

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:** 2023-09-25

**Empresa / Institución:** AUTOMATEC IMPORTACIONES

SPA

Matriz

**CUV:** 121139

**Responsable centro trabajo (CT):** jaime gonzalez bustos

**Unidad evaluada:** Centro de Trabajo

**Organismo Administrador:** ACHS

**Fecha de aplicación:** 14 de agosto de 2023 al 13 de septiembre de 2023

**RUT:** 76779540-8

**Nombre Centro de Trabajo (CT):** Casa

### 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
78	68	87%

## 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 **Casa Matriz**, las unidades son las que aparecen en el siguiente cuadro.

Unidades de análisis del CT Casa Matriz	Números de cuestionarios
<b>Unidades geográficas</b>	
SANTIAGO	52
REGIONES	16
<b>Ocupaciones</b>	
comercial	26
administrativos	15
logística	27
<b>Departamentos / unidades funcionales</b>	
automatec	68

## 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
<b>Género</b>		
Masculino	46	67.6%
Femenino	18	26.5%

Otro	0	0.0%
Prefiero no responder	4	5.9%
<b>Edad</b>		
Menor de 21 años	1	1.5%
De 21 a 25 años	8	11.8%
De 26 a 35 años	36	52.9%
De 36 a 45 años	12	17.6%
De 46 a 55 años	7	10.3%
Más de 55 años	4	5.9%

## TRABAJO Y EMPLEO ACTUAL

Vairable medida (código de pregunta - pregunta)	n	% sobre total cuestionarios
<b>TEA4. En su trabajo, ¿tiene que hacer teletrabajo? (trabajar desde su hogar utilizando algún dispositivo electrónico, como notebook o computador)</b>		
No	60	88.2%
Sí, pero la mayor parte de la semana hago trabajo presencial	8	11.8%
Sí, media jornada en teletrabajo, media jornada presencial	0	0.0%
Sí, la mayor parte de la semana hago teletrabajo	0	0.0%
Sí, la semana completa en teletrabajo	0	0.0%
<b>TEA5. Aproximadamente, ¿cuánto es su sueldo líquido mensual? (lo que usted recibe aplicados los descuentos de salud y pensión)</b>		
Menor o igual a \$140.000	0	0.0%
\$140.001 - \$280.000	1	1.5%
\$280.001 - \$550.000	20	29.4%
\$550.001 - \$830.000	28	41.2%
\$830.001 - \$1.100.000	4	5.9%
\$1.100.001 - \$1.400.000	4	5.9%
\$1.400.001 - \$2.000.000	7	10.3%

\$2.000.001 y más	4	5.9%
<b>TEA6. Su sueldo es:</b>		
Fijo	29	42.6%
Sueldo base más comisiones o variable	37	54.4%
Sólo variable	2	2.9%
<b>TEA7. En el último año, ¿ha tenido dos o más jefes(as) o supervisores(as) al mismo tiempo?</b>		
No	41	60.3%
Sí	27	39.7%
<b>TEA8. Su jornada de trabajo es:</b>		
Ordinaria completa	57	83.8%
Ordinaria parcial	0	0.0%
Exceptuado(a) de jornada (artículo 22)	9	13.2%
Otra	2	2.9%
<b>TEA9. Su horario de trabajo es:</b>		
Horario diurno (mañana y/o tarde)	68	100.0%
Turno fijo de noche	0	0.0%
Turnos rotatorios	0	0.0%
<b>TEA10. La distribución de su jornada de trabajo es:</b>		
De lunes a viernes	64	94.1%
De lunes a sábado	0	0.0%
Sólo fines de semana o festivos	0	0.0%
De lunes a viernes y a veces sábado, domingo y festivos.	3	4.4%
Otra	1	1.5%
<b>TEA11. Indique cuántas horas trabajó para la empresa o institución la semana pasada:</b>		
Mediana de horas trabajadas en el centro de trabajo	40	
<b>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.</b>		

La semana pasada trabajé 45 (44) horas o más	20	29.4%
Trabajo a tiempo parcial para esta empresa o institución	1	1.5%
Tengo una distribución irregular de mi jornada de trabajo (no siempre trabajo las mismas horas)	2	2.9%
Mi jornada es excepcional (ciclo 42 horas)	5	7.4%
He estado de vacaciones, enfermo o con permiso	2	2.9%
Otros motivos	38	55.9%

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

contrato indefinido o cargo de planta	63	92.6%
contrato temporal o cargo a contrata	4	5.9%
contrato por faenas o proyectos	0	0.0%
contrato por institución o empresa externa	0	0.0%

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

muy satisfecho(a)	11	16.2%
satisfecho(a)	36	52.9%
neutro	15	22.1%
insatisfecho(a)	6	8.8%
muy insatisfecho(a)	0	0.0%

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

contrato a honorarios	1	1.5%
estudiante en práctica	0	0.0%

### SALUD Y BIENESTAR

Vairable medida (código de pregunta - pregunta)	n	% sobre total cuestionarios
<b>DL1. En el último mes, ¿tuvo dolor en alguna parte del cuerpo?</b>		
Ninguno	17	25.0%
Muy poco	10	14.7%
Leve	16	23.5%

Moderado	21	30.9%
Severo	2	2.9%
Muy severo	2	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	34	50.0%
Un poco	19	27.9%
Moderadamente	10	14.7%
Bastante	3	4.4%
Mucho	2	2.9%

**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	61	89.7%
Sí	7	10.3%

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

No	58	85.3%
Sí	10	14.7%

## PARTE 2

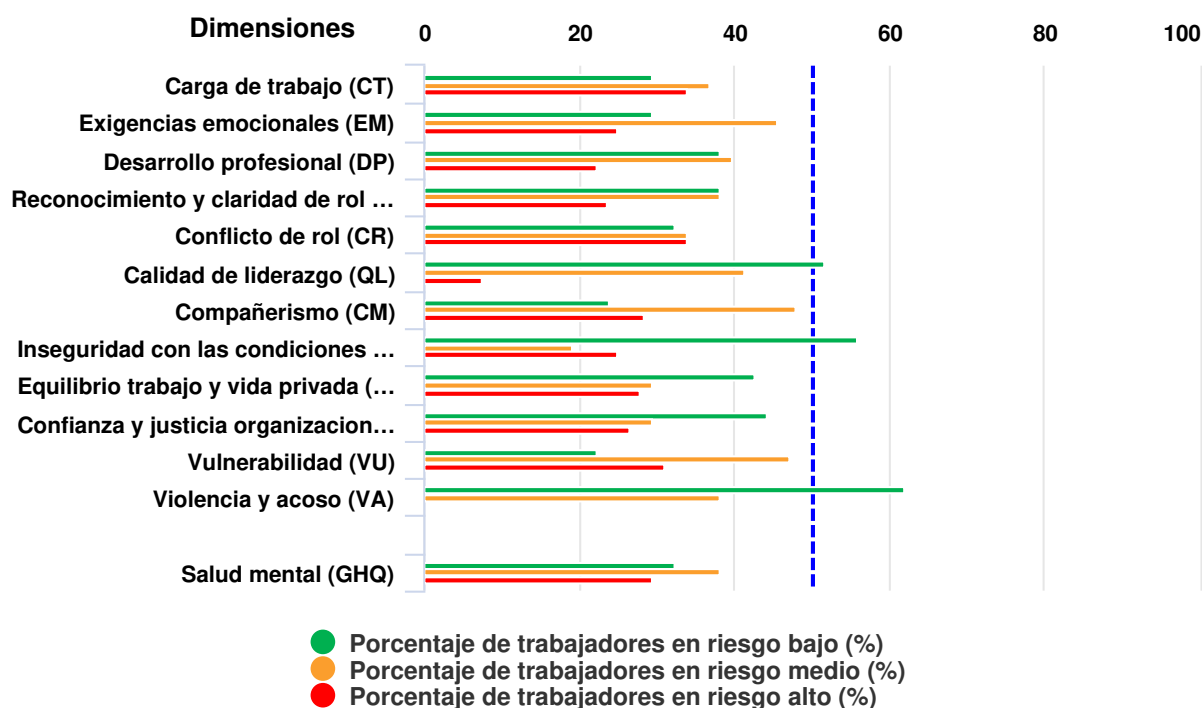
### Preguntas de riesgo psicosocial y salud mental

#### 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: **Calidad de liderazgo, Inseguridad con las condiciones de trabajo, Violencia y acoso**. Este centro de trabajo debería hacer el esfuerzo de potenciarla(s) porque es(son) su(s) factor(es) protector(es).

Ninguna de las dimensiones evaluadas sobrepasó el 50% de trabajadores en nivel de riesgo alto o medio.

Su organismo administrador puede recomendarle medidas para mejorar algunas 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).

Exigencias emocionales	45.6% en riesgo medio
Definición dimensión	
<p>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.</p>	
Posible origen del riesgo (analizar en conjunto con la columna siguiente)	
<p>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).</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	
Preguntas con puntajes de mayor riesgo para la dimensión (es útil para precisar el posible origen del riesgo)	
<p>Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?</p> <p>Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?</p>	
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	
<p>Rediseñar los procesos de trabajo en conjunto con los interesados.</p> <p>Capacitación periódica en el manejo de las emociones propias ante situaciones de exigencia emocional de los usuarios.</p> <p>Talleres de expresión o manejo emocional de manera periódica.</p> <p>Tiempos de descanso especiales para algunas tareas de alta exigencia emocional en particular y disposición de espacios adecuados para realizar estas pausas.</p> <p>Turnos rotatorios entre actividades de alto impacto emocional y otras de menor impacto. Los turnos deben conversarse y acordarse con los propios trabajadores/as.</p> <p>Distribuir de manera consensuada trabajadores/as sin experiencia junto a otros con mayor experiencia que puedan ejercer un rol de tutores.</p> <p>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.</p> <p>Instancias que deben contar con el apoyo técnico activo de los responsables de la gestión y desarrollo de las personas de la organización.</p> <p>Contar con una adecuada infraestructura física que le permita al trabajador/a enfrentar de manera segura y</p>	



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.

## Calidad de liderazgo

41.2% en riesgo medio

### Definición dimensión

Es la forma en que se expresa el mando de una jefatura sobre nosotros. Incluye la capacidad de la jefatura de planificar el trabajo, resolver conflictos y colaborar para que los trabajadores/as subordinados puedan llegar a completar su tarea.

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

Jefes con escaso liderazgo (no motivan al personal), liderazgos extremadamente autoritarios o desapegados ("dejar hacer"), escasa planificación del trabajo (se trabaja "al día"), favoritismo, mala comunicación de los jefes con sus equipos.

Trato irrespetuoso hacia los subordinados, hacer exigencias perentorias sin considerar aspectos personales de los subordinados.

Dar órdenes complejas con escasa jerarquización de los objetivos.

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

Su superior inmediato, ¿planifica bien el trabajo?

Su superior inmediato, ¿resuelve bien los conflictos?

### 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

Jefes y autoridades están presentes en la actividad cotidiana del centro de trabajo. Ejemplo: política de "puertas abiertas" de la jefatura, visitas periódicas a los trabajadores/as en sus áreas de trabajo.

La empresa / institución (a través de la más alta autoridad) expone públicamente su compromiso con el bienestar de quienes son parte de la organización.

Implementar indicadores de evaluación para jefaturas no sólo de nivel cuantitativo y enfocado a metas de cumplimiento administrativo/productivo sino también incluir indicadores orientados a habilidades de liderazgo, resolución de conflictos, ausentismo, accidentabilidad, etc.

## Compañerismo

47.8% 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?

En su trabajo, ¿usted siente que forma parte de un equipo?

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

47.1% 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?

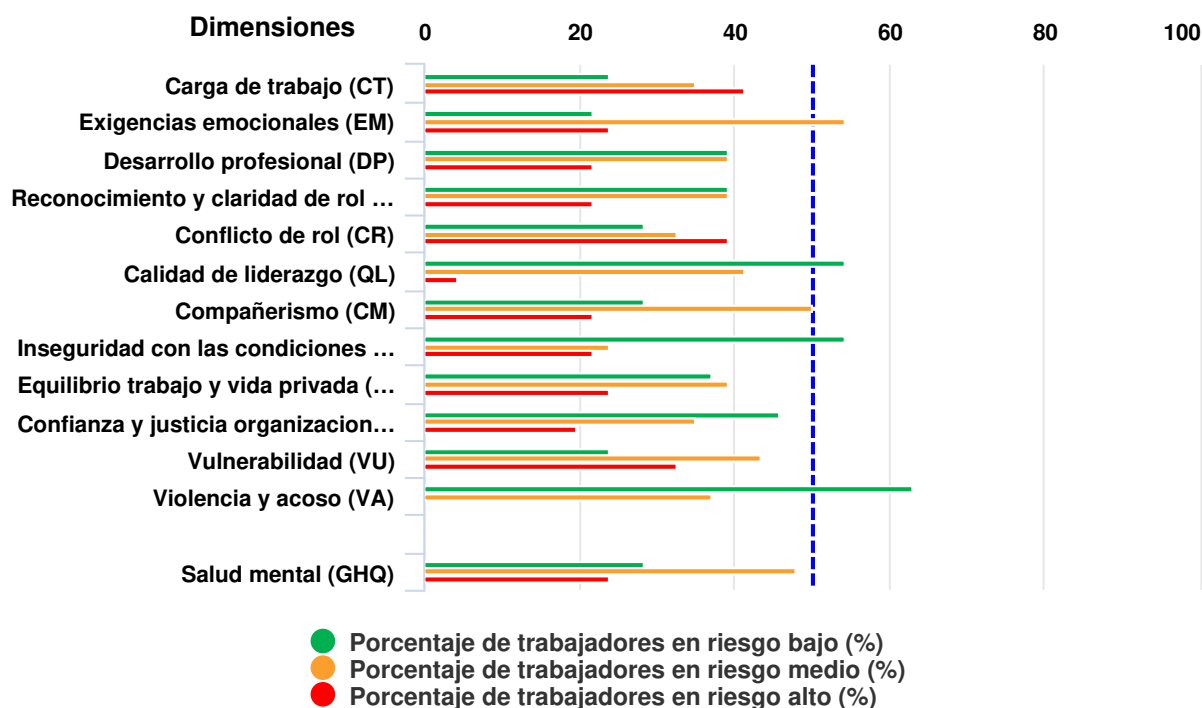
¿Lo(la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?

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.

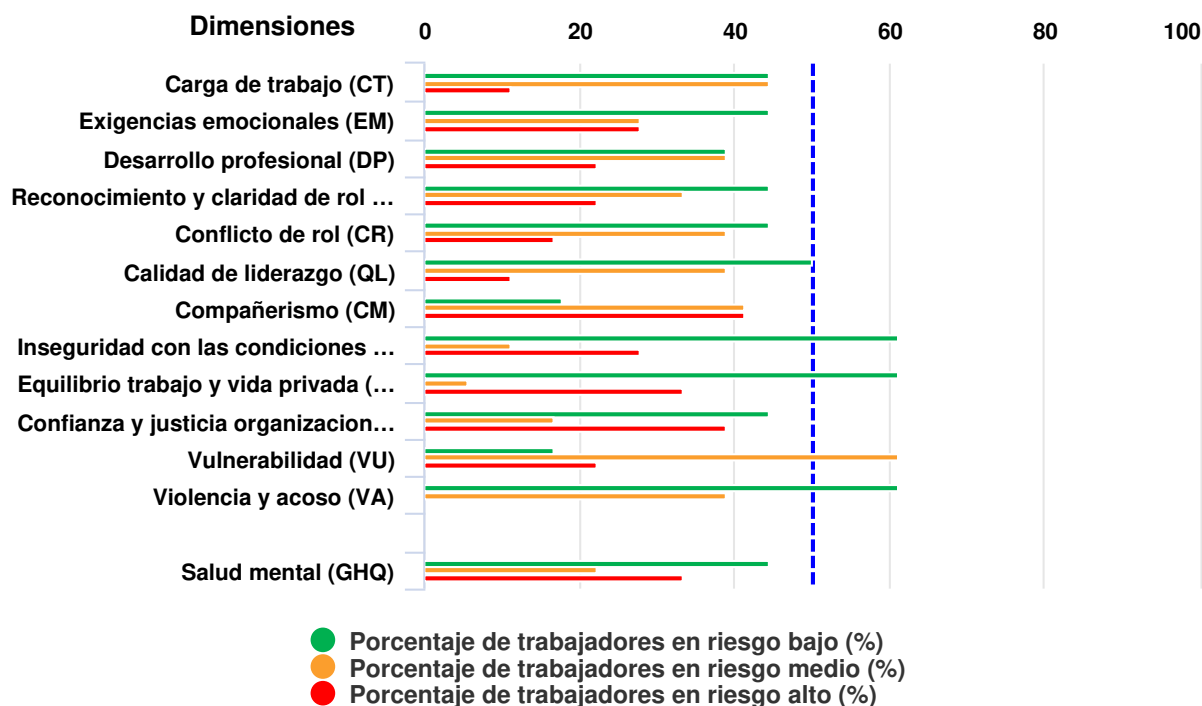
## II. Resultados por género

### Resultados para género Masculino - Nivel de Riesgo Bajo



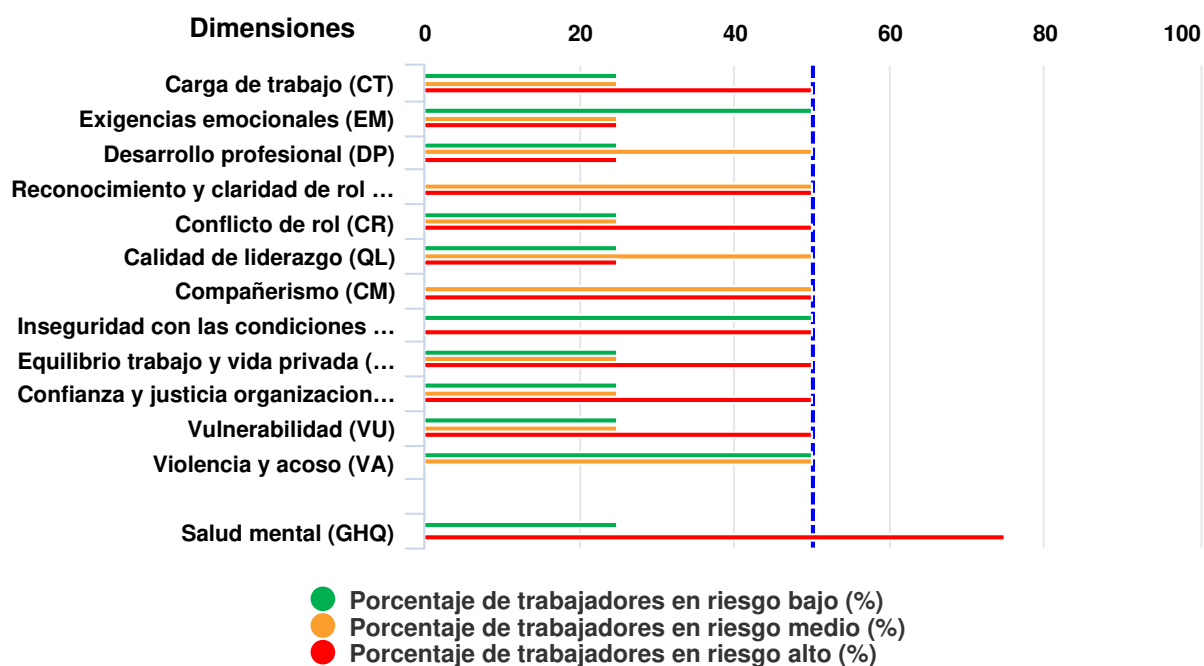
Highcharts.com

### Resultados para género Femenino - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

## Resultados para género Prefiero no responder - Nivel de Riesgo Alto



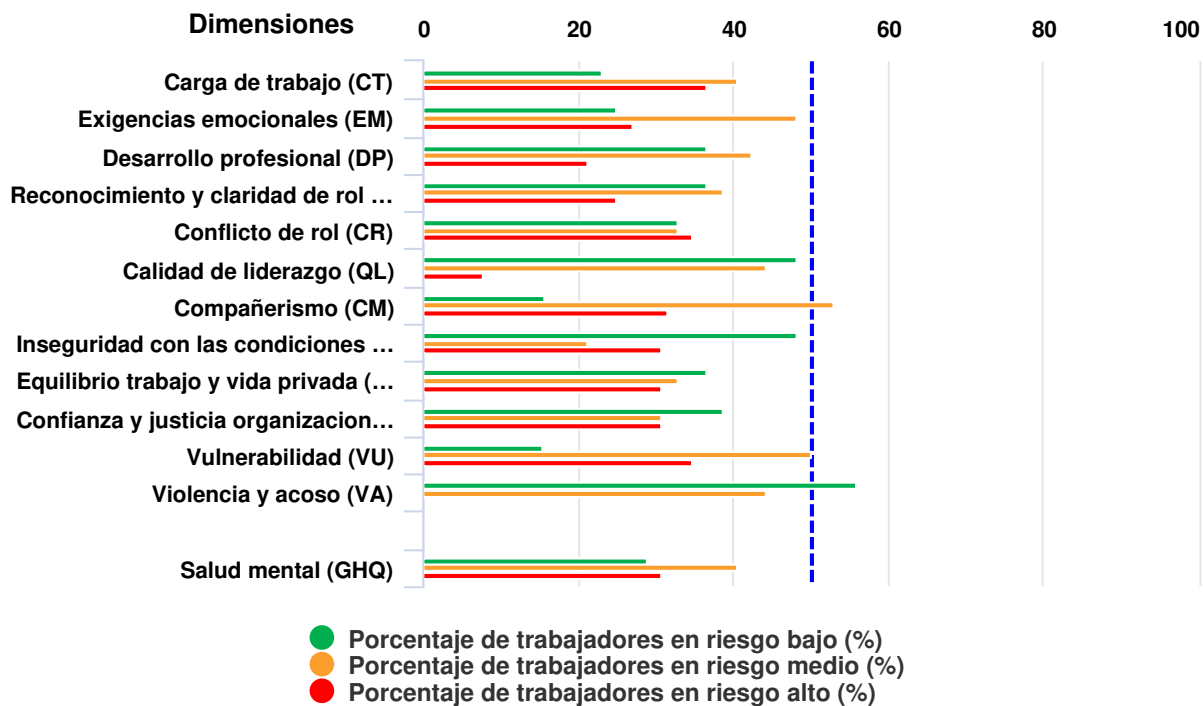
Highcharts.com

### III. Resultados por unidades de análisis

Los resultados de las preguntas por Departamentos son idénticos a los resultados generales del Centro de Trabajo.

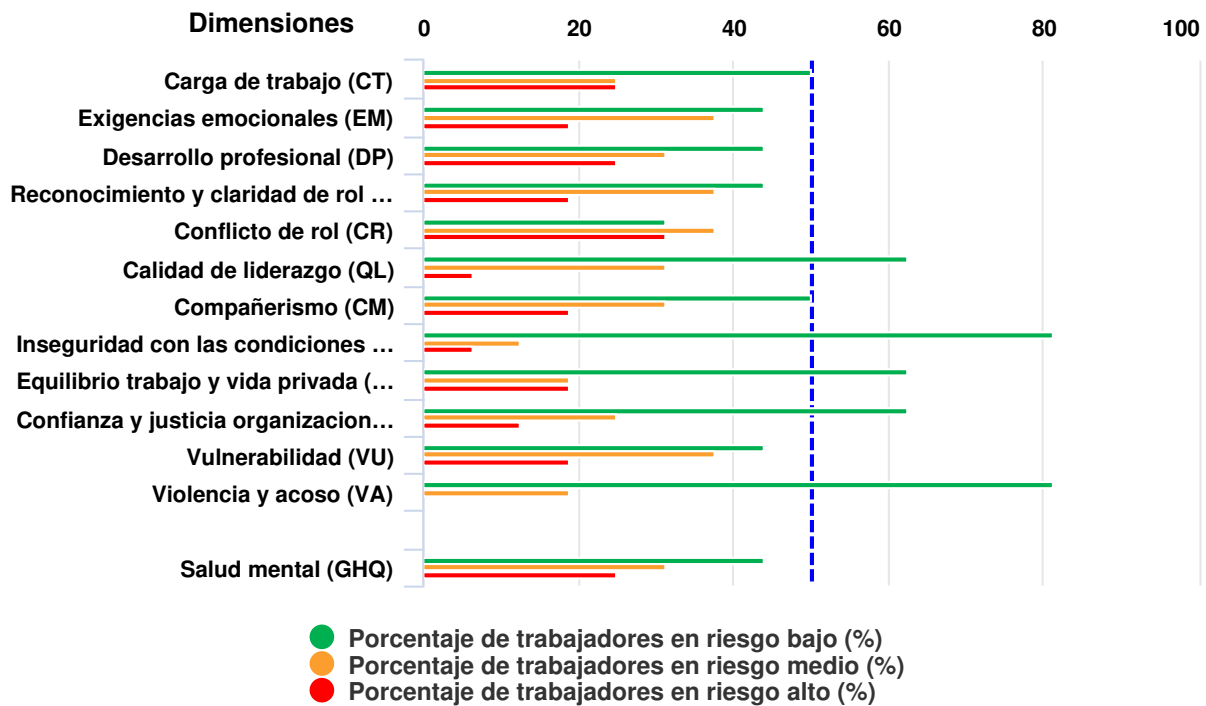
#### Unidades geográficas (TE1)

#### SANTIAGO - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

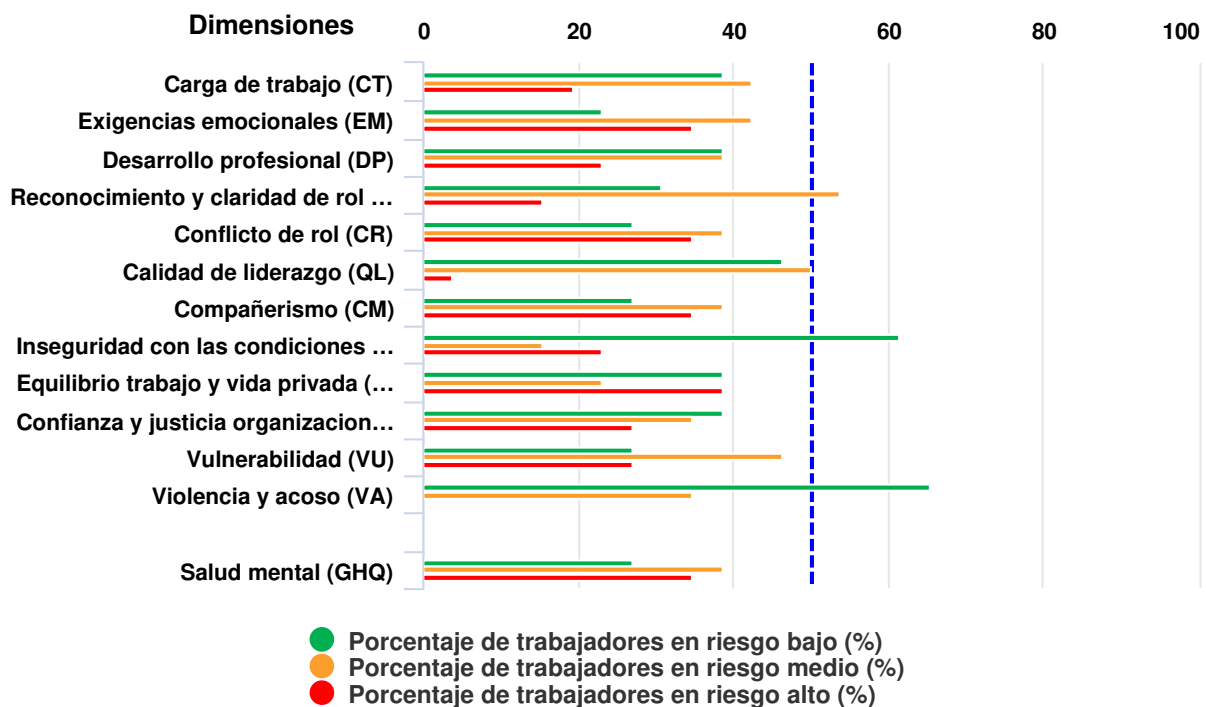
## REGIONES - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

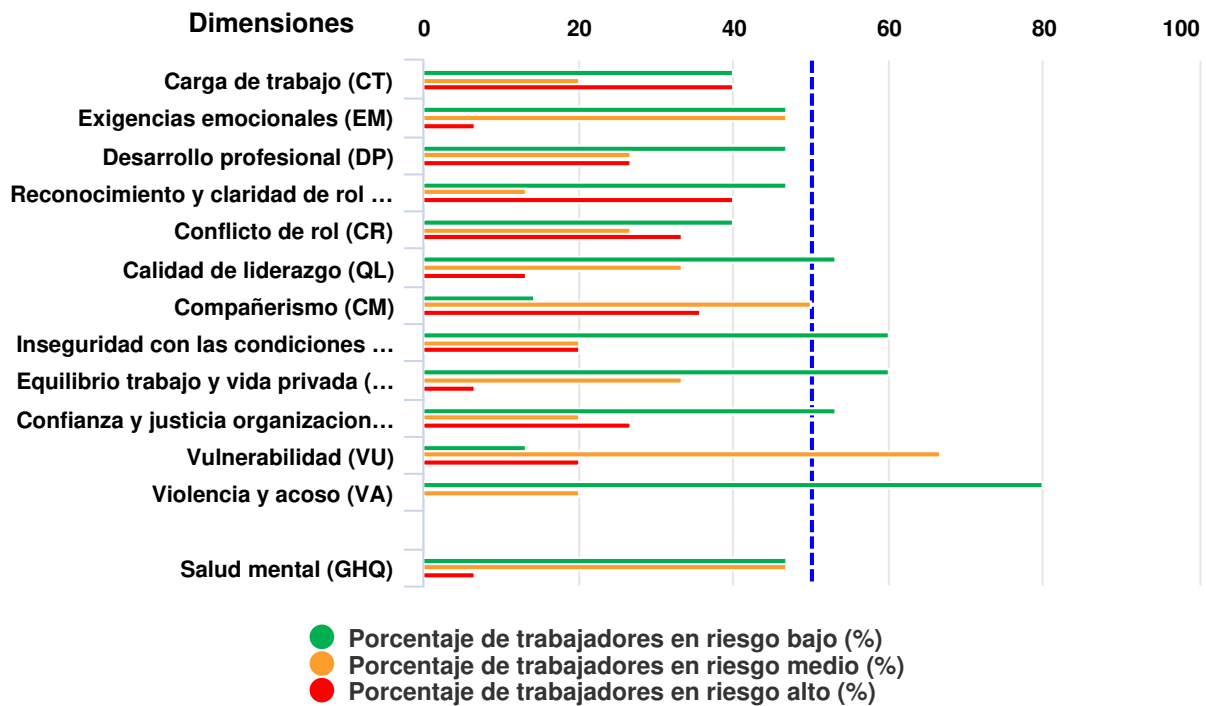
## Unidades ocupación (TE3)

### comercial - Nivel de Riesgo Bajo



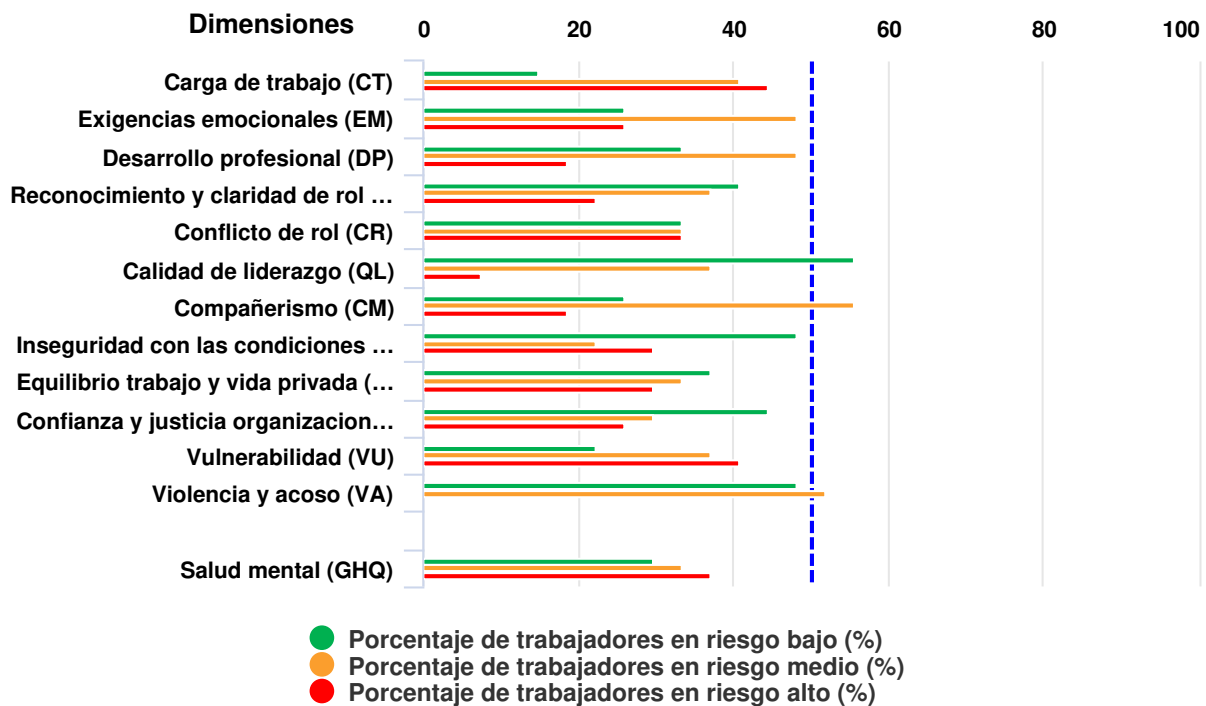
Highcharts.com

## administrativos - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

## logistica - Nivel de Riesgo Bajo



Highcharts.com

