



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

**PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL, LABORAL Y LA VIOLENCIA EN EL TRABAJO**



I. ANTECEDENTES GENERALES

1. INTRODUCCIÓN

Considerando lo dispuesto en la Ley N°21.643, la Universidad del Bio Bio ha elaborado el presente protocolo con las acciones dirigidas a prevenir el acoso sexual, laboral y la violencia en el trabajo, teniendo presente la Constitución Política de la República de Chile, que en su artículo 19, N°1 establece el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de las personas, y lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, que señala que “Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato libre de violencia, compatible con la dignidad de la persona y con perspectiva de género, lo que, para efectos de este Código, implica la adopción de medidas tendientes a promover la igualdad y a erradicar la discriminación basada en dicho motivo”, siendo contrarias a ello las conductas de acoso sexual, acoso laboral y la violencia en el trabajo ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

2. OBJETIVO

El objetivo de este protocolo es fortalecer entornos laborales seguros y libres de violencia, donde se potencie el buen trato, se promueva la igualdad con perspectiva de género y se prevengan las situaciones constitutivas de acoso sexual, laboral y de violencia en el trabajo, las que se generan por la ausencia o deficiencia de la gestión de los riesgos psicosociales en la organización, así como en la mantención de conductas inadecuadas o prohibidas en el lugar de trabajo, asumiendo la entidad empleadora su responsabilidad en la erradicación de conductas contrarias a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Además, tanto el empleador como los trabajadores se comprometen, participativamente, a identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo. En el caso del empleador, a incorporarlos a su matriz de riesgos, evaluarlos, monitorearlos, mitigarlos o corregirlos constantemente, según corresponda a los resultados de su seguimiento. En el caso de los trabajadores, a apoyar al empleador en la identificación de aquellos riesgos que detecte en su actividad, sin perjuicio de su principal responsabilidad como garante de la salud y seguridad de los trabajadores conforme a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo.



3. ALCANCE

Este Protocolo se aplicará a todos los funcionarios de la UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO, en su calidad de contrata y/o planta, que desarrollan sus labores en los distintos CENTROS DE TRABAJOS, siendo estos:

1. Universidad del Bío Bío, Sede Concepción
2. Universidad del Bío Bío, Sede Chillán, compuesta por Campus Fernando May y Campus La Castilla
3. Instalaciones Satélites

Los encargados de cada uno de los centros de trabajo para fines que indica protocolo CEAL SM (cuestionario de evaluación de ambiente laboral y salud mental) son:

- Campus Fernando May, Encargado de Prevención de Riesgos, sede Chillan
- Campus La Castilla, Coordinador área prevención de riesgos
- Sede Concepción, Encargado de Prevención de Riesgos, Sede Concepción

Para efectos de este protocolo es responsabilidad del director(a) de recursos humanos de la universidad del Bio Bio, así también de la aplicación y ejecución de este.

Además, se aplicará, cuando corresponda, con quienes se relacionan en distintos ámbitos laborales como comunidades educativas y usuarios que acudan a nuestras dependencias, incluido proveedores y acreedores.

4. DEFINICIONES

A continuación, se describen algunas de las conductas relevantes para efectos del presente protocolo, que deben ser prevenidas o controladas:

- **ACOSO SEXUAL:** Es aquella conducta en que una persona realiza, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). El acoso sexual implica insinuaciones sexuales no deseadas, solicitudes de favores sexuales u otra conductas verbales, no verbales o físicas de naturaleza sexual, tales como comentarios sexuales, acercamientos físicos, caricias, abrazos, besos o intentos de realizarlas. La característica esencial del acoso sexual es que no es deseado ni aceptado por quien lo recibe. Por ejemplo, considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:



-
- Enviar mensajes o imágenes sexualmente explícitos o participar en acoso o coerción sexualizada a través de plataformas digitales sin el consentimiento del destinatario.
 - Ofrecer recompensas o beneficios a cambio de favores sexuales o amenazar con consecuencias negativas ante la negación.
 - Presionar a alguien para que realice una actividad sexual en contra de su voluntad mediante amenazas, manipulación u otros medios.
 - Contacto o comportamiento sexual no deseado o no consensuado. Incluye contacto físico, roce contra alguien, pellizcos, besos deliberados no deseados.
 - En general, cualquier requerimiento de carácter sexual no consentido por la persona que los recibe.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso sexual.

- **ACOSO LABORAL:** Toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo).

El acoso laboral, además de la agresión física, incluye el acoso psicológico, abuso emocional o mental, por cualquier medio, amenace o no la situación laboral. Ejemplos de acoso psicológico, abuso emocional o mental: considerando el contexto y caso concreto en el que se presente:

- Juzgar el desempeño de un trabajador de manera ofensiva.
- Aislamiento, cortar o restringir el contacto de una persona con otras, privándola de redes de apoyo social; ser aislado, apartado, excluido, rechazado, ignorado, menospreciado, ya sea por orden de un jefe o por iniciativa de los compañeros de trabajo.
- El uso de nombres ofensivos para inducir el rechazo o condena de la persona o Usar lenguaje despectivo o insultante para menospreciar o degradar a alguien.
- Hacer comentarios despectivos sobre la apariencia, inteligencia, habilidades, competencia profesional o valor de una persona.



-
- Obligar a un/a trabajador/a a permanecer sin tareas que realizar u obligarle a realizar tareas que nada tienen que ver con su perfil profesional con el objetivo de denigrarlo o menospreciar.
 - Expresar intenciones de dañar o intimidar a alguien verbalmente.
 - Enviar mensajes amenazantes, abusivos o despectivos por correo electrónico, redes sociales o mensajes de texto.
 - Hacer comentarios despreciativos de otros referidos a cualquier característica personal, como género, etnia, origen social, vestimenta, o características corporales.
 - En general, cualquier agresión u hostigamiento que tenga como resultado el menoscabo, maltrato o humillación, o que amenace o perjudique la situación laboral o situación de empleo.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como acoso laboral.

- **VIOLENCIA EN EL TRABAJO EJERCIDAS POR TERCEROS AJENOS A LA RELACIÓN LABORAL:**

Son aquellas conductas que afecten a las trabajadoras y a los trabajadores, con ocasión de la prestación de servicios, por parte de usuarios, comunidad educativa, proveedores, visitas, entre otros (artículo 2° inciso segundo del Código del Trabajo). Algunos ejemplos:

- Gritos o amenazas.
- Uso de garabatos o palabras ofensivas.
- Golpes, zamarreos, puñetazos, patadas o bofetadas.
- Conductas que amenacen o resulte en lesiones físicas, daños materiales en los entornos laborales utilizados por las personas trabajadores o su potencial muerte.
- Robo o asaltos en el lugar de trabajo.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como violencia en el trabajo.

- **COMPORTAMIENTOS INCÍVICOS:** El incivismo abarca comportamientos descorteses o groseros que carecen de una clara intención de dañar, pero que entran en conflicto con los estándares de respeto mutuo. A menudo surge del descuido de las normas sociales. Sin directrices claras, el comportamiento descortés puede perpetuarse y generar situaciones de hostilidad o violencia necesarias de erradicar de



los espacios de trabajo. Al abordar los comportamientos incívicos de manera proactiva, las organizaciones pueden mitigar su propagación y evitar que evolucione hacia transgresiones más graves.

Para enfrentar eventuales comportamientos incívicos en el marco de las relaciones laborales se debe:

- Usar un tono de voz apropiado y carente de agresividad cuando se habla.
- Evitar gestos físicos no verbales hostiles y discriminatorios propendiendo a una actuación amable en el entorno laboral.
- El respeto a los espacios personales del resto de las personas trabajadoras propendiendo a consultar, en caso de dudas, sobre el uso de herramientas, materiales u otros implementos ajenos.
- Mantener especial reserva de aquella información que se ha proporcionado en el contexto personal por otra persona del trabajo, en la medida que dicha situación no constituya delito o encubra una situación potencial de acoso laboral o sexual.

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como comportamientos incívicos.

- **SEXISMO:** Es cualquier expresión (un acto, una palabra, una imagen, un gesto) basada en la idea de que algunas personas son inferiores por razón de su sexo o género.

El sexismo puede ser consciente y expresarse de manera hostil. El sexismo hostil defiende los prejuicios de género tradicionales y castiga a quienes desafían el estereotipo de género, los que en determinados contextos podrían dar lugar a conductas constitutivas de acoso.

- Comentarios denigrantes para las mujeres o diversidades basados en dicha condición.
- Humor y chistes sexistas o discriminatorios hacia la mujer o diversidades basados en dicha condición.
- Comentarios sobre fenómenos fisiológicos de una mujer o diversidades.
- Silenciamiento o ninguneo basado en el sexo o género.



El sexismo inconsciente o benévolo hacia las mujeres son conductas que deben propender a erradicarse de los espacios de trabajo en tanto, no buscando generar un daño, perpetúan una cultura laboral con violencia silenciosa o tolerada. Ejemplos, considerando el contexto y el caso concreto que se presente, son:

- Darle a una mujer una explicación no solicitada cuando ella es experta en el tema. Lo denominado en la literatura sociológica como “mansplaining”,
- Interrumpir bruscamente a una mujer mientras habla y sin esperar que ella termine, lo denominado en literatura sociológica como “maninterrupting”.
- Todas las conductas paternalistas desde los hombres hacia las mujeres que constituyan sexismo benévolo. Estas conductas asumen que las mujeres son menos competentes e incapaces de tomar sus propias decisiones, lo denominado en la literatura sociológica “sexismo benevolente”

Es importante señalar que las conductas mencionadas son a modo de ejemplo y no constituyen una lista exhaustiva ni excluyente de las acciones que pueden considerarse como sexismo.

Se debe tener presente que existen conductas que, en general, no son consideradas acoso y violencia, y tampoco son comportamientos incívicos, o sexismo inconsciente. Entre ellas, debiendo considerar siempre el contexto y cada caso en particular, es posible advertir conductas relativas a los comentarios y consejos legítimos referidos a las asignaciones de trabajo, incluidos las evaluaciones propias sobre el desempeño laboral o la conducta relacionada con el trabajo, la implementación de la política de la organización o las medidas disciplinarias impuestas, asignar y programar cargas de trabajo, cambiar las asignaciones de trabajo y las funciones del puesto, informar a un trabajador sobre su desempeño laboral insatisfactorio y aplicar medidas disciplinarias, informar a un trabajador sobre un comportamiento inadecuado, aplicar cambios organizativos o reestructuraciones, cualquier otro ejercicio razonable y legal de una función de gestión, en la medida que exista respeto de los derechos fundamentales del trabajador o trabajadora y que no sea utilizado subrepticamente como mecanismos de hostigamiento y agresión hacia una persona en específico.



5. PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, LABORAL Y VIOLENCIA EN EL TRABAJO

Universidad del Bio Bio dará pleno cumplimiento a los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, que sean pertinentes, aprobada a través del D.S. N° 2, de 2024, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y los principios para una gestión preventiva en materia de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, en la forma en que están desarrollados en la circular sobre esta materia de la Superintendencia de Seguridad Social, específicamente el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N°16.744.

6. DERECHOS Y DEBERES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

a) Personas trabajadoras:

- Derecho para trabajar en un ambiente laboral libre de acoso y violencia.
- Tratar a todos con respeto y no cometer ningún acto de acoso y violencia.
- Cumplir con la normativa de seguridad y la salud en el trabajo.
- Derecho a denunciar las conductas de acoso y violencia al personal designado para ello.
- Cooperar en la investigación de casos de acoso o violencia cuando le sea requerido y mantener confidencialidad de la información.
- Derecho a ser informadas sobre el protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia con el que cuenta la entidad empleadora, y de los monitoreos y resultados de la evaluaciones y medidas que se realizan constantemente para su cumplimiento.

b) Empleador:

- Generar medidas preventivas para evitar la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso por razón de género, mediante la gestión de los riesgos y la información y capacitación de las personas trabajadoras.
- Informar sobre los mecanismos para las denuncias de acoso y violencia y la orientación de las personas denunciantes.
- Asegurar la estricta confidencialidad de las denuncias y su investigación.



- Asegurar que el denunciante, la víctima o los testigos no sean revictimizados y estén protegidos contra represalias o Adopción de las medidas que resulten de la investigación del acoso o la violencia.
- Monitorear y cumplimiento del Protocolo de Prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, incorporación de las mejoras que sean pertinentes como resultado de las evaluaciones y mediciones constantes en los lugares de trabajo.

7. ORGANIZACIÓN PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO

En la identificación de los riesgos y el diseño de las medidas para la prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo, participaran en conjunto con la Universidad del Bio Bio, para cada uno de sus centros de trabajo y de la Dirección de Recursos Humanos, los respectivos Comités de Aplicación del protocolo psicosocial CEALSM/SUSESO y los Comité Paritarios respectivos.

Es responsabilidad de la Universidad del Bio Bio la implementación de medidas, la supervisión de su cumplimiento y la comunicación con cualquier organismo fiscalizador con competencias sobre la materia. Para estos fines, la Universidad del Bio Bio, ha designado a la Dirección de Recursos Humanos para la organización a cargo de estas actividades, quienes estarán capacitados en estas materias. Para estos fines, Universidad del Bío Bío ha designado a Directora de Recursos Humanos, Srta. Maricela Fonseca Fuentes, quien se encuentra debidamente capacitada he instruida en estas materias.

- Correo Electrónico: canaldenuncia@ubiobio.cl
- Fono Anexo UBB: +56(41)311 1230 - +56 (42) 246 3395

En el caso que un trabajador/a, en el contexto de una denuncia de la Ley Karin, acuda de manera presencial o virtual a realizar una denuncia a la Universidad por no cumplimiento de medidas, sanciones u otra acción asociada al procedimiento de investigación estas deberán ser ingresadas ante la Dirección de Recursos Humanos, de la Universidad, a través de correo electrónico canaldenuncia@ubiobio.cl además de las otras instancias legales que disponga la normativa.



Se capacitará a los trabajadores sobre el o los riesgos identificados y las medidas preventivas mediante reuniones informativas, capsulas visuales, difusión de fichas preventivas, siendo responsable de esta actividad el departamento de prevención de riesgos, los Comités paritarios, Comités de aplicación o los trabajadores designados cuando aplique respectivamente.

Las personas trabajadoras podrán manifestar sus dudas e inquietudes referente a lo indicado en el protocolo a la Directora de Recursos Humanos, Srta. Marisela Fonseca Fuentes.

La persona a cargo de la recepción de las denuncias de acoso sexual, laboral o violencia en el trabajo y de orientar a los o las denunciante es la Directora de Recursos Humanos, Srta. Marisela Fonseca Fuentes, a través del correo electrónico canaldenuncia@ubiobio.cl.

En la confección de este protocolo participaron las siguientes personas:

NOMBRE DEL PARTICIPANTE	CARGO	CORREO ELECTRÓNICO
Marisela Fonseca Fuentes	Directora de Recursos Humanos	mfonseca@ubiobio.cl
César Sandoval González	Coordinador Área de Prevención de Riesgos	cesandoval@ubiobio.cl
José Antonio Velozo Varela	Experto en Prevención de Riesgos	jvelozo@ubiobio.cl
Victor Roudergue	Psicólogo Organizacional	vroudergue@ubiobio.cl
Angelo Fabian Belmar Quezada	Psicólogo Organizacional	abelmar@ubiobio.cl
Christian Araneda Ormeño	Experto en Prevención de Riesgos	charaneda@ubiobio.cl
Ingrid Ivon Navarro Navarro	Jefa Del Departamento De Personal Chillán	ingrid@ubiobio.cl
Elena Geraldine Cannobbio Beltrán	Coordinadora Departamento De Personal Concepción	ecannobbio@ubiobio.cl
René Cisterna Gómez	Asesor Mutual	rcisterna@mutual.cl
Estefanía Riquelme Castro	Asesor Mutual	eriquelmec@mutual.cl



II. GESTIÓN PREVENTIVA

La prevención del acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo contempla la gestión de los factores de riesgo psicosociales, y la identificación y eliminación de los comportamientos incívicos y sexistas. Muchos de los factores de riesgo psicosocial, como la sobrecarga de trabajo, el escaso reconocimiento del esfuerzo realizado, la justicia organizacional, la vulnerabilidad y otros factores similares, cuando son mal gestionados suelen ser el antecedente más directo de las conductas de acoso y violencia en el trabajo. Pero también los comportamientos incívicos y sexistas pueden ser el comienzo de una escalada de conductas que terminan en violencia y acoso, sobre todo el acoso y la violencia por razones de género.

Universidad del Bio Bio se compromete en este protocolo de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo a la mejora continua que permita identificar y gestionar los riesgos psicosociales de las respectivas matrices de riesgos.

Universidad del Bio Bio elaborará, en forma participativa, las matrices de riesgos donde se identifiquen y gestionen los peligros y riesgos relacionados a aspectos psicosociales junto con acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará de forma periódica.

Universidad del Bio Bio elaborará, en forma participativa, la política preventiva del acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará cada dos años.

Esta política contendrá la declaración de que el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el trabajo son conductas intolerables, no permitidas en la organización, debiendo las relaciones interpersonales basarse siempre en el buen trato y el respeto hacia todos sus integrantes.

La política se dará a conocer a los trabajadores(as), mediante los canales de difusión establecidos por la Universidad del Bio Bio.



1. IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO

Universidad del Bio Bio elaborará, en forma participativa, las matrices de riesgos donde se identifiquen y gestionen los peligros y riesgos relacionados a aspectos psicosociales junto con acoso laboral, el acoso sexual y la violencia en el lugar de trabajo, y la revisará de forma periódica.

Se identificarán las situaciones y conductas que pueden dar origen al acoso laboral relacionadas con las características organizacionales y la presencia de factores de riesgos psicosociales laborales, así como la existencia de conductas inciviles o sexistas, de acoso sexual o violencia en el trabajo, a lo menos cada dos años. Para ello, se analizarán los resultados de la aplicación del cuestionario CEAL- SM, así como, el número de licencias médicas, de denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; las solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas durante el periodo de evaluación.

La identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD Y COMITÉS DE APLICACIÓN CUESTIONARIO CEAL – SM.



INTEGRANTES DE LOS COMITÉS DE APLICACIÓN CEAL - SM:

**SEDE CHILLÁN
CAMPUS FERNANDO MAY**

DESIGNADOS DEL EMPLEADOR	
Marisela Fonseca Fuentes	Directora de Recursos Humanos
Íngrid Navarro Navarro	Jefa Departamento de Personal
José Antonio Velozo Varela	Experto en Prevención de Riesgos
Victor Roudergue Zúñiga	Psicólogo Dirección Recursos Humanos
DESIGNADOS DE LOS TRABAJDORES	
Luis Moreno Osorio	Asociación Funcionarios Académicos
David Sepúlveda Riquelme	Asociación de Funcionarios No Académicos
Loreto Jorquera Toro	Circulo de Secretarias
Monica Marilicán Harros	Comité Paritario Higiene y Seguridad

CAMPUS LA CASTILLA

DESIGNADOS DEL EMPLEADOR	
Marisela Fonseca Fuentes	Directora de Recursos Humanos
Íngrid Navarro Navarro	Jefa Departamento de Personal
José Antonio Velozo Varela	Experto en Prevención de Riesgos
Victor Roudergue Zúñiga	Psicólogo Dirección Recursos Humanos
DESIGNADOS DE LOS TRABAJDORES	
Miguel Friz Carrillo	Asociación Funcionarios Académicos
Felipe Campos Gayoso	Asociación de Funcionarios No Académicos
Suyim Jaque Manriquez	Circulo de Secretarias
Sylvia Barrales Leiva	Comité Paritario Higiene y Seguridad



SEDE CONCEPCIÓN

DESIGNADOS DEL EMPLEADOR	
Marisela Fonseca Fuentes	Directora de Recursos Humanos
Íngrid Navarro Navarro	Jefa Departamento de Personal
José Antonio Velozo Varela	Experto en Prevención de Riesgos
Victor Roudergue Zúñiga	Psicólogo Dirección Recursos Humanos
DESIGNADOS DE LOS TRABAJDORES	
Miguel Friz Carrillo	Asociación Funcionarios Académicos
Felipe Campos Gayoso	Asociación de Funcionarios No Académicos
Suyim Jaque Manriquez	Circulo de Secretarias
Sylvia Barrales Leiva	Comité Paritario Higiene y Seguridad

INTEGRANTES DE LOS COMITÉS PARITARIOS HIGIENE Y SEGURIDAD:

**SEDE CHILLÁN
CAMPUS FERNANDO MAY**

DESIGNADOS DEL EMPLEADOR	
TITULARES	SUPLENTES
Cristian Landeros Navarrete	Ronald Lagos Ruiz
María Irene Loyola Garrido	Erica Concha Gómez
Francisco Valenzuela	Katherine Suárez Soto
DESIGNADOS DE LOS TRABAJDORES	
María Consuelo Toro	Flor Deidamia Rivas Araneda
Arlette Constella Arellano	Fabiola Rosanna Cerda Leal
Johana Leticia Torres Vasquez	Alen Daniel Alegría Vásquez



**SEDE CHILLÁN
CAMPUS LA CASTILLA**

DESIGNADOS DEL EMPLEADOR	
TITULARES	SUPLENTES
Cristian Giovanni Sepúlveda Caro	José Miguel Jimenez Canales
Marcia Mey Bette Inostroza Valdebenito	Lorena Bernarda Orellana Pereira
Carolina Alejandra Soto Muñoz	José Miguel Toledo
DESIGNADOS DE LOS TRABAJDORES	
Sylvia Teresa Barrales Leiva	Carmen Eugenia Villegas Abarca
Gabriela del Pilar Maureira Muñoz	Gustavo Patricio de la Fuente Ortiz
Patricia Alejandra Becerra Aguayo	María Loreto Valenzuela Hernández

SEDE CONCEPCIÓN

DESIGNADOS DEL EMPLEADOR	
TITULARES	SUPLENTES
Elena Geraldine Cannobbio Beltrán	Milton Edgardo Fierro Uribe
Héctor Manuel Cortez González	Yuri Aladino Caurapan Salamanca
Víctor Gonzalo Troncoso Herrera	Gonzalo Enrique Díaz Larenas
DESIGNADOS DE LOS TRABAJDORES	
Angeline Andrea Córdova Yáñez	Sergio Ernesto Carrasco Pincheira
Alejandro Andrés Riquelme Concha	Víctor Gonzalo Ulloa Freire
María José Muñoz Flores	Edison Manuel Bernal Martínez



Inicialmente se trabajará con una caracterización genérica de las áreas de trabajo cumpliendo los principios de este protocolo, posteriormente la identificación y evaluación de los riesgos se realizará con perspectiva de género y con la participación de los trabajadores y trabajadoras, comités paritarios de higiene y seguridad, comités de aplicación CEAL/SM.

**SEDE CHILLÁN
CAMPUS FERNANDO MAY**

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)	Riesgo Alto	46.7%
Exigencias Emocionales	Riesgo Alto	45.6%
Equilibrio Trabajo Vida Privada	Riesgo Alto	43.2%
Desarrollo Profesional	Riesgo Medio	43.2%
Compañerismo	Riesgo Medio	40.8%
Vulnerabilidad	Riesgo Medio	50.9%
Violencia y Acoso	Riesgo Medio	40.2%

**SEDE CHILLÁN
CAMPUS LA CASTILLA**

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)	Riesgo Alto	49.5%
Exigencias Emocionales	Riesgo Alto	54.1%
Equilibrio Trabajo Vida Privada	Riesgo Alto	45.9%
Confianza y Justicia	Riesgo Alto	47.7%
Compañerismo	Riesgo Alto	48.6%
Desarrollo Profesional	Riesgo Medio	47.7%
Conflicto de Rol	Riesgo Medio	40.4%
Vulnerabilidad	Riesgo Medio	51.4%
Violencia y Acoso	Riesgo Medio	49.5%



SEDE CONCEPCIÓN

IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO	NIVEL DE RIESGO	PORCENTAJE DE RIESGO
Carga de trabajo (sobrecarga)	Riesgo Alto	50.3%
Exigencias Emocionales	Riesgo Medio	53.5%
Desarrollo Profesional	Riesgo Medio	47.4%
Conflicto de Rol	Riesgo Medio	47.4%
Conflicto de Rol	Riesgo Medio	40.3%
Compañerismo	Riesgo Medio	42.7%
Conflicto de Rol	Riesgo Medio	40.4%
Vulnerabilidad	Riesgo Medio	44.9%
Violencia y Acoso	Riesgo Medio	41.8%

2. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN

En base al diagnóstico realizado y la evaluación de riesgos, se programarán e implementarán acciones o actividades dirigidas a eliminar las conductas que puedan generar acoso laboral o sexual. Asimismo, se adoptarán medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral.

- En las medidas para la prevención del acoso laboral, se tendrán presentes aquellas definidas en el marco de la evaluación de riesgo psicosocial del trabajo. Es decir, si en la aplicación del cuestionario CEAL/SM se identifican algunas de las dimensiones que se relacionan con la posibilidad de desencadenar situaciones de acoso laboral (problemas en la definición de rol, sobrecarga cuantitativa, estilos de liderazgo, inequidad en la asignación de tareas, injusticia organizacional, entre otros), se programará y controlará la ejecución de las medidas de intervención que se diseñen para eliminar o controlar el o los factores de riesgo identificados.
- Las medidas para abordar la violencia ejercida por terceros ajenos a la relación laboral serán definidas considerando la opinión de los trabajadores(as) de las áreas o unidades afectadas.



- Asimismo, se darán a conocer los comportamientos incívicos que la Universidad del Bio Bio abordará y se implementará un plan de información acerca del sexismo con ejemplos prácticos mediante charlas, webinars, cartillas informativas entre otros.
- Además, la Universidad del Bio Bio organizará actividades para promover un entorno de respeto en el ambiente de trabajo, considerando la igualdad de trato, no discriminación, y la dignidad de las personas. Las jefaturas, directores y los trabajadores(as), se capacitarán en las conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso o violencia, las formas de presentación, su prevención y los efectos en la salud de estas conductas. Así como sobre las situaciones que no constituyen acoso o violencia laboral.
- La Universidad del Bio Bio informará y capacitará a los trabajadores y a las trabajadoras sobre los riesgos identificados y evaluados, así como de las medidas de prevención y protección que se adoptarán.

Las medidas que se implementarán serán programadas y constarán en el programa de prevención del acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo/ en el programa preventivo de la Universidad del Bio Bio, en el que se indicarán los plazos y los responsables de cada actividad, así como, la fecha de su ejecución y la justificación de las desviaciones a lo programado.

Finalmente, el programa de trabajo se dará a conocer a los trabajadores(as) para que planteen sus dudas y realicen sugerencias en relación con las medidas preventivas, se podrán comunicar con la Unidad de Prevención de Riesgos de la Universidad del Bio Bio.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO

PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS DE MITIGACIÓN

NOMBRE DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN: Universidad del Bío-Bío
RUT EMPRESA: 60911006-6
N° ADHERENTE: 301716
NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO: Sede Concepción
DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO: Avenida Collao 1012, Concepción
FECHA: 14-05-2024

Matriz de Diseño de Medidas de Intervención de Riesgos Psicosociales



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Carga de Trabajo (50,3%)	¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?	Sobrecarga por ausencia o falta de personal (cargos vacantes, jubilación, licencias médicas) Deficiente distribución de la carga de trabajo. Hay una excesiva burocracia de procesos (se deben ejecutar muchos pasos). Existe lentitud en disponer de información que debe ser entregada desde otras unidades, lo que acorta los plazos de entrega y acumula trabajo.	-Levantar y/o activar página web de la Dirección de Recursos Humanos.	30 de junio del 2024	Director/a de Recursos Humanos	Dirección de Recursos Humanos Dirección G. de C. Estratégica (DGCE)
			-Visibilizar unidades y encargados de procesos de la Dirección de Recursos Humanos.	30 de junio del 2024	Comité de Aplicación Concepción	Dirección de Recursos Humanos
			-Visibilizar reglamentos, normativas entre otros documentos y/o procedimientos claves en la página web de la Dirección de Recursos Humanos.	30 septiembre del 2024	Comité de Aplicación Concepción	Dirección de Recursos Humanos (colaboración Dirección de Informática)
			-Difundir a las jefaturas por medio de una reunión la disponibilidad de la documentación en las diferentes plataformas.	30 de Septiembre del 2024	Comité de Aplicación Concepción	Dirección de Recursos Humanos
			-Comprometer a las distintas jefaturas la difusión a colaboradores y colaboradoras a su cargo sobre la disponibilidad de la documentación.	30 de Septiembre del 2024	Comité de Aplicación Concepción	Dirección de Recursos Humanos (gestión) Responsables de centros de costo. (ejecución)



¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?	No hay espacios para desarrollar procesos y existe una pérdida de tiempo por atención a público.	-Realizar difusión de la documentación disponible a las asociaciones, el comité paritario y el círculo de secretarías.	30 de octubre del 2024	Comité de Aplicación Concepción	Dirección de Recursos Humanos
		-Visibilizar un extracto del estatuto administrativo y académico con énfasis en derechos y deberes en las plataformas institucionales de uso general (Dirección de Recursos Humanos) y personal (perfil de intranet).	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación Concepción	VRAE Dirección de Informática Dirección General de Comunicación Estratégica (DGCE)
		-Revisar y actualizar información referente a la dotación de la universidad.	30 agosto del 2024	Comité de Aplicación Concepción	Dirección de Recursos Humanos
		-Levantar puestos de trabajos que no tengan un perfil de cargo definido.	30 agosto del 2024	Comité de Aplicación Concepción	Encargados de procesos de área administrativa y jefaturas de unidades administrativas
		-Crear y difundir perfiles de cargos que no se encuentren normalizados.	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Departamento de Normalización Dirección de Recursos de Humanos
		-Realizar una actualización de los perfiles de cargo (para todos los responsables de centro de costo).	30 de mayo del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Departamento de Normalización Dirección de Recursos de Humanos
¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					



		Ausencia de desarrollo de competencias claves para un desempeño más eficaz y eficiente.	-Realizar una campaña de comunicación para socializar procesos críticos según corresponda (cada unidad o encargado de proceso debe ejecutarlo, por ejemplo, el tema de licencia médica (debe incluir la fase de verificación de bajada de información).	30 de abril del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos de Humanos
			-Elaborar un calendario de reuniones entre jefaturas que convergen en procesos.	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos de Humanos
			- Establecer un horario de atención administrativa (visibilizar los existentes).	30 de marzo del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Rector VRA VRAE Dirección de Recursos Humanos Distintas unidades de trabajo
			-Realizar una capacitación/inducción obligatoria y vinculante a jefaturas de mandos medios y directivos sobre gestión del tiempo, estatuto administrativo y/o académico, procedimientos y habilidades directivas/liderazgo justo.	30 de julio del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Rector VRA VRAE Dirección de Recursos Humanos



			-Establecer en un formulario el detalle de la necesidad de capacitación y como esto tributa en la función a desempeñar (principal criterio).	30 de marzo del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Comité Bipartito de Capacitación
--	--	--	--	----------------------	--------------------------------------	----------------------------------



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Exigencias Emocionales (43,5%)	Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?	Por lo general, la alta demanda emocional y/o el esconder/no manifestar emociones es frecuente en ocupaciones que prestan servicios directos a personas, educación, salud y atención al público. En este caso no son riesgos que se puedan eliminar dado que es parte de la naturaleza del trabajo.	-Realizar una actividad (capacitación, charla y/o taller) en manejo de emociones propias ante situaciones de exigencia emocional (por departamento, unidad, usar método del CEAL).	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos (coordinar y gestionar) Mutual de Seguridad (ejecutar actividad)
	Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?	Ausencia de apoyo o instancias de recuperación emocional. No existe un plan de apoyo psicolaboral.	-Establecer un taller y/o actividad de autocuidado.	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	VRAE Comité Bipartito de Capacitación
			-Informar sobre el servicio de apoyo psicolaboral a través de diferentes medios como: página web, correo electrónico, infografías, reuniones de asociaciones, en general todos los medios de comunicación utilizados en la organización.	30 de julio del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Psicólogo/a de la Dirección de Recursos Humanos



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Exigencias Emocionales (43,5%)	Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?	Por lo general, la alta demanda emocional y/o el esconder/no manifestar emociones es frecuente en ocupaciones que prestan servicios directos a personas, educación, salud y atención al público. En este caso no son riesgos que se puedan eliminar dado que es parte de la naturaleza del trabajo.	-Realizar una actividad (capacitación, charla y/o taller) en manejo de emociones propias ante situaciones de exigencia emocional (por departamento, unidad, usar método del CEAL).	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos (coordinar y gestionar) Mutual de Seguridad (ejecutar actividad)
			-Establecer un taller y/o actividad de autocuidado.	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	VRAE Comité Bipartito de Capacitación
	Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?	Ausencia de apoyo o instancias de recuperación emocional. No existe un plan de apoyo psicolaboral.	-Informar sobre el servicio de apoyo psicolaboral a través de diferentes medios como: página web, correo electrónico, infografías, reuniones de asociaciones, en general todos los medios de comunicación utilizados en la organización.	30 de julio del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Psicólogo/a de la Dirección de Recursos Humanos



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Exigencias Emocionales (43,5%)	Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?	Por lo general, la alta demanda emocional y/o el esconder/no manifestar emociones es frecuente en ocupaciones que prestan servicios directos a personas, educación, salud y atención al público. En este caso no son riesgos que se puedan eliminar dado que es parte de la naturaleza del trabajo.	-Realizar una actividad (capacitación, charla y/o taller) en manejo de emociones propias ante situaciones de exigencia emocional (por departamento, unidad, usar método del CEAL).	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos (coordinar y gestionar) Mutual de Seguridad (ejecutar actividad)
	Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?	Ausencia de apoyo o instancias de recuperación emocional. No existe un plan de apoyo psicolaboral.	-Establecer un taller y/o actividad de autocuidado.	15 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	VRAE Comité Bipartito de Capacitación
			-Informar sobre el servicio de apoyo psicolaboral a través de diferentes medios como: página web, correo electrónico, infografías, reuniones de asociaciones, en general todos los medios de comunicación utilizados en la organización.	30 de julio del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Psicólogo/a de la Dirección de Recursos Humanos



			-Establecer y/o actualizar un plan semestral o anual básico de servicios y actividades del Bienestar del Personal.	30 de marzo del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Bienestar del personal
--	--	--	--	----------------------	--------------------------------------	------------------------



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Desarrollo Profesional (47,4%)	¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?	Muchas veces el trabajo está asociado a trabajos monótonos, repetitivos, sin variedad, lo que dificulta la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos. Además, en ocasiones y en algunas unidades de trabajo, el volumen y la carga de trabajo impide destinar tiempo para desarrollarse profesionalmente.	-Revisión y establecimiento de un criterio público, equitativo y accesible (que no se repitan las mismas personas y clarificar el acceso que tienen honorarios) para la capacitación y que se orienten a aspectos generales, aspectos específicos y aspectos recreativos.	30 de Octubre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Encargado de Capacitaciones Comité Bipartito de Capacitación Representantes de Asociaciones
	Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?	Muchas personas verbalizan la ausencia de un desarrollo de carrera y la ausencia de oportunidades de crecimiento, ascenso o progreso.	-Incorporar el nuevo criterio de capacitación y darlo a conocer a las jefaturas, jefes de centros de costo y comunidad de funcionarios/as en general.	30 de marzo del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Comité Bipartito de Capacitación Representantes de Asociaciones
		Existe una falta de información sobre qué	-Difundir fechas y plazos importantes sobre las necesidades de capacitación con antelación (extender a representantes, jefes de centro de costo, etc).	30 de Noviembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Encargado de Capacitación



		oportunidades de crecimiento y desarrollo existen en la organización.	-Visibilizar a través de los distintos canales de comunicación de la organización las diferentes oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional y/o laboral.	30 de Noviembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos
		Las capacitaciones tienen una mirada muy global, siempre las mismas (inglés, word, excel), no permiten el desarrollo profesional.	Actualizar el programa de perspectiva o desarrollo de carrera o movilidad dentro de la organización.	30 de agosto del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos
			-Visibilizar y/o transparentar facilidades y limitaciones para el desarrollo, formación y capacitación profesional (adecuada y pertinente).	15 de Diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Encargado/a de Capacitación
			-Realizar campaña anual de recolección de ideas o iniciativas que aporten hacia la mejora del trabajo que se desarrolla en la organización (realizar a través de una encuesta).	15 de Diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Encargado/a de Capacitación



			-Difundir la existencia del área de Capacitaciones y el encargado de dicha área por medio de los distintos canales de comunicación.	30 de agosto del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Encargado de Capacitación Asociaciones
			-Proponer un encargado/a de Capacitación para la Sede Concepción.	30 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Director/a de Recursos Humanos



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Conflicto de Rol (40,3%)	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?	Afrontar tareas con las que se está en desacuerdo o tareas que no corresponden al perfil de cargo de la persona, realizar dos tareas contrapuestas o incongruentes, recibir órdenes contradictorias.	-Establecer un proceso de inducción para trabajadores/as nuevos y jefaturas que asumen cargo. (incluir en la inducción, la necesidad de realizar reuniones periódicas).	30 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Rectoría Dirección de Recursos Humanos
	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?	Jefatura entrega trabajo a ciertos equipos que cada semana o mes cambia, desechando todo lo avanzado, generando malestar y frustración en las personas del equipo.	- Realizar una capacitación para jefaturas en habilidades de liderazgo y buen trato, como también en procedimientos administrativos.	30 de marzo del 2025 (inicio de cada año ya deben estar capacitadas)	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos
		Desconocimiento de procesos y procedimientos de la jefatura. El riesgo puede estar dado por situaciones que debe realizar y	-Realizar una actividad de capacitación en gestión del tiempo, planificación y comunicación en los equipos de trabajo.	30 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Mutual de Seguridad



		<p>gestionar a otras unidades.</p> <p>Muchas veces se deben hacer cambios en los trabajos que se entregan ya que a veces se debe complacer y cumplir con lo que pide la persona, lo que a veces no coincide con la forma o conducto regular establecido.</p>	<p>-Promover una evaluación a las jefaturas de unidades administrativas y directores (recomendable encuesta).</p>	<p>30 de marzo del 2025</p>	<p>Comité de Aplicación sede Concepción</p>	<p>Dirección de Recursos Humanos</p> <p>Dirección de Informática</p> <p>Dirección General de Análisis Institucional (DGA)</p>
--	--	--	---	-----------------------------	---	---



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Compañerismo (42,7%)	De ser necesario, ¿Con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están dispuestos (as) a escuchar sus problemas en el trabajo?	Falta de transparencia en la asignación de permisos, premios, bonos, que favorecen a algunos trabajadores en desmedro de otros. No se fomenta el trabajo en equipo. Existe ausencia de instancias para compartir o bien resolver conflictos. Las asperezas se acumulan.	-Establecer una instancia al año en el que puedan compartir los distintos estamentos de la organización.	30 de marzo del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Rectoría Vrae Vra
	De ser necesario, ¿Con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo?	Existe distancia entre ambas sedes y existe competencia y rivalidad entre jefaturas.	-Realizar una capacitación anual a jefaturas en resolución de conflictos.	30 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Capacitaciones
		Algunos abusan de estudiar en horario laboral, no atendiendo labores, lo que sobrecarga a otros Desconfianzas.		-Previa consulta, brindar actividades a la comunidad sobre autocuidado y/o recuperación emocional por equipos de trabajo.	30 de diciembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Vulnerabilidad (44,9%)	¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?	Relaciones sociales desiguales, asociadas al poder y a la desventaja de algunos/as trabajadores/as.	-Impulsar un manual o guía de buenas prácticas laborales.	30 agosto del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Rectoría Dirección General Jurídica Dirgegen Dirección de Recursos Humanos
	¿Lo (la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado (a)?	La universidad muestra una indefinición en muchos procesos, eso incluye el paso a planta, el proceso de contratación y la situación de los honorarios, con miedo permanente a cesar sus labores (aprovechamiento de su situación)	-Realizar una campaña sobre el buen trato.	30 de abril del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Bienestar del Personal
		La Dirección de Recursos Humanos no cumple el rol que las personas esperan de dicha unidad de trabajo, la perciben indefinida en procesos y alejada del acompañamiento/apoyo a funcionarios/as.	-Elaborar un documento que indique la inclusión de trabajadores/as a honorarios en las actividades de la universidad (derechos y deberes de honorarios/as).	30 de marzo del 2025	Comité de Aplicación sede Concepción	Rectoría Vra Vrae Dirgegen



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Violencia y Acoso (41,8%)	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?	La violencia y acoso no son situaciones "de todo o nada", sino que son expresiones graduales y que en el caso de la organización muchas veces se reproducen sin conciencia, existiendo líneas bien difusas sobre convivencia saludable.	-Difundir un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual y discriminación arbitraria.	30 de agosto del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos) Dirgegen
	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?	Las escasas normas de buen comportamiento y/o subestimación o tolerancia de conductas hostiles contribuyen a prácticas de este tipo.	-Realizar una actividad masiva (charla o taller) de carácter informativo sobre prácticas constitutivas de violencia y acoso.	30 de noviembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Mutual de Seguridad
	¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a), en ridículo o injustamente criticado (a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o superiores?	El estilo de liderazgo y el diseño participativo en la dinámica organizacional producto de la estructura jerárquica contribuye a que se desarrollen estas malas prácticas.	-Realizar una campaña anual de sensibilización sobre la violencia y el acoso (utilizar medios audiovisuales)	29 de noviembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos
			-Difundir a la comunidad infografías sobre temáticas vinculadas a violencia y acoso, convivencia en el espacio de trabajo y buenas prácticas laborales.	30 de septiembre del 2024	Comité de Aplicación sede Concepción	Dirección de Recursos Humanos Dirección General de Comunicación Estratégica



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS DE MITIGACIÓN

NOMBRE DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN: Universidad del Bío-Bío.
RUT EMPRESA: 60.911.006-6
N° ADHERENTE: NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO: Campus La Castilla
DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO: Avenida Brasil 1180
FECHA: 02/10/2023

Matriz de Diseño de Medidas de Intervención de Riesgos Psicosociales



Comité de Aplicación Campus La Castilla

Matriz de Diseño de Intervención

Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Desarrollo profesional (47.7% de trabajadores en riesgo medio)	<p>¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?</p> <p>Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?</p>	- Las capacitaciones no son adecuadas en las áreas correspondientes.	<ul style="list-style-type: none">- Socializar en los distintos estamentos del campus, el formulario de solicitud de capacitaciones.- Generar una mayor difusión del Plan de Capacitación Anual en el campus La Castilla.-Velar por que las capacitaciones se ajusten a la realidad de una IES estatal.	<ul style="list-style-type: none">- Diseño del plan (31/12/2023)- Plan de Capacitación 2024 (31/12/2024)- Plan de Capacitación 2025 (28/06/2025)	<ul style="list-style-type: none">-CPHyS La Castilla.-Prevención La Castilla.	Recursos Humanos (Capacitación).



<p>Carga de trabajo (49.5% de trabajadores en riesgo alto)</p>	<p>¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?</p> <p>¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?</p>	<p>-Falta de personal, lo que genera como consecuencia una sobrecarga laboral.</p>	<p>-Solicitar la actualización del organigrama de los departamentos del campus para analizar la falta de personal señalada por los/as funcionarios/as.</p> <p>-Solicitar revisión y actualización al Depto. Normalización y Certificación de descripción de perfiles de cargo para distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa.</p> <p>-Socializar con las respectivas jefaturas y personal, las descripciones de cargo y solicitar actualizarlas en casos de que sea necesario.</p> <p>-Realizar un taller/capacitación manejo del estrés comunicación efectiva para los/as</p>	<p>- Diseño del plan de actualización de perfiles de cargo. (31/12/2023)</p> <p>- Informe de avance de actualización de perfiles, organigrama y plan de capacitación (31/12/2024).</p> <p>Evaluación del proceso (28/06/2025).</p>	<p>-Psicólogo del CDA.</p> <p>-Jefa departamento de personal del CDA.</p>	<p>- Depto. Normalización y Certificación.</p> <p>- Jefes/as, Coordinadores/as de Departamentos.</p> <p>- Comité de Aplicación</p> <p>- Capacitación.</p>
--	--	--	--	--	---	---



Comité de Aplicación Campus La Castilla

Matriz de Diseño de Intervención

			trabajadores/as. - Incentivar la participación en las actividades de pausas activas indicando los beneficios.			-Mutual de Seguridad.
--	--	--	--	--	--	-----------------------



<p>Exigencias Emocionales (54.1% de trabajadores en riesgo alto)</p>	<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>	<p>-Agotamiento emocional y estrés relacionados al trabajo con estudiantes.</p> <p>- Complejas dinámicas interaccionales debido a la presencia de grupos lo que afecta directamente en el clima organizacional y el trabajo en equipo.</p>	<p>-Incentivar la participación en las actividades de pausas activas para todos los equipos de trabajo que realicen atención a usuarios.</p> <p>-Establecer mecanismos de derivación de apoyo psicológico de atención de emergencia ante situaciones de exigencias emocionales de la Unidad de Apoyo Psicolaboral.</p> <p>- Difusión y coordinación de utilización del programa (Modelo de Apoyo de contención en crisis) MACC de Mutual para enfrentar situaciones de crisis emocionales.</p> <p>- Generar propuestas</p>	<p>- Diseño de plan de intervención. (31/12/2023)</p> <p>- Informe de avance del plan de intervención. (31/12/2024).</p> <p>- Evaluación y retroalimentación del proceso (28/06/2025).</p>	<p>Psicólogo integrante del CDA.</p> <p>Prevencionista de Riesgo del CDA.</p>	<p>- Dirección de Recursos Humanos.</p> <p>-Unidad de Apoyo Psicolaboral.</p> <p>- Prevencionistas de Riesgos a través de Mutual de Seguridad.</p>
--	--	--	--	--	---	--



Comité de Aplicación Campus La Castilla

Matriz de Diseño de Intervención

			de capacitación en mediación laboral y resolución de conflictos, dirigido a las jefaturas de las distintas unidades de análisis del campus.			-Dirección de Recursos Humanos (Capacitación).
--	--	--	---	--	--	--



<p>Compañerismo (48.6% de trabajadores en riesgo alto)</p>	<p>De ser necesario ¿Con qué frecuencia sus compañeros/as de trabajo están dispuestos/as a escuchar sus problemas en el trabajo?</p> <p>En su trabajo, ¿usted siente que forma parte de un equipo?</p>	<p>Falta de espacios y/o actividades de convivencia que aumenten la comunicación entre los miembros del equipo.</p> <p>Presencia de problemas relacionales entre equipos de trabajo, manifestaciones de maltrato comprometiendo el bienestar emocional de los miembros involucrados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Crear y proponer a la administración un plan de habilitación para la utilización de áreas verdes con mesas de picnic y toldos, para compartir entre los distintos trabajadores de la universidad. (colación o desconexión laboral). - Crear instancias de recreación en los distintos equipos de trabajo. - Actualización y aplicación de política de convivencia triestamental del campus. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diseño de plan de ejecución. (31/12/2023) - Informe de avance del plan de intervención. (31/12/2024). - Evaluación y retroalimentación del proceso (28/06/2025). 	<p>- Director de Recursos Humanos.</p> <p>Representante del CPHyS integrante CDA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Comité de Buenas Prácticas Laborales. - Dirección de Recursos Humanos. - Psicólogo encargado de Política de Convivencia Triestamental.
--	--	--	---	--	---	--



Equilibrio trabajo-vida privada (45.9% de trabajadores en riesgo alto)	<p>¿Siente que su trabajo le consume demasiado tiempo teniendo un efecto negativo en su vida privada?</p> <p>¿Siente que su trabajo le consume demasiada energía teniendo un efecto negativo en su vida privada?</p>	<p>Los horarios laborales no se compatibilizan con la vida familiar.</p> <p>Existe sobrecarga laboral lo que impacta en la vida familiar.</p>	<p>- Implementar horario de salida y entrada flexible (ver anexo decreto asistencia del personal 5.3), considerando realizar un mínimo de 8 y un máximo de 9 horas diarias y 41,5 horas semanales efectivas de trabajo.</p> <p>- Difusión de derechos y deberes relacionados con permisos legales (devolución de tiempo y/o pago de horas extraordinarias).</p>	<p>- Revisión de plan horarios por casos. (31/12/2023).</p> <p>- Informe del estado de avance de las medidas. (31/12/2024).</p> <p>- Evaluación y retroalimentación de las medidas. (28/06/2025).</p>	Jefa del Departamento de Personal e integrante del CDA.	- Dirección de Recursos Humanos.
--	--	---	---	---	---	----------------------------------



<p>Confianza y justicia organizacional (47.7% de trabajadores en riesgo alto)</p>	<p>En su trabajo ¿los conflictos se resuelven de manera justa? ¿Se valora a los trabajadores(as) cuando han hecho un buen trabajo? En general, ¿los trabajadores(as) en su organización confían entre sí?</p>	<p>- Percepción de favoritismo en el ámbito laboral asociado a salarios y sumarios administrativos. - Falta de confianza asociada a la política de salarios y sumarios.</p>	<p>- Socializar la política de modelo de renta de la institución. - Socializar el proceso en que se realizan las investigaciones y el proceso de sumarios administrativos. - Presentar el requerimiento de estado de casos para dar respuesta a estos.</p>	<p>- Avance de socialización y requerimiento. (30/06/2024). - Monitoreo de socialización y requerimiento. (31/12/2024). - Evaluación de las medidas. (28/06/2025).</p>	<p>- Jefa del Departamento de Personal e integrante del CDA. - Director de Recursos Humanos.</p>	<p>- Dirección de Recursos Humanos. - Director de Dirección General Jurídica.</p>
---	---	--	--	--	---	--



Vulnerabilidad (51.4% de trabajadores en riesgo medio)	<p>¿Se siente indefenso/a ante el trato injusto de sus superiores?</p> <p>¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?</p>	<p>- Inseguridad por parte de los equipos de trabajo, en torno a procesos de movilidad del cargo al interior de la organización.</p> <p>- Poca claridad de cuáles son los cargos de confianza y cuáles no.</p>	<p>- Socializar la estructura organizacional de la institución.</p> <p>- Socializar leyes e información de políticas de cambio de cargos.</p> <p>- Realizar charla sobre la comunicación efectiva y buen trato laboral.</p>	<p>- Avance de socialización (30/06/2024).</p> <p>- Monitoreo de socialización. (31/12/2024).</p> <p>- Evaluación de las medidas. (28/06/2025).</p>	- Comité de Aplicación.	- Dirección de Recursos Humanos.
--	--	--	---	---	-------------------------	----------------------------------



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO



PRESCRIPCIÓN DE MEDIDAS DE MITIGACIÓN

NOMBRE DE LA EMPRESA/INSTITUCIÓN: Universidad del Bío-Bío.

RUT EMPRESA: 60.911.006-6 N° ADHERENTE: 301716

NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO: Campus Fernando May DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO: Av. Andrés Bello 720 FECHA:
23/10/2023

Matriz de Diseño de Medidas de Intervención de Riesgos Psicosociales



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar	Factor de Riesgo	Nivel de Riesgo	Porcentaje de Riesgo
Vulnerabilidad (50.9% de trabajadores en riesgo medio)	¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?	-Existe incertidumbre por la renovación de contratos.	-Socializar y transparentar el procedimiento sobre la renovación del personal a contrata y honorarios.	- Diseñar modalidad de difusión (30/04/2024) - Difusión (30/06/2024)	- Representante de AFUNABB. - Psicólogo RR.HH - Prevencionista				
	¿Se siente indefenso/a ante el trato injusto de sus superiores?	-Percepción de que las jefaturas indican procedimientos que pueden ser contradictorios.	- Inducción anual a jefaturas sobre procedimientos institucionales.	- Diseñar procesos de inducción a jefaturas (30/06/2024) -Ejecución de inducción (28/06/2025).	-AFUNABB. -AFAUBB.				
		-No existen espacios para capacitarse y aprender de	-Habilitar espacio exclusivo para la capacitación del personal en el campus.	-Ejecutar un plan de capacitación con anticipación. (30/06/2024) - Reservar	-AFUNABB. -AFAUBB.				



	manera efectiva.	anticipadamente salas de capacitación adecuada para funcionarios/as	
		(28/06/2025).	
	-Capacitación para jefaturas sobre liderazgo justo, buen trato e imparcialidad.	- Plan Anual de Capacitación.	
		(28/06/2024).	
- Existe una sensación de desprotección de los/as funcionarios/as frente a la percepción de imparcialidad y ventajas en el entorno laboral por parte de las jefaturas.	-Creación de política de liderazgo justo y buen trato y campaña	Iniciar campaña. - (30/04/2024)	
	- Evaluación a jefaturas con el reglamento de calificaciones del personal.	- Implementación de la evaluación (27/12/2024).	



			Carga de trabajo	Riesgo Alto	50,3%
			Exigencias Emocionales	Riesgo Medio	43,5%



				Desarrollo Profesional	Riesgo Medio	47,4%
				Conflicto de Rol	Riesgo Medio	47,4%



				Conflicto de Rol	Riesgo Medio	40,3%
				Compañeri sno	Riesgo Medio	42,7%



				Vulnerabilidad	Riesgo Medio	44.9%
				Violencia y Acoso	Riesgo Medio	41.8%



Carga de trabajo (CT) (46.7% de trabajadores en riesgo alto)	¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?	-Se realizan actividades que están fuera de las funciones del cargo, por lo que se recarga a unas personas por sobre otras y además existe retraso en las tareas debido a la pandemia. -Existe un déficit en la planificación y distribución de las tareas, ya que se ejecutan "sobre la marcha", que se vuelven recurrentes	-Actualizar los perfiles de cargo. -Implementar rúbricas de evaluación y calificación.	Difundir y actualizar los perfiles en el SGC cuya modalidad de difusión es correo electrónico (30/03/2024). - Calificar con rúbricas de evaluación y calificación 30/08/2024.	-RRHH -AFUNABB -AFAUBB -AFUNABB -AFAUBB	-DST -VRAE -Normalización -RRHH -Dirección de Recursos Humanos.
	¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?	-Falta de personal, debido a diversas situaciones como el incremento en el número de estudiantes, falta de académicos, licencias médicas, entre otros. -Falta de recursos económicos, ya que la infraestructura no	-Capacitar a jefaturas y personal sobre planificación y organización laboral y uso de TICS. Que incorpore tipos de reuniones, uso de actas, entre otros. -Estudiar la carga laboral docente y administrativa, en relación con el número de estudiantes.	- Incorporar en PAC institucional requerimientos de capacitación a jefaturas propuestas por el comité de aplicación. 30/04/2024 - Realizar un análisis respectivo de la carga laboral de cada área de Vicerrectoría Académica y de Asuntos Económicos. (30/06/2024). - Efectuar una distribución adecuada de la carga laboral y	-Círculo de secretarías -Comité Paritario -AFUNABB -AFAUBB -AFUNABB -AFUNABB -AFAUBB	-Normalización. -Jefaturas directas. -RRHH -Comité bipartito de capacitación -Análisis institucional. -VRA



	<p>es la adecuada para atender el aumento de alumnos y sus requerimientos.</p> <p>- Elevada carga administrativa, asociada a talleres y difusiones que no llegan a materializarse.</p> <p>--El trabajo que se lleva a cabo mediante atención por correo electrónico, impide una visualización completa de las actividades que se realizan.</p> <p>-Sensación de que es necesario asumir una carga de trabajo adicional para recibir reconocimiento por parte de la institución..</p>	<p>retribución económica respectiva, si así lo amerita, creando una política clara de incentivos y asignaciones.</p> <p>Establecer dentro de los procedimientos de trabajos los plazos de ejecución.</p> <p>Establecer objetivos claros de desempeño y cómo estos deben ajustarse a las descripción de funciones</p> <p>reestructuración de las funciones y distribución de carga y como esta debe estar asociada a más personal o asignaciones que compensen las nuevas funciones</p>	<p>-VRAE</p> <p>-VRAE</p> <p>-Contraloría</p>
--	--	--	---



	<p>-Los requerimientos en las atenciones con los alumnos no reciben las respuestas oportunas.</p>		
--	---	--	--



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Carga de trabajo (CT) (46.7% de trabajadores en riesgo alto)	- ¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?	-Se realizan actividades que están fuera de las funciones del cargo, por lo que se recarga a unas personas por sobre otras y además existe retraso en las tareas debido a la pandemia.	-Actualizar los perfiles de cargo. Difundir y actualizar los perfiles en el SGC cuya modalidad de difusión es correo electrónico. - Calificar con rúbricas de evaluación y calificación.	-Actualización de perfiles. 30/03/2024 -Implementar nuevas rúbricas de evaluación. 30/08/2024	-AFAUBB -AFUNABB	-DST -VRAE -Normalización -RRHH -Jefaturas directas.
	- ¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?	-Existe un déficit en la planificación y distribución de las tareas, ya que se ejecutan "sobre la marcha", que se vuelven recurrentes.	-Capacitar a jefaturas y personal sobre planificación y organización laboral y uso de TICS. Que incorpore estatuto administrativo, tipos de reuniones, uso de actas, entre otros. -Implementar rúbricas de evaluación y calificación, gestionadas por RRHH.	- Incorporar en PAC institucional requerimientos de capacitación a jefaturas propuestas por el comité de aplicación. 30/04/2024	-AFAUBB -AFUNABB	-RRHH -Comité bipartito de capacitación
		-Falta de personal, debido a diversas situaciones como el incremento en el número de estudiantes, falta de académicos, licencias médicas, entre otros.	-Estudiar la carga laboral docente y administrativa, en relación con el número de estudiantes.	- Realizar un análisis respectivo de la carga laboral de cada área de Vicerrectoría Académica y de Asuntos Económicos. (30/06/2024).	-Círculo de secretarías -Comité Paritario -AFUNABB	-Análisis institucional. -VRA -VRAE



	<p>-Falta de recursos económicos, ya que la infraestructura no es la adecuada para atender el aumento de alumnos y sus requerimientos.</p>	<p>- Efectuar una distribución adecuada de la carga laboral y retribución económica respectiva, si así lo amerita, creando una política clara de incentivos y asignaciones. Establecer dentro de los procedimientos de trabajos los plazos de ejecución.</p>	<p>-Distribución de carga laboral y económica, junto a una política clara de incentivos y asignaciones. (20/03/2025).</p>	<p>-AFAUBB -AFUNABB -VRAE -Contraloría</p>
	<p>-Sensación de que es necesario asumir una carga de trabajo adicional para recibir reconocimiento por parte de la institución.</p>	<p>- Establecer objetivos claros de desempeño y cómo estos deben ajustarse a la descripción de funciones y reestructuración de estas y distribución de carga y como esta debe estar asociada a más personal o asignaciones que compensen las nuevas funciones.</p>	<p>- Incorporar en PAC institucional requerimientos de capacitación de atención al cliente interno y externo. 30/04/2024</p>	<p>-AFAUBB -AFUNABB</p>
	<p>-Los requerimientos en las atenciones con los alumnos no reciben las respuestas oportunas.</p>	<p>- Capacitación sobre Atención de cliente interno y externo.</p>	<p>-Representante Comité Paritario de Higiene y Seguridad. -Círculo de secretarías.</p>	<p>-Comité Bipartito de Capacitación.</p>



Dimensión a trabajar (% en riesgo)	Preguntas con mayor % en riesgo	Explicación	Medidas propuestas	Fecha de cumplimiento	Responsables del monitoreo en el CdA	Depto. o Unidad responsable de ejecutar
Exigencias emocionales (45.6% de trabajadores en riesgo alto)	Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?	-Falta de familiaridad con las nuevas incorporaciones al entorno laboral al no tener inducción adecuada, lo cual conduce a la generación de conflictos. -Impresión de que la jefatura no se encuentra capacitada para abordar conflictos originados por las emociones de funcionarios.	-Creación de curso de inducción en ADECCA a jefaturas en modalidad E-Learning. (Inducción a nuevo personal – Buenas prácticas, Carga Laboral – Gestión de emociones) -Incorporar a PAC, capacitaciones en Manejo de Conflictos Laborales y/o Inteligencia Emocional para jefaturas.	- Implementación del Curso. (20/03/2025).	- AFUNABB -AFAUBB	- DST
	Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?			- Incorporación de cursos a PAC. 30/04/2024	-Psicólogo RRHH -Círculo de secretarías.	-CPHyS -AFUNABB -AFAUBB
		-Falta de mecanismos actualizados para abordar conflictos en equipos de trabajo.	-Dar cumplimiento al artículo 64 del Reglamento de Higiene y Seguridad. -CPHyS, AFUNABB y AFAUBB, actuarán dando	- Dar cumplimiento al artículo. 30/04/2024 Acompañamiento de las asociaciones.	-AFUNAB -AFAUBB	-Dirección de Recursos Humanos.



		acompañamiento y fiscalización interna en situaciones de conflictos laborales.	02/01/2024		
				- Jefa Personal.	
		-Existe falta de recursos o mecanismos para la desconexión laboral, la cual apoyaría en la regulación de las emociones debido al estrés laboral, lo que repercute en el desempeño y clima del equipo de trabajo.	-Creación de curso en plataforma virtual institucional de ejercicios y/o pausas activas. -Creación de formulario para solicitud de pausas activas.	-Habilitación de plataforma. 30/06/2024 - Difusión de formulario. 01/04/2024	- Psicólogo RR.HH -DST
		-Desconocimiento de espacios e instancias destinadas para la recuperación emocional. -No existen espacios para realizar pausas activas, debido a exceso de trabajo.	-Crear y/o acondicionar áreas de descanso cómodas y tranquilas, donde todos/as puedan desconectar durante sus descansos, puede incluir zonas con plantas, música suave o una decoración relajante.	- Áreas de descanso. 20/03/2025.	-VRAE
		-Se percibe una desigualdad en el trato y en la distribución de la carga de trabajo por parte de la jefatura como de los/as compañeros/as de trabajo.	- Jornadas de cierre de año para equipos de trabajo, los cuales tengan enfoques de mejoras de clima y trabajo en equipo.	- Establecer fechas y equipos para jornadas. 20/03/2025	- Comité Bipartito de Capacitación
		-Existen dificultades en la gestión emocional, tanto por	-Incorporar a PAC, capacitaciones en Gestión	- Incorporación de	- CDA (Monitoreo aplicación de medidas),



	parte del equipo de trabajo como por jefaturas debido al estrés, el cual provoca un desgaste emocional y un ambiente tenso.	Emocional y/o Inteligencia Emocional para el personal.	cursos a PAC. 30/04/2024



<p>Equilibrio trabajo y vida privada (43.2% de trabajadores en riesgo alto)</p>	<p>¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada? ¿Siente que su</p>		
--	---	--	--



	<p>trabajo le consume demasiado TIEMPO teniendo un efecto negativo en su vida privada?</p>	<p>Establecer una política de teletrabajo que proporcione pautas para las solicitudes y condiciones de teletrabajo.</p>	
--	--	---	--



<p>Desarrollo profesional (43.2% de trabajadores en riesgo medio)</p>	<p>¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?</p> <p>Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?</p>	<p>Las capacitaciones se caracterizan por ser redundantes y están dirigidas a aspectos generales.</p> <p>No se ha establecido un proceso de inducción adecuado para los cargos de trabajo.</p>	<p>-Generar un plan de capacitaciones acorde a las necesidades de formación.</p> <p>-Desarrollar un programa de incorporación que incluya la introducción a la cultura, políticas y procedimientos.</p>
--	--	--	---



<p>Compañerismo (40.8% de trabajadores en riesgo medio)</p>	<p>-Existe competitividad y una tendencia al individualismo entre los grupos de trabajo, lo que ha resultado en una comunicación deficiente.</p> <p>-No hay instancias de comunicación o espacios de convivencia lo que dificulta la cooperación, comunicación y empatía en los grupos de trabajo.</p> <p>De ser necesario, ¿con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están dispuestos(as) a escuchar sus problemas en el trabajo?</p> <p>En su trabajo, ¿usted siente que forma parte de un equipo?</p>	<p>-Diseñar un taller de comunicación efectiva en equipos de trabajo.</p> <p>-Crear o implementar espacios de convivencia.</p> <p>-Realizar talleres para para el consolidar la identidad y la comunicación en los departamentos.</p>	
--	--	---	--



<p>Conflicto de rol (Unidad de análisis 2, 9 y 8, 5)</p>	<p>Existen procesos contradictorios, debido a una comunicación deficiente.</p> <p>-Existe una marcada diferencia en las jerarquías en la institución</p>	<p>-Establecer procesos y procedimientos estandarizados.</p>	<p>.</p>
--	--	--	----------



3. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO

La Universidad del Bio Bio , con la participación [de los miembros del Comité Paritario de Higiene y Seguridad/ Comité de Aplicación del cuestionario CEAL-SM] evaluará anualmente el cumplimiento de las medidas preventivas programadas en esta materia y su eficacia, identificando aspectos para la mejora continua de la gestión de los riesgos.

En esta evaluación se considerarán los resultados del cuestionario CEAL/SM, cuando corresponda su medición; el número denuncias por enfermedad profesional (DIEP) producto de situaciones de acoso o de violencia externa; solicitudes de intervención para resolver conflictos y el número de denuncias por acoso o violencia presentadas en la empresa o ante la Dirección del Trabajo, entre otros, registradas en el periodo de evaluación.

Se elaborará un informe con los resultados de esta evaluación, que podrá ser consultado por las personas trabajadoras, solicitándolo a la Unidad de Prevención de Riesgos de la Universidad del Bio Bio .

EVALUACION DEL CUMPLIMIENTO	MEJORA A IMPLEMENTAR
Se cumple	Revisión de proceso de gestión del riesgo psicosocial
No se cumple	Reunión con trabajadores

III. MEDIDAS DE RESGUARDO DE LA PRIVACIDAD Y LA HONRA DE LOS INVOLUCRADOS

La Universidad del Bio Bio establecerá medidas de resguardo de la privacidad y la honra de todos los involucrados en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral -denunciantes, denunciados, víctimas y testigos -, disponiendo la reserva en los lugares de trabajo de los hechos denunciados y de su investigación, y prohibiendo las acciones que los intimiden o que puedan colocar en riesgo su integridad física o psíquica.



IV. DIFUSIÓN

Se dará a conocer el contenido de este protocolo a las personas trabajadoras, mediante los canales de difusión e información establecidos por la Universidad del Bio Bio. Asimismo, sus disposiciones se incorporarán en el reglamento interno/ el protocolo se dará a conocer a los trabajadores al momento de la suscripción del contrato de trabajo y se incorporará en el reglamento interno de higiene y seguridad en el trabajo.