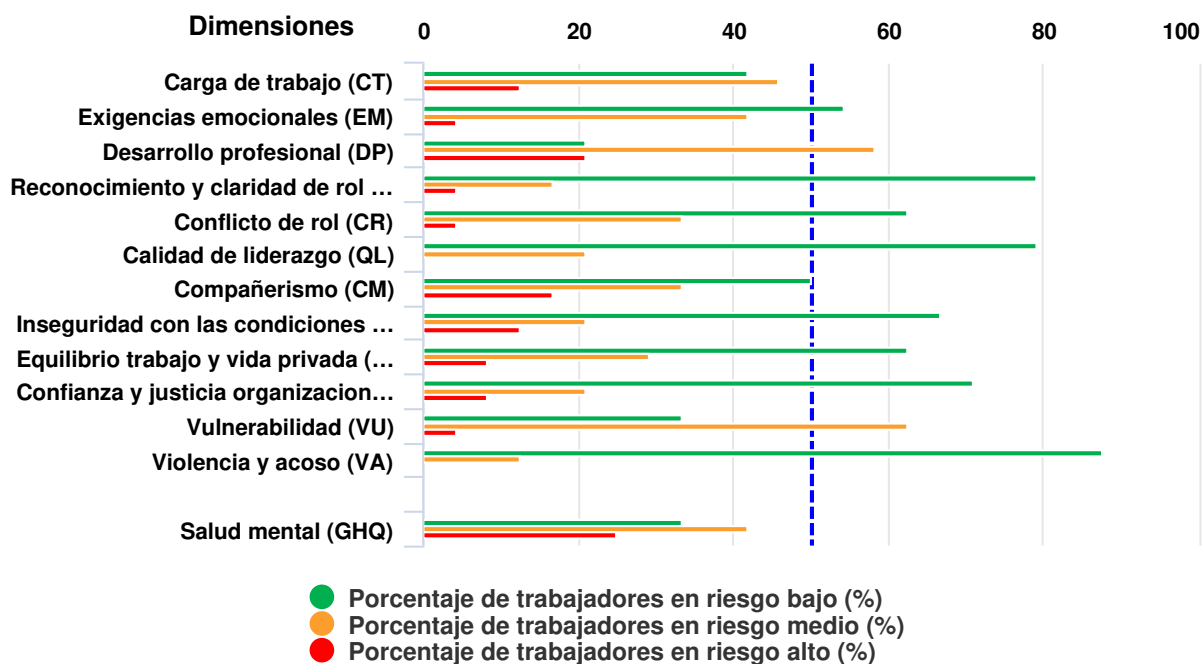
Highcharts.com

Dirección de Asuntos Estudiantiles - Nivel de Riesgo Medio



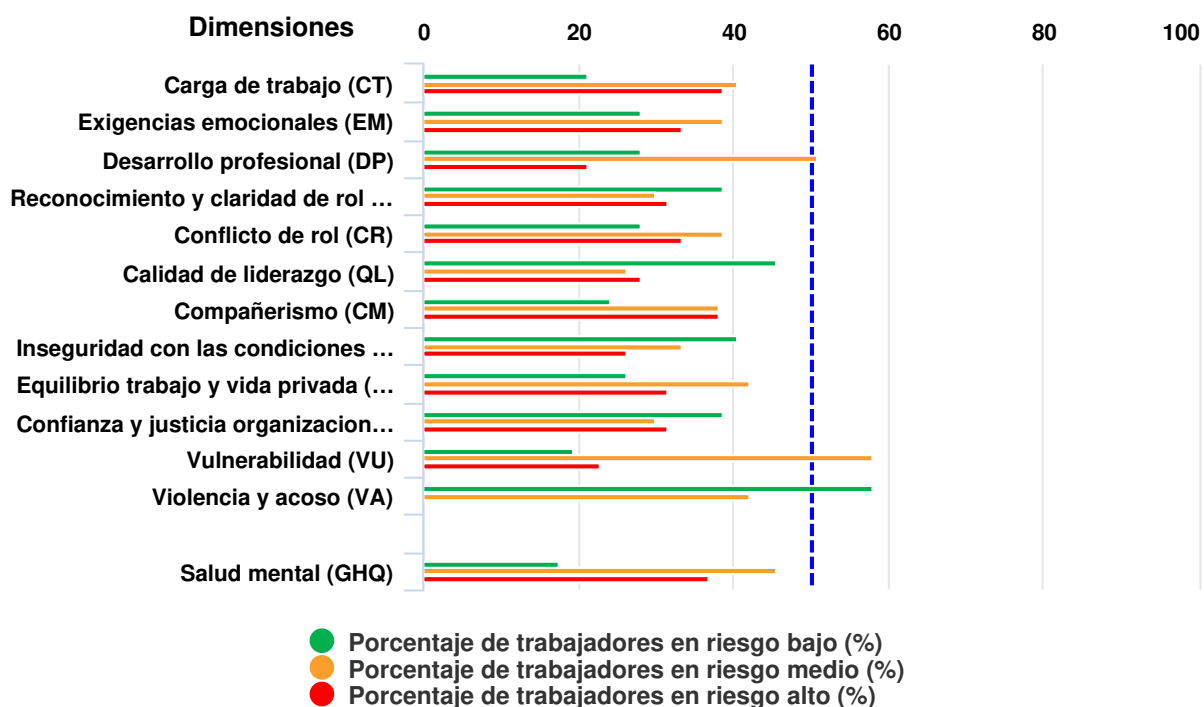
Highcharts.com

Contraloría/ Análisis Institucional/ Pro Secretaria - Nivel de Riesgo Bajo



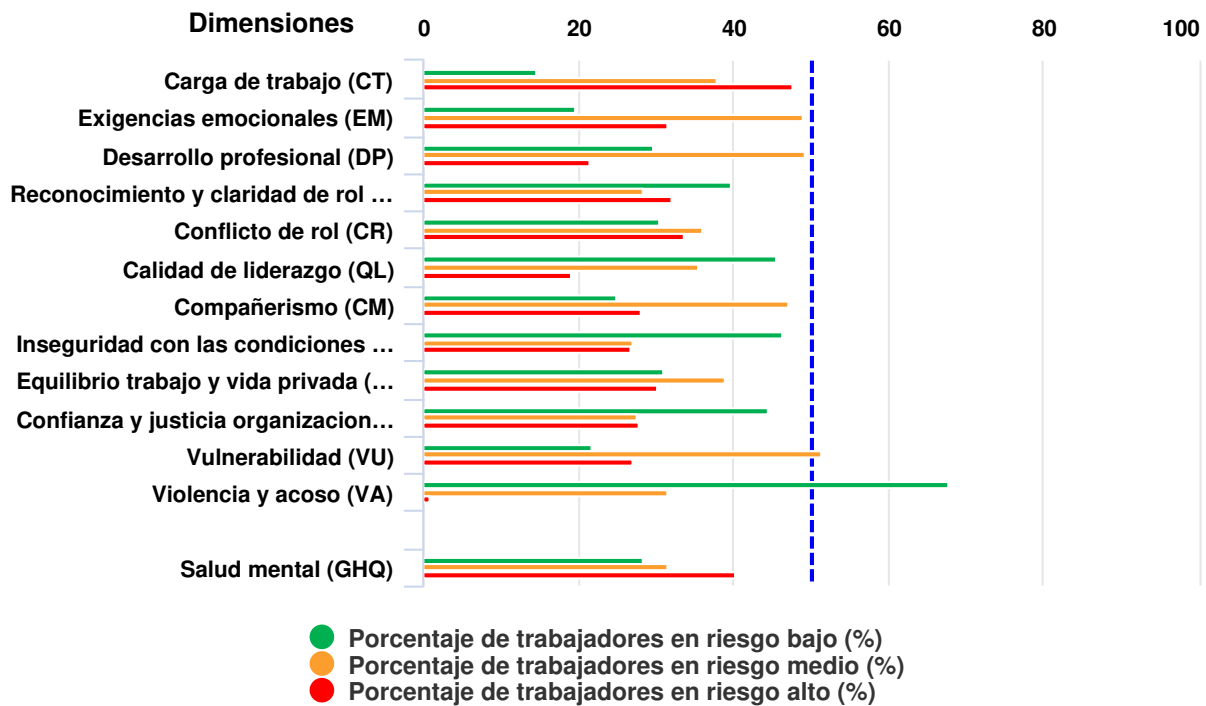
Highcharts.com

Gimpert/ Rubén Castro - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

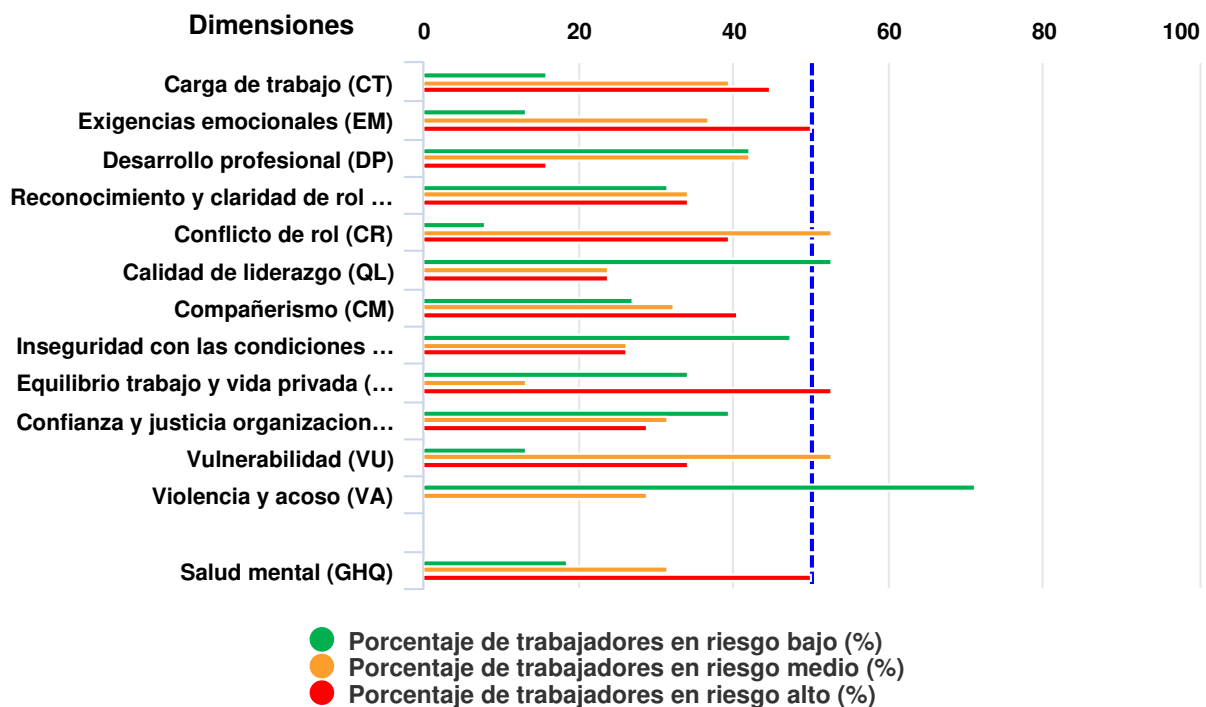
Casa Central - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

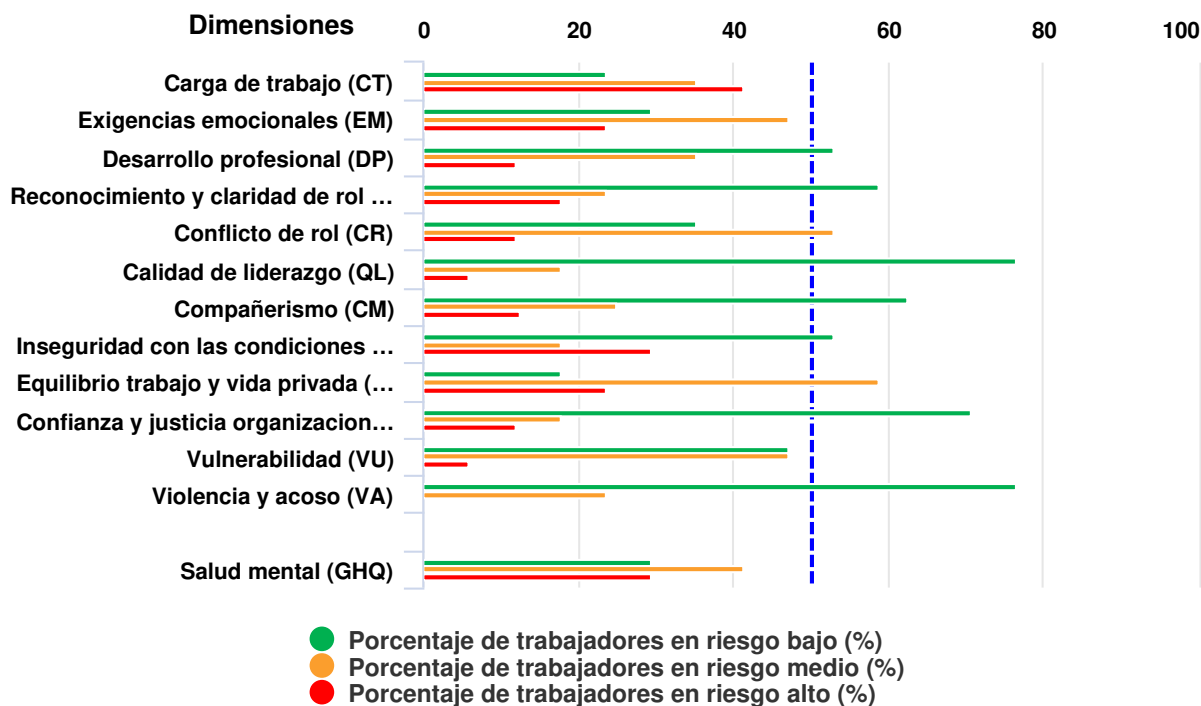
Unidades por departamento /unidad o sección (TE2)

Instituto de Matemáticas - Nivel de Riesgo Medio



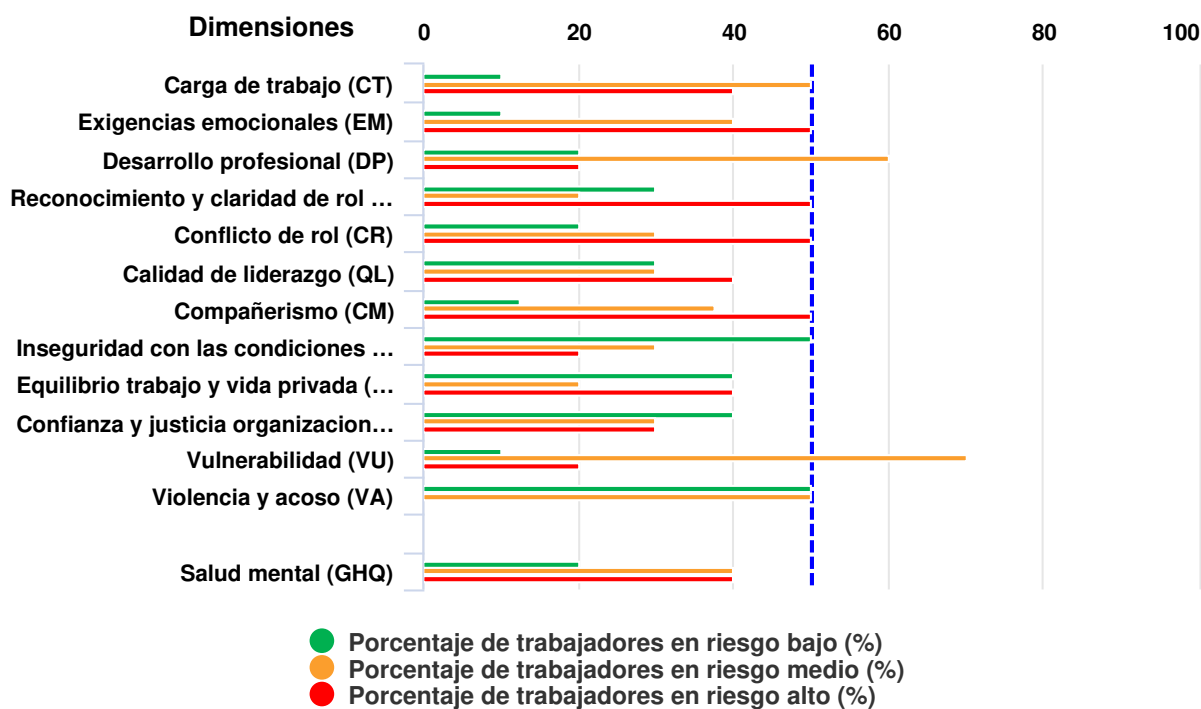
Highcharts.com

Escuela de Trabajo Social - Nivel de Riesgo Bajo



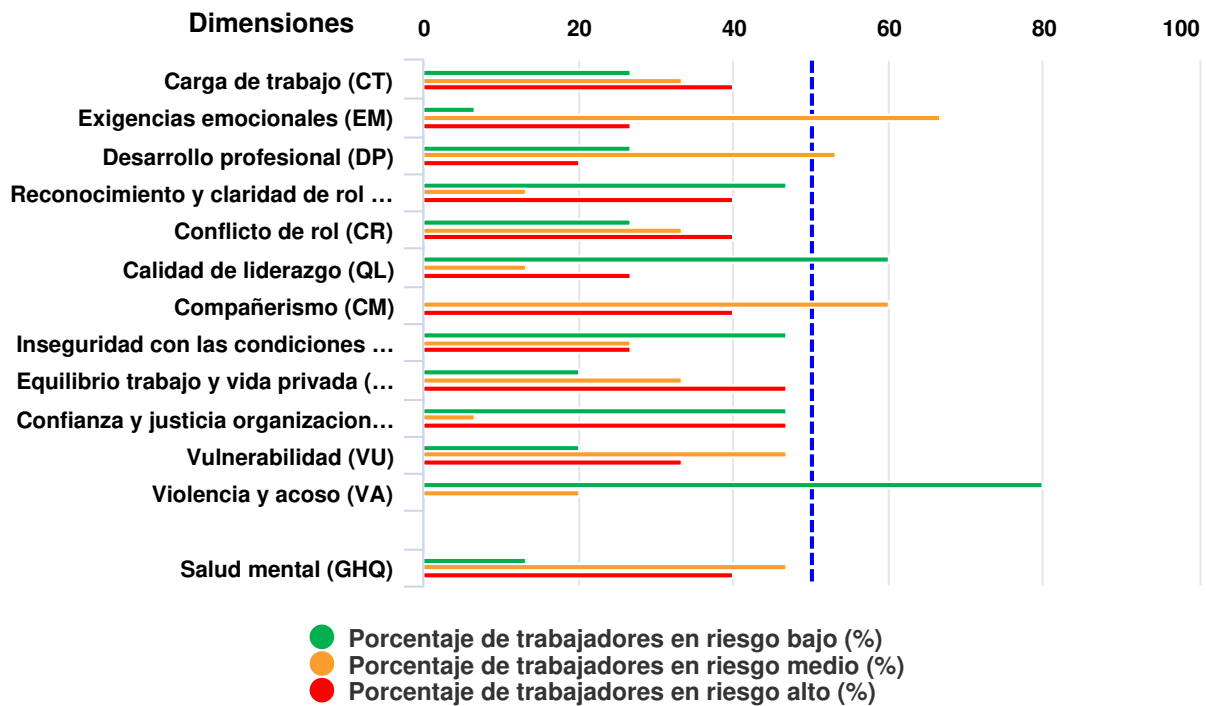
Highcharts.com

Escuela de Comercio - Nivel de Riesgo Medio



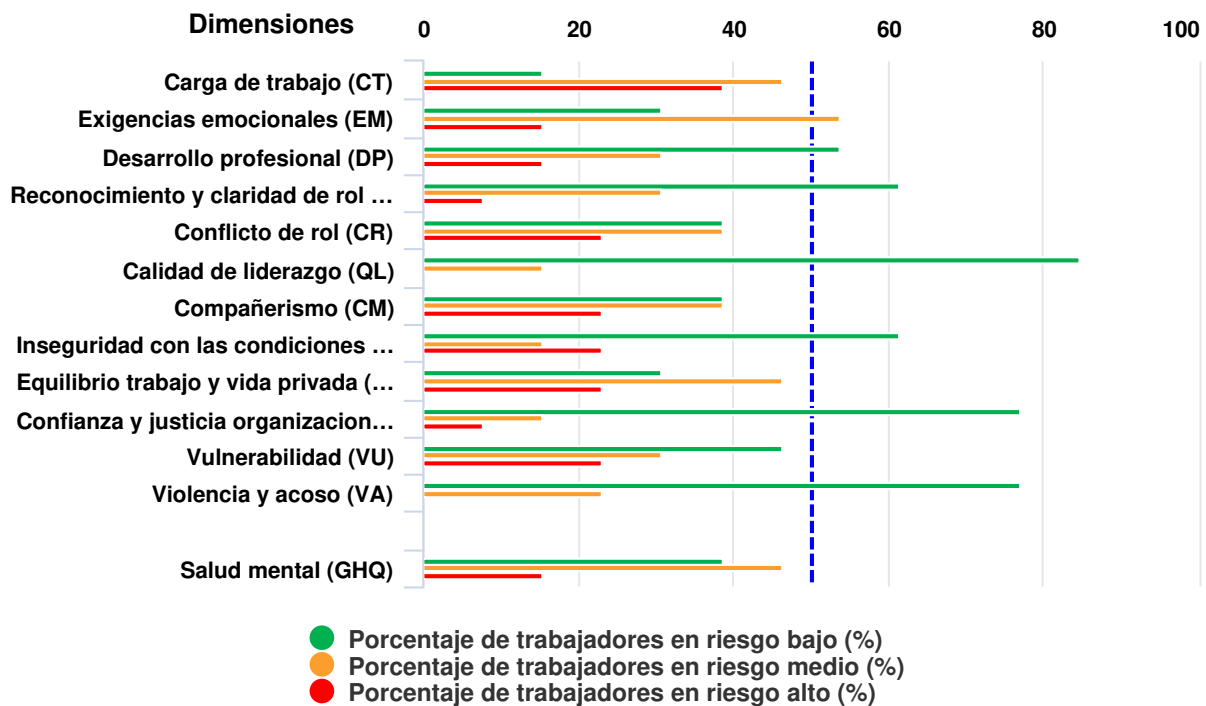
Highcharts.com

Instituto de Estadística - Nivel de Riesgo Bajo



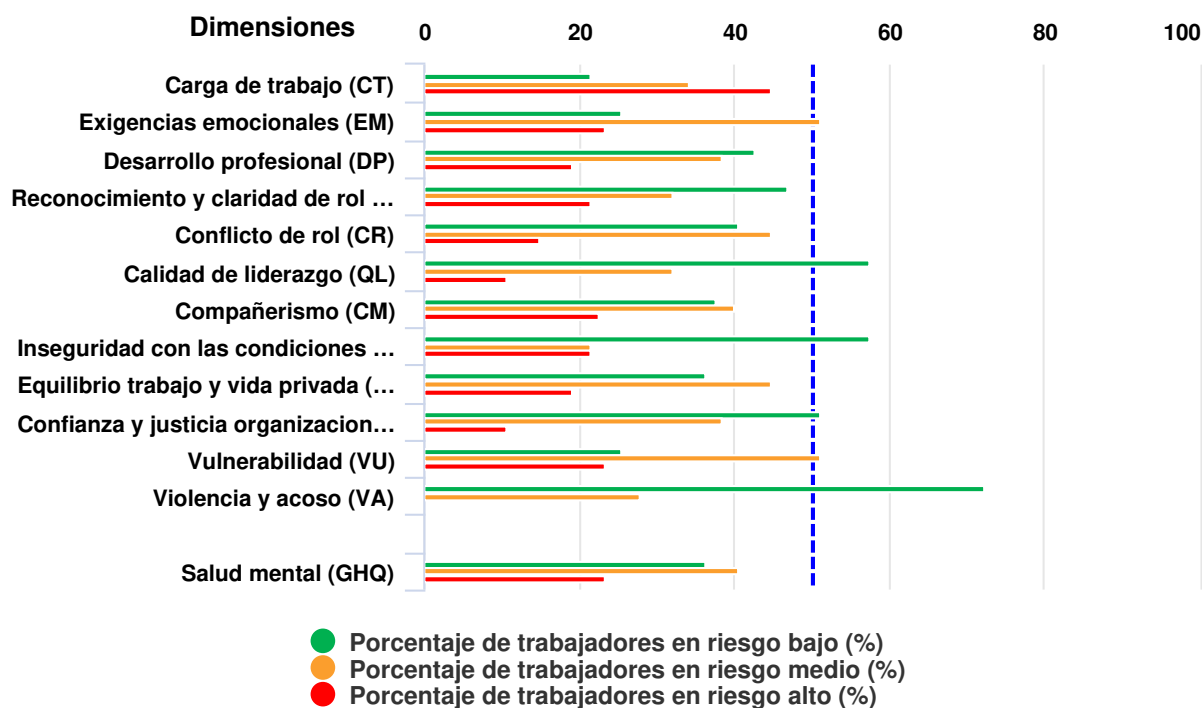
Highcharts.com

Instituto de Estudios Religiosos - Nivel de Riesgo Bajo



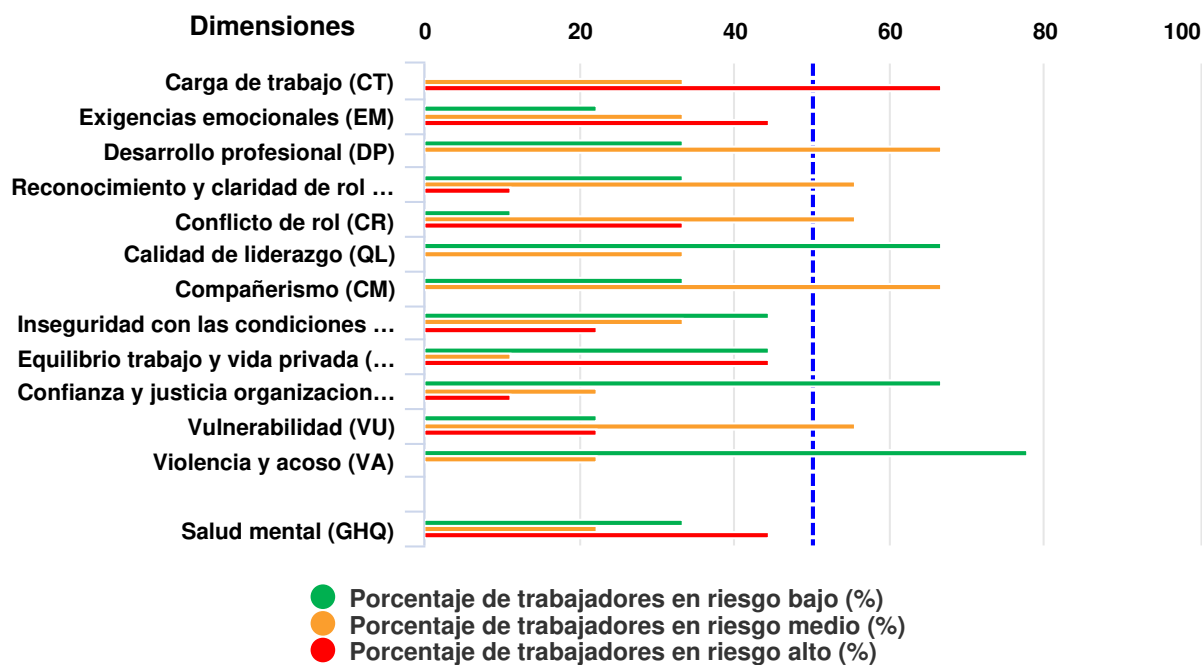
Highcharts.com

Escuela de Derecho - Nivel de Riesgo Bajo



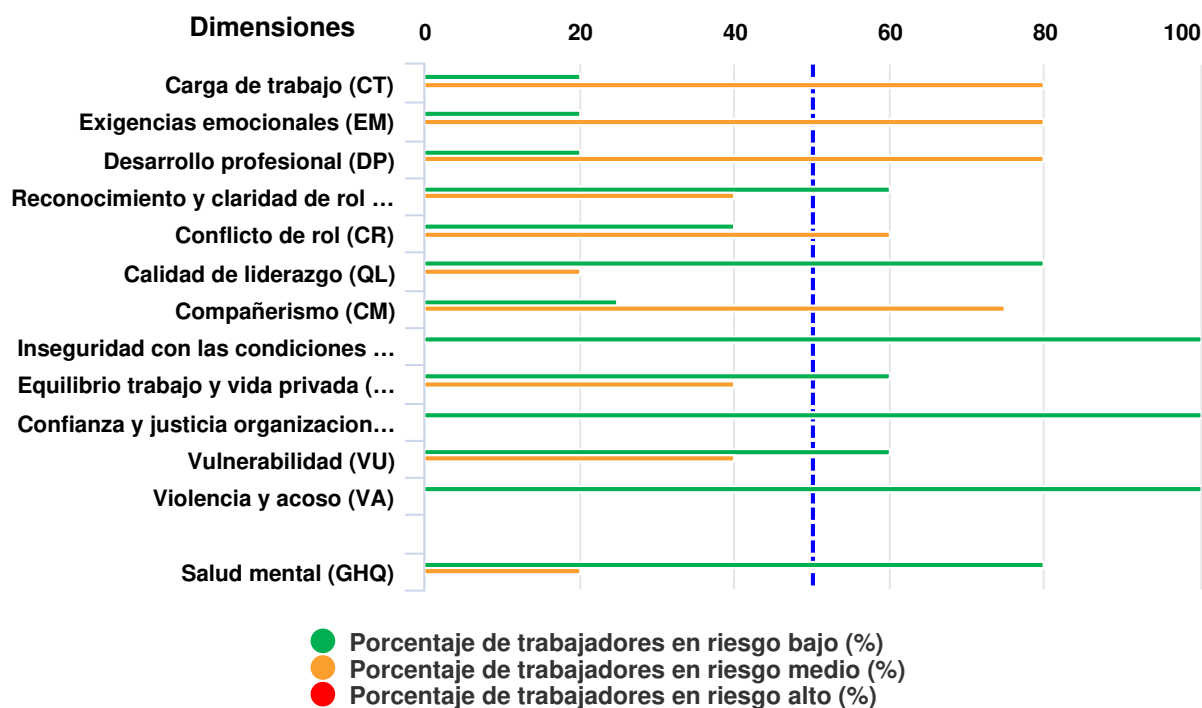
Highcharts.com

Dirección General de Asuntos Internacionales - Nivel de Riesgo Bajo



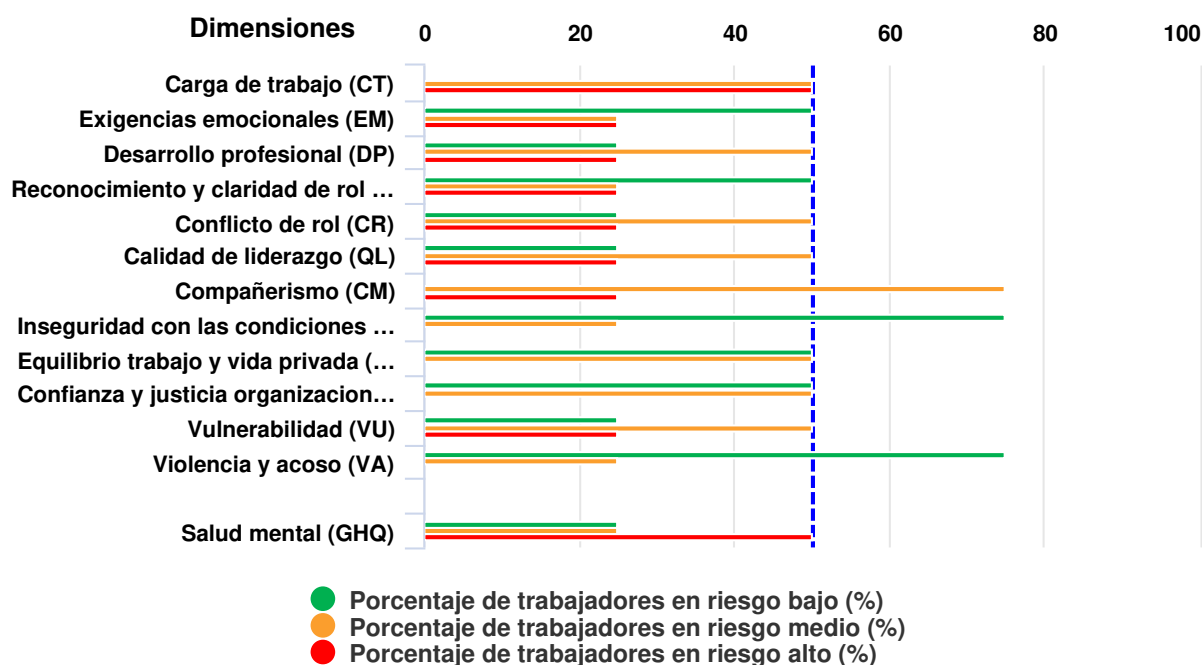
Highcharts.com

Dirección de Promoción de la Calidad - Nivel de Riesgo Bajo



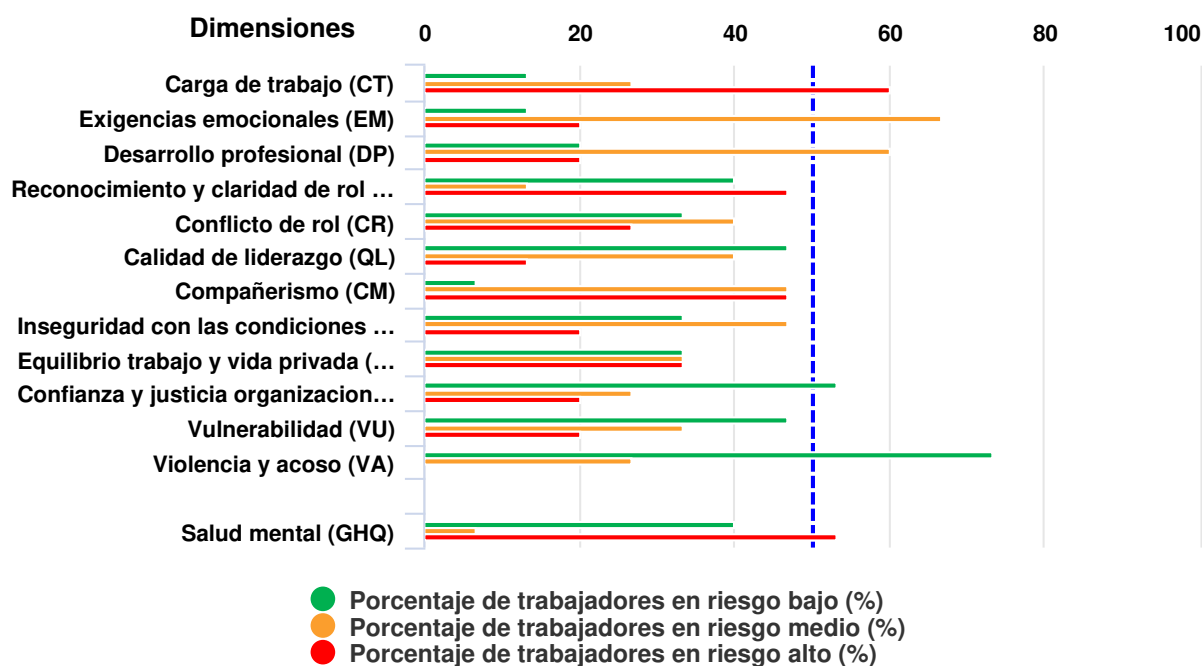
Highcharts.com

Dirección de Aseguramiento de la Calidad de la Oferta Formativa - Nivel de Riesgo Bajo



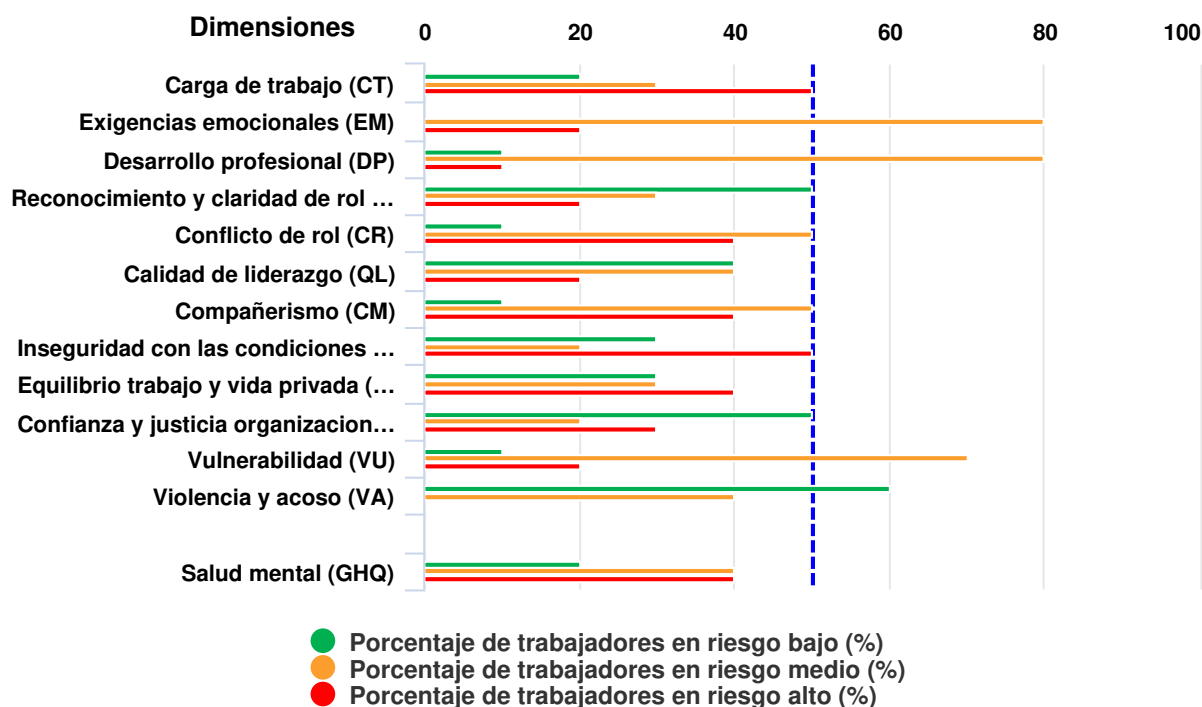
Highcharts.com

Dirección de Aseguramiento de la Calidad Institucional - Nivel de Riesgo Bajo



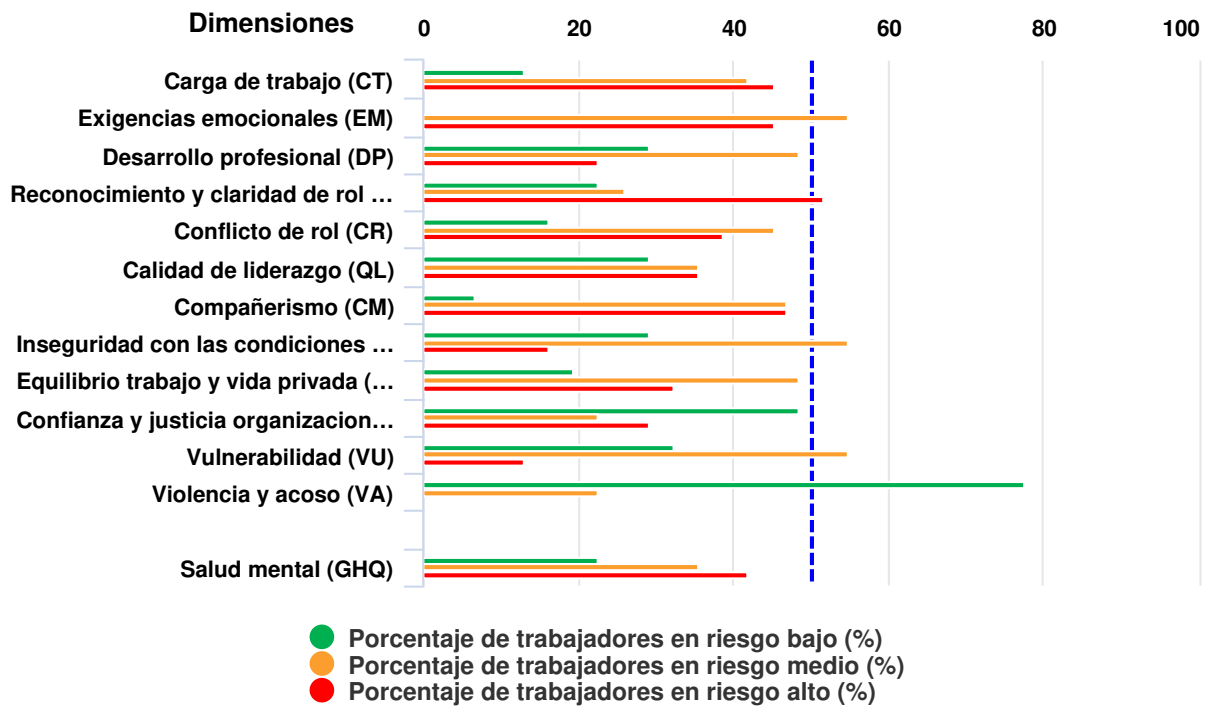
Highcharts.com

Dirección de Deporte y Actividad Física - Nivel de Riesgo Medio



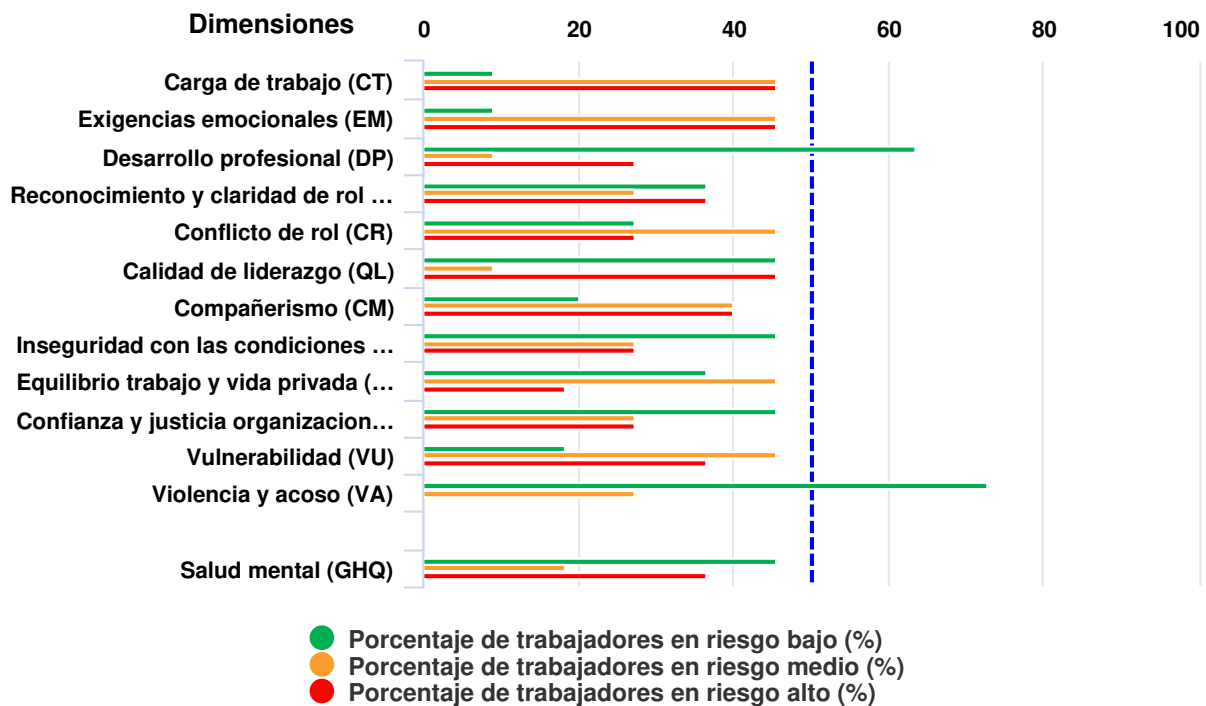
Highcharts.com

Dirección de Inclusión - Nivel de Riesgo Medio



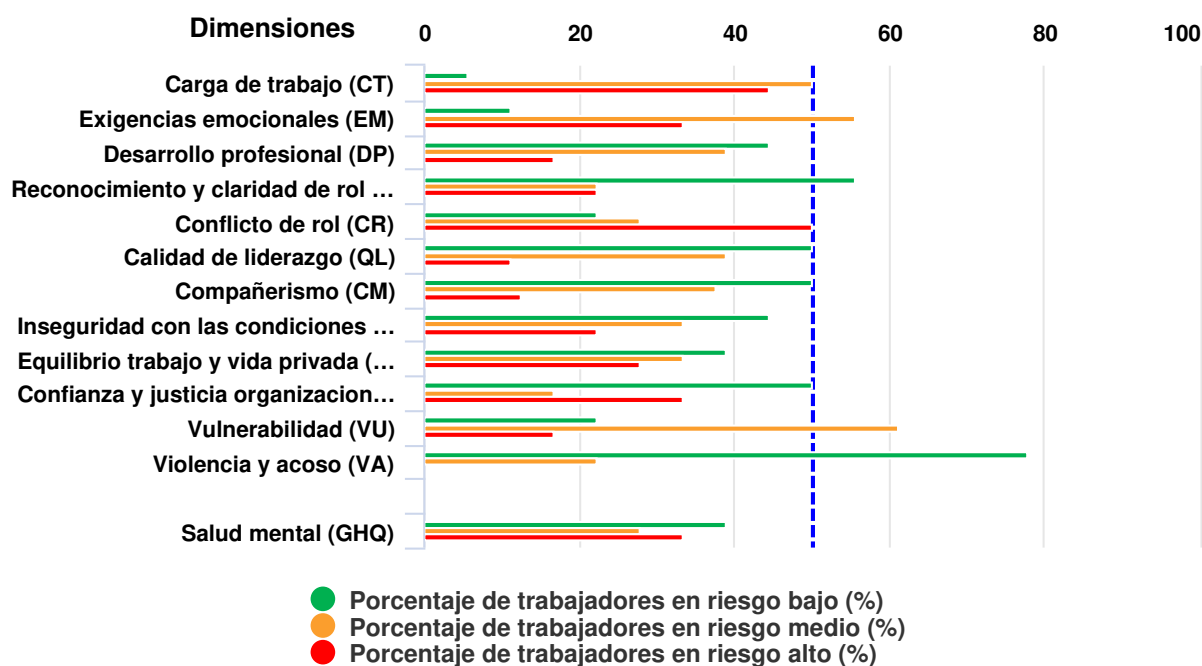
Highcharts.com

Dirección de Vinculación Artístico Cultural - Nivel de Riesgo Bajo



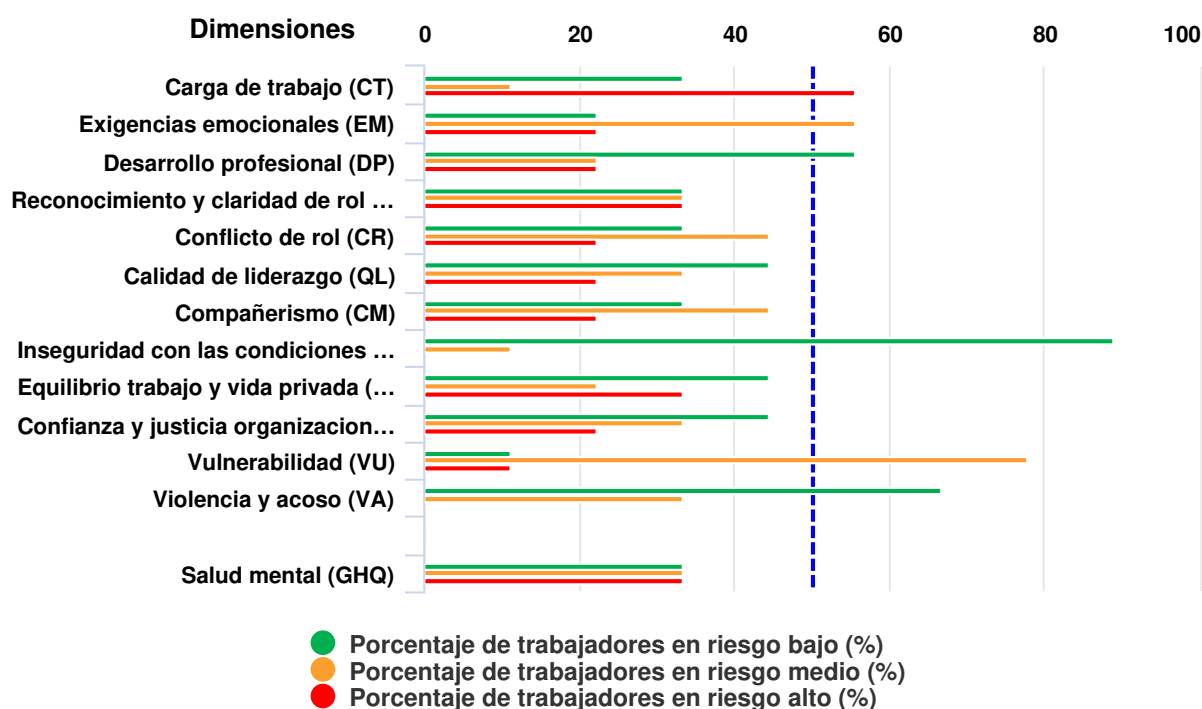
Highcharts.com

Dirección de Vinculación Social y Sostenibilidad - Nivel de Riesgo Bajo



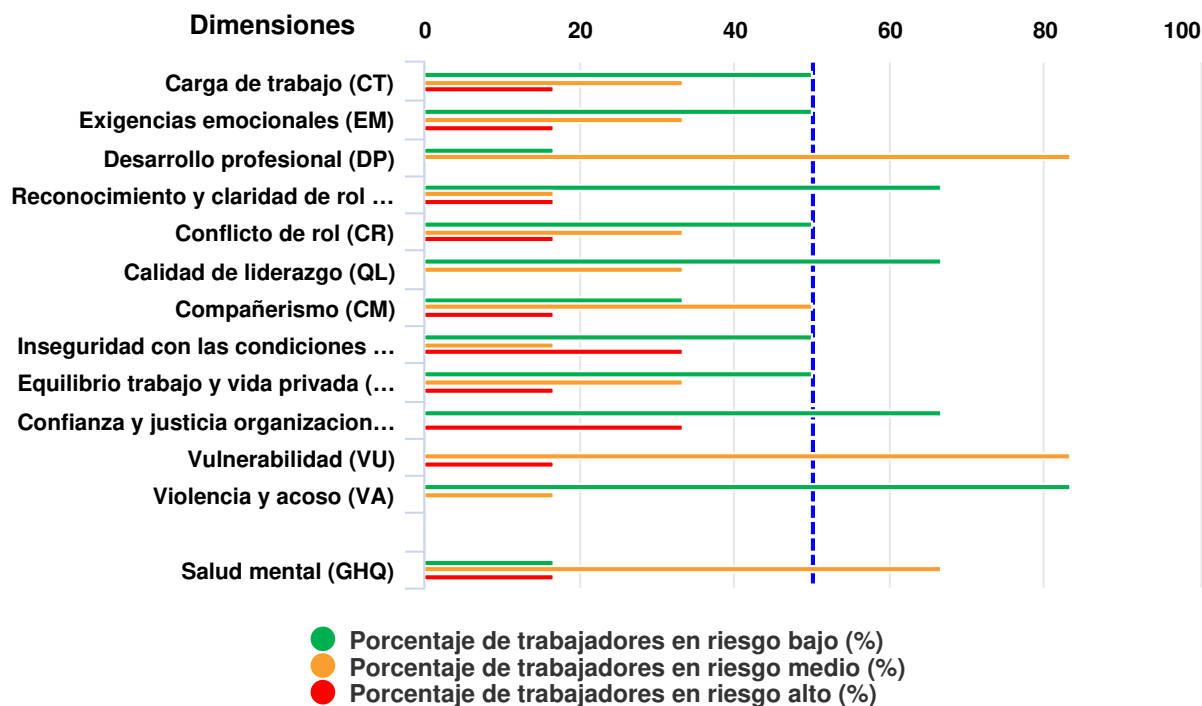
Highcharts.com

Dirección de Formación Continua - Nivel de Riesgo Bajo



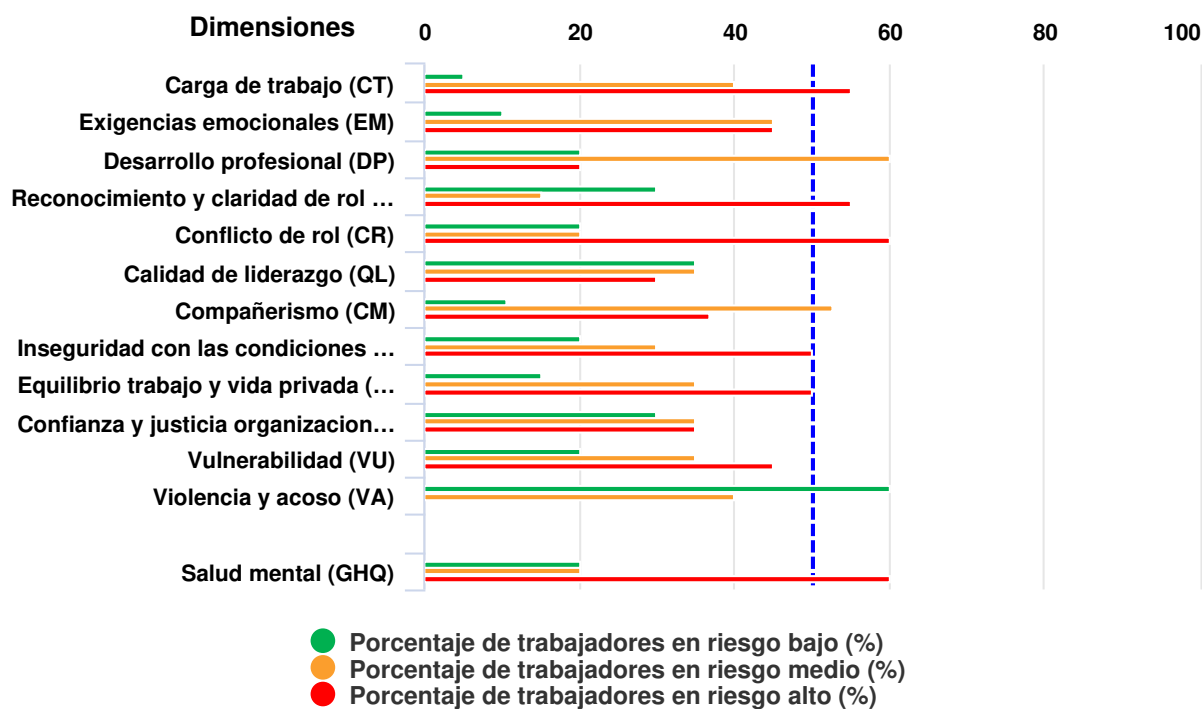
Highcharts.com

Dirección de Empleabilidad y Red Alumni - Nivel de Riesgo Bajo



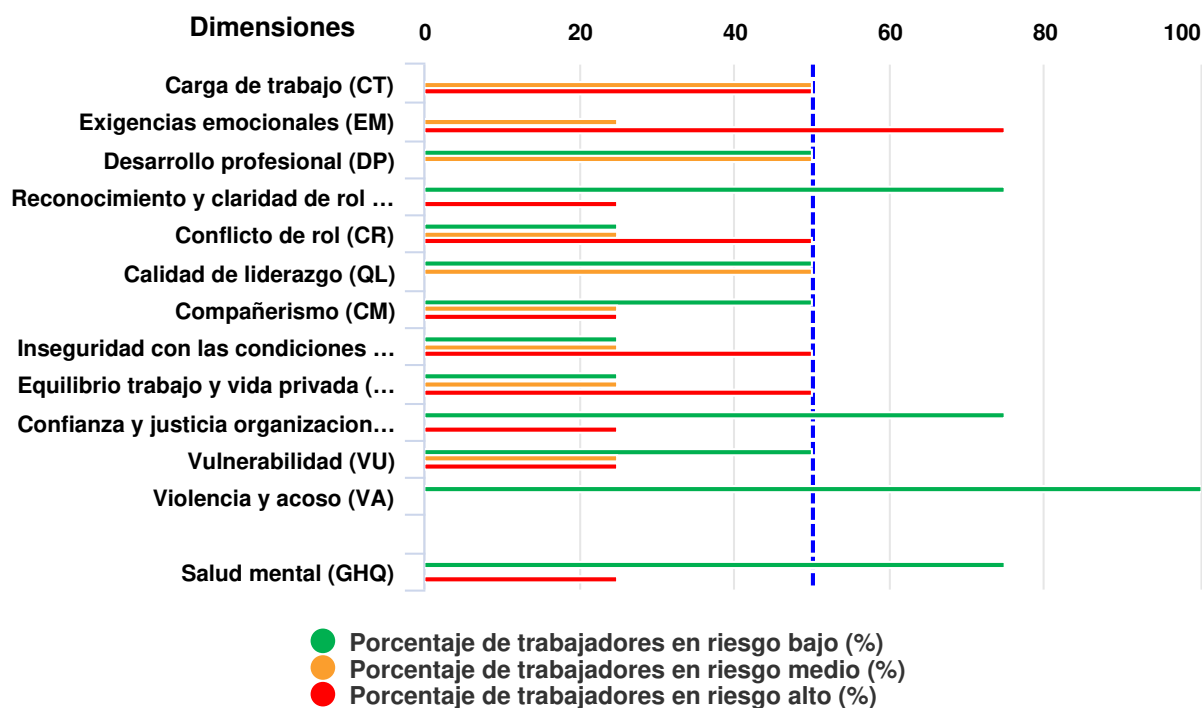
Highcharts.com

Dirección de Comunicación Estratégica - Nivel de Riesgo Medio



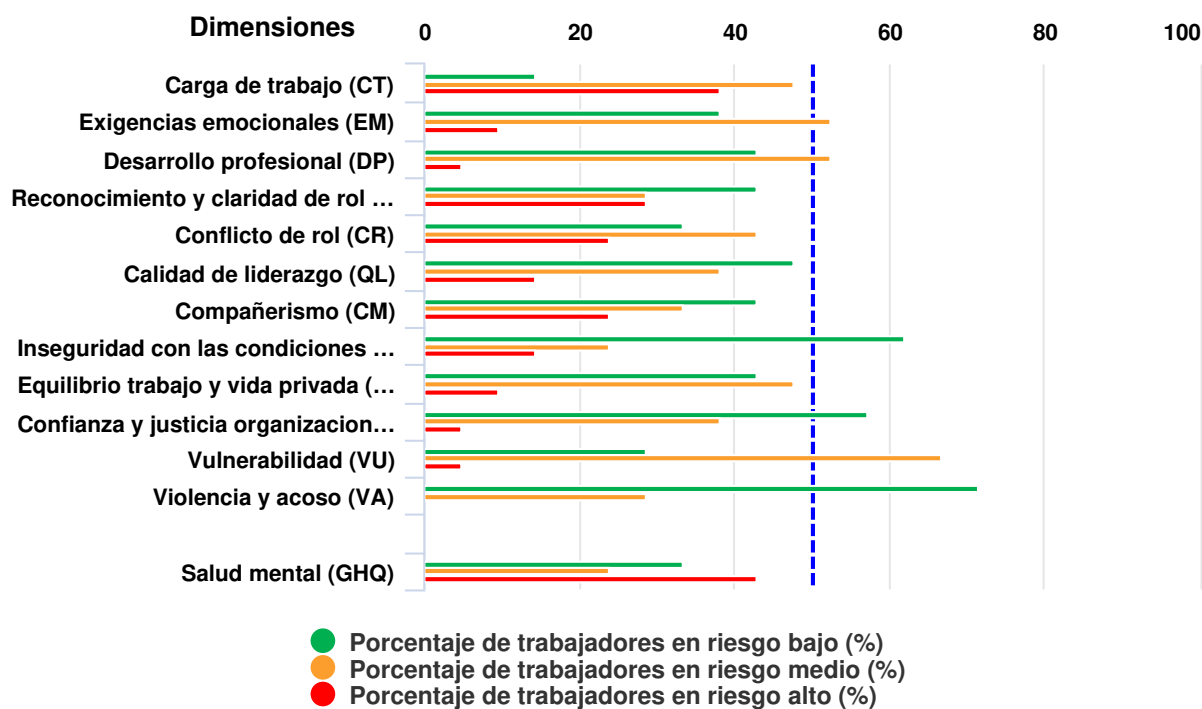
Highcharts.com

Dirección de Creación - Nivel de Riesgo Medio



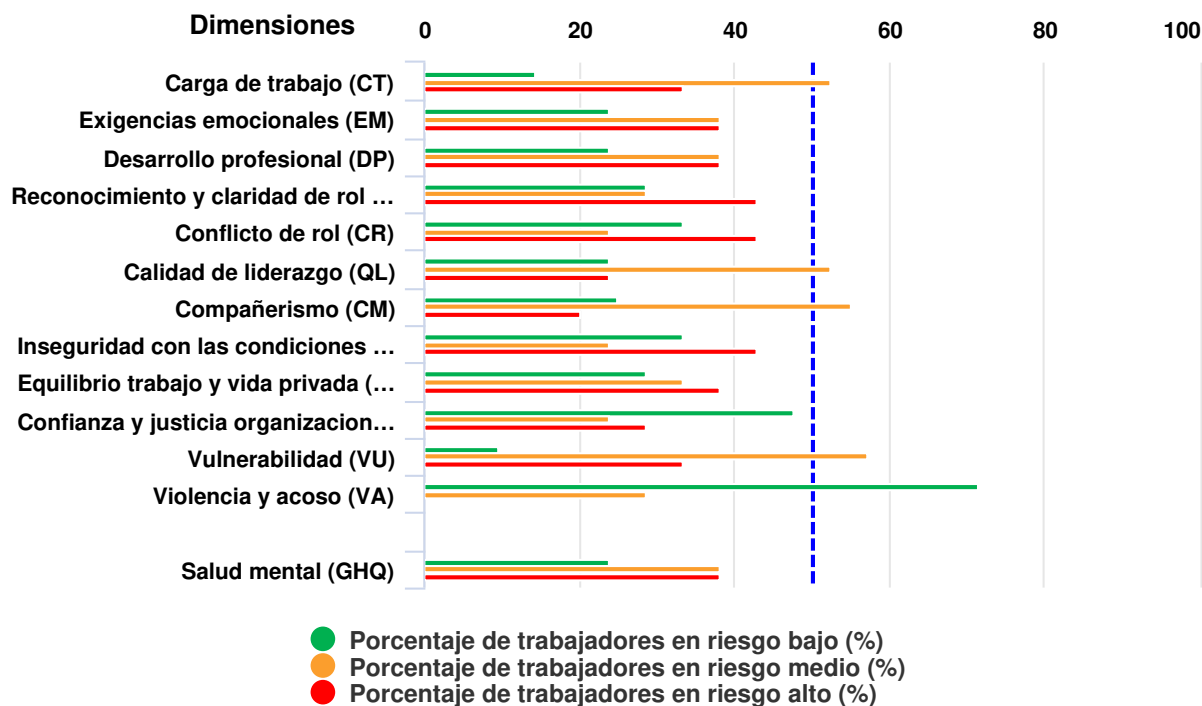
Highcharts.com

Dirección de Innovación - Nivel de Riesgo Bajo



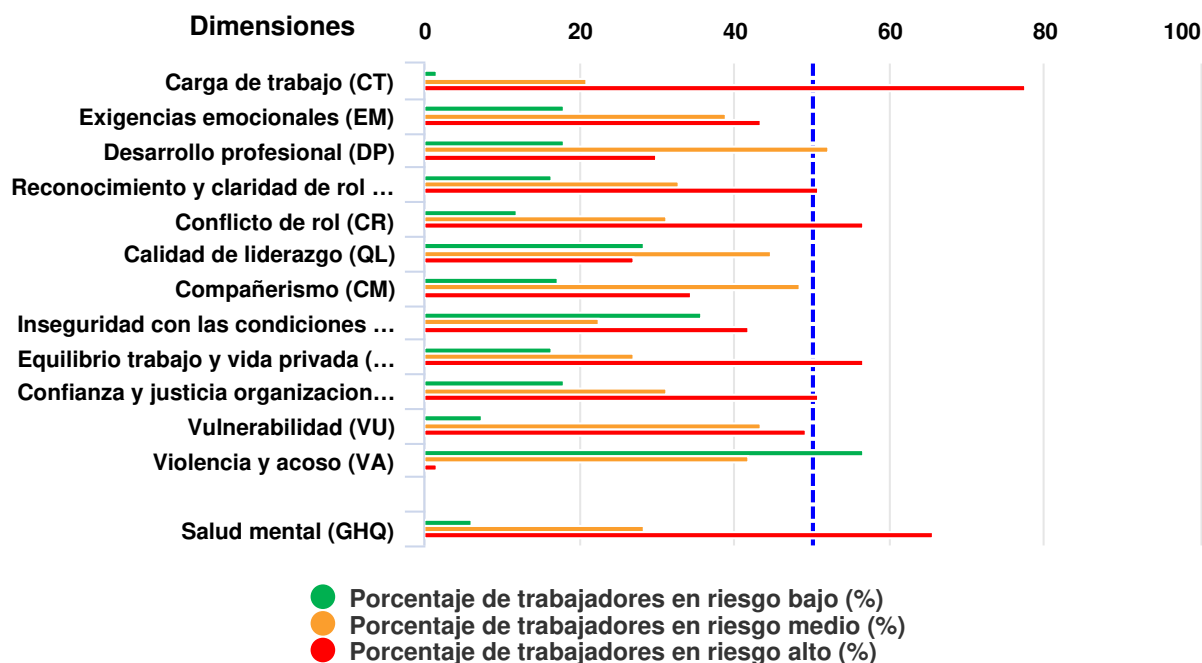
Highcharts.com

Dirección de Investigación - Nivel de Riesgo Medio



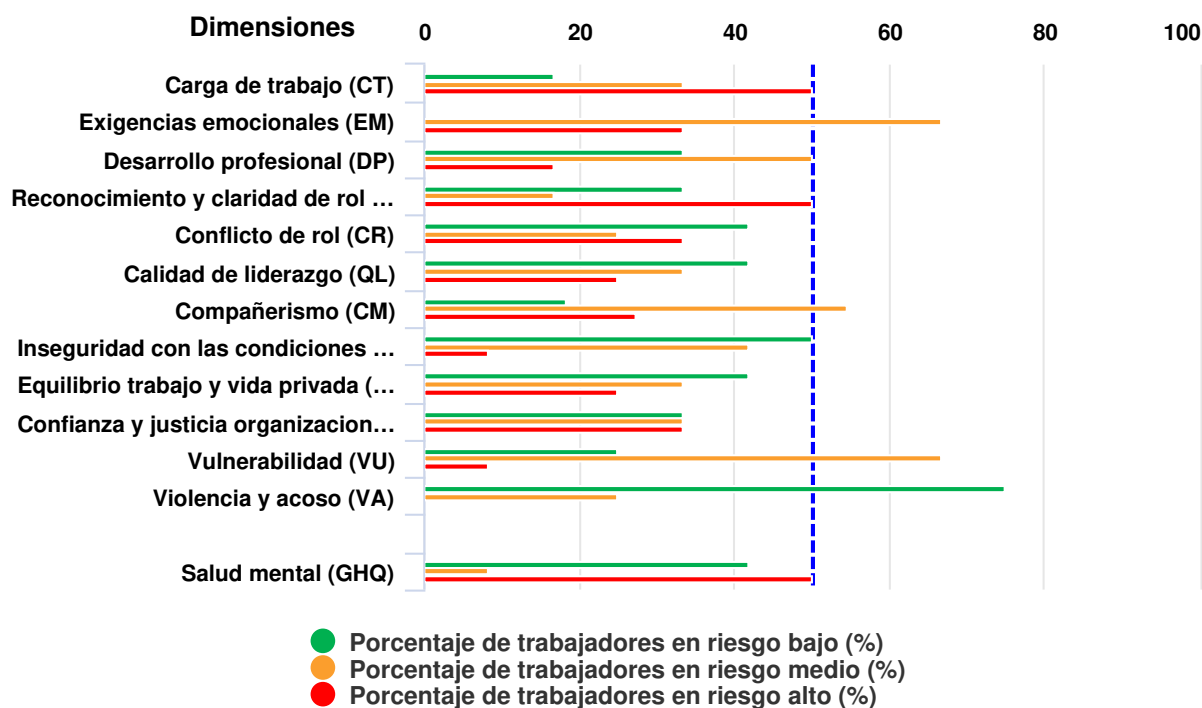
Highcharts.com

Dirección de Servicios de Informática y Comunicaciones - Nivel de Riesgo Medio



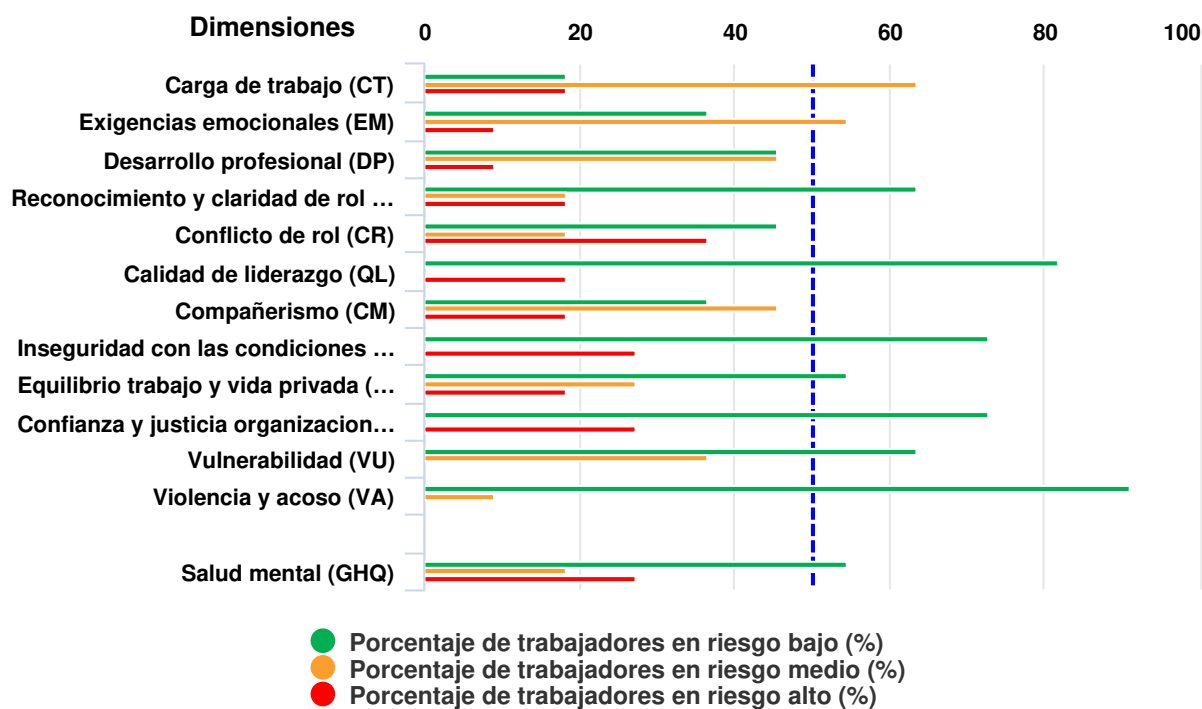
Highcharts.com

Dirección de Equidad de Género - Nivel de Riesgo Medio



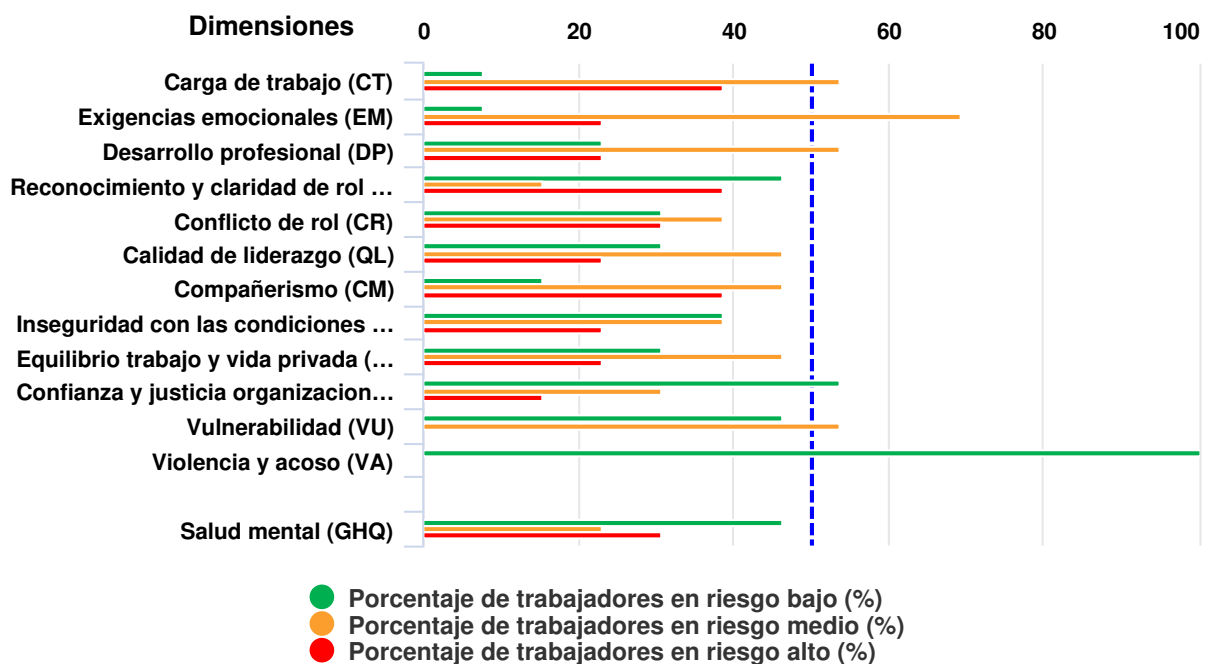
Highcharts.com

Dirección de Proyectos Institucionales - Nivel de Riesgo Bajo



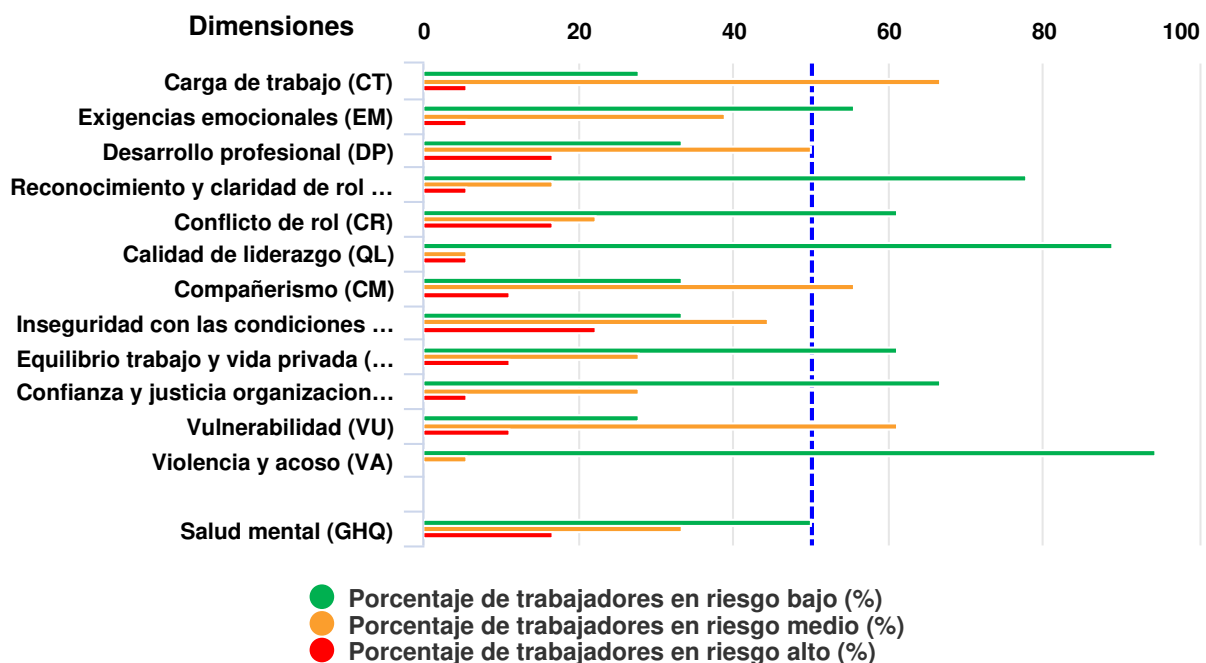
Highcharts.com

Dirección de Desarrollo Integral de Académicos - Nivel de Riesgo Bajo



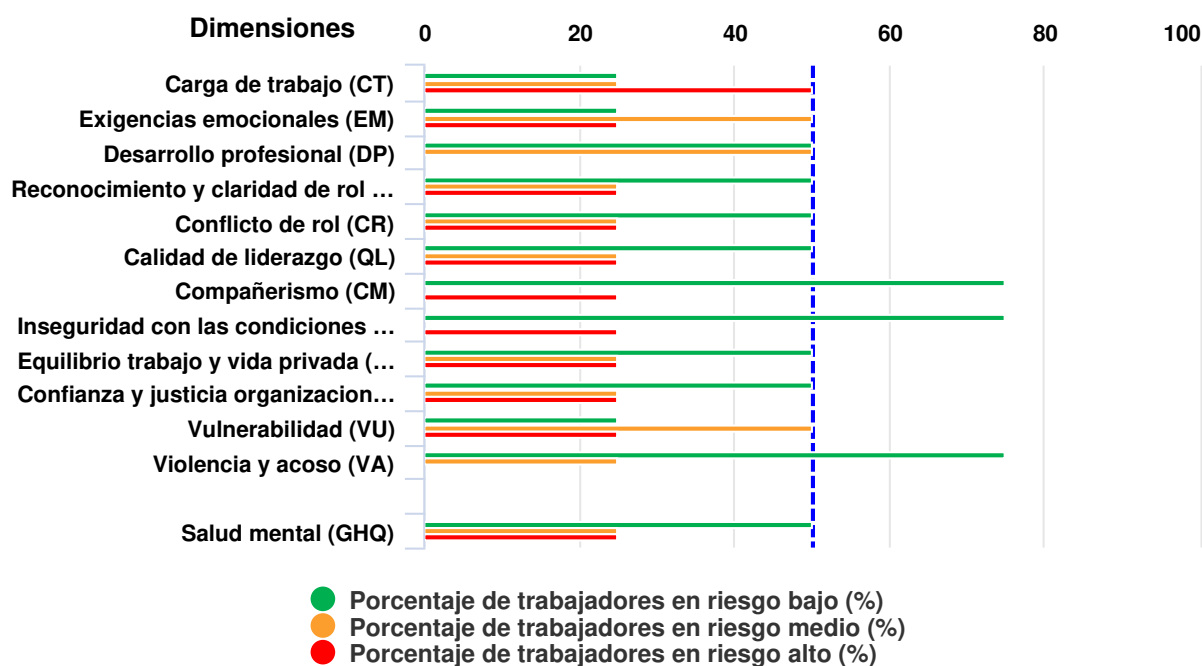
Highcharts.com

Dirección de Análisis Institucional y Desarrollo Estratégico - Nivel de Riesgo Bajo



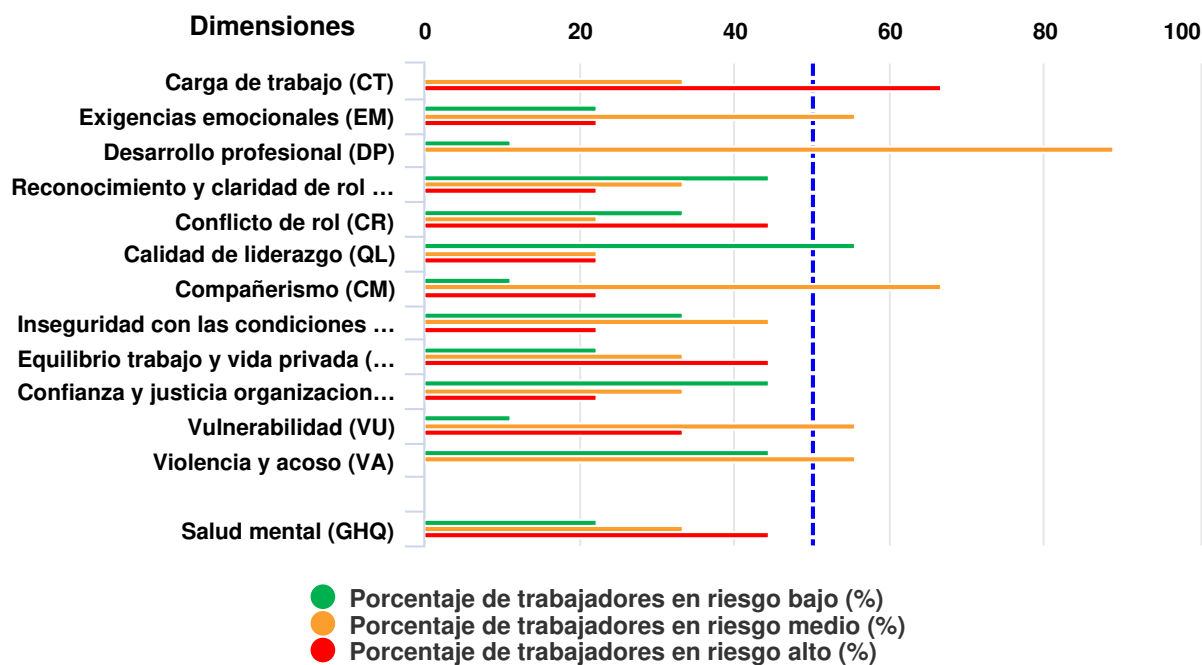
Highcharts.com

Programa de Ingles como Lengua Extranjera - Nivel de Riesgo Bajo



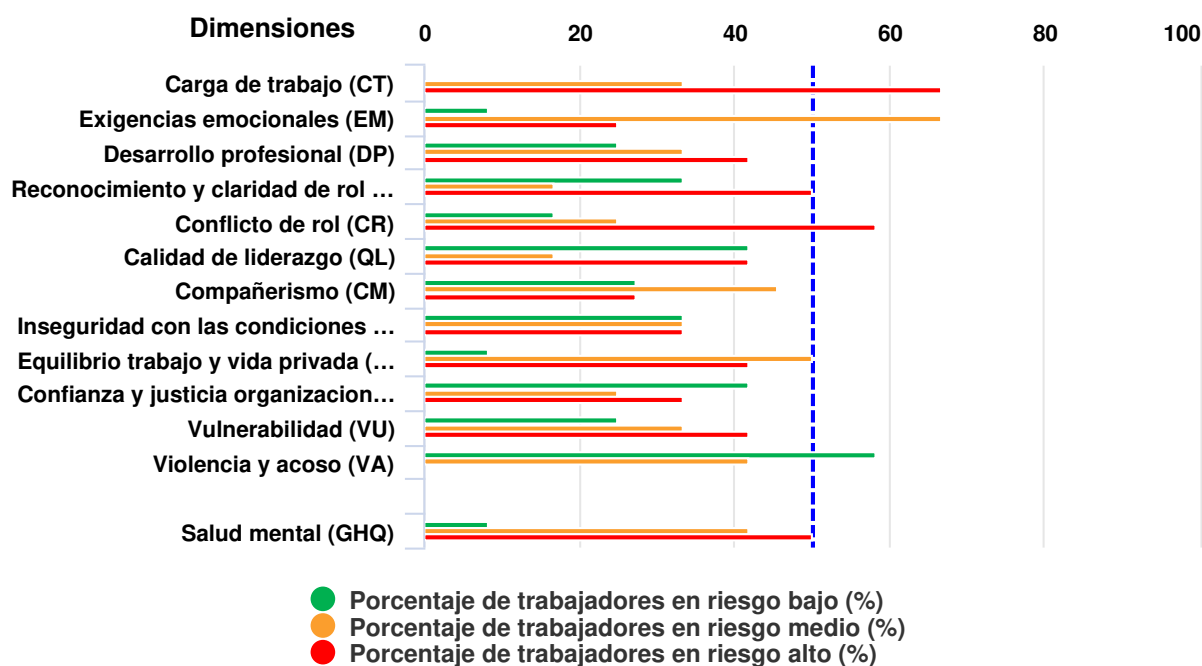
Highcharts.com

Unidad de Desarrollo Curricular y Formativo - Nivel de Riesgo Medio



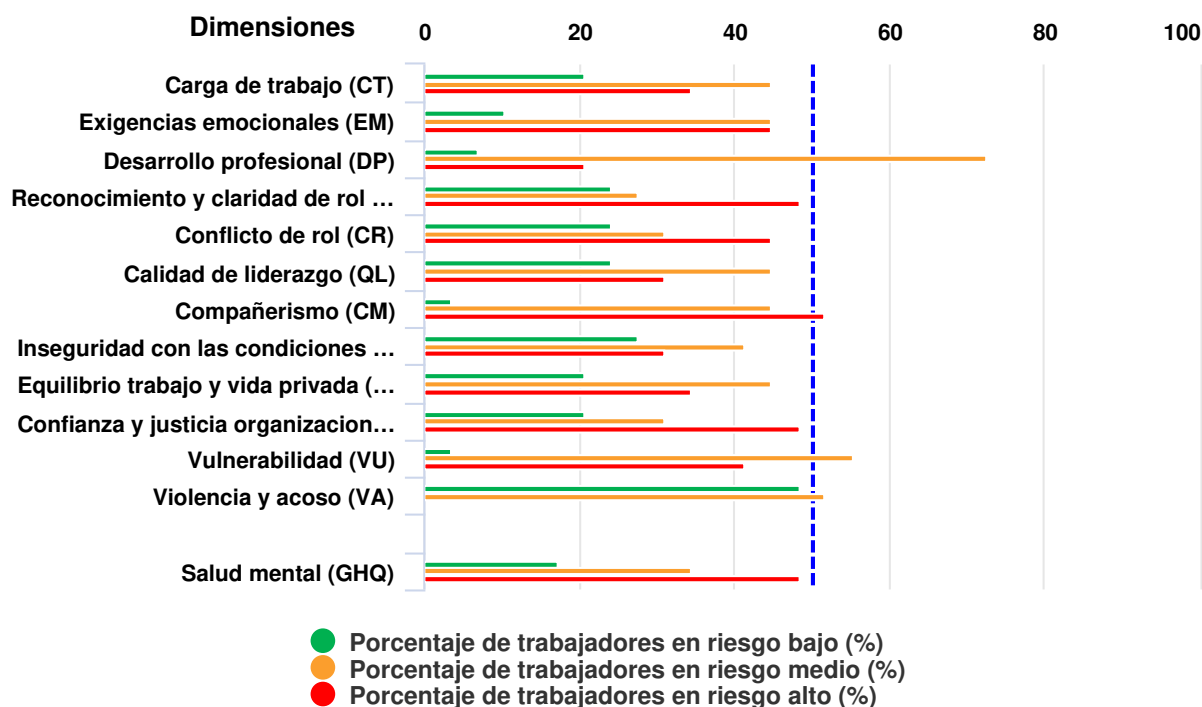
Highcharts.com

Unidad de Mejoramiento de la Docencia Universitaria y Aula Virtual - Nivel de Riesgo Medio



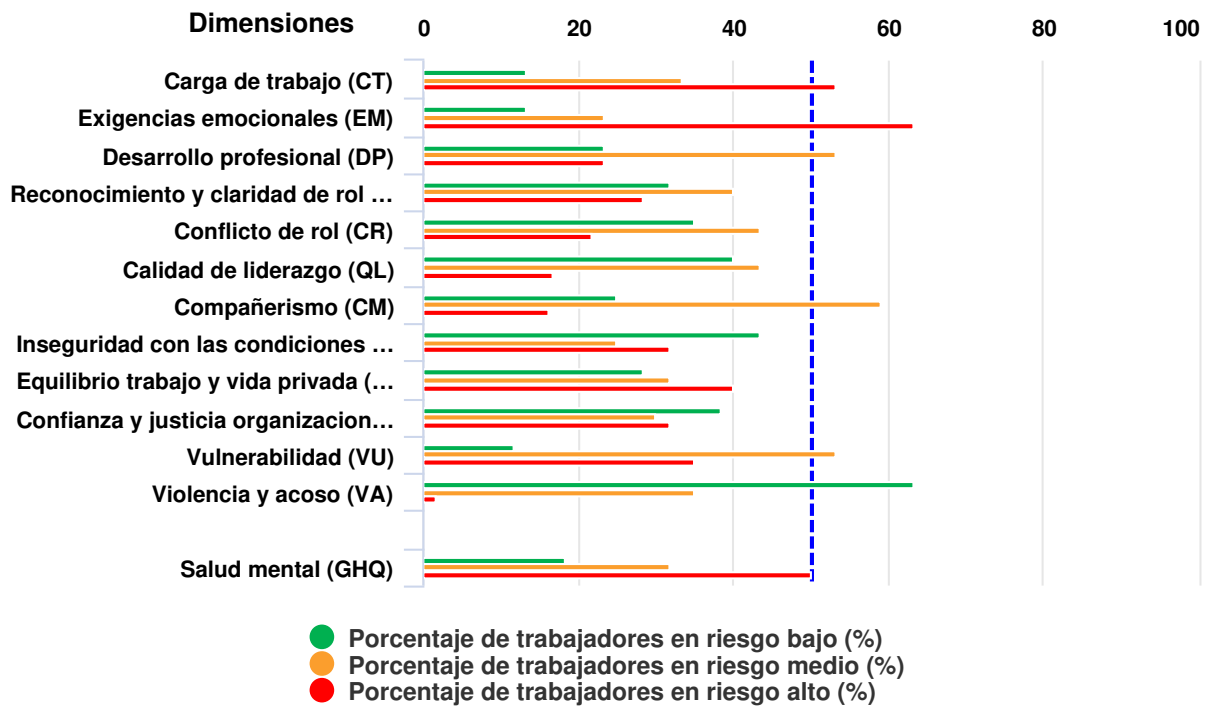
Highcharts.com

Dirección de Sistema de Biblioteca - Nivel de Riesgo Medio



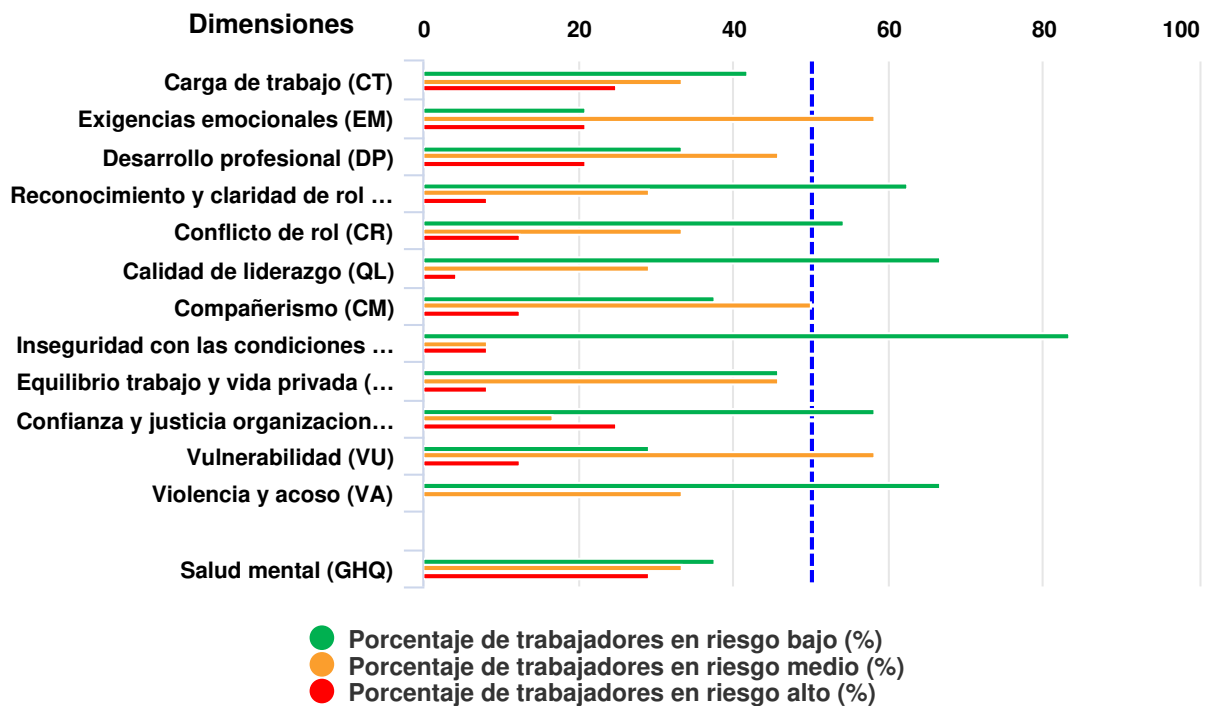
Highcharts.com

Dirección de Asuntos Estudiantiles - Nivel de Riesgo Medio



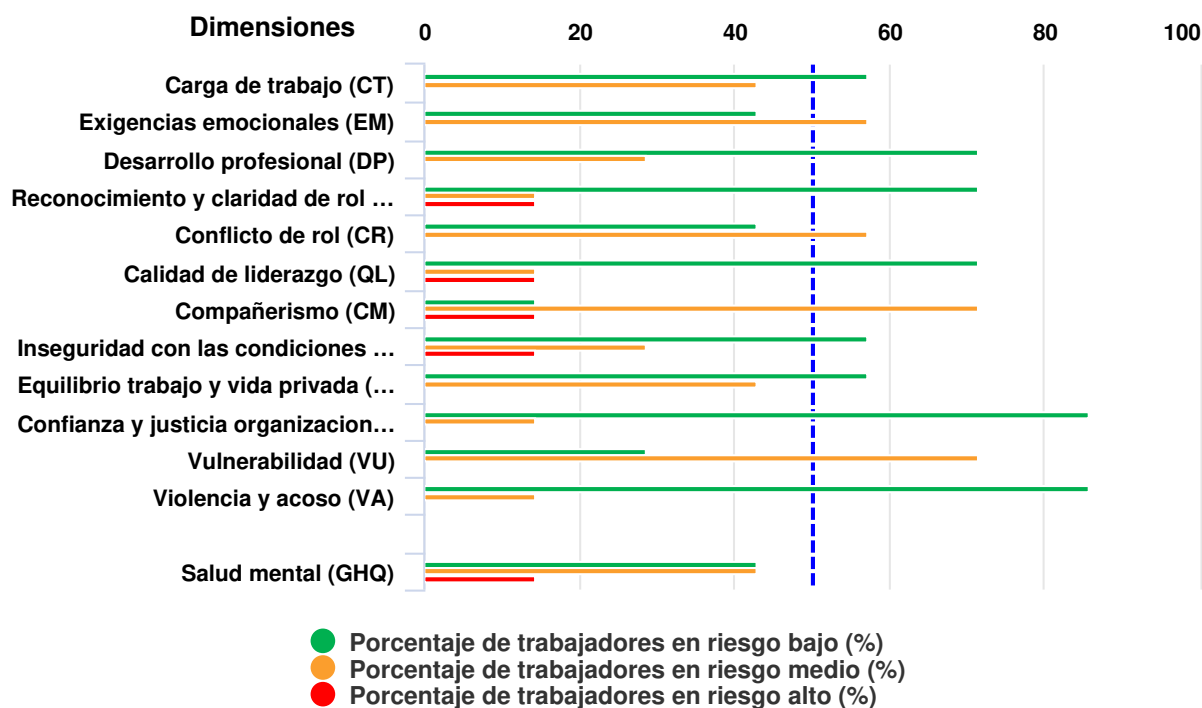
Highcharts.com

Dirección de Procesos Docentes - Nivel de Riesgo Bajo



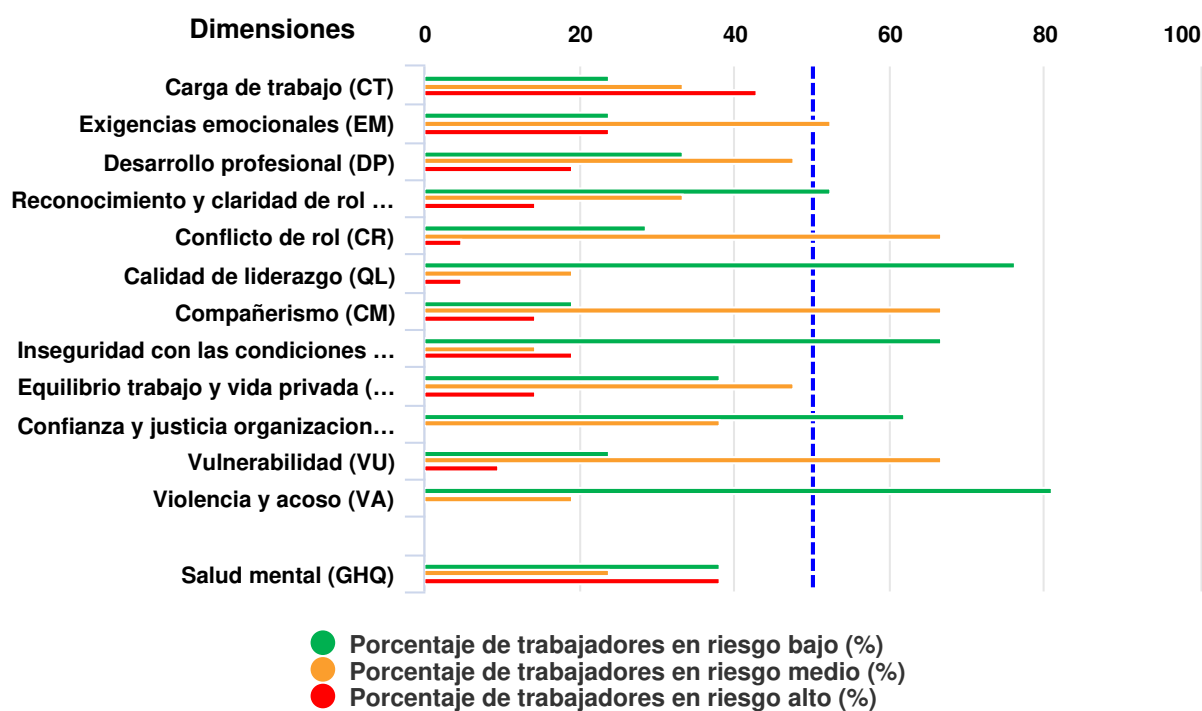
Highcharts.com

Dirección de Postgrados - Nivel de Riesgo Bajo



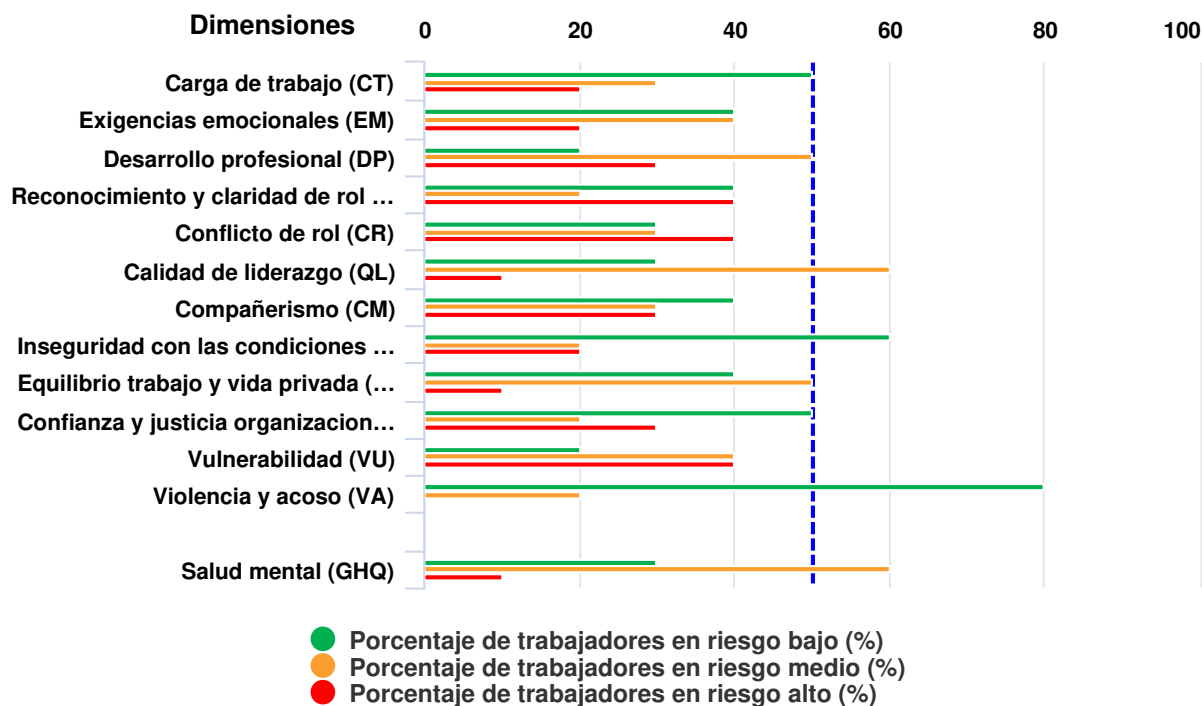
Highcharts.com

Dirección de Pregrado - Nivel de Riesgo Bajo



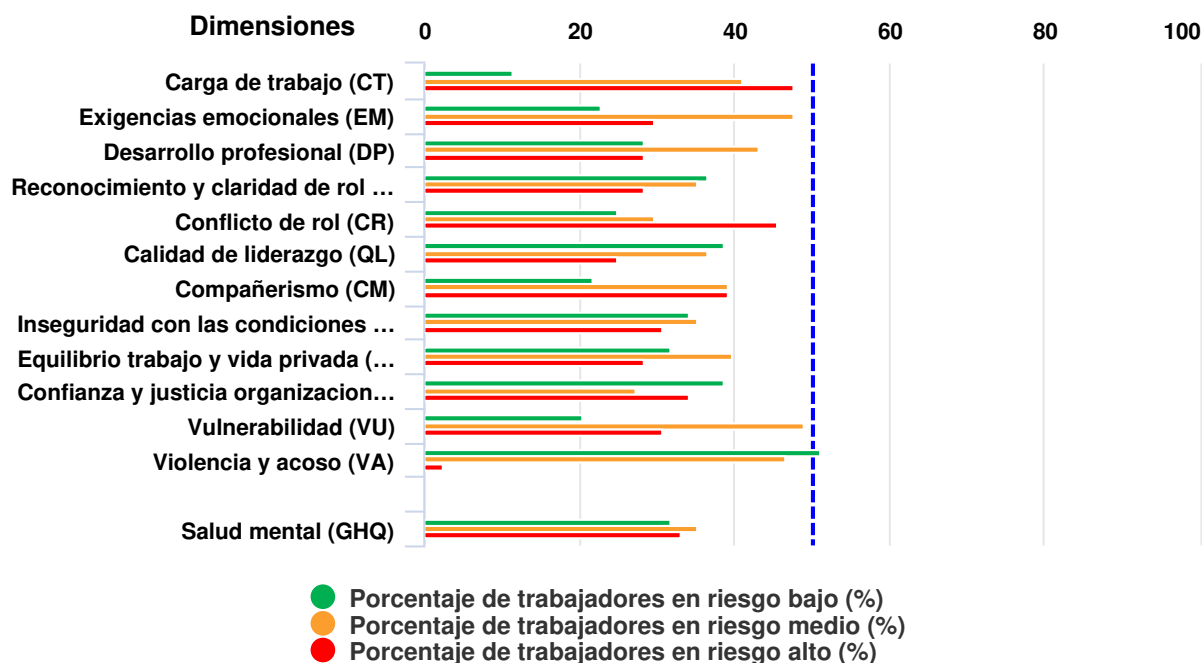
Highcharts.com

Dirección de Gestión Patrimonial - Nivel de Riesgo Bajo



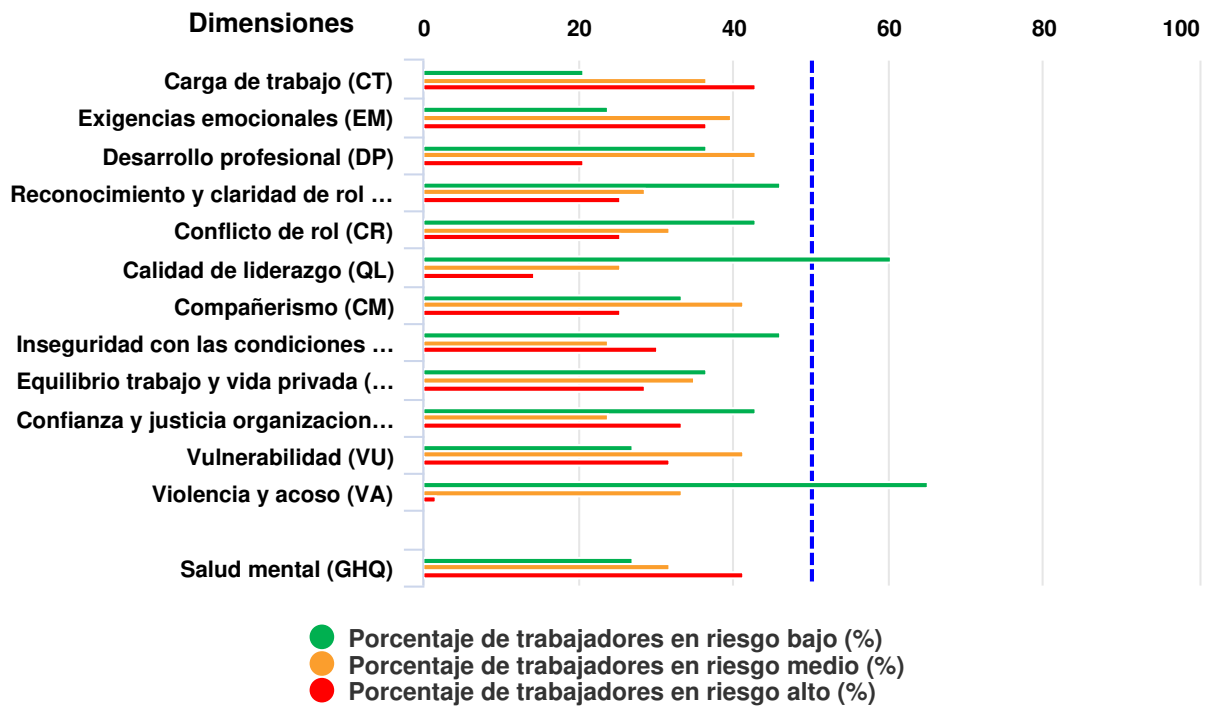
Highcharts.com

Dirección de Infraestructura y Gestión de Campus - Nivel de Riesgo Bajo



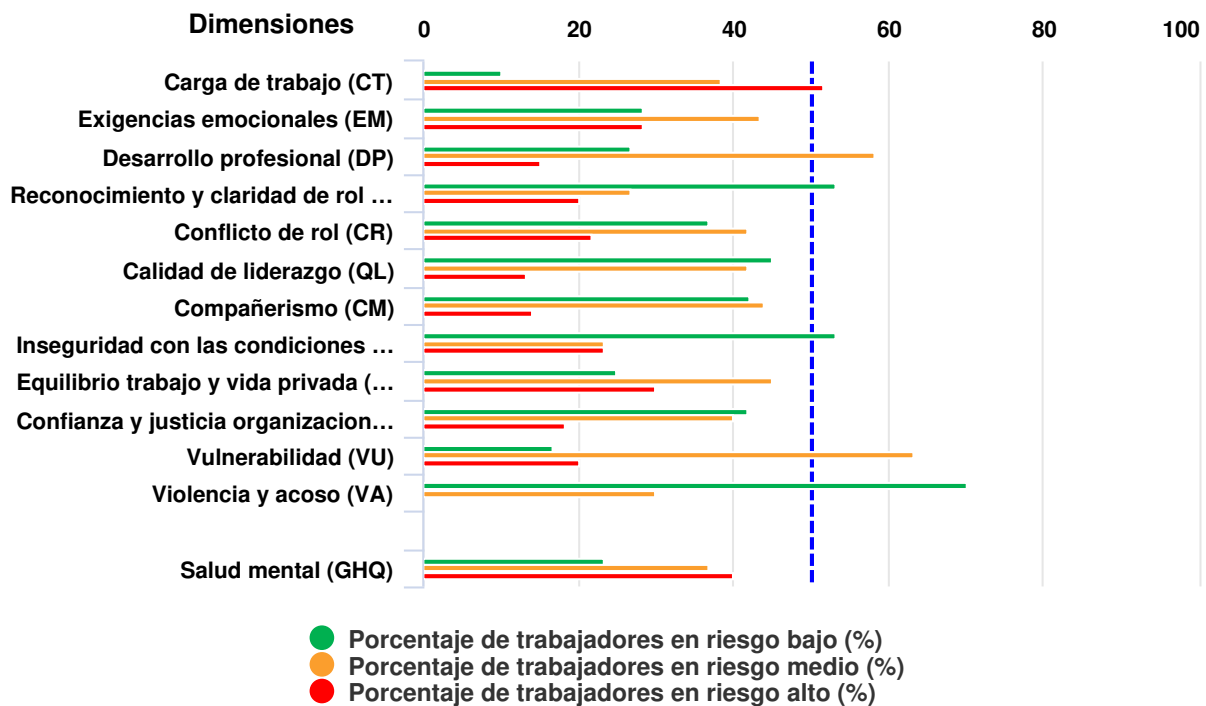
Highcharts.com

Dirección de Personas - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

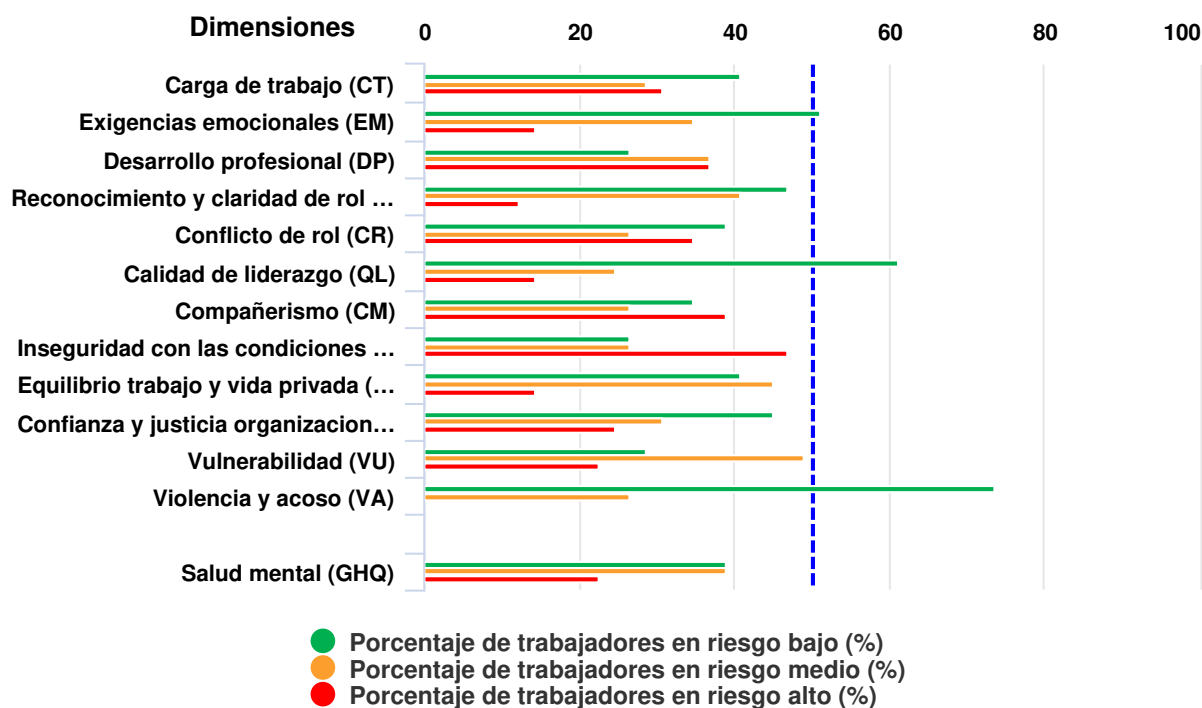
Dirección de Finanzas - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

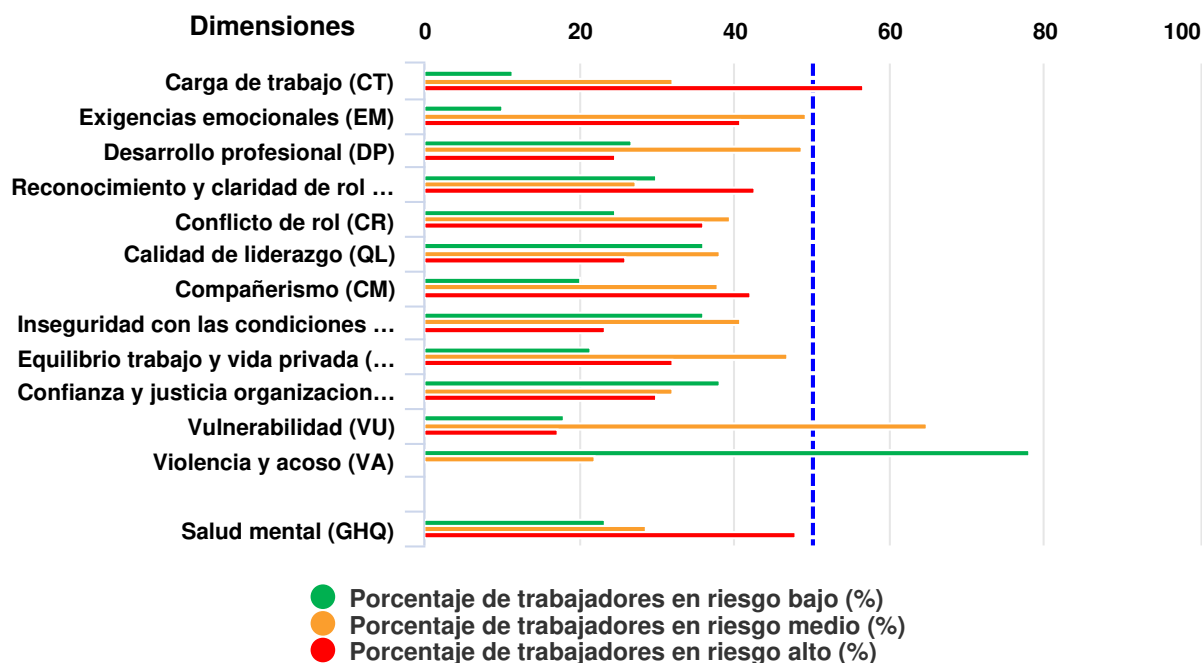
Unidades ocupación (TE3)

91 | Limpiadores y asistentes - Nivel de Riesgo Bajo



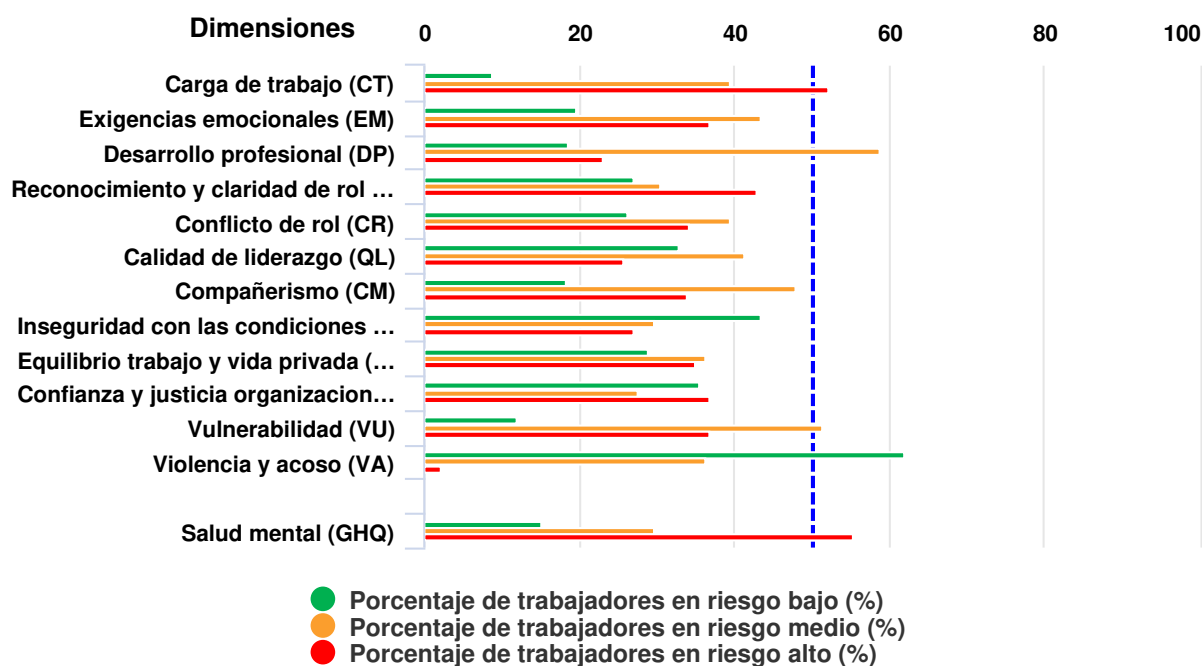
Highcharts.com

26 | Profesionales en derecho, en ciencias sociales y culturales - Nivel de Riesgo Bajo



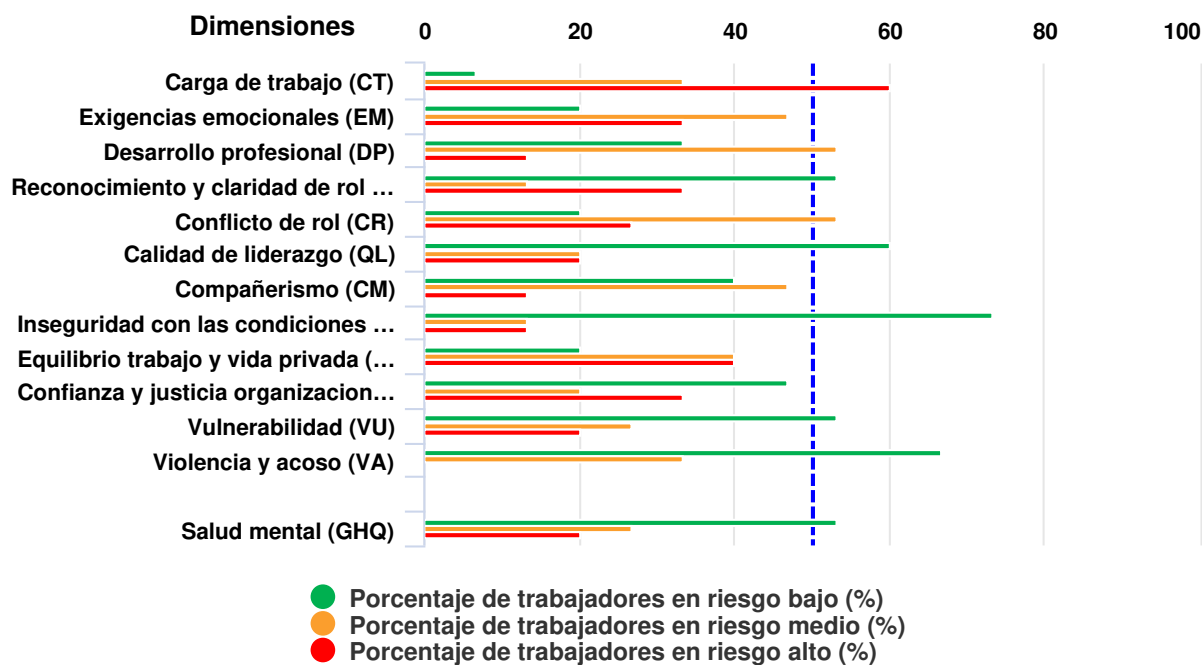
Highcharts.com

21 | Profesionales de las ciencias y de la ingeniería - Nivel de Riesgo Medio



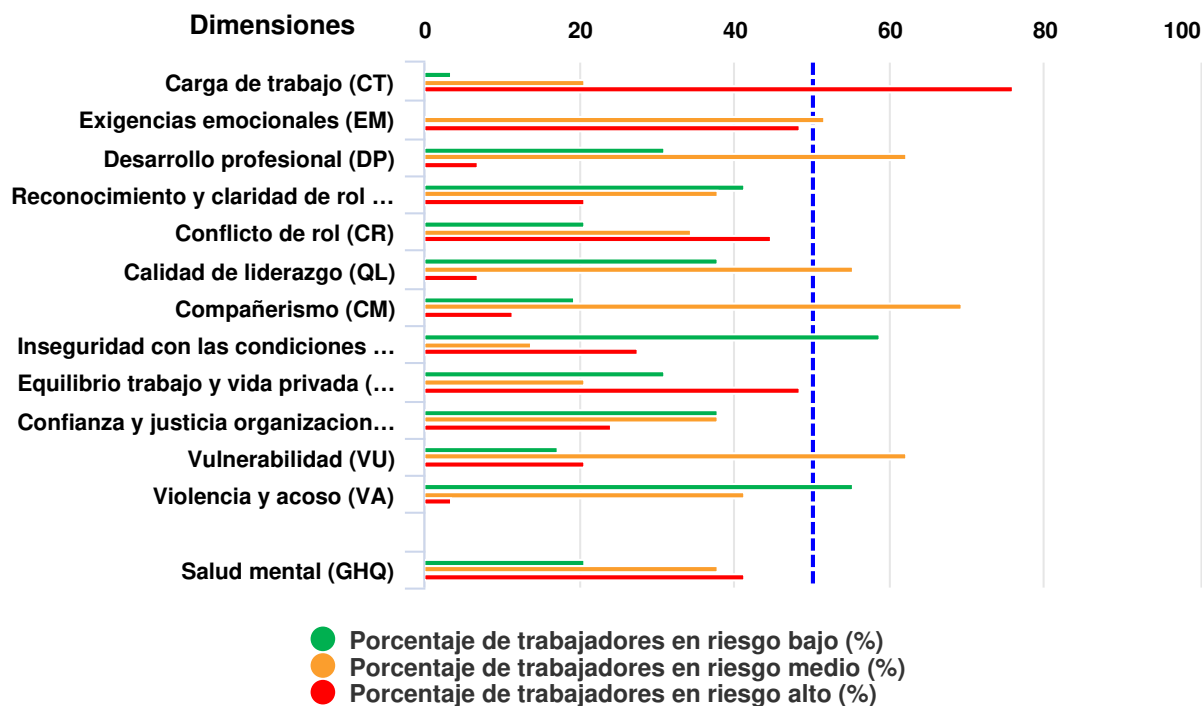
Highcharts.com

121 | Directores de administración y servicios - Nivel de Riesgo Bajo



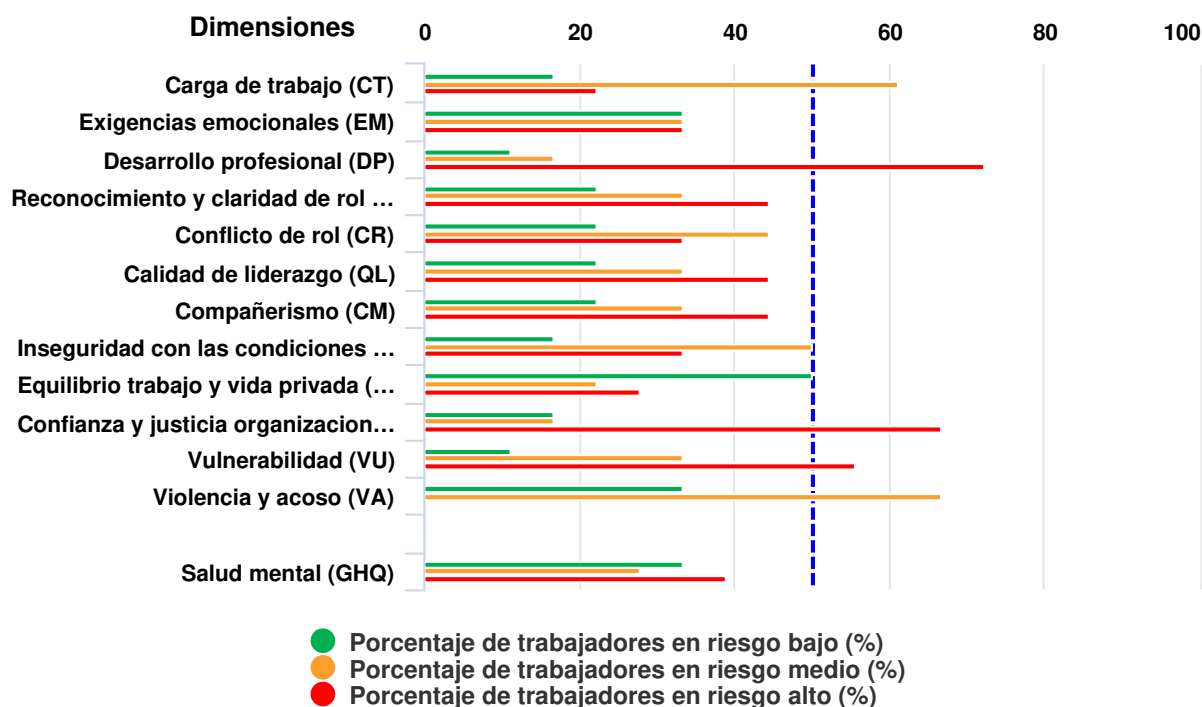
Highcharts.com

1113 | Jefes de pequeñas poblaciones - Nivel de Riesgo Medio



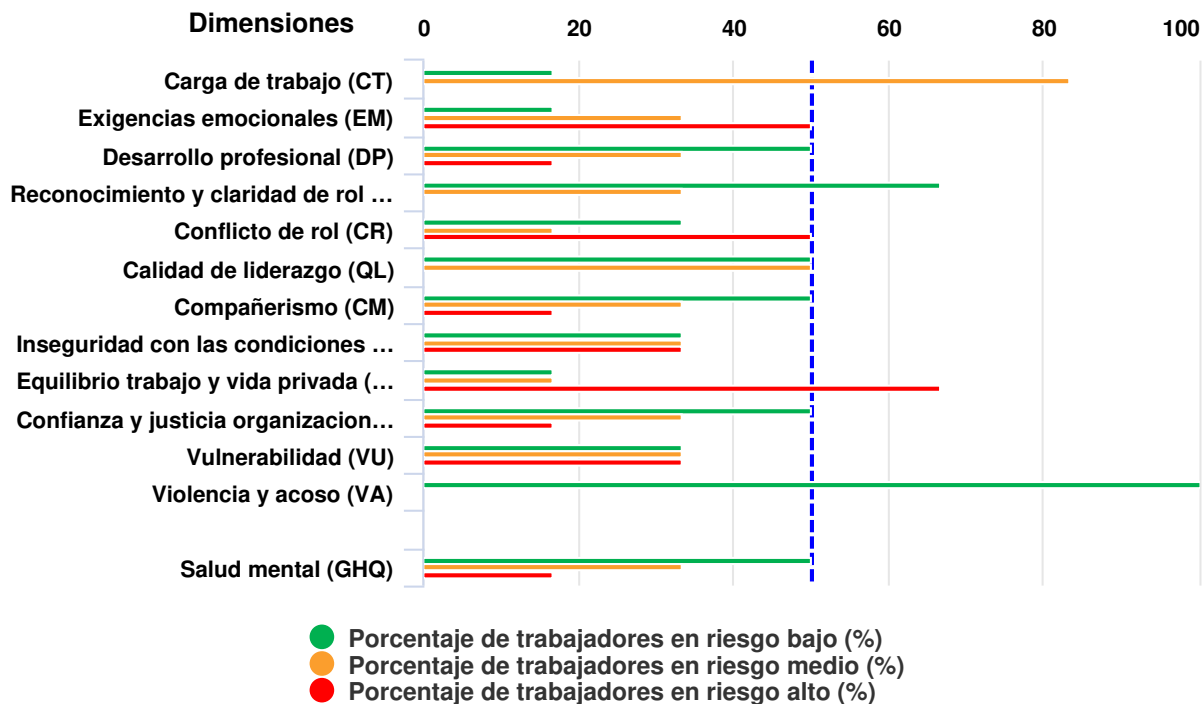
Highcharts.com

9412 | Ayudantes de cocina - Nivel de Riesgo Medio



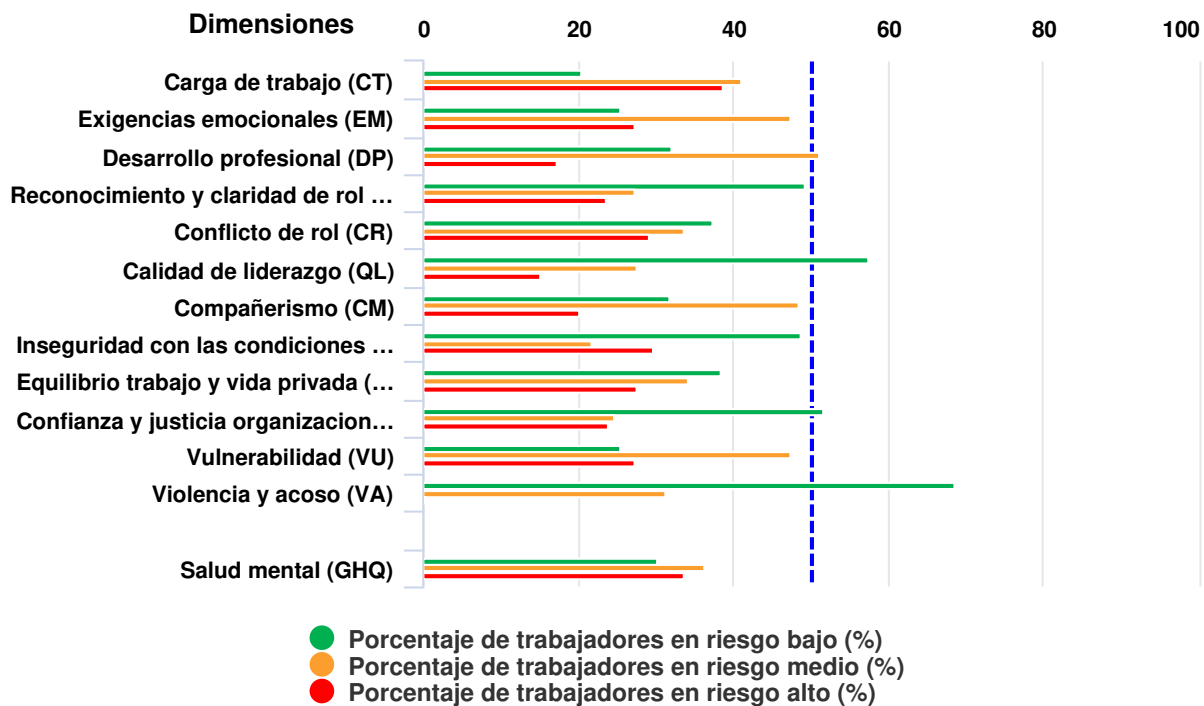
Highcharts.com

5414 | Guardias de protección - Nivel de Riesgo Bajo



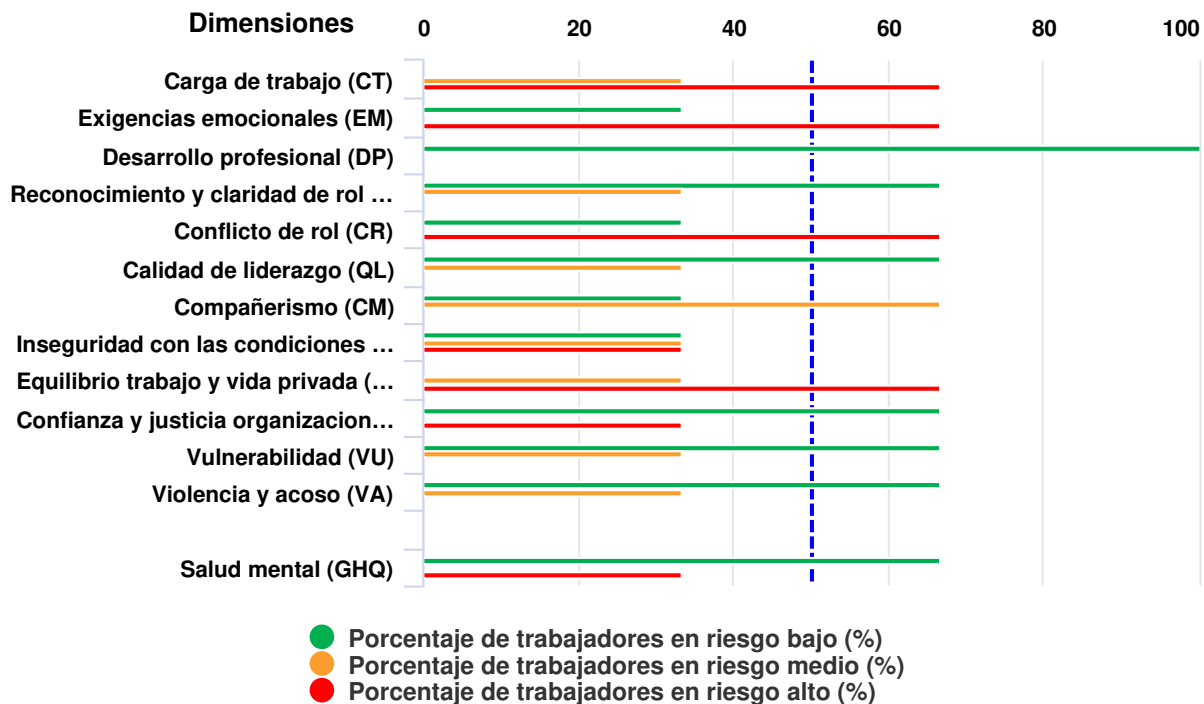
Highcharts.com

4 | Personal de apoyo administrativo - Nivel de Riesgo Bajo



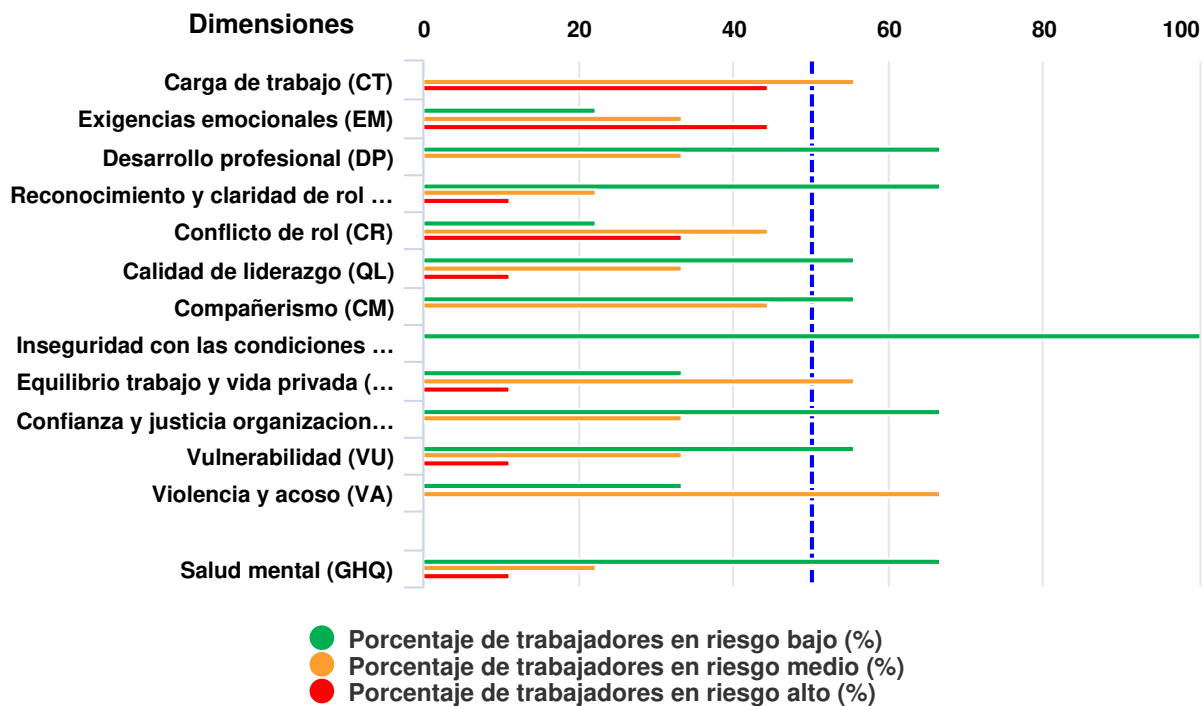
Highcharts.com

1345 | Directores de servicios de educación - Nivel de Riesgo Bajo



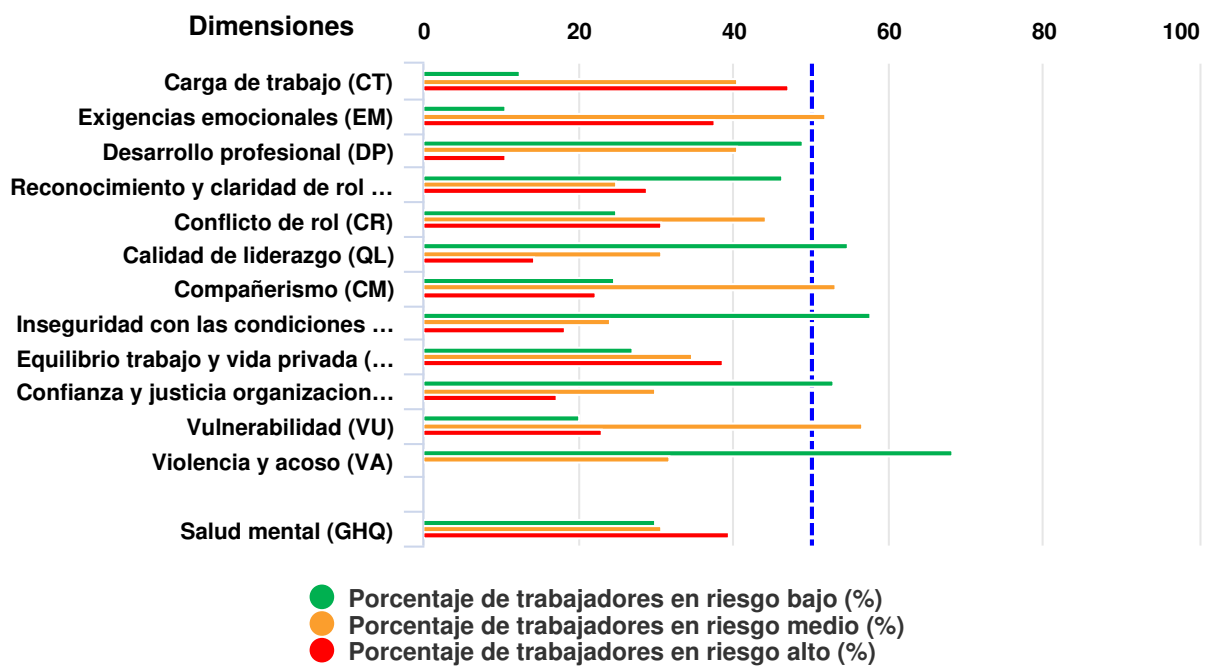
Highcharts.com

1 | Directores y gerentes - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

231 | Profesores de universidades y de la enseñanza superior - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com