



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y
ORDENAMIENTO TERRITORIAL
DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO
AMBIENTE

**ESTUDIO INTEGRAL DE ACCIDENTABILIDAD EN UTEM ZONA CENTRO Y
ANÁLISIS DE RELACIÓN DE ACCIDENTABILIDAD DE
GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS.**

TRABAJO DE TITULACIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO CIVIL
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y MEDIO AMBIENTE

AUTORAS:

CIFUENTES MENESES, VALENTINA IGNACIA
MEZA ARMIJO, ANTONIETA DE LOS ANGELES

PROFESOR GUÍA:

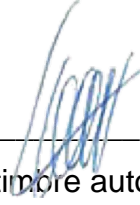
CARRASCO GARRIDO, LUIS ANGEL

SANTIAGO – CHILE

2023

NOTA OBTENIDA:

6,2



Firma y timbre autoridad responsable

AUTORIZACIÓN PARA LA REPRODUCCIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

1. Identificación del trabajo de titulación

Nombre del alumno

Valentina Ignacia Cifuentes Meneses

E-mail: vcifuentesmeneses@gmail.com

Título de la tesis

Estudio integral de accidentabilidad en UTEM zona centro y análisis de relación de accidentabilidad de género en los últimos 5 años.

Escuela: Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Carrera: Ingeniería Civil en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Título al que opta: Ingeniera Civil en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

2. Autorización de reproducción

Se autoriza la reproducción total o parcial de este trabajo de titulación, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica que acredita al trabajo y su autor.

En consideración a lo anterior, se autoriza se reproducción de forma

| | |
|---|---|
| X | Inmediata |
| | A partir de la siguiente fecha: _____ (mes/año) |

Fecha: 29 de Noviembre de 2023

Firma:



Esta autorización se otorga en el marco de la Ley N° 17.336 sobre Propiedad Intelectual, con carácter gratuito y no exclusivo para la institución.

1. Identificación del trabajo de titulación

Nombre del alumno

Antonieta de los Angeles Meza Armijo

E-mail: antonieta.mezaa @utem.cl

Título de la tesis

Estudio integral de accidentabilidad en UTEM zona centro y análisis de relación de accidentabilidad de género en los últimos 5 años.

Escuela: Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Carrera: Ingeniería Civil en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

Título al que opta: Ingeniera Civil en Prevención de Riesgos y Medio Ambiente

2. Autorización de reproducción

Se autoriza la reproducción total o parcial de este trabajo de titulación, con fines académicos, por cualquier medio o procedimiento, incluyendo la cita bibliográfica que acredita al trabajo y su autor.

En consideración a lo anterior, se autoriza se reproducción de forma

| | |
|-------------------------------------|---|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Inmediata |
| <input type="checkbox"/> | A partir de la siguiente fecha: _____ (mes/año) |

Fecha: 29 de Noviembre de 2023

Firma:



Esta autorización se otorga en el marco de la Ley N° 17.336 sobre Propiedad Intelectual, con carácter gratuito y no exclusivo para la institución.

AGRADECIMIENTOS

Valentina Ignacia Cifuentes Meneses

Para empezar los agradecimientos mencionaré a las personas que fueron un apoyo, una contención y una gran compañía en este proceso:

Agradezco eternamente a mis abuelos Jaime y Nieves por acogerme y dar un hogar en estos años de estudios que en conjunto a mis tíos Esteban y Patricio me dieron un apoyo económico para enfocarme solamente en lo primordial, mis estudios y a mi tío Memo que en las mañanas se turnaba con mi abuelo para acercarme a la locomoción y así no faltar a mis clases.

A mi hermana Natalia quien me dio alojamiento en Santiago para poder realizar mis prácticas o quedarme en temporada de pruebas, por enseñarme a tener paciencia, constancia, perseverancia y que el no puedo si existe, hay que vivirlo para colocarse nuevamente de pie y seguir en este proceso de estudios y tesis, en resumen, gracias por ser mi contención y paño de lágrimas en época de estrés.

Mi madre y padre por ayudarme monetariamente y brindarnos una segunda oportunidad, así trabajar en conjunto en esta tesis, por entregarme sus conocimientos, experiencias, por sobre todo a cómo utilizar el Excel y lograr una buena redacción y los trabajos en AutoCAD.

A mis hermanos Héctor, Oscar y Carlos que en conjunto a mis sobrinos me dieron amor incondicional y apoyo en los momentos donde me quería rendir.

Agradecer a mi prima Khatrina que a pesar de la distancia geográfica siempre estuvo para mí, destacar su tiempo para enseñarme a citar y redactar de la manera correcta.

Por otro lado, agradecer a mis amigas Catalina, Aracelly y la nona que estuvieron en los peores momentos, donde mis niveles de estrés sobrepasaban límites ellas creaban salidas para distraerme y así volver a empezar más relajada la tesis, ahora nos tocará disfrutar este gran logro.

Si bien hay gente que nos deja en el proceso, no por esto dejaré de agradecer a mi tía Andrea quien siempre creyó en mí, lo capaz que era y que siempre que tengo alguna duda o no sé qué hacer le pido a ella que me guíe desde el lugar en que se encuentre.

Agradecer al profesor Luis Carrasco por guiarnos en este proceso y entregarnos sus conocimientos, que a pesar de lo difícil que fue el nos tuvo paciencia y fue un gran apoyo en las dificultades familiares que se cruzaban en este proceso.

Cabe mencionar el apoyo del profesor Marcelo Robles quien nos ayudó a gestionar la recolección de datos importantes para nuestro trabajo.

También agradecer a profesores y profesoras que creyeron en mi capacidad intelectual, entre ellos Angela Da Via, Patricia Nicole Vargas, Joel Tello, Erich Quiroz, Gustavo Caceres y Jose Klarián, gracias por su confianza y paciencia.

Para finalizar agradecer a mi compañera de tesis por su paciencia y constancia.

Antonieta de los Angeles Meza Armijo

Primeramente, a Dios por permitir avanzar en este camino entregándome sabiduría, perseverancia y capacidad en el curso de mi carrera académica.

A mi madre por entregarme los valores fundamentales para enfrentar la vida y creer incondicionalmente en mis aptitudes. Por hacerme entender que la educación debe ser una base en la vida, creciendo no sólo de manera intelectual, sino que también como persona.

También a mis hermanas, Soledad y Ángela quienes han estado proporcionado su amor y apoyo permanente en todo este proceso.

A mi hijo Valentín por ser mi compañerito de vida y darme las fuerzas cuando no las eran suficientes para seguir avanzando, Valentín, tú mi mayor inspiración.

A mis compañeros de universidad Javiera y Eduardo, personas claves en todo este camino con las cuales tuve la suerte de compartir. Grandes personas.

A nuestro profesor guía Luis Carrasco, por su buena disposición en el desarrollo de esta tesis. Igualmente, a todas aquellas personas que hicieron posible la culminación de este trabajo, no fue fácil pero finalmente lo hicimos.

Y por último a mi compañera de tesis Valentina por la paciencia y tesón para que pudiéramos concluir de la mejor manera nuestra investigación a pesar de todas las adversidades, ¡lo logramos Valentina!

DEDICATORIA

Valentina Ignacia Cifuentes Meneses

Dedico esta tesis a mi familia y amigas por la contención, confianza, y amor que me entregan, a mis profesores por transmitir sus conocimientos, a la Universidad Tecnológica Metropolitana por darnos una infraestructura y educación de calidad.

Pero especialmente a mi niña interior que soñaba con tener un título universitario, esta niña representa a más de un futuro estudiante que anhela tener su título y recordar que por más dura que sea la vida y por más obstáculos o circunstancias se les atravesen en el camino jamás se den por vencidos, si algo aprendí es que está bien no estar bien, pero debes aprender de esas emociones y situaciones que te colocan la vida para seguir adelante. Visualicen sus metas y objetivos en la vida ya sea un título universitario, ser pintor, un futbolista, músico o lo que está en tus planes. Es tu futuro, tus metas, tus sueños, haz algo por lograrlos ¡TU PUEDES!

Antonieta de los Angeles Meza Armijo

A mi gran familia, mi madre Emilia Armijo, mis hermanas Soledad y Ángela y a Valentín mí hijo; por todo el amor que me entregaron y entregan cada día, son un pilar fundamental para mi crecimiento personal. Gracias por ayudarme a perseverar y cumplir este gran objetivo, no fue fácil y gracias a ustedes lo pude lograr. Los amo familia.

Y también va dedicado a Dios y a mis seres quienes sé que no me desampararon en ningún minuto en este largo proceso.

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|---|----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. Justificación del problema | 1 |
| 1.2. Alcance..... | 2 |
| 1.3. OBJETIVOS | 4 |
| 1.3.1. Objetivo general | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos..... | 4 |
| 2. MARCO TEÓRICO..... | 5 |
| 2.1. Accidentabilidad laboral..... | 5 |
| 2.1.1. Accidentabilidad laboral con enfoque de género | 7 |
| 2.2. MARCO CONCEPTUAL..... | 25 |
| 2.2.1. Accidente del trabajo: | 25 |
| 2.2.2. Accidente de trayecto: | 26 |
| 2.2.3. Riesgo relativo:..... | 26 |
| 2.2.4. Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM): | 26 |
| 2.2.5. Género:..... | 27 |
| 2.2.6. Doble presencia:..... | 27 |
| 2.3. MARCO LEGAL | 27 |
| 2.3.1. Legislación Nacional..... | 27 |
| 2.3.1.1. Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales | 27 |
| 2.3.1.2. Decreto Supremo N° 40 y Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. | 29 |

| | | |
|----------|---|----|
| 2.3.1.3. | Decreto Supremo N° 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social 29 | |
| 2.3.1.4. | Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud | 30 |
| 2.3.1.5. | Código del Trabajo, artículo 184..... | 30 |
| 2.3.2. | Normas Internacionales y Recomendaciones de la OIT | 30 |
| 2.3.2.1. | Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981) y su Protocolo de 2022 | 31 |
| 2.3.3. | Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (2001). | 32 |
| 2.3.4. | Día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. | 34 |
| 3. | METODOLOGÍA..... | 35 |
| 3.1. | Carácter del estudio | 35 |
| 3.2. | Fuente de información..... | 36 |
| 3.3. | Técnica de investigación | 37 |
| 3.4. | Planificación de procedimiento..... | 37 |
| 3.4.1. | Elaboración de preguntas para encuesta | 37 |
| 3.4.2. | Aplicación de encuestas a trabajadoras/es | 47 |
| 3.4.3. | Estructura de entrevista..... | 48 |
| 3.4.4. | Validación de Instrumentos de medición investigativa | 49 |
| 3.4.5. | Análisis de resultados y datos obtenidos..... | 50 |
| 3.4.6. | Recolección de información..... | 50 |
| 3.4.7. | Identificación y descripción de los puestos de trabajo y sus respectivas actividades en UTEM casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil. | 50 |
| 3.4.8. | Identificar los riesgos de UTEM casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil y su relación con la población femenina..... | 51 |

| | | |
|---------|--|-----|
| 3.4.9. | Proponer soluciones para los trabajadores accidentados con especial énfasis en la población femenina..... | 51 |
| 3.4.10. | Análisis de problemática con relación a los resultados obtenidos. | 51 |
| 3.4.11. | Planteamiento de soluciones a los riesgos presentes en los puestos de trabajo..... | 51 |
| 4. | RESULTADOS | 52 |
| 4.1. | Entrevista a trabajadoras y trabajadores de UTEM Casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil. | 52 |
| 4.2. | Análisis de encuestas realizadas a trabajadoras y trabajadores de UTEM Casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil..... | 80 |
| 4.2.1. | Interpretación de resultados de encuesta..... | 116 |
| 4.3. | Análisis de estadísticas de UTEM zona centro | 119 |
| 4.3.1. | Análisis Función o Cargo Auxiliares | 133 |
| 5. | CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 140 |
| 6. | BIBLIOGRAFÍA | 152 |
| 7. | ANEXOS | 155 |

ÍNDICE DE TABLA

| | |
|--|-----|
| Tabla N° 1 Antecedentes recogidos de encuesta..... | 118 |
|--|-----|

RESUMEN

Las distintas manifestaciones del género sean éstas femeninas como masculinas han tenido y actualmente mantienen un especial efecto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Hoy en día se muestra teóricamente que tanto las mujeres como los hombres están sometidos al mismo riesgo laboral, pero que en la práctica se mantienen diferencias, ya que, mujeres y hombres se enferman y accidentan de manera distinta.

Partiendo de este diagnóstico se pretende abordar si existe relación entre la accidentabilidad y el género en la Universidad Tecnológica Metropolitana zona centro por medio de las distintas herramientas de recopilación de información aplicadas a las trabajadoras y trabajadores de esta área. Posterior a esto se formularán recomendaciones para un futuro desarrollo dentro de la institución universitaria en favor de la salud y seguridad tanto física como psicosocial de las trabajadoras y trabajadores.

Palabras claves:

Género, prevención, riesgo laboral, seguridad y salud.

ABSTRACT

The different manifestations of gender, whether feminine or masculine, have had and currently maintain a special effect in the field of occupational risk prevention. Nowadays, it is theoretically shown that both women and men are subject to the same occupational risk, but that in practice differences remain, since women and men get sick and have accidents in different ways.

Starting from this diagnosis, it is intended to address whether there is a relationship between accident rate and gender at the Metropolitan Technological University in the central area through the different information collection tools applied to the workers in this area. After this, recommendations will be made for future development within the university institution in favor of the health and safety, both physical and psychosocial, of the workers.

Keywords: Gender, prevention, occupational risk, safety and heal

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Justificación del problema

Este trabajo pretende dar a conocer los hallazgos relacionados con la accidentabilidad y género de las funcionarias y funcionarios de la institución de educación superior Universidad Tecnológica Metropolitana campus central.

Al ver la sociedad, se observa con claridad las diferencias relacionadas en las labores sociales, tradicionalmente adjudicadas a mujeres y hombres, con estereotipos y roles de género. Sin embargo, esto ha tenido un cambio paulatino dentro de las décadas lo que ha llevado a eliminar ciertas brechas de segregación de género en las funciones dentro de los puestos de trabajo. No obstante, existen ciertas diferencias al momento de analizar los accidentes presentados entre mujeres y hombres.

Lo que se pretende, es dar a conocer a través de la investigación y recolección de información y datos, el hallazgo de la relación directa entre la accidentabilidad y el género de las trabajadoras y trabajadores de dicha institución; identificando los factores de riesgos más reiterados al momento de ocurrir un accidente, sean estos etarios, morfológicos, de infraestructura hasta antropológicos. Además, hacer un diagnóstico a nivel nacional sobre la accidentabilidad y la población femenina.

Con los resultados obtenidos se espera proponer a la institución de educación superior Universidad Tecnológica Metropolitana soluciones para las trabajadoras y trabajadores poniendo mayor énfasis en el género femenino.

1.2. Alcance

El presente estudio busca recopilar datos relacionados con la accidentabilidad en la Universidad Tecnológica Metropolitana, específicamente Casa Central y el Departamento de Bienestar Estudiantil, con los cuales se pueda realizar un análisis cuantitativo y cualitativo respecto a los factores que se perciben. Para realizar este estudio se ocuparán datos a nivel nacional sobre accidentabilidad, estudios que relacionen los accidentes con las diferencias de género, datos de la Universidad Tecnológica Metropolitana, percepción de los trabajadores ya sea a través de encuestas, entrevistas y/o comentarios de las autoras.

El propósito es lograr relacionar la accidentabilidad que hay en la Universidad Tecnológica Metropolitana con la diferencia de género, ya sea por factores antropológicos, infraestructuras, vestimenta o desigualdades dentro de los establecimientos. Además, poder basarnos en datos a nivel nacional sobre estas diferencias, si son similares a lo ocurrido en el establecimiento de la Universidad Tecnológica Metropolitana y qué se está haciendo al respecto.

Si bien, la desigualdad de género es un tema que lleva tiempo mencionando en el área de prevención de riesgo es algo que aún falta mucho por mejorar, hablando en un tema biológico la morfología del cuerpo humano es distinto entre mujeres y hombres, además de ir evolucionando, por esto es importante hacer el estudio con la perspectiva de género para poder mejorar las desigualdades de género y así mitigar accidentes futuros.

Debido a que en los años 2020 y 2021 a nivel mundial se vivió la pandemia de COVID-19, en Chile no fue la excepción, donde se vivió la paralización del país

debido a las cuarentenas y adaptaciones, por esta razón en la Universidad Tecnológica Metropolitana se trabajó en modalidad online, esperando así una disminución en los datos de accidentabilidad laboral y de trayectos, esta disminución se espera igualmente para los datos a nivel nacional. Por lo que se ocupara en los estudios y datos recopilados un margen de antigüedad de 5 años. Otra limitación que se espera tener es la falta de actualización de registros en el sistema de la SUSESO en el ámbito de accidentabilidad tanto los datos como análisis respectivo.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

- Analizar la relación de accidentabilidad y género en UTEM centro.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer un diagnóstico general de la situación de riesgo en UTEM centro.
- Identificar los riesgos de UTEM centro y su relación con la población femenina.
- Proponer soluciones para las trabajadoras y trabajadores accidentados con especial énfasis en la población femenina.

2. MARCO TEÓRICO

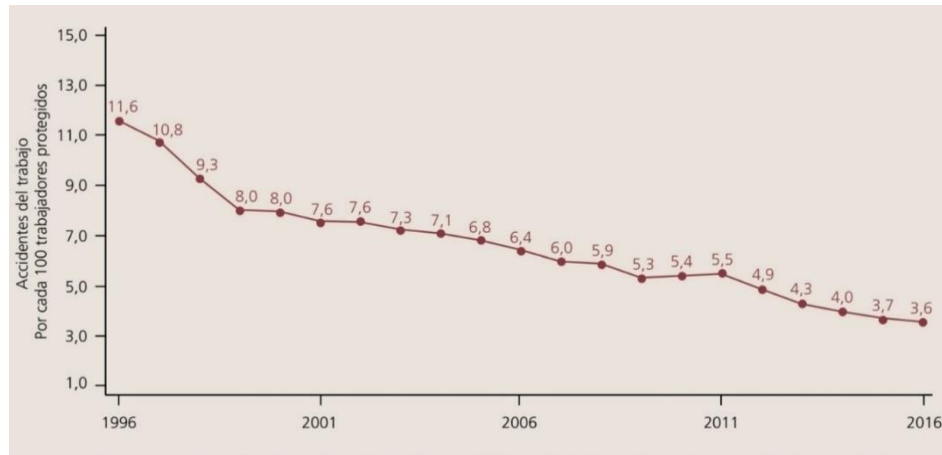
Chile es un país en vías de desarrollo, que ha experimentado cambios en las últimas décadas respecto a los procesos productivos, favoreciendo el incremento de las exportaciones. Estos cambios han generado variaciones en el trabajo y los riesgos asociados a ellos, siendo éstos nuevos o teniendo un aumento en riesgos ergonómicos, psíquicos, físicos, biológicos, entre otros. Respecto a las variaciones asociadas están los contratos, con un aumento en los temporales, organización laboral, nuevas tecnologías y el aumento de la participación femenina.

Los avances en temas de igualdad de género en los puestos de trabajo son notorios en el transcurso de los años, sin embargo, aún existen empresas que solicitan personal según su género para realizar ciertas tareas que pueden o no ser aptas tanto para mujeres como para hombres, según sus capacidades físicas o aptitudes mentales relacionadas con su propio sexo.

2.1. Accidentabilidad laboral

La accidentabilidad laboral genera un impacto económico significativo en términos del costo de los accidentes laborales y enfermedades profesionales. En Chile durante el periodo de los años 1999 - 2010, se observa que la cantidad de accidentes laborales es relativamente constante, destacando una disminución a partir del año 2012 hay una disminución en la tasa de accidentes laborales como se observa en el siguiente gráfico.

Gráfico 1: Tasa de accidentes del trabajo, Chile (1996 – 2016)



Fuente: SUSESO, 2017.

Un análisis sobre la accidentabilidad en Chile 2012 – 2016, asegura que hasta el momento existe poca información respecto a la dinámica de las tasas de accidentes laborales en Chile y su incidencia en distintos subconjuntos de trabajadores (según sexo, edad, actividad económica, gravedad de las lesiones u otros). Esto debido a la dificultad de acceso a microdatos sobre accidentabilidad en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el trabajo chileno (SISESAT) (Arias O, 2017)¹. A partir del 2012 se consolida y sistematiza la información de accidentabilidad par así hacer análisis a nivel nacional (Hoffmeister L., 2014).²

¹ Arias, R. O. Y Poblete, H. I. (2017). *Análisis descriptivo de las tasas de accidentabilidad laboral en Chile (2012-2016)*. Recuperado el 01 de Junio del 2022 de: https://www.suseso.cl/607/articulos-460885_archivo_01.pdf

² Hoffmeister, L. Vidal, C. Vallebuona, C. Ferrer, N. Vásquez, P. & Núñez, G. (2014). Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 21-27. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100005>

Este análisis se realiza con lo entregado por SISESAT, es una información micro sobre accidentabilidad que proviene de los organismos administradores del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de Chile. Se puede observar en este análisis que el rubro de enseñanza promedio semestral de trabajadores cotizantes aumentó desde 5,2% (primer semestre 2012) a 6,5% (primer semestre 2016), por otro lado, el rubro de la enseñanza tiene una de las menores tasa de accidentabilidad con una pendiente de -0,065. A demás, hay un aumento en los trabajadores con contrato indefinido llegando en el 2016 a un 77%. En el año 2016 se registraron 360 mil denuncias de accidentes laborales, donde el 74% fueron calificados como accidentes laborales (44% con días perdidos y 30% sin días perdidos) y un 25% como accidente común (Arias O, 2017).

Según el análisis la reducción de tasas de accidentes en el periodo 2012-2016 se debe principalmente al aumento de la masa de trabajadores, además de las medidas de prevención que impulsaron los organismos administradores junto a las fiscalizaciones y orientación de los organismos reguladores (Arias O, 2017). Existe otro factor en la disminución de tasa que es la creciente participación femenina que, según INE, en 1986 era un 29% y en el 2010 aumento a 42%, se le asocia a la disminución debido a que las mujeres muestran una menor accidentabilidad que los hombres (Hoffmeister L., 2014).

2.1.1. Accidentabilidad laboral con enfoque de género

El informe sobre antecedentes y factores asociados a los accidentes de trayecto con un enfoque de género en trabajadores de Santiago y Talca recopiló antecedentes similares al análisis anterior y algunos actualizados en el informe

del año 2020 realizado por la SUSESO para poder analizar supuestas causas del por qué las mujeres tienen mayor porcentaje de accidentabilidad de trayecto evaluando las ciudades Santiago y Talca. De acuerdo a los datos se observa que en el periodo 2008-2019 disminuyeron los accidentes laborales desde una tasa de 5,9 a 3,0 mientras que los accidentes de trayecto se mantienen en una tasa de 1,1 (Moyano E, 2021).³

En el caso de los accidentes laborales los hombres tienen más accidentes (68%) que las mujeres (32%), pero en los accidentes de trayecto esto es inverso, es decir, las mujeres tienen más accidentes de trayecto con 28.457 casos en 2016 que los hombres con 26.426 casos en el año 2016. Otro dato recopilado en el informe son las partes del cuerpo más afectadas donde general son las manos y piernas, pero según género en el caso de las mujeres la parte del cuerpo más afectada es la espalda y en el caso de los hombres son los ojos (Hoffmeister L., 2014).

En el caso de los accidentes de trayecto en el caso de las mujeres las lesiones más frecuentes son los trastornos musculoesqueléticos y las causas más habituales son las caídas al mismo nivel (Fontaneda, 2017).⁴ En la misma definición del problema, en el informe sobre antecedentes y factores asociados a los accidentes de trayecto con un enfoque de género en trabajadores de Santiago y Talca, señalan que en Chile hay un aumento en la incorporación de mujeres en

³ Moyano, D. E. Vargas, G. H. Méndez, C. D. (2021). *Antecedentes y factores asociados a los accidentes de trayecto con un enfoque de género en trabajadores de Santiago y Talca*. Recuperado el 15 de Mayo del 2022 de: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/default-document-library/228-2018_u-talca_moyano_accidentes-de-trayecto_informe-final_150121.pdf?sfvrsn=95e655e_0

⁴ Camino, L. M. González, A. O. Fontaneda, I. (2017). *Gender Differences in Commuting Injuries in Spain and Their Impact on Injury Prevention*. Recuperado el 01 de Junio de 2022 de: <https://www.hindawi.com/journals/bmri/2017/3834827/>

el mercado laboral, lo que ha permitido disminuir la brecha existente respecto a la participación de hombres y mujeres en el trabajo (Moyano E, 2021).

En 1990 la participación laboral de hombres era de 73,6% y de mujeres un 32,5% mientras que en el 2015 los hombres tienen una participación laboral de 71,0% y las mujeres un 47,4% (Ministerio de Desarrollo Social, 2016)⁵. Este informe recopila información de la encuesta chilena ENCLA 2014 donde se observa que las empresas que tienen más accidentes de trayecto corresponden a servicios comunitarios, sociales y personales, enseñanza y construcción.

Además, se reportó que la causa más recurrente de accidentes de trayecto son las caídas al mismo o distinto nivel con un 34% de los casos, seguido de los atropellos y choques con un 25% (Fontaneda, 2017). La literatura muestra la asociación de los accidentes de trayecto con el estrés psicológico relacionados con el trabajo, transporte inseguro, calidad del sueño y presión respecto a los plazos. Si bien en Chile el ISTAS21 denominan factor “doble presencia” en riesgo psicosocial en el trabajo, se analiza como una causa posible de mayor ocurrencia de accidentes en mujeres, esto se entiende debido a que las mujeres pasan su tiempo libre en tareas domésticas no remuneradas, en el cuidado de niños y ancianos. Cuando se suman las horas trabajadas en ocupación principal, en trabajos secundarios, tiempo invertido en desplazamientos y tareas domésticas, se confirma que las mujeres trabajan más horas que los hombres lo que evidencia el doble papel que juegan las mujeres, lo que significa que las mujeres necesitan

⁵ Ministerio de Desarrollo Social, Subsecretaría de Evaluación Social. (2016). *Aplicando la mirada sobre la pobreza y la desigualdad*. Recuperado el 01 de Junio del 2022 de: https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2015/CASEN_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf

más conciliación trabajo-familia, y que sus niveles de estrés son más altos que los de los hombres (Fontaneda, 2017).

En los accidentes de trayecto, existen dos tipos: i) los que viajan en vehículo particular o ii) como peatón, siendo este último el más recurrente. Se consideran que los hombres conducen más que las mujeres lo que se puede concluir que mayormente las mujeres son peatonas, esto se puede explicar que el ser peatón tiene un mayor riesgo en el trayecto debido a la alta exposición (Fontaneda, 2017). En el aspecto de conducción los hombres muestran actitudes o conductas de mayor riesgo y transgresión que las mujeres. El que las mujeres sean mayormente peatonas se debería a su peor situación socioeconómica, que hace que cuenten con un presupuesto muy limitado para viajes y suelen seleccionar los medios de transporte más baratos y con menos posibilidad de optar a un vehículo particular (Moyano E, 2021)

Los resultados del informe se dividen en 5 puntos:

- Respecto del análisis de cifras de accidentes recogidas en las bases de datos chilenas de ACHS: La participación de las mujeres en accidentes de trayecto es mayor que la de los hombres en ambos lugares de estudio, Santiago y Talca. En Chile la mayoría de los accidentes de trayecto ocurren hacia el trabajo más que de regreso a casa lo que coincide con Fontaneda en España. En temas de gravedad los accidentes de trayecto hacia la casa son más graves que hacia el trabajo, lo que hace tener la duda si se relaciona a la fatiga después del día laboral y roles según género. Otra duda se relaciona a la condición de trabajo como los castigos eventuales por atrasos, riesgos psicosociales, doble presencia, entre otras

que puedan generar un riesgo en el trayecto. En tema de condición climática no se observa diferencia entre género.

-
- Medición psicométrica en accidentados y no accidentados de Santiago y Talca: entre los resultados se comparan los accidentados con los no accidentados, donde los accidentados tienen características como peor salud, en temas de personalidad los accidentados tienden a preocuparse demasiado, tienen poca energía, son menos estables emocionalmente, suelen salir atrasados, esto genera un supuesto patrón en los trabajadores accidentados. Otra característica que comentan los trabajadores es que otro trabajador depende de su llegada al puesto de trabajo para poder salir del trabajo.
- Análisis de segundo orden de los factores asociados a accidentes según contenidos producidos por los/as trabajadores/as en los Focus Group. Se concluye que las mujeres son las que más se accidentan en el trayecto hacia el trabajo, esto se supone que se debe a que están permanentemente con una doble presencia, es decir, en el trabajo como en la casa, donde tienen esa doble responsabilidad y quehaceres están más cansadas o su energía es menor. Normalmente se observa que las mujeres andan con más bolsas y carteras, la mayoría se traslada como peatón, esto produce una mayor posibilidad de sufrir robos o caídas.

En este estudio, además se concluye que los hombres llegan del trabajo a casa a descansar, se van temprano a la cama mientras las mujeres siguen funcionando. Agregando que la doble presencia o el conflicto trabajo familia afecta mayormente a las mujeres, donde se ve reflejado en las edades de las mujeres accidentadas que es entre los 30 y 69 años, lo

que se asume que en ese rango etario las mujeres constituyen familias y tienen hijos.

- Otros factores que explican el por qué las mujeres tienen más accidentes de trayecto que los hombres. Uno es el vestuario, los hombres andan más ligeros, además que generalmente utilizan mochila dejando las extremidades superiores libres, además de ocupar el vehículo personal como transporte. Las mujeres utilizan transporte público para transportarse, llevan carteras, bolsas, calzado de recambio, algunas veces portan cosas de sus hijos como porta bebé o mochila de ellos, esto se puede justificar que algunas mujeres van a dejar a sus hijos cuando van hacia el trabajo. Se habla de que normalmente las mujeres solo tienen una mano libre para moverse siendo un riesgo más.
- En la muestra de Mule, se ve reflejado el “machismo” existente, el cual inhibe a los hombres a denunciar los accidentes de trayecto a no ser que sea un accidente más grave, el denunciar los haría ver como “débiles”, lo que hace a la mujer más probable en denunciar todo accidente de trayecto. Cabe destacar que en esta muestra se menciona el teléfono celular como un factor general de distracción.

En (Hoffmeister L., 2014) se estudia un grupo de trabajadores donde se recopila información realizando un análisis descriptivo de las variables de salud y factores de riesgo. El cohorte de trabajadores corresponde a trabajadores formales de empresas afiliadas a la ACHS que tenían al menos una evaluación ocupacional preventiva durante los años 2009 y 2012.

En el estudio se incluyó un total de 47.221 trabajadores donde se siguió 1,96 años, en todos estos años se encontraron 0,4% de enfermedades profesionales, 7,5% de accidentes de trabajo y 2,1% de accidentes de trayecto. Del total de trabajadores analizados 86,3% fueron hombres y 13,7% fueron mujeres. En temas de salud, la media corresponde a una población con sobrepeso coincidiendo con la circunferencia de la cintura ya que el 25% presenta sobre los 100 centímetros de cintura.

La presión arterial sistólica junto a las lipoproteínas y triglicéridos ubica a los trabajadores en una población de riesgo, el porcentaje de no fumadores aumenta respecto al rango etario, el sedentarismo se registra en un 46,3% de los trabajadores en este aspecto las mujeres practican menos actividad física que los hombres. Se encuentra que las enfermedades profesionales son más frecuentes en trabajadores de 45 años a más, no encontrando así diferencias significativas entre hombres y mujeres.

La Encuesta Nacional sobre Salud y Trabajo 2011 se realiza para responder ciertas preguntas como ¿Cuál es el nivel de calidad de vida de los trabajadores?; ¿Cuál es la situación de condiciones de empleo y trabajo en Chile?; ¿Cuáles son los determinantes de la calidad de vida y salud de los trabajadores en Chile?; ¿De qué manera las condiciones de empleo y de trabajo impactan en la calidad de vida y salud de los trabajadores en Chile?; ¿Cuál es la magnitud de las inquietudes en salud y calidad de vida entre los trabajadores según edad, género, clase social, educación, ingreso, ocupación, condiciones de empleo y de trabajo

y distribución territorial? (Ministerio de Salud, Instituto de Seguridad Laboral & Dirección del Trabajo, 2011).⁶

Para esto se debió describir y analizar la situación de la población chilena con respecto a la condición del empleo, trabajo, equidad y salud. La muestra nacional es un total de 9.503 personas entrevistadas en las 15 regiones, donde un 59,9% son hombres y un 40,1% mujeres. El perfil de ocupación que es más recurrente son los trabajadores no calificados con un 23,2%, seguido por trabajadores de servicios y vendedores de comercio y mercado con un 20,3%.

La calidad de vida se considera como multidimensional, esto incluye el acceso a recurso material y al grado de pertenencia en la sociedad, incorporando el bienestar físico, material, social y emocional. La calidad de vida se indica con valores objetivos como subjetivos en un rango de dominio o condiciones de vida. En la encuesta se observa que presentan promedios significativamente más bajos que los hombres, como por ejemplo en el punto cantidad de diversión que tiene en su vida con un 4,8% a comparación del hombre que tiene 5,4%.

En temas de formalidad laboral, la peor evaluada son aquellos trabajos de menor estabilidad estos promedios bajos son para ambos, hombres como mujeres. Otro aspecto de menor bienestar mental y emocional es la posición de subordinación, donde las mujeres tienen peor situación que los hombres, en la encuesta esto se reflejan en las notas 5,3 para mujeres y 5,7 para hombres. Por si las mujeres

⁶ Ministerio de Salud, Instituto de Seguridad Laboral & Dirección del Trabajo (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores en Chile (ENETS 2009 - 2010)*. Recuperado el 04 de Julio de 2022, de : https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-99630_recurso_1.pdf

tienen las notas más bajas en tema de bienestar mental y emocional en todas las situaciones.

Respecto al documento Salud Laboral en Chile, comenta que Chile es un país en desarrollo donde las mujeres tienen una participación en el mercado laboral baja, además el seguro social contra riesgos de accidentes y enfermedades profesionales cubre aproximadamente 70% de la población ocupada. Entre el grupo más vulnerable se encuentran las mujeres que se dedican a la agricultura (Jaramillo, 2010).⁷ Sobre la fecundidad en Chile está bajo los 2,1 hijos por mujer donde a comparación del periodo 1960-69 la tasa era 5,4 hijos por mujer (Donoso E., 2009)⁸ y en 2019 la tasa fue de 1,44 hijos por mujer (Instituto Nacional de Estadísticas, 2019)⁹.

Además, en el documento Salud Laboral en Chile comenta que incrementar la participación laboral y mejorar las condiciones de empleo de hombres y mujeres puede contribuir a mejorar la distribución de los ingresos y a reducir las desigualdades sociales en su salud que se observan en Chile. El contexto social laboral para el 2009 la fuerza de trabajo formaba 7.343.778 personas donde el 38% son mujeres y 62% hombres, con un rango de edad de los 24-54 años, la

⁷ Jaramillo, H. y Vives, A. (2010). *Salud laboral en Chile*. Recuperado el 01 de Junio de 2022 de: www.archivosdeprevencion.com: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1948

⁸ Donoso, E., Carvajal, J., & Domínguez, M. (2009). *Reducción de la fecundidad y envejecimiento de la población de mujeres chilenas en edad fértil: 1990-2004*. *Revista médica de Chile*, 137 (6), 766-773. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872009000600006>

⁹Instituto Nacional de Estadísticas, Departamento de Estadísticas Demográficas y Social, Subdepartamento de Demografía (2019). *Síntesis de Resultados Estadísticas Vitales*. Recuperado el 15 de Agosto del 2022 de: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/nacimientos-matrimonios-y-defunciones/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-anuarios-de-estad%C3%ADsticas-vitales/anuario-de-estad%C3%ADsticas-vitales-2019-s%C3%ADntesis.pdf?sfvrsn=e5739195_4.#:~:text=En%20relaci%C3%B3n%20a%20la%20Tasa,1%20hijo s%20promedio%20por%20mujer.

tasa de participación consiste en 70% masculina y 42% femenina (Jaramillo, 2010).

Cabe destacar que el 2009 se presencia una crisis económica internacional donde la tasa de desocupación alcanzó el 10,8% entre mayo y julio del 2009 (Naciones Unidas, CEPAL, 2009)¹⁰. Las actividades económicas que hacen un mayor aporte al PIB chileno son los servicios financieros y la industria manufacturera. Las actividades económicas que generan más ocupación son servicios comunales, sociales y personales (27,9%), comercio (20,2%), industria manufacturera (12,6) y agricultura, caza y pesca (11,4) donde existen diferencia entre hombres y mujeres (Jaramillo, 2010).

La conciliación de la vida familiar y laboral afecta y desproporciona a las mujeres trabajadoras, las que un 44% son responsables de las tareas domésticas y familiares a comparación de 6% de los hombres que cumplen las mismas funciones. Más del 35% de las mujeres trabajadoras señala que en ocasiones necesitaría estar en el trabajo y en casa al mismo tiempo, en contraste con el 12% de los hombres (Ministerio de Salud, 2017)¹¹, estas dificultades de conciliación pueden explicar el aumento de gasto por subsidios otorgados a mujeres por enfermedad grave de hijo menor a un año en un 882% en el periodo 1992-1999, a comparación del aumento del 144% en los subsidios maternales en los mismos años.

¹⁰ Naciones Unidas y Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2009). *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe 2009*. Recuperado el 15 de Agosto del 2022 de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/dcc24f47-f750-4177-b52d-0391c11ce80a/content>

¹¹ Ministerio de Salud (2017). *Encuesta de Calidad de Vida y Salud*. Recuperado el 15 de Agosto del 2022 de: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/02/PRESENTACION-ENCAVI-2016-11.02.2017.pdf>

En el artículo *Fallas Humanas y Accidentes de Trabajo: Una Contribución de las Investigaciones en Prevención, Control de los Riesgos y Accidentes*, buscan analizar los errores humanos en investigaciones de accidentes para aportar al control y reducción de accidentes de trabajo en una planta de sacrificio. En este documento se comenta que la mayoría de los accidentes se atribuye a fallas humanas, entre 70% y 80% de los casos. Pero el decir que el accidente fue por falla humana no es suficiente para explicar las causas ya que es la consecuencia de algo no así la causa, otro factor que influye es el ambiente laboral u organizacional (Monterrosa, 2017).¹²

En el proceso de una investigación de accidente, normalmente no se analiza todo lo que está envuelto en la situación que generó el accidente, la psicología analiza los errores humanos con sus primeras aplicaciones en intereses pedagógicos en estudios de atención, carga de trabajo y éxito escolar. El objetivo del artículo sobre fallas humanas es comprender las acciones y evaluar si tienen sentido en el momento en que ocurre el accidente. Un accidente ocasionado por errores humanos se puede asociar al factor de desempeño cognitivo, es necesario que en la interpretación de las causas del investigador acerca de los aspectos cognitivos del accidentado y en la investigación del accidente sea incluido un análisis y clasificación de la naturaleza de errores humanos (Monterrosa, 2017).

En los resultados se encuentra que de los accidentes analizados 21% ocurrió a mujeres y 79% a hombres donde del total de accidentes, el 50% se consideró grave debido al número de días de incapacidad de los accidentados. Se

¹² Monterrosa, A., Gonzalez, A., Pereira, A. & Takeda, F. (Agosto de 2017). *Fallas Humanas y Accidentes de Trabajo: Una Contribución de las Investigaciones en Prevención, Control de los Riesgos y Accidentes*. *Scielo*, 19(59). Recuperado el 01 de Junio de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200120

realizaron análisis de cada accidente sugiriendo acciones, en el análisis de resultado se encuentra que un 57,14% hubo error directo del trabajador, donde en el caso de los accidentes estudiados ocurrieron por alguna orden de un supervisor, por un procedimiento inadecuado de la empresa, por falta de entrenamiento, entre otros. Para los autores esto se concluye que más de la mitad de las acciones no son enfocadas directamente a los trabajadores, si no que a las condiciones de trabajo (Monterrosa, 2017).

Lo sigue un porcentaje de 21,43%, que es el lapso de memoria que es directamente relacionado al aspecto cognitivo del trabajador, es decir, el comportamiento en el cual la acción no ocurre como se planeaba. En las conclusiones se tornan a que si la mayor parte de los accidentes estudiados no fueron culpa de los trabajadores las acciones no deben ir enfocados solamente a ellos. Se debe tener en cuenta que para analizar un accidente se debe considerar posibles determinantes que actúan y contribuyen a la aparición de un accidente. Es importante destacar que una o más condiciones de riesgo no solucionada expone a otros trabajadores, generando una posibilidad de que en el futuro genere daño a su salud, integridad física, lesiones temporales, permanentes o incapacidad y hasta la muerte (Monterrosa, 2017).

La revista científica *Ipsa Scientia* en el artículo Nivel de Conocimiento en Riesgos Laborales: El Caso de Trabajadores de Servicios Generales en una Universidad; aplicaron un cuestionario con datos sociodemográficos, aspectos laborales, formación académica y satisfacción con el área donde se desempeña. Se evidencia que se encuentran ambos géneros masculinos y femenino, laborando en la corporación, siendo los más numerosos asesoras y vigilantes. En el ámbito del control de prevención de accidentes laborales se basa en la participación de

los trabajadores manteniendo un conocimiento de los riesgos a los que están expuestos, la responsabilidad y el compromiso personal (Ruiz A. H., 2016).¹³

El reconocimiento de los riesgos asociados al área de trabajo es de vital importancia y constituye la base de la prevención y control de estos riesgos. La Organización Internacional del Trabajo destaca la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales y contra los accidentes de trabajo. Como elemento fundamental de justicia para crear así oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo (Organización Internacional del Trabajo, 2001)¹⁴.

La muestra de encuestados es de 27 donde 55% son hombres y 45% a mujeres, en rango etario 25% tenía entre 40 y 45 años seguido por 29% en el rango 46 y 50 años. El problema en discusión fue identificar si los trabajadores conocían sobre los riesgos a los que están expuestos en su ambiente laboral y las medidas de seguridad para mitigar y/o disminuir las situaciones que los expongan a algún riesgo (Ruiz A. H., 2016).

Donde se concluye que el control efectivo para la prevención de los accidentes laborales se basa en la participación de los trabajadores de servicio generales, además de la responsabilidad y compromiso personal como el social. Respecto a la conducta tiene un enfoque integral de la prevención donde el trabajador debe

¹³ Ruiz, A., Puello, A., Lugo, E., Herrán, V. (2016). Nivel de conocimiento en riesgos laborales: El caso de trabajadores de servicios generales en una universidad. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 1, 44 - 49. Recuperado el 05 de Julio de 2022, de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/893/684>

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo (2001). Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, ILO-OSH 2001. Recuperado el 05 de Julio del 2022 en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf

tener un comportamiento seguro desde el autocuidado y la salud como un derecho y deber. Las normas de bioseguridad son importantes para disminuir los riesgos que están expuestos los trabajadores en el servicio general de la universidad (Ruiz A. H., 2016).

El documento *Confección de base de datos antropométrico de la población trabajadora chilena, especificando las diferencias de género*, habla sobre la antropometría en ergonomía que trata de entender la proporcionalidad del cuerpo humano así diseñar productos, vestuario, espacios y equipamientos de manera que acomode la mayor cantidad de la población disponible. Si bien en 1997 se realizó el último levantamiento de medidas antropométricas para diseños nacionales, este estudio favorece para poder hacer una diferenciación entre mujeres y hombres en un aspecto biológico y de medidas (Martínez, 2016)¹⁵.

Además, la antropometría permite que un producto o espacio tenga un mayor tiempo de uso y genere mayor productividad, minimizando los efectos negativos en los usuarios, en nuestro caso trabajadores. Es por lo que el 2016 se realiza una base de datos antropométricos de los trabajadores chilenos para el diseño de productos como los EPP, espacios en general y sistemas de trabajos, esto nos favorece para prevenir lesiones y mejorar la productividad. Si se trabajan respectivas horas en un lugar donde las dimensiones antropométricas no son las correctas genera dolores y lesiones en distintas zonas del cuello, las más recurrentes son el cuello, brazos, hombros, muñecas y espalda (Martínez, 2016).

¹⁵ Martínez, M., Viviani, C. & Castellucci, I. (2016). *Confección de base de datos antropométricos de la población trabajadora chilena, especificando las diferencias de género*. Recuperado el 15 de Mayo de 2022 de www.mutual.cl: https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/b4cb5263-d22c-4ff3-b327-045c6f1e6700/confeccion_de_base_de_datos_antropometricos_de_la_poblacion_trabajadora_chilena_especificando_las_diferencias_de_genero.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-b4cb

Respecto a la diferencia antropométrica entre hombres y mujeres algunos datos con diferencia significativa son: medidas de estatura de las mujeres 159,3 centímetros a comparación de los hombres 171 centímetros, altura de rodilla de las mujeres 482,8 centímetros y los hombres 522,6 centímetros, ancho de caderas sentados las mujeres tienen 390,7 centímetros y los hombres 362,5 centímetros, ancho del pie las mujeres tienen 88,6 centímetros y los hombres 97,2 centímetros, perímetro de cintura mujeres 80,8 centímetros y hombres 92,5 centímetros. Estas medidas son en promedio. Estos datos antropométricos nos ayudan a determinar alturas de superficie, controles de operación, mobiliarios, el peso de manejo manual de carga y talla de elementos de protección personal (Martínez, 2016).

El instituto social de trabajo, ambiente y salud junto a la mutual de seguridad CCHC (2008) diseña una guía para incorporar el enfoque de género donde el objetivo es minimizar la desigualdad de género que existe en los lugares de trabajo, esto debido a que cada vez ingresan más mujeres al mercado de trabajo. Si bien se habla hoy en día de la inclusión aún existen diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y social. Cuando una mujer consigue un empleo se encuentra con una invisibilidad mayor que los hombres (Mutual de Seguridad CCHC, 2018)¹⁶.

En la encuesta nacional de condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras de Chile (ENETS) habla sobre el por qué las mujeres suelen tener problemas para conciliar el sueño, dolores de cabeza, sensación de cansancio, sentirse tensa o irritable, etc. Esto debido a que además de cumplir

¹⁶ Mutual de Seguridad CCHC y el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2018). *Mujeres y salud en el trabajo: una guía para incorporar el enfoque de género*. Recuperado el 15 de Julio del 2022 de: https://istas.net/sites/default/files/2020-12/1Mujeres_SaludTrabajo_Guia_enfoque_genero.pdf

con la carga laboral debe cumplir con el trabajo doméstico y en la mayoría de los casos familiar (Ministerio de Salud, Instituto de Seguridad Laboral & Dirección del Trabajo, 2011).

Aquellas mujeres que tienen familia y participan en el trabajo remunerado, lo hacen en condiciones precarias y poco saludables, hay sectores y ocupaciones que están vetadas debiendo optar por trabajos que tienen rol social, con contratos precarios, forzadas a un tiempo parcial, con nulo control del trabajo a realizar y tiempo, es escasa la posibilidad de mejores promociones o un suelo justo, esto lleva a que las mujeres tienen más dificultades para progresar económica y profesionalmente. Las desigualdades sociales entre hombres y mujeres junto con las del trabajo producen desigualdad en la exposición a riesgos y daños, esto se ve reflejado en la falta de información, formación y facilitación de equipos de protección (Ministerio de Salud, Instituto de Seguridad Laboral & Dirección del Trabajo, 2011).

En un estudio de una empresa de residuos en Andalucía llamado Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género, explica que en los últimos años el ámbito laboral ha ido evolucionando como consecuencia de las necesidades empresariales y de las nuevas tecnologías, generando grandes cambios en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales, siendo esto un gran desafío para la salud laboral, debido a esto el estrés y riesgo laboral tomaran protagonismo. La crisis económica se puede considerar un factor que acrecienta el estrés laboral generando consecuencias negativas en el ámbito laboral y de prevención de riesgos laborales, es importante considerar el estrés laboral como un riesgo sicosocial

que puede causar accidentes laborales ya que puede influir sobre otras variables como el bienestar o salud laboral (Ruiz D. S., 2017).¹⁷

En el estudio mencionan que los factores psicosociales, que afectan negativamente al empleado, esto se considera como riesgo sicosocial perjudican la salud de los trabajadores tanto dentro como fuera de su lugar de trabajo. Los cambios técnicos, organizativos, sociales, económicos, demográficos y políticos producidos en el mundo laboral han provocado nuevos riesgos psicosociales. Todos estos cambios han llevado a una mayor tercerización de la economía, con puestos de trabajo cada vez más inseguros (Ruiz D. S., 2017).

El estudio se realiza con una muestra, se trata de un sector eminentemente masculino con un 82,9% de hombres frente a un 17,7% de mujeres. Donde se presencia que los principales riesgos causantes de accidentes laborales presentando diferenciación de género son los cortes y pinchazos mayormente por mujeres y los accidentes de tráfico por los hombres. Con la aplicación del Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM) se confirma la manifestación de influencias relacionadas con el género en las caídas de personal al mismo nivel que son más frecuentes en mujeres y el sobre esfuerzo por la manipulación de carga y accidentes por caídas de objetos, materiales o herramienta son más frecuentes en hombres (Ruiz D. S., 2017).

En el caso de las mujeres entrevistadas en este estudio un 53,1% afirman conocer la realización de evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a

¹⁷ Ruiz, D., Sánchez, F. & Sánchez A. (2017). *Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género*. Scielo. Recuperado el 01 de Junio de 2022 de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/qTGqnmRtLcrYq4dRfWkTndq/abstract/?lang=es>

comparación del 30% de los hombres. Haciéndose notar la influencia de género del trabajador confirmándose que las mujeres presentan mayor grado de conocimiento de este aspecto. En temas de organización preventiva adoptada por la empresa las mujeres tienen más conocimiento sobre la presencia de delegados de prevención donde presentan un porcentaje de 82,7% este es mayor que el de los hombres que tienen un 75,5%. En tanto a la implantación del comité de seguridad y salud es conocido por el 67,3% de los hombres a comparación del 75,5% de las mujeres.

Respecto a la información y formación facilitada de los trabajadores el 85,7% de las mujeres afirman haber recibido la formación suficiente dentro de su organización actual, esto se compara al 73,2% en el caso de los hombres, no existiendo influencia con significancia estadística de género del trabajador en la percepción de la recepción de la información o formación recibida. La adaptación de protección colectiva e individual (EPI) en los puestos de trabajo afectado un 90,30% de los hombres confirmaron el uso de algún EPI a comparación de las mujeres con un 77,60% la diferencia no es significativa y se comprueba con el IPRHM (Ruiz D. S., 2017).

Los factores psicosociales pueden provocar daños a la salud de los trabajadores y también pueden influir positivamente en la satisfacción, por tanto, en el rendimiento del trabajador. Existen distintas variables como las exigencias psicológicas de las tareas, la actividad del trabajo y el desarrollo de habilidades que permite al trabajador el apoyo social que se tiene en el trabajo, las compensaciones y la posibilidad de conciliación entre la vida familiar y el trabajo. El estudio se centra en la conciliación entre vida familiar y trabajo donde se intuye una influencia de género del trabajador, midiéndose a través del grado en que realizan las actividades o tareas relacionadas con el trabajo doméstico.

En el estudio destacan que las mujeres declaran realizar mayor parte de las tareas familiares y domésticas con un porcentaje del 75,5% por otro lado solo un 11,2% de hombres declara realizar tareas domésticas. Otro comentario es que el 69,4% de las mujeres indica que si un día no realiza las tareas domésticas se quedan sin hacer a comparación con el 14,1% de los hombres. El 52,1% de las mujeres comentan que estando en el trabajo estaban pensando en las tareas domésticas y familiares, un 17,7% de los hombres también declaran lo mismo, esto vuelve a colocar la doble presencialidad como un factor importante. Como conclusión en todos los aspectos de conciliación familia y trabajo se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres, esto se confirma con la aplicación del IPRHM (Ruiz D. S., 2017).

El estudio recomienda que es oportuno una concientización sobre la necesidad de aplicar la legislación en materia de prevención de riesgos laborales, y desarrollar líneas de intervención sobre las mujeres trabajadoras y en especial a los factores psicosociales que las afectan, ya que son ellas las que más se ven afectadas por este tipo de riesgos laborales (Ruiz D. S., 2017).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Accidente del trabajo:

Es toda lesión que sufre una persona a causa o con ocasión de su trabajo y que le produzca lesiones de incapacidad o muerte. Éstos pueden ocurrir en actividades gremiales, de capacitación ocupacional o en el desarrollo de cualquier actividad en el ámbito laboral. También se incluyen los accidentes que

ocurren en el trayecto de ida y regreso al lugar de faena o trabajo (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).¹⁸

2.2.2. Accidente de trayecto:

Son todos los accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2017).

2.2.3. Riesgo relativo:

Corresponde a la tasa de accidentes del trabajo de hombres (numerador) sobre la tasa de accidentabilidad de mujeres (denominador), si ambos tienen la misma tasa sería 1, si los valores son mayores a 1 significa que los hombres tienen una tasa de riesgo mayor a mujeres y viceversa (Arias O, 2017) esto quiere decir que si el valor está cercano a 1 existe mayor equidad entre hombres y mujeres.

2.2.4. Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IPRHM):

Indicador que viene utilizando la Junta de Andalucía en los diferentes informes de evaluación del impacto de género en los presupuestos de la Comunidad (Ruiz D. S., 2017).

¹⁸ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (24 de Abril del 2017). *Guía legal sobre: Accidentes del trabajo*. Recuperado el 06 de Julio de 2022, de www.bcn.cl: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/accidentes-del-trabajo>

2.2.5. Género:

Característica de análisis de las ciencias sociales, que refiere a una clasificación de las personas, a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad (Mujeres, 2023)¹⁹.

2.2.6. Doble presencia:

Es un riesgo psicosocial que aparece en aquellas situaciones donde una persona necesita resolver simultáneamente problemas de tipo doméstico y laboral. El exceso de trabajo, la falta de descanso y la dificultad para responder paralelamente a distintos requerimientos, disminuye el nivel de atención para cada tarea (SSMSO, 2022)²⁰.

2.3. MARCO LEGAL

2.3.1. Legislación Nacional

2.3.1.1. Ley N° 16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

¹⁹ Mujeres, I. N. (15 de 08 de 2023). *INMUJERES*. Recuperado el 15 de 08 de 2023, de INMUJERES: <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/genero>

²⁰ SSMSO, E. S. (08 de Julio de 2022). *Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente*. Recuperado el 15 de Agosto de 2023, de Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente: <https://redsalud.ssmso.cl/vacaciones-de-invierno-que-es-la-doble-presencia/>

La Ley N° 16.744 promueve un seguro sin fines de lucro, de carácter obligatorio protegiendo al conjunto de las empresas, trabajadoras y trabajadores, donde además define los conceptos de accidentes del trabajo y enfermedades laboral (Biblioteca del congreso Nacional de Chile, 2022, 10 de Marzo)²¹.

Los objetivos de esta Ley N° 16.744 son:

- Prevenir los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
- Curar mediante la entrega de prestaciones médicas y restituir la capacidad de trabajo del trabajador.
- Indemnizar para reparar la pérdida de los medios de subsistencia.
- Rehabilitar para devolver toda o en parte, la capacidad de trabajo del trabajador.

También para mitigar las enfermedades del trabajo como las lesiones ocurridas a la trabajadora o trabajador, la misma ley declara obligatorio la suscripción de un seguro social administrado por organismos públicos o privados (ACHS, Mutual, ISL, etc.) con el fin de que ofrezcan prestaciones integrales a la trabajadora o trabajador accidentada/o o que haya contraído una enfermedad profesional debido a sus labores; logrando su recuperación total. Además, debe entregar subsidios e indemnizaciones o pensiones para los trabajadores que sufran un accidente grave o fatal (Biblioteca del congreso Nacional de Chile, 2022, 10 de Marzo).

²¹ Ley N°19.744 Establece Normas Sobre Accidentes Del Trabajo Y Enfermedades Profesionales, Santiago de Chile, 10 de Marzo del 2022.

2.3.1.2. Decreto Supremo N° 40 y Decreto Supremo N° 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dentro de los importantes roles que debe velar cada una de las empresas en nuestro país es la gestión de la seguridad que radica en los instrumentos de prevención de riesgos descritos y normados en los Decretos Supremos N° 40 y 54 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo cual dependerá del número de trabajadoras y trabajadores que cuente la empresa. El fin de estos Decretos es entregar herramientas al empleador para organizar la prevención de riesgos laborales, contribuyendo al control y disminución de accidentes y enfermedades profesionales (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1995, 16 de Septiembre)²².

2.3.1.3. Decreto Supremo N° 76 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Este decreto dispone que se entenderá por Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de elementos que integran la prevención de riesgos, a fin de garantizar la protección de la salud y seguridad de todos los trabajadores. Este sistema debe ser aplicado en todas aquellas empresas con más de 50 trabajadores, cualquiera sea su dependencia, siempre y cuando estos laboren más de 30 días de corridos en la obra y faena (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2007, 18 de Enero)²³.

²² Decreto 40 Aprueba Reglamento Sobre prevención De Riesgos Profesionales, Santiago de Chile, 16 de Septiembre del 1995.

²³ Decreto 76 Aprueba Reglamento Para La aplicación Del Artículo 66 Bis De La Ley N° 16.744 Sobre La Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo En Obras, Faenas O Servicios Que Indica, Santiago de Chile, 18 de Enero del 2007.

2.3.1.4. Decreto Supremo N° 594 del Ministerio de Salud

Las empresas de manera inexcusable deben mantener los puestos de trabajo con las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades en ella (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2019, 20 de Junio)²⁴.

2.3.1.5. Código del Trabajo, artículo 184.

La legislación chilena asigna al empleador la responsabilidad de asegurar la protección de los trabajadores, dictando que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023, 21 de Agosto)²⁵.

2.3.2. Normas Internacionales y Recomendaciones de la OIT

Año tras año mueren miles de personas por accidentes laborales provocando grandes sufrimiento e impactos los cuales resultan complicado estimar. Por otro

²⁴ Decreto 594 Aprueba Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias Y Ambientales básicas En Los Lugares De Trabajo, Santiago de Chile, 20 de Junio del 2019.

²⁵ Decreto con Fuerza de Ley 1, Artículo 184 del Código del Trabajo Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, Santiago de Chile, 21 de Agosto del 2023.

lado, gran parte de los accidentes y enfermedades profesionales son posibles de evitar con planes y políticas adecuadas para el control y manejo de ellas.

Hoy en día está la preocupación mundial por avanzar en puestos de trabajos y empleos dignos, seguros y saludables; que entreguen la protección de la salud de las personas, incorporando dentro de la agenda de trabajo gubernamental programas y políticas que aborden estos temas. Para esto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha tomado un papel fundamental en la toma de conciencia, tanto del sector público como del privado.

Desde la creación de esta fundación se ha promovido la conciencia elaborando instrumentos y normas de las cuales muchas han sido acreditadas por Chile. Cabe destacar que sus recomendaciones prácticas, repertorios y directrices tienen carácter voluntario y no reemplazan las legislaciones nacionales. Su propósito es ser un orientador para las autoridades competentes, empleadores, trabajadoras y trabajadores e instituciones especializadas en la prevención y la protección de la salud en el trabajo; es por esto que estableció el principio básico de protección de los trabajadores de las enfermedades y los accidentes laborales.

2.3.2.1. Convenio N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981) y su Protocolo de 2022

Este convenio ve con anticipación la acogida de una política nacional sobre esta materia, y acciones de gobiernos y empresas promoviendo la seguridad y la salud en el trabajo, dando así mejores condiciones laborales. En cambio, el protocolo establece y revisa periódicamente los requisitos y procedimientos para el registro

y notificación de accidentes y enfermedades laborales, así como la publicación de las estadísticas anuales conexas. También reconoce la importancia de recopilar y analizar datos sobre la materia como recurso importante para la aplicación de políticas al respecto; establece entre sus funciones que las autoridades competentes garanticen las siguientes:

- Establecer y aplicar procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesadas, y también elaborar estadísticas anuales.
- Publicar anualmente información sobre las medidas tomadas en aplicación de la política que indica el artículo 4 del mismo Convenio y sobre accidentes del trabajo, antecedentes de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acontecidos con relación al trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 1981).²⁶

2.3.3. Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (2001).

La OIT publica las directrices relativas a los sistemas de gestión de seguridad y la salud en el trabajo, las cuales, debido a su enfoque en estos tres conceptos, se han convertido en un modelo ampliamente utilizado para elaborar normas nacionales en este ámbito (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

²⁶ Organización Internacional del Trabajo. (22 de Junio de 1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y Salud de los trabajadores, 1981*. Recuperado el 05 de Julio de 2022, de www.ilo.org: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155

Se propone establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) como una forma de resolver diferencias de posición jerárquica y de poder que existan en las empresas que puedan limitar el proceso de consulta entre la dirección empresarial y los trabajadores. La finalidad de este sistema es utilizarlo como un instrumento para construir de forma progresiva una cultura de prevención en temas de seguridad y salud para un entorno de trabajo seguro y saludable. La intención de la OIT es que cada empresa se adecue a su realidad de acuerdo a sus recursos y medios, concentrándose en los resultados de las medidas preventivas y de protección y proponiendo auditorias con el fin de colaborar en el proceso de mejora continua (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

Elementos básicos con los que debe contar el sistema según la OIT son:

- I) Una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual debe ser informada a todos los trabajadores, que oriente todas las acciones al respecto en la obra, faena o servicios. Ella debe manifestar claramente, el compromiso de protección de todos los trabajadores de la obra, el cumplimiento normativo, la participación de los trabajadores, y el mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo.
- II) Funciones y responsabilidades bien determinadas para las empresas y trabajadores, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y el Departamento de Prevención de Riesgos.
- III) Una planificación, basada en un diagnóstico inicial de la situación, la que debe ser revisada cuando ocurran cambios en la obra, faena o

servicios. Además, debe existir un plan de trabajo de actividades en materia de seguridad y salud laboral.

- IV) Evaluaciones periódicas del sistema de gestión.
- V) Adopciones de las medidas preventivas y de corrección para la mejora permanente del sistema de gestión (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

2.3.4. Día mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo establece el día 28 de Abril como el día mundial destinado a promover la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El objetivo de éste es centrar la atención a nivel internacional sobre las nuevas tendencias en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo, y sobre la magnitud de las lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo; queriendo realizar una campaña de sensibilización en las empresas.

3. METODOLOGÍA

3.1. Carácter del estudio

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación de accidentabilidad y el género en la Universidad Tecnológica Metropolitana en casa central y bienestar estudiantil entre las trabajadoras y trabajadores de este, en donde utilizaremos metodología mixta la cual se define como el conjunto de la cualitativa y cuantitativa donde se pueden unir o mezclar, es decir, la interacción y potenciación de ambas.

“Los métodos mixtos o híbridos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos tanto cuantitativos como cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (denominadas meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio” (Hernández-Sampieri, 2018)²⁷.

“En la ruta mixta se utiliza evidencia de datos numéricos, verbales, textuales, visuales, simbólicos y de otras clases para entender problemas en las ciencias”. “Chen (2006) define a los métodos híbridos como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una "fotografía" más completa del fenómeno, y señala que estos pueden ser conjuntados de tal manera que las rutas cuantitativa y cualitativa conserven sus

²⁷ Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las Ruta Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. (5ta ed.), Ciudad de México, México: McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C. V.

estructuras y procedimientos originales (forma pura de los métodos mixtos); o bien, que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio (forma modificada de los métodos mixtos) (Hernández-Sampieri, 2018).

Los métodos mixtos pueden implementarse de acuerdo con diversas secuencias. A veces lo cuantitativo precede a lo cualitativo, en otras ocasiones lo cualitativo es primero; también pueden desarrollarse de manera simultánea o en paralelo, e incluso es factible fusionarlos desde el inicio y a lo largo de todo el proceso de investigación” (Hernández-Sampieri, 2018).

3.2. Fuente de información

La fuente de estudio se realizará a partir de datos primarios, lo cual implica que serán producidos por las propias investigadoras, favoreciendo la obtención de soluciones que se esperan proponer. Los datos primarios tienen la ventaja de que, al ser generados por las investigadoras, éstos pueden ser controlados y adaptados en la forma más adecuada y precisa para la toma de decisiones (Namakforoosh M. , 2002)²⁸.

Se recopilará información a través de encuestas a los trabajadores del campus estudiado, además de observaciones directas con la finalidad de introducirse en las condiciones de los puestos de trabajos establecidos comprendiendo así el funcionamiento de cada uno de ellos. Del mismo modo, se utilizarán datos

²⁸ Namakforoosh, M. (2002). *Metodología de la Investigación*. (2da ed.). México: Editorial Limusa, S.A de C.V.

secundarios los cuales nos proporcionarán información relevante para lo estudiado.

3.3. Técnica de investigación

Los instrumentos utilizados para la recolección de información serán encuestas las cuales tendrán preguntas abiertas y cerradas. Ésta será validada por un grupo de profesionales de Ingeniería en Prevención de Riesgos.

Los instrumentos utilizados están referidos a consultas ejecutadas a funcionarios administrativos y de servicio que trabajan en casa central, específicamente Casa Central y el Departamento de Bienestar Estudiantil UTEM.

También serán utilizados datos obtenidos del organismo administrador al cual pertenece la institución universitaria con el fin de rescatar datos útiles y confiables para la investigación.

3.4. Planificación de procedimiento

3.4.1. Elaboración de preguntas para encuesta

Para realizar la encuesta a las trabajadoras y trabajadores de la comunidad universitaria de las áreas Casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM, se elaboraron distintas preguntas las cuales están orientadas a recabar información sobre los riesgos dentro de los puestos de trabajo, entre ellas están las siguientes:

Datos personales y laborales

1.- Género

- Femenino
- Masculino
- Otro

2.- ¿Qué edad tienes?

- 18 a 25 años
- 26 a 35 años.
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años.
- 56 años o más.

3.- ¿Tú horario de trabajo es?

- Horario diurno fijo
- Horario vespertino fijo
- Horario rotativo
- Horario irregular

4.- Tipo de contrato

- Contrato por obra o faena
- Contrato a plazo fijo
- Contrato part time

- Contrato indefinido
- Contrato por honorarios

5.- ¿En qué área desempeñas tu labor?

- Académico
- Administrativo
- Aseo y mantención
- Seguridad
- Laboratorio

6.- ¿Cuál es tu puesto de trabajo?

7.- Habitualmente ¿cuántas horas al día trabajas en este puesto?

- 1 a 3 horas
- 4 a 6 horas
- 7 a 9 horas
- 10 a 12 horas
- Otro

8.- ¿Cuál es tu medio de transporte al trabajo?

- Caminando
- Transporte público
- Automóvil
- Bicicleta
- Otro

9.- ¿Cuánto tiempo demoras en llegar de tu hogar a tu puesto de trabajo?

- 0 a 30 minutos
- 31 a 60 minutos
- 61 a 90 minutos
- Otro

10.- Luego del trabajo, ¿realizas labores domésticas?

- Sí
- No

Daños a la salud derivados del puesto de trabajo

11.- Como consecuencia de tu puesto de trabajo. En la zona corporal; cuello, hombros y/o espalda dorsal como lo indica la imagen.



| | Sí | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1. ¿Tienes molestia o dolor en esta zona? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. La molestia o dolor, ¿es con mucha frecuencia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. La molestia o dolor, ¿te ha impedido alguna vez realizar tu trabajo? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

12.- Como consecuencia de tu puesto de trabajo. En la zona corporal; espalda lumbar como lo indica la imagen.



| | Si | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1. ¿Tienes molestia o dolor en esta zona? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. La molestia o dolor, ¿es con mucha frecuencia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. La molestia o dolor, ¿te ha impedido alguna vez realizar tu trabajo? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

13.- Como consecuencia de tu puesto de trabajo. En la zona corporal; codos como lo indica la imagen.



| | Si | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1. ¿Tienes molestia o dolor en esta zona? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. La molestia o dolor, ¿es con mucha frecuencia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. La molestia o dolor, ¿te ha impedido alguna vez realizar tu trabajo? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

14.- Como consecuencia de tu puesto de trabajo. En la zona corporal; muñecas y/o manos como lo indica la imagen.



| | Si | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1. ¿Tienes molestia o dolor en esta zona? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. La molestia o dolor, ¿es con mucha frecuencia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. La molestia o dolor, ¿te ha impedido alguna vez realizar tu trabajo? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15.- Como consecuencia de tu puesto de trabajo. En la zona corporal; piernas como lo indica la imagen.



| | Sí | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1. ¿Tienes molestia o dolor en esta zona? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. La molestia o dolor, ¿es con mucha frecuencia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. La molestia o dolor, ¿te ha impedido alguna vez realizar tu trabajo? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

16.- Como consecuencia de tu puesto de trabajo. En la zona corporal; rodillas como lo indica la imagen.



| | Sí | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1. ¿Tienes molestia o dolor en esta zona? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. La molestia o dolor, ¿es con mucha frecuencia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. La molestia o dolor, ¿te ha impedido alguna vez realizar tu trabajo? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

17.- Como consecuencia de tu puesto de trabajo. En la zona corporal; pies como lo indica la imagen.



| | Sí | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| 1. ¿Tienes molestia o dolor en esta zona? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2. La molestia o dolor, ¿es con mucha frecuencia? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3. La molestia o dolor, ¿te ha impedido alguna vez realizar tu trabajo? | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Posturas y acciones propias del puesto de trabajo

18.- ¿Durante cuánto tiempo tienes que trabajar adoptando o realizando estas posturas?

| | Nunca / menos de 30 minutos | Entre 30 minutos y 2 horas | Entre 2 y 4 horas | Más de 4 horas |
|---|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sentada/o (silla, vehículo, etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Caminando | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Caminando mientras sube o baja niveles diferentes (escaleras, peldaños, etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De pie sin andar apenas | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

19.- ¿Durante cuánto tiempo tienes que trabajar realizando estas posturas de cuello / cabeza?

| | Nunca / menos de 30 minutos | Entre 30 minutos y 2 horas | Entre 2 y 4 horas | Más de 4 horas |
|---|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Inclinar el cuello / cabeza hacia adelante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inclinar el cuello / cabeza hacia atrás | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inclinar el cuello / cabeza hacia un lado o ambos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Girar el cuello / cabeza | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20.- ¿Durante cuánto tiempo tienes que trabajar realizando estas posturas de espalda / tronco?

| | Nunca / menos de 30 minutos | Entre 30 minutos y 2 horas | Entre 2 y 4 horas | Más de 4 horas |
|--|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Inclinar la espalda / tronco hacia adelante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inclinar la espalda / tronco hacia atrás | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Inclinar la espalda / tronco hacia un lado o ambos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Girar la espalda / tronco | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

21.- ¿Durante cuánto tiempo tienes que trabajar realizando estas posturas de hombros, muñecas y tobillos / pies?

| | Nunca / menos de 30 minutos | Entre 30 minutos y 2 horas | Entre 2 y 4 horas | Más de 4 horas |
|--|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Las manos por encima de la cabeza o los codos por encima de los hombros | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Uno o ambas muñecas dobladas hacia arriba o abajo, hacia los lados o girados (giro de antebrazo) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ejerciendo presión con uno de los pies | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

22.- ¿Durante cuánto tiempo tienes que trabajar realizando estos actos con las manos?

| | Nunca / menos de 30 minutos | Entre 30 minutos y 2 horas | Entre 2 y 4 horas | Más de 4 horas |
|---|-----------------------------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Agarrar o sujetar con fuerza objetos con las manos | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Utilizar de manera intensiva los dedos (teclado, controles, calculadora, botoneras, etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

23.- ¿Durante cuánto tiempo manipulas carga entre 20 y 25 Kg en tu puesto de trabajo? (levantar manualmente, transportar manualmente y/o empujar o arrastrar manualmente).

- Nunca
- Menos de 30 minutos
- Entre 30 minutos y 2 horas
- Entre 2 y 4 horas
- Toda mi jornada laboral
-

Dentro de tu experiencia laboral

24.- ¿Has sufrido algún accidente laboral?

- Sí
- No

25.- ¿Has sufrido algún accidente laboral de trayecto?

- Sí
- No

26.- Si has tenido un accidente laboral o laboral de trayecto, ¿dónde te has dirigido luego de éste?

- Organismo administrador (ISL, ACHS, MUSEG, IST)
- Urgencia, servicio de salud público
- Urgencia, servicio de salud privado
- Nunca he tenido un accidente

27.- ¿Has tenido alguna enfermedad profesional como consecuencia de tu puesto de trabajo?

- Sí
- No

28.- Si has tenido una enfermedad profesional, ¿Dónde te la has tratado?

- Organismo administrador (ISL, ACHS, MUSEG, IST)
- De manera particular
- Nunca he tenido una enfermedad profesional

29.- ¿Existen las pausas activas en tu trabajo?

- Sí
- No

30.- Si la respuesta anterior fue sí, ¿Participas de las pausas activas de tu trabajo?

- Sí
- No
- En caso de no indicar motivos

3.4.2. Aplicación de encuestas a trabajadoras/es

Una vez formulada la encuesta, ésta será enviada a las trabajadoras y trabajadores de quienes forman parte del equipo de la comunidad de las áreas Casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM vía correo electrónico para ser respondida. La población estudiada es de 597 personas las cuales pertenecen a Casa Central y Servicio de Bienestar Estudiantil en la UTEM, para poder calcular la muestra se utiliza la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Los parámetros son:

n = Tamaño muestra buscado

N = Tamaño de la población o universo

Z = Parámetro estadístico que depende el Nivel de Confianza (NC)

d = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

$q = (1 - p)$ = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

El Nivel de confianza esta dado por:

| Nivel de confianza | Z _{alfa} |
|--------------------|-------------------|
| 99.7% | 3 |
| 99% | 2,58 |
| 98% | 2,33 |
| 96% | 2,05 |
| 95% | 1,96 |
| 90% | 1,645 |
| 80% | 1,28 |
| 50% | 0,674 |

Para calcular la muestra se utilizó un nivel de confianza de del 95% teniendo un parámetro estadístico de 1,96. Una vez recopilado los datos necesarios ocupamos Excel para poder calcular la formula anteriormente mencionada obteniendo una muestra de 125,2 personas con un error de estimación máxima aceptado del 8%.

3.4.3. Estructura de entrevista

Del mismo modo, se estructuro una entrevista dirigida a una selección de trabajadoras y trabajadores de la comunidad universitaria investigada, la cual contenía las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género, cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?
- 2.- Respecto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo. ¿Existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?
- 3.- ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

- 4.- ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?
- 5.- Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia. ¿Cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?
- 6.- Cuando está en el trabajo. ¿Usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?
- 7.- En su lugar de trabajo ¿Se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?
- 8.- Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo. ¿Es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?
- 9.- ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)
- 10.- ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

3.4.4. Validación de Instrumentos de medición investigativa

Antes de aplicar las encuestas y entrevistas, ambas serán validadas por un grupo de expertos donde cada una/o señalarán sus recomendaciones de modificaciones para luego poder aplicarlas dentro de la muestra de la población investigada, cada validación estará en el anexo 1. Entregando un porcentaje de confiabilidad y validez de lo que se está aplicando.

3.4.5. Análisis de resultados y datos obtenidos

Una vez obtenidos los resultados, tanto de las encuestas como de las entrevistas, se procede posteriormente al análisis de los resultados y datos que se obtuvieron, para así obtener una mayor visibilidad de los factores que pueden influir en la diferenciación de género dentro de los accidentes laborales de la UTEM buscando una solución adecuada.

3.4.6. Recolección de información

Por otro lado, se recolecta información, como casos acontecidos dentro de estas dos áreas en la comunidad universitaria Casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil ingresados como accidentes del trabajo y cantidad de trabajadoras y trabajadores que conforman estas áreas todo esto a través de documentos digitales confiables.

3.4.7. Identificación y descripción de los puestos de trabajo y sus respectivas actividades en UTEM casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil.

Con la actividad realizada con anterioridad tendremos la información disponible para poder identificar cada puesto de trabajo junto a sus principales actividades, esto nos permitirá tener una base para el reconocimiento de los riesgos asociados.

3.4.8. Identificar los riesgos de UTEM casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil y su relación con la población femenina.

Una vez efectuada la identificación de los puestos de trabajo, debemos esta vez identificar cada riesgo correspondiente a sus actividades, esto nos va a permitir visualizar que acciones podríamos tomar.

3.4.9. Proponer soluciones para los trabajadores accidentados con especial énfasis en la población femenina.

3.4.10. Análisis de problemática con relación a los resultados obtenidos.

Se analizará la accidentabilidad ocurrida en UTEM casa central y bienestar junto a los factores asociados a ésta, poniendo especial hincapié en el género femenino junto a sus cualidades, características o condición y además observando cuantitativamente si existe alguna relación entre ellos.

3.4.11. Planteamiento de soluciones a los riesgos presentes en los puestos de trabajo.

Recabada y analizada toda la información necesaria para poder conseguir los resultados esperados de los objetivos, se desarrolla un planteamiento de posibles soluciones a los riesgos ocurridos, declarados y también los observados dentro de la institución UTEM , cumpliendo con las normativas establecidas en nuestro país.

4. RESULTADOS

4.1. Entrevista a trabajadoras y trabajadores de UTEM Casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil.

Entrevista 1:

| | |
|---------------|--|
| Nombre | Joel Dionisio del Carmén Tello Meza |
| Cargo | Docente de la Escuela de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente de la Universidad Tecnológica Metropolitana. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: El accidente laboral no es una cuestión de género, sino de persona. El accidente no va por un tema de género, sino con la responsabilidad con que se realiza el trabajo. A diferencia del hombre, la mujer sabe que debe cuidarse más por sus hijos que esperan en casa, es por esto que existe una desventaja muy significativa en el ámbito laboral.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujeres u hombres?

Respuesta: Los riesgos y peligros en los puestos de trabajo son iguales para todos los géneros, ya que, en temas corporales, hay similitudes entre hombres y mujeres y los efectos en los accidentes tendrán cierta similitud.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: La doble presencialidad tiene una incidencia importante en estar físicamente en el trabajo, pero psicológicamente en una preocupación doméstica o de crianza, mencionando que muchas veces los accidentes laborales no tienen que ver con causas directas del trabajo, sino lo que aqueja a la persona. Desconozco estadísticas que indiquen que esto afecte más a un género que a otro, pero desde mi experiencia se refleja que las mujeres sufren más de doble presencia que los hombres, ya que, al existir separación de parejas mayormente la mujer queda con la responsabilidad del cuidado de sus hijas e hijos y el hombre tiende a perder o ignorar sus responsabilidades como padre. Es por esto que la carga laboral para la mujer con responsabilidades mayores fuera de su trabajo es mucho más grande.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: Durante el día, mayormente las mujeres y madres desarrollan sus actividades laborales pensando en los quehaceres domésticos y de crianza. Yo sí pienso en las labores familiares y domésticas cuando estoy en el trabajo, ya que, con mi señora tenemos responsabilidades compartidas. Por ejemplo, durante el periodo escolar de mi hijo, soy quien se hace cargo.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No sé si existe un estándar a utilizar, pero si fuese así, no se piensa en la comodidad, seguridad y la prevención de accidentes. Debería existir en todos los trabajos libertad de escoger la vestimenta.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: El mobiliario que utilizo en el desarrollo de mis actividades no es correcto para todo el que lo usa, ya que, las características físicas y corporales no son iguales en todos, por lo tanto, hay un grupo de personas que debe realizar sus labores con el mobiliario estándar.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: En el caso de un accidente, no sé qué hacer por la falta de información. Creo que esto se debe a que soy un docente honorario. Si tuviera un accidente, debería dirigirme a la mutualidad que estoy afiliado como independiente, pero pienso que deberíamos ser informados respecto a esto.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: La mejora que haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo sería generar una diferencia de horario entre hombres y mujeres. Teniendo en cuenta que sería sólo para aquellas mujeres con continuidad laboral en sus hogares, creando un horario diario de trabajo de 6 horas y 35 horas a la semana con el mismo sueldo.

Entrevista 2:

| | |
|---------------|--|
| Nombre | Alejandra Decinti Weiss |
| Cargo | Académica del Departamento de Ciencias de la Construcción de la Universidad Tecnológica Metropolitana. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: En mi experiencia dentro de la construcción y crianza de hijos, los hombres son más arriesgados que las mujeres en diferentes acciones, como, por ejemplo, el no uso de casco o caminar bajos las grúas. En cambio, las mujeres siguen las reglas de mejor manera.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: Los riesgos son los mismos, pero son enfrentados de manera diferente. Los accidentes ocurren por la irresponsabilidad de las personas, es decir no cumplen con las normativas o implementos de seguridad. Yo no me puedo arriesgar, y todo lo que hago es pensar en que mis hijos me necesitan, no así un hombre que se conforma con el seguro en caso de algún accidente. Creo que debe ser algo genético en el hombre que lo hace ser más arriesgado, puede ser algo más que cultural.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: En los puestos gerenciales o jefaturas, uno organiza la carga laboral. Desde mi experiencia, por elección propia, prefiero no extender mi jornada laboral

para poder ir a buscar a mis hijos al colegio. Recalco que es mi decisión. Además, dentro de mi experiencia en la construcción antiguamente sólo se encontraban mujeres como ingenieras; luego aparecieron como jornales y hoy en día se les puede encontrar en distintos cargos. Cabe destacar que se trabaja en equipo, donde en una maniobra que se necesite realizar fuerza la mujer se resta y el hombre se ofrece, dentro de mi perspectiva.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: Las diferencias las determina cada persona. En mi época en las obras no existían baños para mujeres, donde sería una desventaja y debía ir al baño, ya sea servicentro o cocinerías para poder hacer sus necesidades. Por lo tanto, sería una desventaja los baños compartidos, que hoy en día ya no sucede como antes.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Es la diferencia entre mujeres y hombres, ya que, las mujeres mayoritariamente prefieren no extender sus horarios laborales por temas de crianza, por otro lado, los hombres extienden sus jornadas laborales avisando a su mujer que llegaran más tarde, hablando desde la experiencia propia.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: En mi trabajo no tengo una exigencia, por lo tanto, puedo asistir con ropa cómoda como jeans, blusas o poleras y zapatillas.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: No he tenido problemas, ya que mi silla se puede regular y el escritorio está a mi altura.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: Desde el año pasado estoy a contrata y sé que la universidad pertenece a la mutual, pero no más.

Entrevista 3:

| | |
|---------------|--|
| Nombre | Ana Isabel Huaico Malhue |
| Cargo | Académica del Departamento de Ciencias de la Construcción de la Universidad Tecnológica Metropolitana. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: Si tiene una relación con la accidentabilidad de trayecto. En el desplazamiento debido a la geografía de la percepción, me refiero a que, si una calle es recta, pero sin luz, las mujeres prefieren desviarse y no transitar por ese lugar; por otro lado, el hombre sí transita por esa calle. Pero respecto a la

accidentabilidad laboral, depende que en igualdad de cargos y funciones no existe una diferenciación de género, ya que es el mismo riesgo para ambos.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: No veo la diferencia entre hombre y mujer en temas de edificación porque me veo a la par con un hombre, pero sí en temas de cargos. Como ejemplo, las secretarias tienen riesgos de enfermedades profesionales por estar mucho tiempo en sillas o escritorios no adecuados a su contextura. Destaco que la mayoría de las secretarias en la universidad son mujeres. En cuanto al profesorado, hombres y mujeres tienen las mismas funciones, por lo que se genera mayor igualdad en riesgos.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: Como llevo poco tiempo en la universidad, no tengo el conocimiento, pero en mi experiencia en otras universidades se avanza respecto a la carga laboral hacia las mujeres.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: Sí, para poder competir a la par con un hombre, se debe retrasar la maternidad, porque el quedar embarazada es mal visto aún en algunos puestos de trabajos.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Afecta en el día laboral. Cada persona tiene responsabilidades fuera del trabajo, el tiempo que se ocupa en cocinar, planchar, alimentar a sus hijos. No se habla del valor que tiene ese trabajo extra, donde las mujeres realizan esta función.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: Estando en el trabajo, se piensa en los padres, ya que, se deben preocupar de los cuidados de los hijos. Los hermanos no realizan esa labor.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No se exige un estilo de ropa o zapatos.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: No es el adecuado, ya que no se puede regular.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: En caso de accidente, no sé qué hacer. Al ingresar a la universidad como nueva profesora, no recibí charlas sobre accidentabilidad o qué hacer en caso de emergencia, zonas seguras, incendios, entre otras.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Las mejoras que haría sería en las sillas, para que se puedan acomodar a la estatura, el mobiliario y los baños.

Entrevista 4:

| | |
|---------------|--|
| Nombre | Carolina Tapia Álvarez |
| Cargo | Académica del Departamento de Ciencias de la Construcción de la Universidad Tecnológica Metropolitana. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: Creo que no existe relación entre el género de una persona y la accidentabilidad laboral.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo. ¿Existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: En el caso de las mujeres sí existe un riesgo de sufrir accidentes y este es utilizar zapatos con tacos.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: No encuentro que exista diferencia en la carga laboral entre hombres y mujeres.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: Considerando las desventajas en mi lugar de trabajo, como docente no evalúo que exista alguna.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Sí, afecta en el día a día, debido a que en el lugar de trabajo estoy constantemente pensando en lo que debo llegar a hacer a casa, exámenes de los niños, entre otras situaciones donde produce un estrés extra. Debo sacrificar horas de crianzas por revisar evaluaciones o incluso pedir permiso en el trabajo por trámites relacionados a las labores de crianza.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: Sí, lo hago.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No tengo un estilo obligatorio, es decir, la vestimenta es de libre elección.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: No tengo problemas para regular altura.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: Sí, sé que hacer y también los pasos a seguir, ya que años atrás sufrí un accidente.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Ninguna.

Entrevista 5:

| | |
|---------------|---|
| Nombre | Natalia Caicedo Llano |
| Cargo | Académica del Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial. |

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: Los factores de riesgos en mi trabajo son iguales para ambos géneros, no existen diferencias entre ellos.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: La mayoría de los cargos directivos están en manos de hombres y esto por la normativa, la cual dice que sólo los académicos con cierta jerarquía pueden optar a cargos. La normativa es súper exigente y hace mucho tiempo nadie puede subir el siguiente escalón, por lo tanto, bloquea el proceso para poder acceder a esos puestos lo que hace que no sea equitativo la postulación al cargo y solo hombres ocupen los puestos de dirección.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: En los espacios de trabajos no existen diferencias entre hombres y mujeres, hay igualdad de condiciones.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Afecta en el ambiente laboral sin duda, por el hecho de que las mujeres debemos hacer muchas labores en la casa y tener la cabeza en otro lado. También, el hecho de pedir permiso en el trabajo para las presentaciones escolares de los hijos o para enfrentar accidentes que pueden tener en estos lugares o cualquier otro acontecimiento que se presente y que deba resolver la mamá y no el papá, trae consecuencias directas en el trabajo.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: Sí, permanentemente pienso en las labores domésticas y familiares.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No me presentan una exigencia implícitamente pero explícitamente debemos vernos presentables.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: Hace años tengo una silla cuya altura no se puede regular, por lo que no es adecuada para mí contextura física.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: Sí, en el caso de tener un accidente debo dirigirme a la Mutual de Seguridad.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Mejoraría la accesibilidad universal en el edificio donde trabajo, ya que hay solo dos ascensores disponibles.

Entrevista 6:

| | |
|---------------|---|
| Nombre | Patricia Nicole Vargas Benett |
| Cargo | Académica del Departamento de Prevención de Riesgos y Medio Ambiente. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: Creo que no, no veo que los hombres tengan más accidentes o que las mujeres tengan más accidentes, es intrínseco a cada persona, si son más distraídos o no, pero no está asociado al género.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: Creo que no. El único riesgo que hay una instalación eléctrica muy antigua que no ha tenido la mantención adecuada.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: Creo que las mujeres reciben más carga laboral porque se dan labores aparte de lo que dice su contrato, tienden a ser más ordenadas en general más que los hombres, por eso se le dan carga extra.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: No veo desventajas en términos de espacios.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Sí afecta y depende mucho de la jefatura que una tenga, en mi caso me ha afectado y creo que hace falta un poco de empatía.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: No, más bien lo hago cuando ya estoy saliendo del trabajo y me pongo a pensar en lo que necesitan mis hijos.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No me exigen.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: Sí, es el adecuado para cumplir toda mi jornada de trabajo.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: Sí, sé dónde dirigirme y lo que debo hacer.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Las mejoras que haría serían eléctricas, creo que las personas y técnicos que hacen los arreglos no son los más adecuados, se debe invertir en mejores técnicos y equipamientos.

Entrevista 7:

| | |
|---------------|---|
| Nombre | Suzanne Segeur Villanueva |
| Cargo | Académica del Departamento de Planificación y Ordenamiento Territorial. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: Creo que en general muchas de las cosas estandarizadas en el entorno laboral, están hechas a las medidas de un hombre. La mujer normalmente tiene menos altura, los elementos cotidianos como sillas, barandas, escaleras, etc., no tienen la forma para la mujer, por lo tanto, van generando un desgaste o riesgos de accidentes. Por ejemplo, las sillas son incómodas, las barandas que están a una determinada altura y es más riesgoso que una mujer sufra un accidente; sumado a que ellas pueden usar tacones y esto tiende a provocar más accidentes que un zapato bajo.

Pregunta: Respecto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: El mayor riesgo en mi trabajo es que hay muchos niveles entre los espacios utilizados, lo que provoca que nos estemos cambiando constantemente de niveles y eso puede provocar accidentes.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: Se espera que la mujer cumpla el doble rol especialmente cuando se tienen hijos y familias, si un hijo se enferma está permitido, entre comillas, que una mujer pida una licencia siendo más fácil en comparación a que el hombre pida la licencia si su hijo está enfermo. Eso mismo pasa al revés, las mujeres se deben encargar de todas las tareas extras, después, a un nivel más básico cuando hay mujeres en una oficina, se espera a que la mujer sea la encargada de pedir el agua o pedir si falta confort en la oficina, preocuparse si está limpia, de eso se encargan las mujeres y no así los hombres. El hombre no está obligado a hacer esas gestiones, pero sí se espera a que la mujer las realice. En lo que refiere a la carga académica, los quehaceres en mi puesto de trabajo y horarios son todos iguales para ambos géneros. En general cada uno elige los proyectos. Muchas veces hay algunos hombres, dependiendo el departamento, que tienen más carga laboral y también hay algunos casos de mujeres con más carga laboral.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: Respecto de los hombres, es desventajoso ser mujer, pues éstos tienen muchas más probabilidades de llegar más lejos. Es más fácil que desarrollen sus trabajos sin mayores problemas, la mujer en cambio, tienen

muchas lagunas que el hombre y todo ese tipo de cosas en el desmedro de las carreras.

La carrera académica a pesar de que obviamente es un poco más equitativa, aun así, existen diferencias, por ejemplo, si tienes que elegir entre desarrollar tu carrera, hacer tu magíster, tu doctorado o tener hijos; si tú eliges tu magister, tú debes atrasar la maternidad para poder desarrollarte profesionalmente y después recién pensar si quieres ser mamá. No puedes desarrollarlo paralelamente, porque es muy difícil compatibilizar ambas cosas, producto del horario, la carga laboral y de lo que significa en Chile trabajar y tener hijos.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Sí afecta, porque hay un estrés mayor o se tiene que estar realizando dos cosas todo el día mientras estoy trabajando. Una se preocupa por si los niños llegaron o no a casa, si hay que comprar cosas para el colegio, para el almuerzo del día siguiente y eso es permanente, no es algo que se pueda evitar.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: Sí, pienso en todas las labores domésticas que debo realizar.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No se exige una vestimenta determinada para cumplir mis labores.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: No es el adecuado para realizar mi labor, ya que mis pies quedan colgando de la silla, lo que ha traído molestias en mi espalda y al permanecer sentada.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: En el caso de sufrir un accidente, en la sede N° 390 existe una enfermería, lo que la ayudaría con los primeros auxilios. También, se cuenta con prevencionistas de riesgos en cada una de las sedes y son ellos quienes deben dar el aviso en el caso de un accidente laboral y llamar a la ambulancia, dependiendo el tipo de accidente. Después de eso está la mutual de seguridad, en donde se tendría que dirigir para poder solucionar el accidente.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Hay algunas cosas más difíciles que solucionar que otras. Por ejemplo, hay espacios que son poco amigables para cualquier persona. El edificio está mal diseñado y las oficinas que están a su alrededor, que vendrían siendo en el hall de acceso, existe mucha reflexión solar, porque la techumbre refleja el

sol, las claraboyas y eso llega directamente a las ventanas y ojos, por lo tanto, suben las temperaturas de sus oficinas.

Las oficinas también tienen muchos desniveles y estos son más peligrosos para las mujeres que para los hombres, hay pasillos muy oscuros eso también es más riesgoso para la mujer que para el hombre, más allá que a los hombres también los pueden asaltar. Ese tipo de cosas es más difícil de arreglar porque hay que hacer un trabajo más estructural.

Después hay un segundo nivel, que vendría ser el mobiliario. A pesar de que el mobiliario obviamente no puede dejar de ser estandarizado, sí debería ser adaptable y eso no existe. Se podrían poner adaptadores de respaldo de sillas, para que queden muchos más cómodos para el usuario, se podrían comprar sillas que fueran más adaptables y no estandarizadas para que en general fuera más cómodo el uso. Esas cosas sí creo que se podrían llegar a solucionar y creo que es necesario crear más espacios que permitan tener a las mujeres con más comodidad.

Por ejemplo, en el caso de las académicas, hay muchos trabajos que se hacen en la oficina frente al computador sin hacer absolutamente nada más, por lo tanto, se podrían coordinar las reuniones para dos o tres días a la semana, para que sean los mismo días que se realizan las clases y los otros días podrían ser un trabajo híbrido. Lo anterior, permitiría tener una posibilidad de estar más presentes en la casa con la familia y realizar el trabajo de igual manera.

Entrevista 8:

| | |
|---------------|--|
| Nombre | Andrea Aparicio Gómez |
| Cargo | Experta en Prevención de Riesgos, Higiene y Calidad de Ambiente, Departamento de Prevención de Riesgos, Zona Centro. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: Existe una diferenciación de género ya que entre hombres y mujeres siempre va a existir una diferencia en tanto a las lesiones, mencionando que los hombres tienen una mejor recepción de los tratamientos y las mujeres tienden a ser más quisquillosas o cuidadosas respecto a lesionarse o al tratamiento de lesión.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujeres u hombres?

Respuesta: Pertenece al departamento de prevención de riesgos donde comenta que consta de Francisco que realiza el trabajo que es administrativo y Mirian en conjunto con ella deben hacer el trabajo en terreno, pero eso no tiene que ver con diferenciación ya que Francisco si tuviera que salir a terreno tendría los mismos riesgos.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Entendiendo el concepto de la doble presencialidad menciona que depende de cómo se ha desarrollado las personas respecto a sus

responsabilidades domésticas, ya que aún existe esa diferencia en que las mujeres llegan de sus trabajos remunerados a realizar labores domésticas, pero que últimamente también hay hombres que llegan a realizarlas, por lo que se ve un leve avance en la carga de labores para las mujeres.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: En su experiencia propia menciona que en su lugar de trabajo está constantemente en que debe llegar a realizar en su hogar.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: Respecto a la carga laboral vuelve a mencionar que no existe una carga laboral, pero si una diferencia entre lo que es administrativo a terreno.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: . Sobre las desventajas en el espacio de trabajo menciona que ella llego hace poco tiempo al trabajo pero que vio con su compañero de trabajo es el tema del postnatal en hombres ya que se le otorgo los días respectivos para que esté presente en ese proceso.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: Respecto a la vestimenta por trabajar como prevencionista de riesgos debe tener sus zapatos de seguridad por temas de normativas, cuando va a terreno se los coloca.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: Sobre el mobiliario comenta que ella es alta por lo que adecuaron la silla y el escritorio para su estatura.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: Al ser prevencionista nos afirma que si sabe qué hacer en caso de accidente ya que es parte de su trabajo y comenta que están comenzando a reforzar la información a los trabajadores sobre qué hacer en caso de accidentes.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Sobre las mejoras comenta que lo más potente son las capacitaciones a trabajadores sobre accidentes hacerlas participe y realizar convocatorias abiertas.

Entrevista 9:

| | |
|---------------|---|
| Nombre | Paola Caimanque Navarro |
| Cargo | Ex – Presidenta de la Asociación Gremial de la UTEM, actualmente secretaria Administrativa de la Escuela de Construcción Civil. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: Creo que no existe relación entre ellos porque los accidentes los puede tener tanto un varón como una mujer, no creo que una mujer este más propensa a tener un accidente.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: Dependen de los antecedentes médicos de cada persona. Según sus patologías tendrán distintos riesgos. Ahora, si la patología se debe a motivos laborales, cambian las circunstancias. En mi caso, mis patologías vienen por circunstancias personales, por fuerzas mal realizadas, por un accidente automovilístico, por ejemplo, y éstas afectan los riesgos laborales. ¿Dónde están mis patologías? Están en la cervical y columna, entonces frente a eso debo mejorar mi postura, contar con una silla ergonómica, lo cual no es fácil de adquirir. Es por esto que, en mi opinión, no puede tener un nivel de comparación entre género.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: Considero que existe una carga laboral entre mujeres y hombres distinta porque la contextura entre mujer y hombre son diferentes.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: Sí, por contextura, estatura y patología personal, yo no puedo tener el mismo escritorio que mi compañero. Es por esto, que sí hay desventaja, ya que los muebles no están fabricados ni entregados a la necesidad de cada funcionario de la universidad, son estándar. Entonces, cuando existe una patología el requerimiento cambia y aun así, utilizan el mismo mobiliario y realizan modificaciones a éstos con arreglos de manera “artesanal”.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Creo que siempre afecta.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: Creo que siempre afecta en mi ambiente laboral, cada vez que me encuentro en el trabajo, pienso en mis responsabilidades domésticas y familiares. No debiera, pero sí lo hago.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No me exigen ir de una manera determinada vestida, antes utilizábamos uniforme, pero ahora no está vigente.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: No es adecuado para toda una jornada de trabajo, si considero mi estatura y contextura corporal.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: Sí, lo sé.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Propondría una mejor distribución y entrega de los mobiliarios, para cada necesidad y función laboral, porque no todas son iguales. Debería ser un poco más específico, de acuerdo a la situación de salud, las labores que realiza y el tiempo que permanece realizando su labor, ya que los requerimientos no son los mismos. Todo esto para tener un mejor desempeño y evitar los riesgos laborales.

Entrevista 10:

| | |
|---------------|---|
| Nombre | Natalia Santana Carmona |
| Cargo | Encargada del Programa de Acompañamiento Continuo de los Estudiantes de la UTEM - Actual integrante del Comité Paritario. |

Pregunta: ¿Qué piensa usted sobre la diferenciación de género? ¿Cree que tiene una relación con la accidentabilidad laboral?

Respuesta: Creo que no existe relación entre ellos, que son distintos principalmente porque hay una segregación de las funciones. Las secretarias la mayoría de las veces son mujeres y los artesanos la mayoría de las veces son hombres, el accidente tiene relación a la función que desempeñan.

Pregunta: En cuanto a los factores de riesgos en su lugar de trabajo, ¿existe alguna diferencia en los riesgos para mujer u hombre?

Respuesta: No existen factores de riesgos físicos, químicos, ergonómicos, biológicos. ¿Psicosociales?, puede ser. Pero no creo no estar en un ambiente vulnerable.

Pregunta: ¿Cree que exista alguna diferencia de carga laboral entre mujeres y hombres?

Respuesta: Creo que no hay diferencia.

Pregunta: ¿Usted cree que exista una desventaja respecto a los hombres y mujeres en el espacio de trabajo?

Respuesta: Creo que hay desventajas entre hombres y mujeres más que nada en oportunidades, ya que, la institución es muy machista, las oportunidades primero siempre son para los hombres.

Pregunta: Entendiendo el concepto de doble presencialidad y desde su experiencia, ¿cree que afecte la doble presencialidad dentro de su ambiente laboral?

Respuesta: Esta afecta a la persona que tiene la doble presencia y el criterio con que maneje las responsabilidades externas, aunque siempre son las mujeres las que debemos enfrentar la doble presencia principalmente con hijos. En mi caso no me afecta directamente.

Pregunta: Cuando está en el trabajo, ¿usted piensa en las responsabilidades domésticas y familiares?

Respuesta: No las pienso mientras me encuentro en el trabajo.

Pregunta: En su lugar de trabajo, ¿se exige un estilo de vestimenta determinada o zapatos?

Respuesta: No.

Pregunta: Si utiliza mobiliario en su puesto de trabajo, ¿es adecuado a su estatura y contextura para la jornada completa de trabajo?

Respuesta: Utilizo un mobiliario que va acorde a mis características corporales.

Pregunta: ¿Usted sabe qué hacer en caso de un accidente de trabajo? (a quién debe dirigirse, los pasos a seguir, etc.)

Respuesta: Sí.

Pregunta: ¿Qué mejora haría respecto a las diferencias de género y el espacio de trabajo para evitar los accidentes de trabajo?

Respuesta: Las diferencias de género no son relevantes respecto a la accidentabilidad, sino que la formación de la persona. Lo que más he visto son los riesgos psicosociales, pero accidentes graves no.

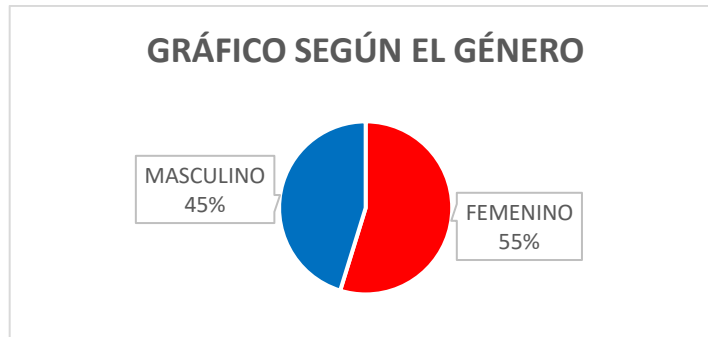
En cuanto a las mejoras siempre son buenas; lo importante es que el grupo se ponga de acuerdo en cambiar algo. Mi lugar de trabajo es bastante amable, pero al estar en un espacio muy antiguo, esto me genera un poco de ansiedad por lo sísmico que es el país y si ocurre un terremoto, sería incómodo estar ahí.

4.2. Análisis de encuestas realizadas a trabajadoras y trabajadores de UTEM Casa central y Servicio de Bienestar Estudiantil.

Aplicadas las encuestas a trabajadoras y trabajadores de las áreas Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM se obtuvieron los siguientes resultados:

Con la información recabada en las 126 encuestas respondidas por mujeres y hombres pertenecientes a nuestra muestra en cuestión se obtuvo que el 55% de ellas son del género femenino y el 45% del género masculino, como se indica en el gráfico 2.

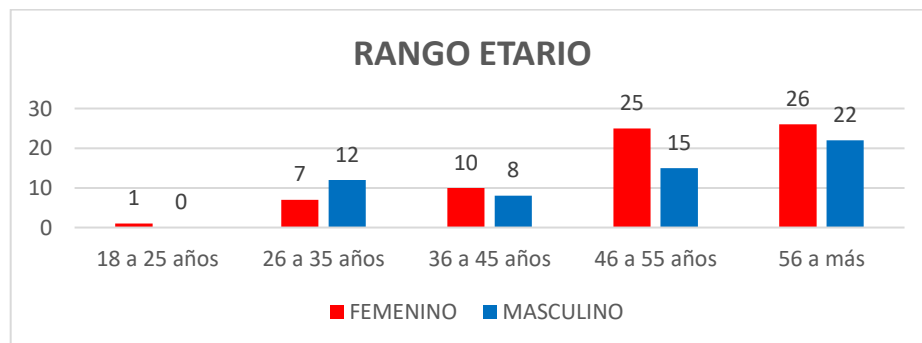
Gráfico 2



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Para analizar el rango etario de las trabajadoras y trabajadores se dividieron en los segmentos 18 a 25 años, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años y 56 a más años; donde el intervalo con mayor repetición fue el de 56 a más años para el género masculino con un 39%, en tanto el género femenino se encuentra en los rangos 46 a 55 años y 56 a más años con un 36% y 38% respectivamente, siendo el 74% del total de mujeres participantes, lo anteriormente mencionado se puede observar en el gráfico 3.

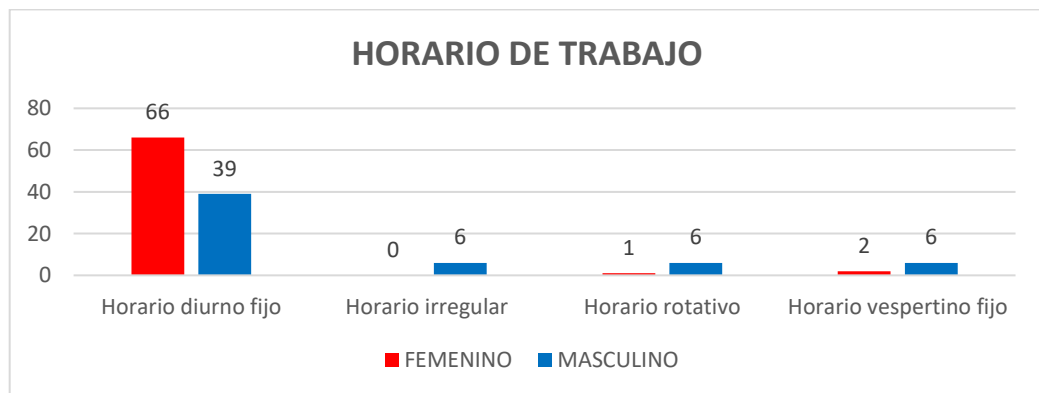
Gráfico 3



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

En cuanto al horario en que desempeñan sus labores las trabajadoras y trabajadores de Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM señalan el 96% de las mujeres que su horario es diurno fijo, así como también los hombres con un 68% de ellos y el restante de su género se divide en un 11% para los horarios irregular, horario rotativo y horario vespertino fijo como lo indica el gráfico 4 en cuanto a la proporción según su género.

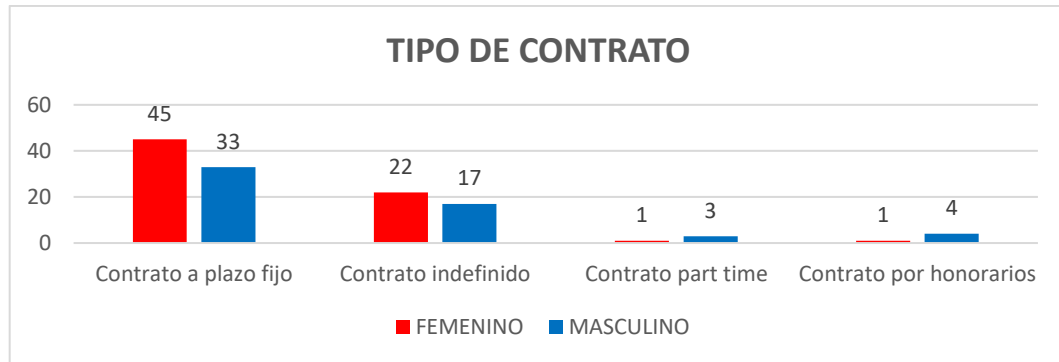
Gráfico 4



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Como todas las trabajadoras y trabajadores de Chile estos deben regularse bajo ciertas normas dictadas en su contrato de trabajo el cual es un consenso entre trabajador/a y su empleador. Por lo que, dentro de la encuesta se fijaron distintos tipos de contratos de trabajo, donde el contrato a plazo fijo alcanzó un mayor porcentaje entre las mujeres y hombres participantes; de ellas el 65% del género femenino y el 58% del género masculino. No obstante, el 32% de las mujeres y el 30% de los hombres poseen un contrato indefinido, lo que nos indica que en su mayoría establecen un convenio donde se establece tanto la fecha de inicio como la de finalización de sus labores dentro de la Universidad, tal como lo señala a continuación el gráfico 5 en cuanto a la proporción según su género.

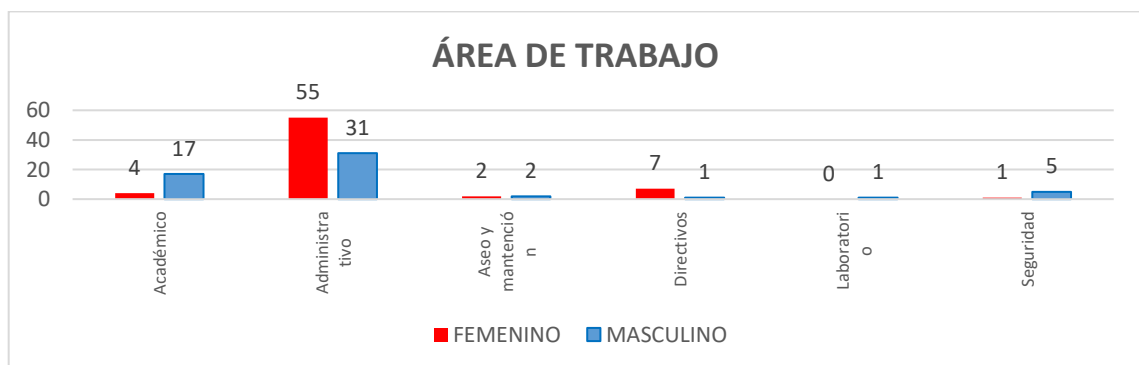
Gráfico 5



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Dentro de la Universidad existen variados puestos de trabajos los cuales para este estudio los agrupamos por áreas con el fin de deducir sus labores y los riesgos a los que podrían estar expuestos. En Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil prevalece el área Administrativa tanto para mujeres como para hombres, manifestando un 80% del género femenino y un 54% el género masculino según lo señala el gráfico 6 en cuanto a la proporción según su género.

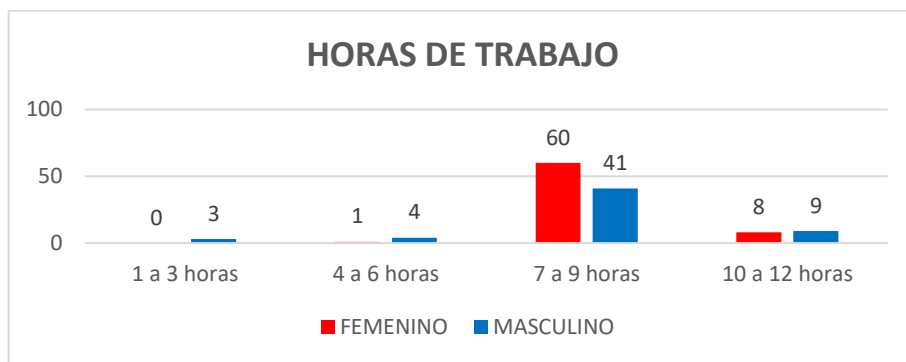
Gráfico 6



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

En cuanto a las jornadas laborales de las trabajadoras y trabajadores participantes de la encuesta, nos indican que están compuestas entre 7 a 9 horas diarias trabajadas. Las mujeres con un 87% de representatividad y los hombres con un 72%, infiriendo que el horario podría estar establecido de Lunes a Viernes o de Lunes a Sábado, sabiendo que el 68% de las trabajadoras y trabajadores trabaja en el área administrativa y pueden tener esa opción horaria tal nos indica el gráfico 7 en cuanto a la proporción según su género.

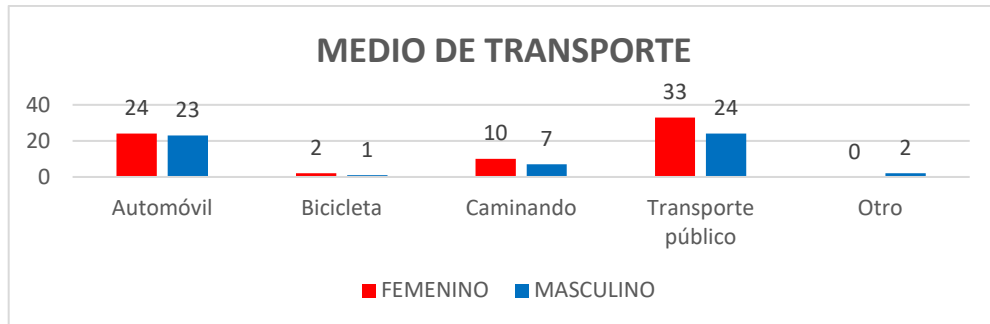
Gráfico 7



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Los medios de transporte más utilizados para trasladarse de su hogar al trabajo, las trabajadoras y trabajadores utilizan en un mayor porcentaje el transporte público seguido del automóvil. El 45% de los encuestados se traslada en transporte público donde el 48% corresponde al género femenino y el 42% al género masculino, sin embargo, el segundo medio de transporte más utilizado es el automóvil donde el 37% de las y los participantes lo ocupan con un 35% las mujeres y un 40% los hombres según lo indica el estudio con el gráfico 8 que a continuación se muestra proporcional según género.

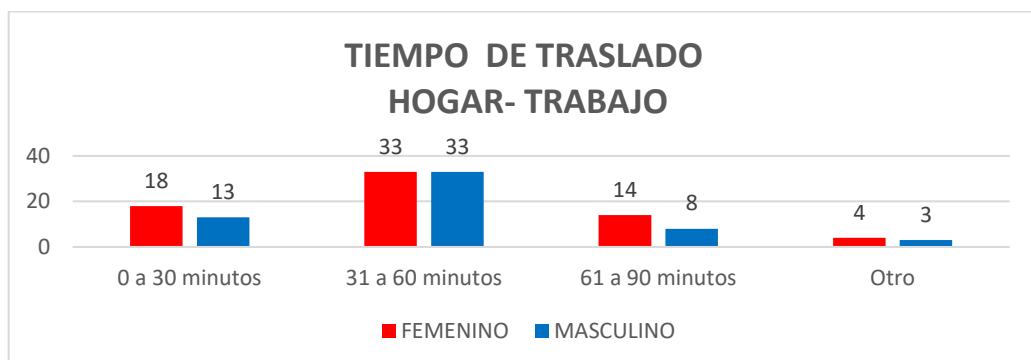
Gráfico 8



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

El tiempo de demora en trasladarse de las trabajadoras y trabajadores desde su hogar al trabajo puede ser un factor importante al momento de llegar a realizar sus labores en el trabajo o domésticas, tanto motivacionales como en su rendimiento. Según nos indica el gráfico 9 el 48% de las mujeres participantes de la encuesta demora entre 31 a 60 minutos al igual que el 58% de los hombres. Todo esto medido a través de la proporción según género.

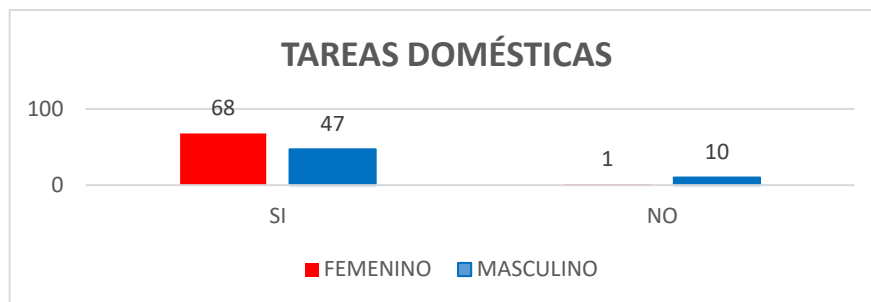
Gráfico 9



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

El trabajo doméstico se define como todas las tareas que se deben realizar para mantener el orden y cuidado de un hogar como, por ejemplo, aseo, preparación de comida, lavar ropa sin exceptuar el cuidado de las niñas y niños cuando los hay en casa. Sin embargo, este rol juega un papel importante cuando además de realizar estas tareas se deben cumplir con las responsabilidades laborales dentro de un trabajo. De un total de 126 encuestados 69 de éstos son mujeres donde el 99% de ellas realiza labores domésticas luego de su trabajo y el 82% de 57 hombres participantes del estudio también las realiza, como nos indican los gráficos 10, 11, y 12 en cuanto a la proporción según su género.

Gráfico 10



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Gráfico 11

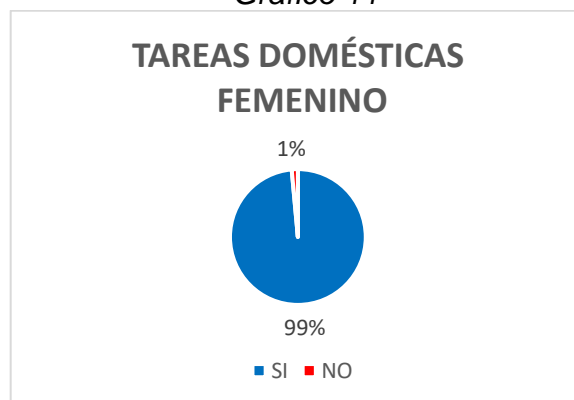
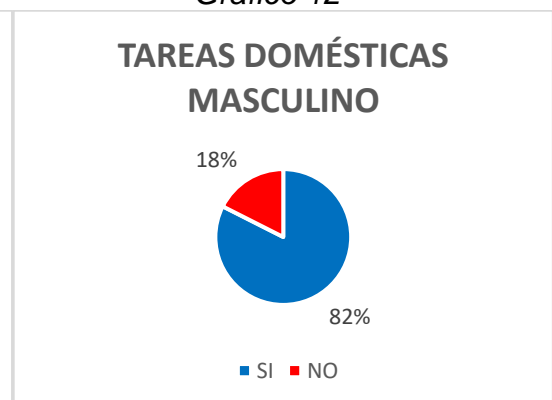


Gráfico 12



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Según las personas encuestadas y los daños a la salud derivados del puesto del trabajo se obtuvieron los siguientes resultados:

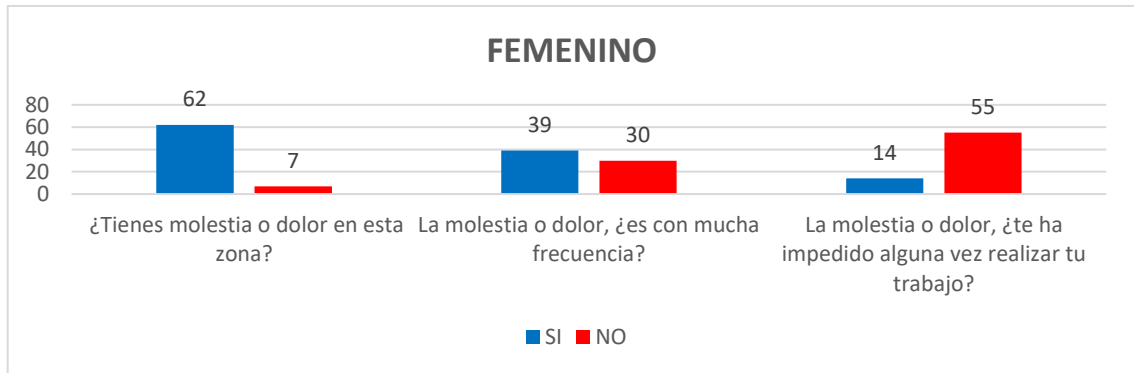
Como consecuencia del puesto de trabajo en las zonas cuello, hombros y/o espalda dorsal como lo indica la imagen a continuación



Fuente: Creación propia.

Las mujeres con un 90% indican que han sentido molestia o dolor en alguna de estas zonas, mientras que el 43% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia, sin embargo, el 80% del género femenino dice que el dolor o molestia no ha impedido realizar sus labores en su trabajo como lo refleja a continuación el gráfico 13 en cuanto a la proporción según género femenino.

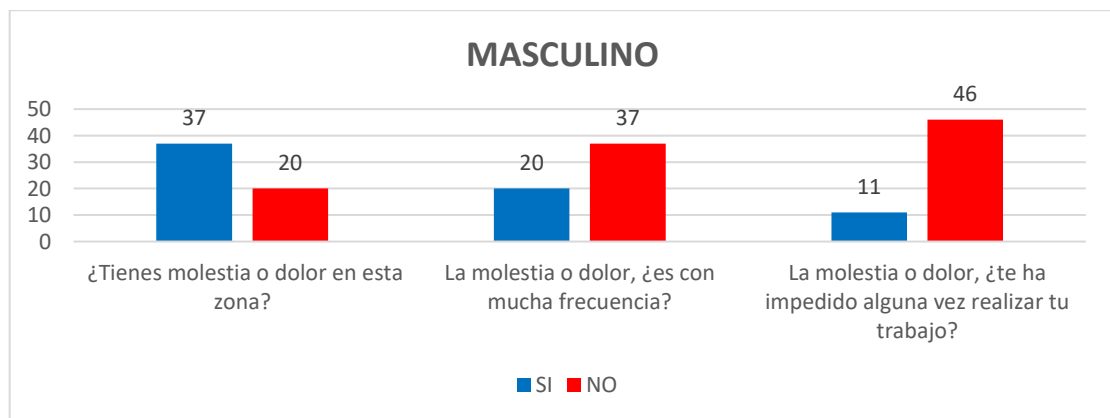
Gráfico 13



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

No obstante, el 65% de los hombres indica que sí han tenido molestia o dolor en estas zonas y que no han sido con mucha frecuencia y el 81% de este género señala que estos dolores o molestias no le han impedido realizar sus labores en su puesto de trabajo como lo señala el gráfico 14 en cuanto a la proporción según género masculino.

Gráfico 14



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

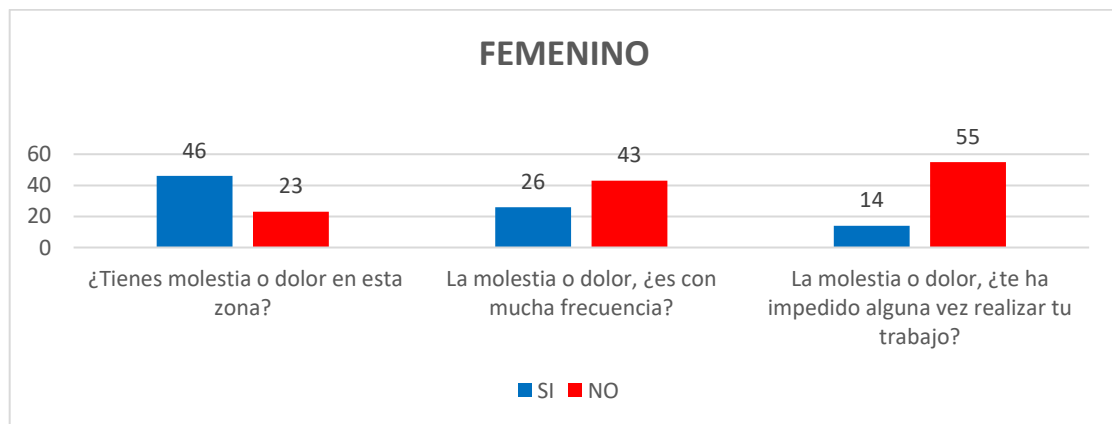
Como consecuencia del puesto de trabajo en la zona espalda lumbar como lo indica la imagen a continuación



Fuente: Creación propia.

Las mujeres con un 67% indican que han sentido molestia o dolor en esta zona, mientras que el 62% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia, sin embargo, el 80% del género femenino dice que el dolor o molestia no ha impedido realizar sus labores en su trabajo como lo refleja a continuación el gráfico 15 en cuanto a la proporción según género femenino.

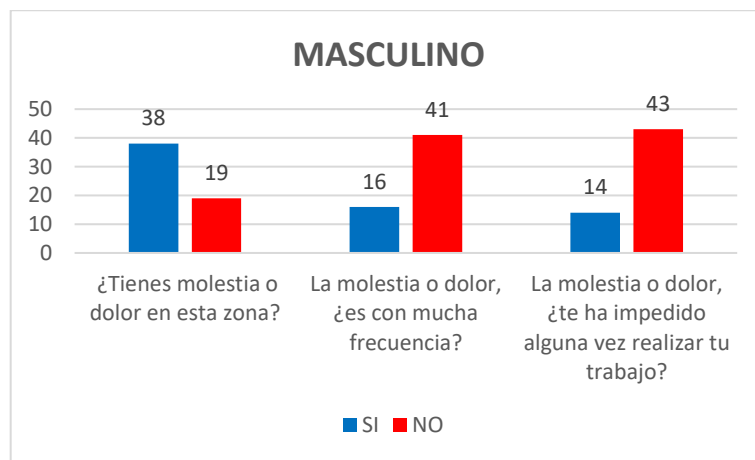
Gráfico 15



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

En cuanto al género masculino, el 67% de los hombres indica que sí han tenido molestia o dolor en esta zona y el 72% señala que la molestia o dolor no es con mucha frecuencia como también el 75% de este género señala que estos dolores o molestias no le han impedido realizar sus labores en su puesto de trabajo como lo señala el gráfico 16 en cuanto a la proporción según género masculino.

Gráfico 16



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

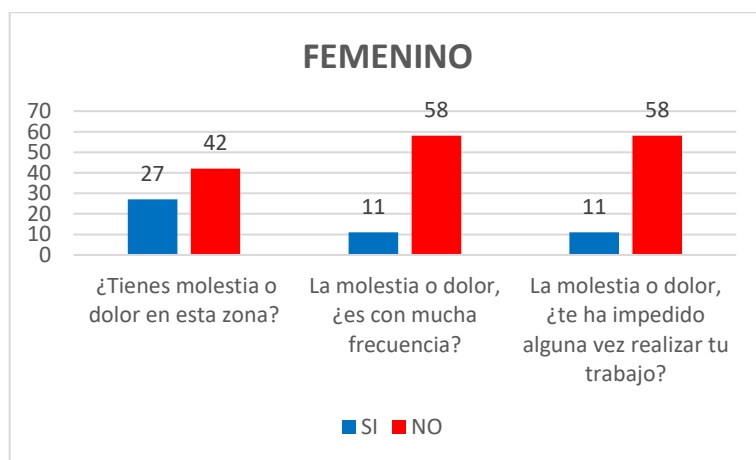
Como consecuencia del puesto de trabajo en la zona codos como lo indica la imagen a continuación



Fuente: Creación propia.

Las mujeres con un 39% indican que han sentido molestia o dolor en esta zona, mientras que el 84% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia, puesto que, el 84% del género femenino dice que el dolor o molestia no ha impedido realizar sus labores en su trabajo como lo refleja a continuación el gráfico 17 en cuanto a la proporción según género femenino.

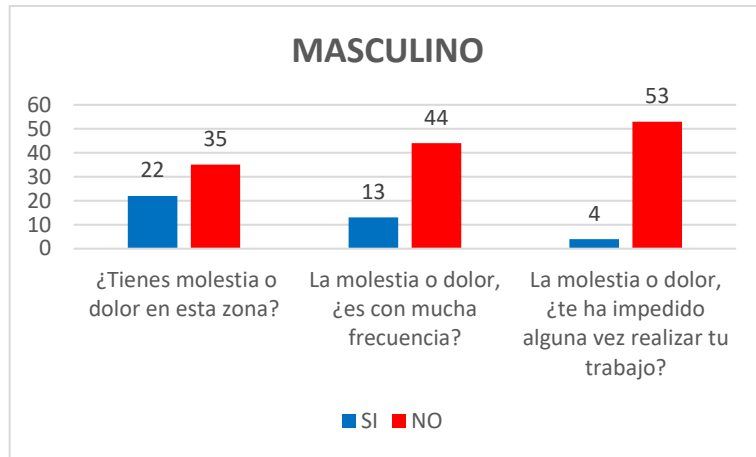
Gráfico 17



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Al mismo tiempo, el 39% de los hombres indica que sí han tenido molestia o dolor en esta zona, donde el 77% señala que la molestia o dolor no han sido con mucha frecuencia y el 93% de este género señala que estos dolores o molestias no le han impedido realizar sus labores en su puesto de trabajo como lo señala el gráfico 18 en cuanto a la proporción según género masculino.

Gráfico 18



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

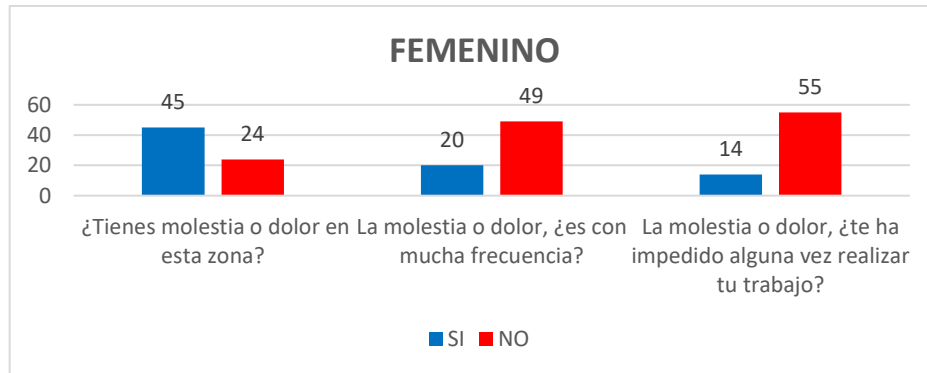
Como consecuencia del puesto de trabajo en las zonas muñecas y/o manos como lo indica la imagen a continuación



Fuente: Creación propia.

Las mujeres con un 65% indican que han sentido molestia o dolor en esta zona, mientras que el 71% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia, puesto que, el 80% del género femenino dice que el dolor o molestia no ha impedido realizar sus labores en su trabajo como lo refleja a continuación el gráfico 19 en cuanto a la proporción según género masculino.

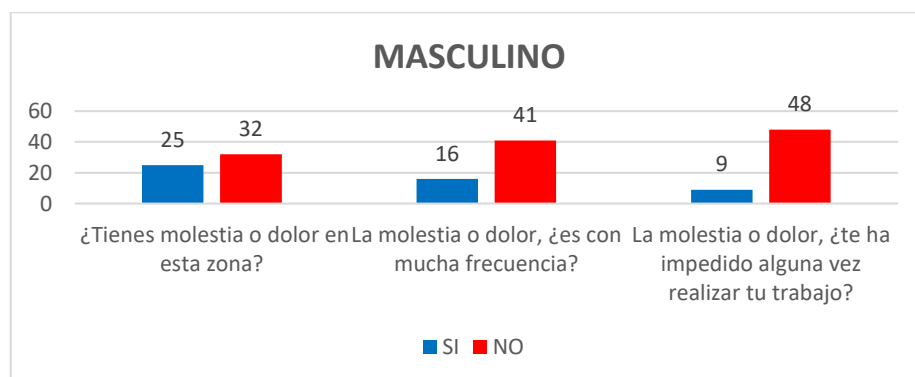
Gráfico 19



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Sólo el 44% de los hombres indica que sí han tenido molestia o dolor en estas zonas y el 72% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia y el 84% de este género dice que estos dolores o molestias no le han impedido realizar sus labores en su puesto de trabajo como lo señala el gráfico 20 y su proporción según género femenino.

Gráfico 20



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

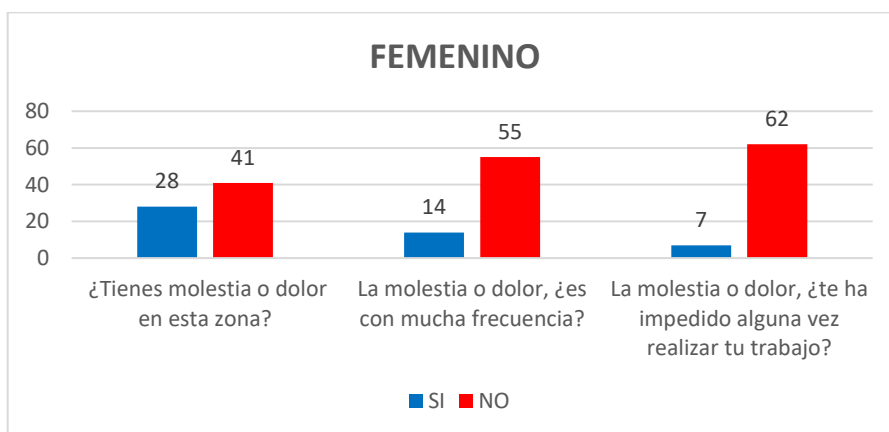
Como consecuencia del puesto de trabajo en la zona corporal piernas como lo indica la imagen a continuación



Fuente: Creación propia.

Las mujeres con un 41% indican que sí han sentido molestia o dolor en esta zona, mientras que el 80% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia, puesto que, el 90% del género femenino dice que el dolor o molestia no ha impedido realizar sus labores en su trabajo como lo refleja a continuación el gráfico 21 en cuanto a la proporción según género femenino.

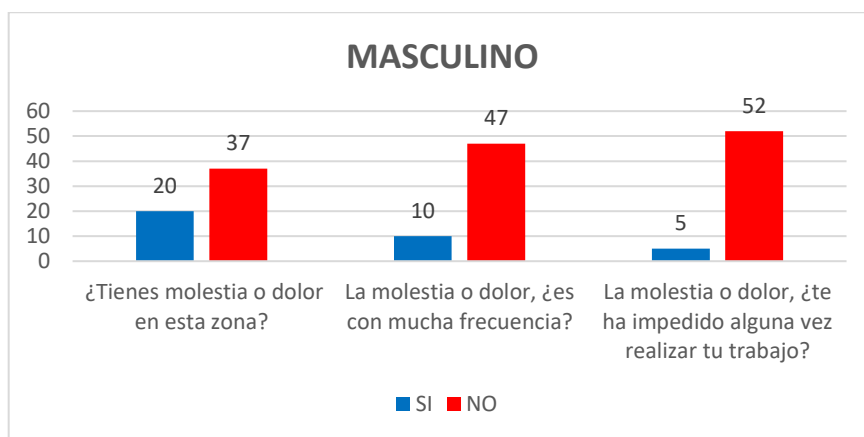
Gráfico 21



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Según el gráfico 22, el 35% de los hombres indica que sí han tenido molestia o dolor en esta zona mientras que el 82% indica que el dolor o molestia no ha sido con mucha frecuencia y el 91% de este género señala que estos dolores o molestias no le han impedido realizar sus labores en su puesto de trabajo tal como lo indica la imagen proporcional según género masculino.

Gráfico 22



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

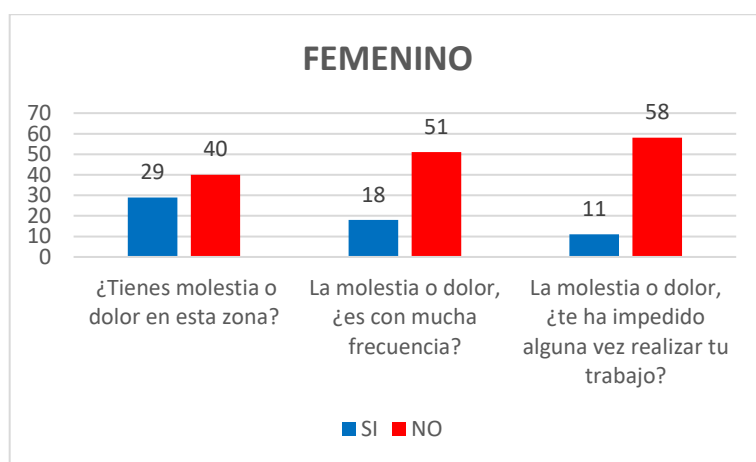
Como consecuencia del puesto de trabajo en la zona corporal rodillas como lo indica la imagen a continuación



Fuente: Creación propia.

Las mujeres con un 42% indican que han sentido molestia o dolor en esta zona, mientras que el 74% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia, puesto que, el 84% del género femenino dice que el dolor o molestia no ha impedido realizar sus labores en su trabajo como lo refleja a continuación el gráfico 23 en cuanto a la proporción según género femenino.

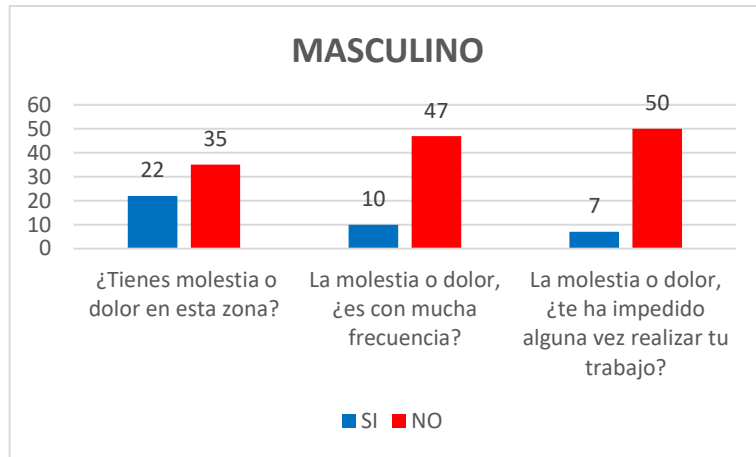
Gráfico 23



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

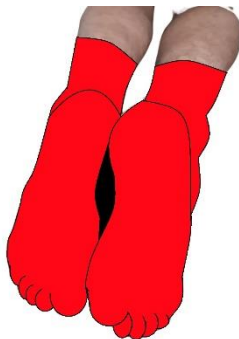
El 39% de los hombres indica que sí han tenido molestia o dolor en esta zona mientras que el 82% indica que la molestia o dolor no es con mucha frecuencia y el 88% de este género señala que estos dolores o molestias no le han impedido realizar sus labores en su puesto de trabajo como lo señala el gráfico 24 en cuanto a la proporción según género masculino.

Gráfico 24



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Como consecuencia del puesto de trabajo en la zona corporal pies como lo indica la imagen a continuación

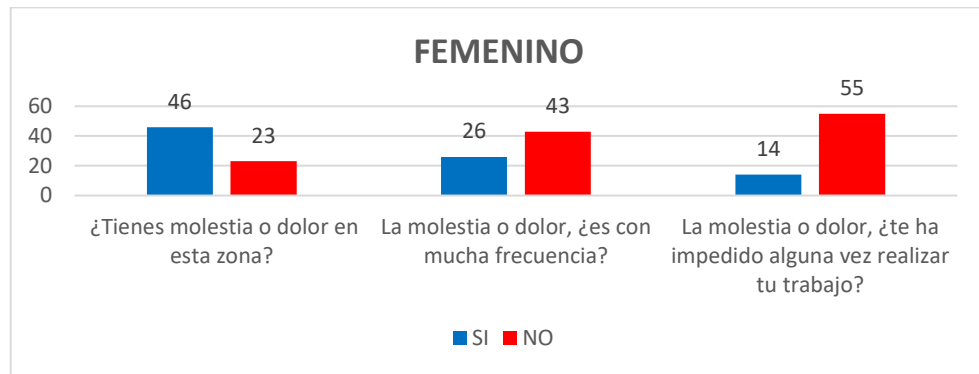


Fuente: Creación propia.

Las mujeres con un 67% indican que sí han sentido molestia o dolor en esta zona, mientras que el 62% señala que el dolor o molestia no es con mucha frecuencia,

puesto que, el 80% del género femenino dice que el dolor o molestia no ha impedido realizar sus labores en su trabajo como lo refleja a continuación el gráfico 25 proporcional según género femenino.

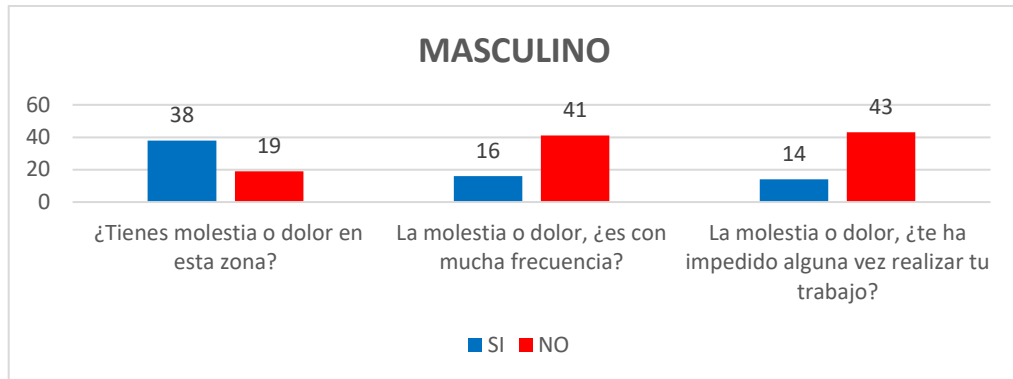
Gráfico 25



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

El gráfico 26 indica que el 67% de los hombres sí han tenido molestia o dolor en estas zonas mientras que el 72% señala que la molestia o dolor no ha sido con mucha frecuencia y el 75% de este género señala que estos dolores o molestias no le han impedido realizar sus labores en su puesto de trabajo, todo esto a través de la proporcionalidad según género masculino.

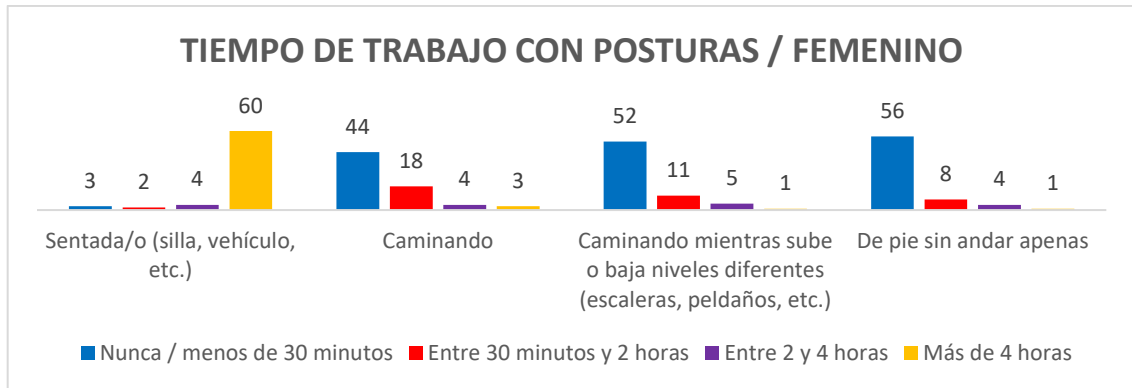
Gráfico 26



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Referente a las posturas y acciones propias de una jornada diaria en el puesto de trabajo las trabajadoras y trabajadores van adoptando éstas de manera en que sus labores se van desarrollando dentro del día, en donde no hay forma de poder evitarlas para poder desempeñar su rol dentro de la institución académica. Según indica el gráfico 27 las mujeres con un 87% de representatividad desarrollan sus labores sentada más de 4 horas en el día, el 26% camina de 30 minutos a 2 horas. Mientras que caminando mientras sube y baja niveles diferentes el 75% señala que nunca lo hace o si lo hace es menos de 30 minutos lo mismo para la clasificación de pie sin andar apenas con un 81%, tal como lo indica el gráfico expuesto a continuación, según proporción de género femenino.

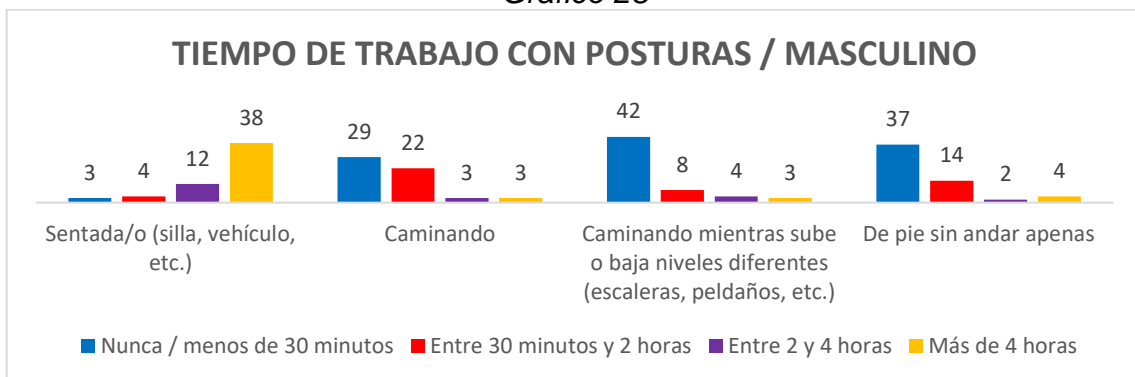
Gráfico 27



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Mientras tanto los hombres en un 67% realizan sus labores sentado más de 4 horas diarias, mientras que el 21% de ellos lo hace de 2 a 4 horas diarias, el 51% indica que nunca o si lo hace es menos de 30 minutos caminando, también es así para las condiciones caminando mientras sube o baja niveles diferentes y de pie sin andar a penas con un 74% y 65% de representatividad respectivamente como lo indica el gráfico 28, proporcional según género masculino.

Gráfico 28

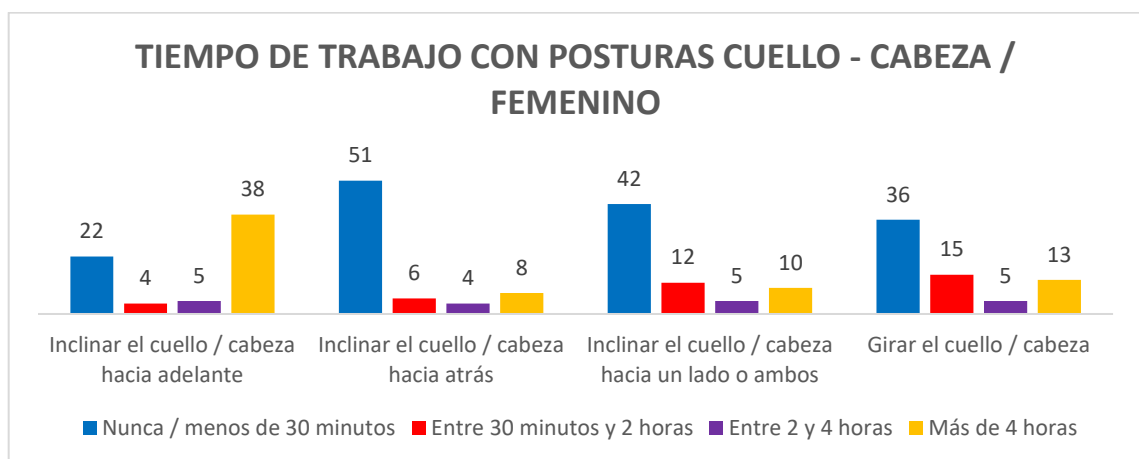


Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Se puede deducir que generalmente las personas entre mujeres y hombres trabajan más de 4 horas sentados, como también hay un porcentaje importante de trabajadoras y trabajadores que realizan sus labores caminando y luego caminando mientras sube y baja de niveles diferentes y de pie sin andar apenas existe un alto porcentaje de personas que nunca o menos de 30 minutos realizan estas posturas al desarrollar sus labores.

En cuanto a las posturas adoptados por cuello / cabeza como se indican en el siguiente gráfico el 55% de las mujeres inclina hacia adelante estas zonas por más de 4 horas siendo que, el 32% nunca o si lo hace es menos de 30 minutos, en cuanto a las inclinación hacia atrás el 74% del género femenino nunca la realiza, al igual que inclinar hacia un lado o ambos y girar el cuello y cabeza los cuales representan el 61% y 52% respectivamente como lo señala el gráfico 29, proporcional según género femenino.

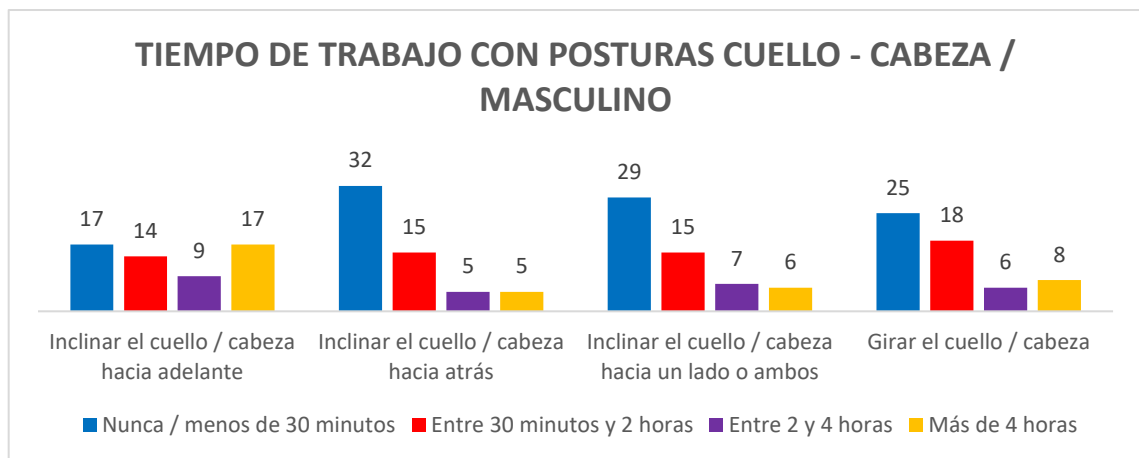
Gráfico 29



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Sin embargo el 30% de los hombres indican que inclinan la cabeza hacia adelante por más de 4 horas diarias y la misma representatividad para la clasificación de nunca o si lo hace menos de 30 minutos al día, la inclinación hacia atrás de estas zonas se representa en un mayor porcentaje como que nunca o menos de 30 minutos la realizan alcanzando el 56% de los hombres participantes, así como también inclinar hacia un lado o ambos y girar el cuello y cabeza que nunca lo realizan o si lo hacen es menos de 30 minutos alcanzando el 51 % y 44% respectivamente de cada una de las clasificaciones según lo señalado a continuación en el gráfico 30, proporcional según género masculino.

Gráfico 30

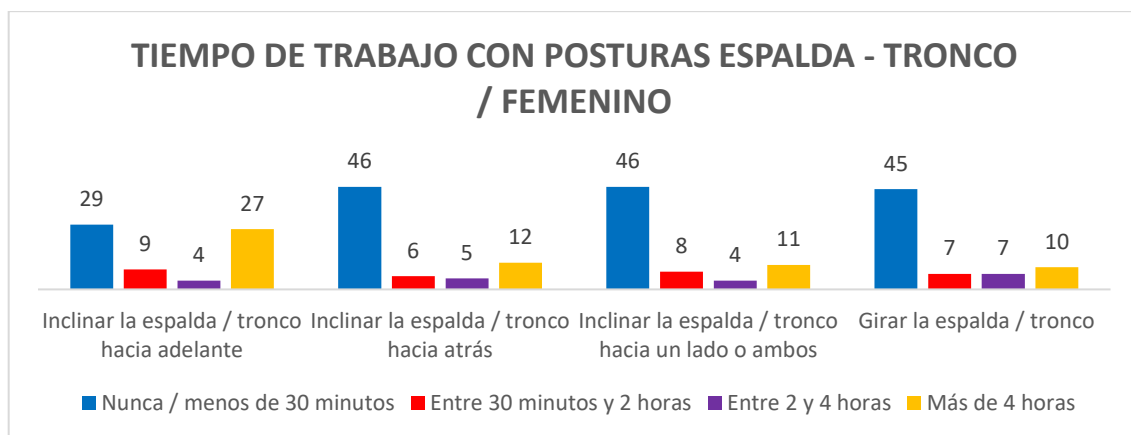


Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Dentro de las posturas que involucran espalda / tronco el 39% de las mujeres dice inclinar la espalda / tronco hacia adelante mientras que el 42% señala que nunca lo hace o si lo hace es menos de 30 minutos al día. En cuanto en inclinar hacia atrás y hacerlos hacia un lado o ambos lados el género femenino se ve representado en un 67% en que nunca realiza esta postura o si lo hace es menos

de 30 minutos diarias y lo mismo para girar la espalda / tronco en un 65% como se indica en el gráfico 31, proporcional según género femenino.

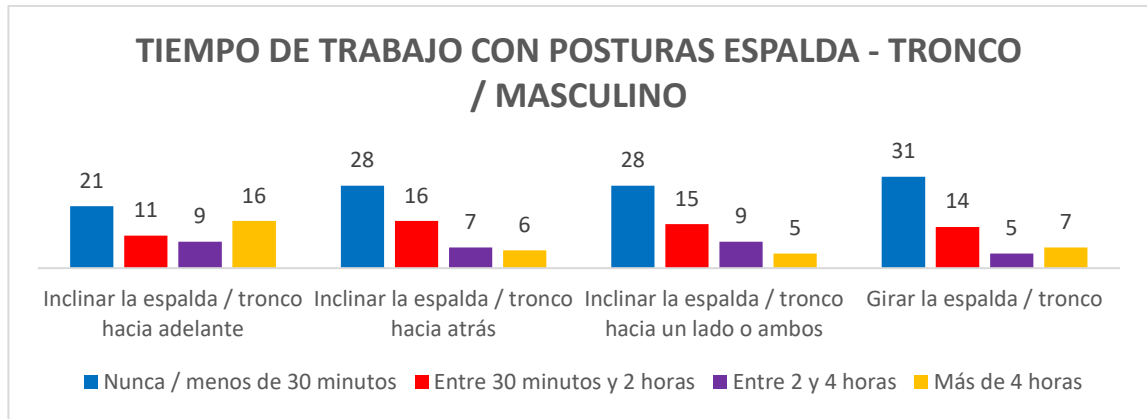
Gráfico 31



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

No obstante, los hombres con un 37% señalan que nunca o menos de 30 minutos diarios inclinan la espalda tronco hacia adelante y el 28% de ellos los hace por más de 4 horas al día, mientras el 49% dice nunca o menos de 30 minutos al día inclinar la espalda / tronco hacia atrás o hacia un lado o ambos, y el 25% del género masculino dice que entre 30 minutos a 2 horas diarias gira la espalda / tronco como lo muestra el gráfico 32 a continuación, proporcional según el género.

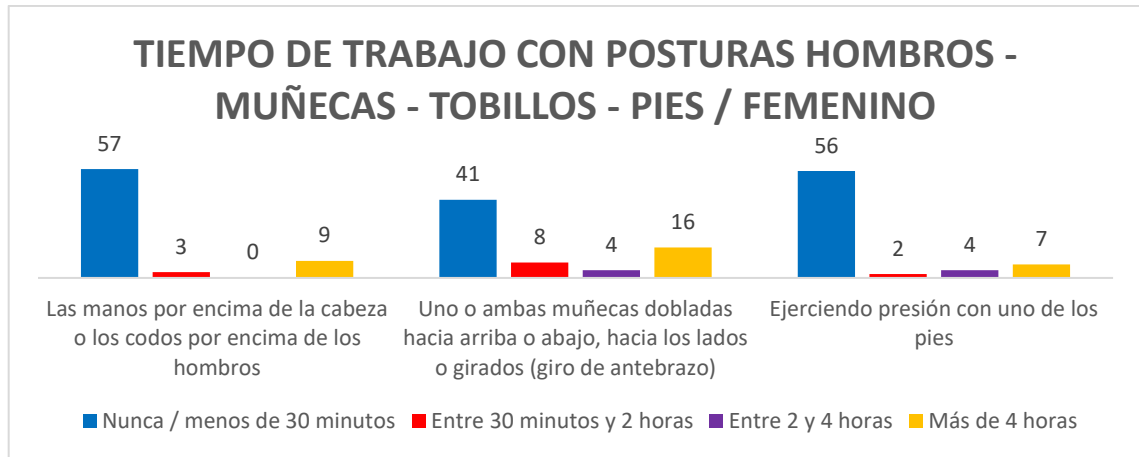
Gráfico 32



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Referente al tiempo en que deben realizar trabajos con posturas que involucren hombros, muñecas, tobillos y pies las mujeres indican en un 83% que nunca o menos de 30 minutos diarios utilizan las manos por encima de la cabeza o los codos por encima de los hombros, lo mismo para el ejercicio en donde una o ambas muñecas dobladas hacia arriba o abajo, hacia los lados o girados el género femenino indica en un 59% que nunca lo realiza y un 81% nunca o si lo hace es menos de 30 minutos diarios que ejerce presión con uno de los pies, como se representa a continuación en el gráfico 33, proporcional según el género.

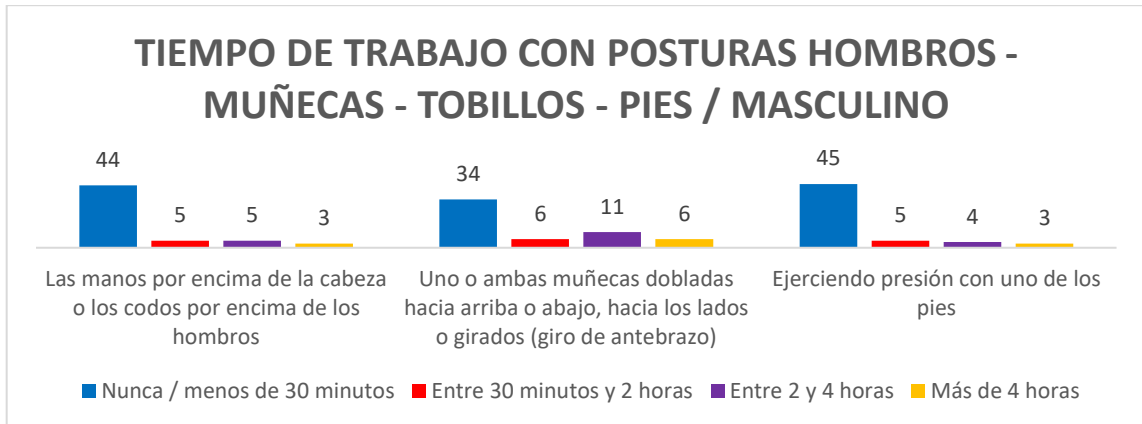
Gráfico 33



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Al igual que el género femenino el masculino se ve representado en las 3 posturas descritas como que nunca las realizan o si lo hacen es menos de 30 minutos, el 77% de los hombres nunca o menos de 30 minutos utiliza las manos por encima de la cabeza o los codos por encima de los hombros, así como el 19% de ellos usa sus muñecas dobladas hacia arriba o abajo o hacia los lados o girados sin dejar de mencionar que prevalece que nunca o realizan esta práctica en menos de 30 minutos diarios con un 60% y el 79% de los hombres nunca ejerce presión con uno de los pies cuando realiza sus trabajos, tal como lo representa el gráfico 34, proporcional según género masculino.

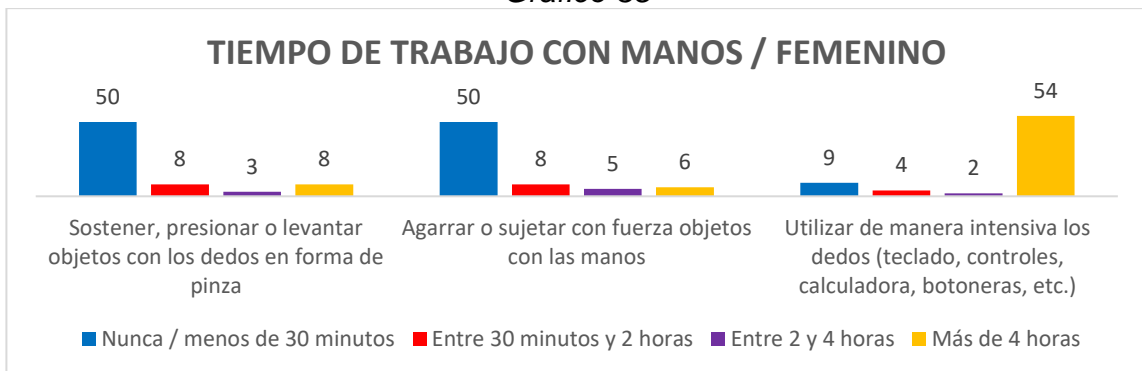
Gráfico 34



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

En cuanto a los trabajos realizados utilizando los siguientes actos con las manos se muestra que el 72% de las mujeres nunca o en menos de 30 minutos diarios sostiene, presiona o levanta objetos con los dedos en forma de pinza al igual que agarrar o sujetar con fuerza objetos con las manos, al contrario de utilizar de manera intensiva los dedos, ya sea en teclados, controles, calculadoras, botoneras, etc. donde señalan el 78% del género femenino que ejerce estos actos por más de 4 horas diarias, según indica el gráfico 35, proporcional según género.

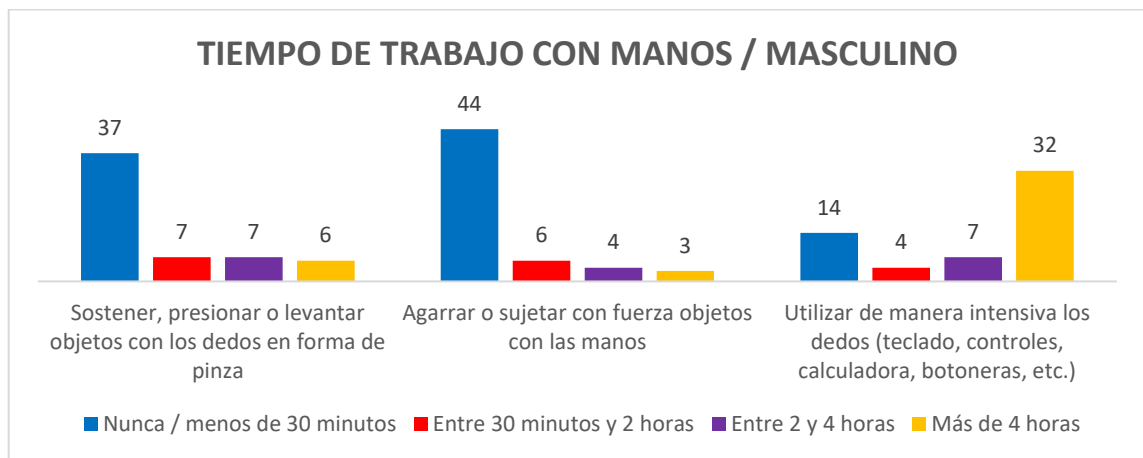
Gráfico 35



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

De igual forma se desarrolla la representatividad en el género masculino donde el 65% de ellos indica que nunca o menos de 30 minutos diarios sostiene, presiona o levanta objetos con los dedos en forma de pinza, así como también agarrar o sujetar con fuerza objetos con las manos representado por un 64% de los varones y un 46% que dice utilizar de manera intensiva los dedos como se refleja en el gráfico 36, proporcional según género masculino.

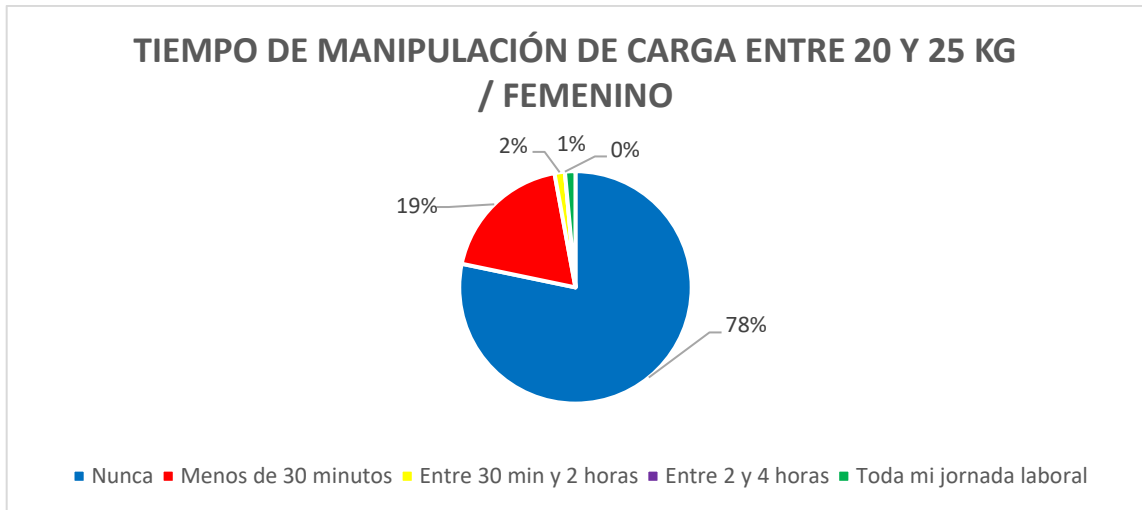
Gráfico 36



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

En nuestro país se establece la manipulación de carga máxima para las trabajadoras y trabajadores al realizar sus actividades en los puestos de trabajos, en el caso de las mujeres y menores entre 15 a 18 años son 20 kilos, para los hombres 25 kilos y las embarazadas tanto la carga como la descarga son prohibidas. En el caso de las mujeres participantes del estudio el 78% señala que nunca manipulan carga que excede lo permitido y un 19% lo hace, pero menos de 30 minutos lo que indica que es muy mínimo el tiempo de manipulación como lo indica el gráfico 37.

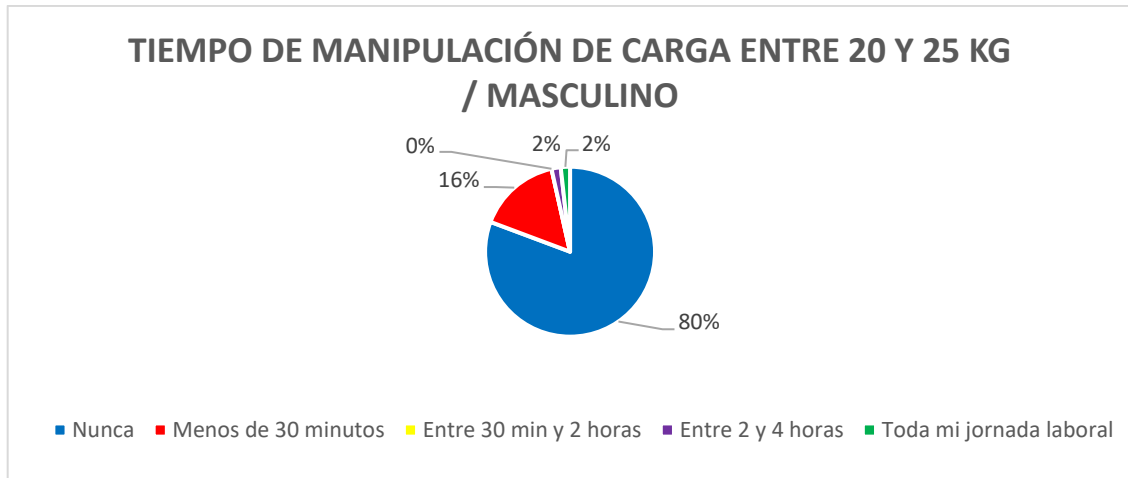
Gráfico 37



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Lo hombres, sin embargo, muestran un poco más de representatividad en la nula manipulación de carga, con un 80% de respuestas en donde ellos manifiestan que nunca dentro de su día laboral desarrollan este tipo de actividad y el 16% lo hace en un tiempo menor a 30 minutos, así es como lo muestra el gráfico 38. Similares son los resultados entre el género femenino y masculino exponiendo una concordancia con el tipo de actividades que ellos señalan tener en el recinto universitario.

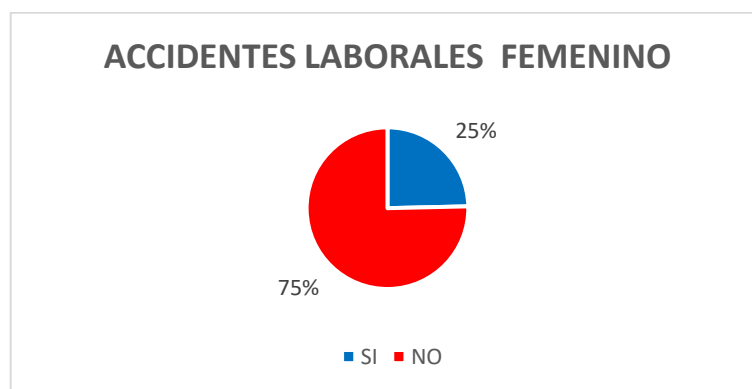
Gráfico 38



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

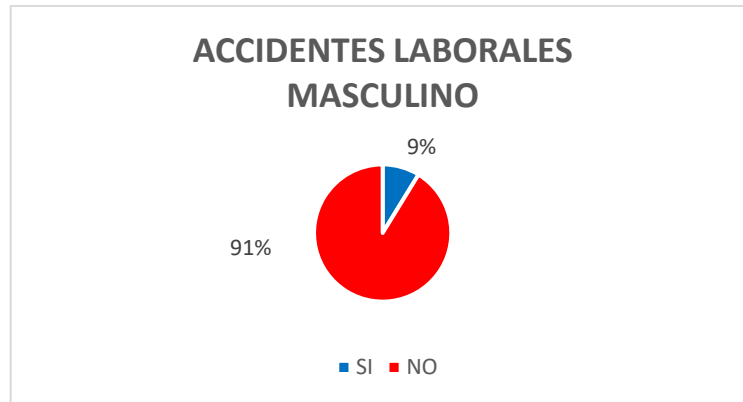
De los accidentes laborales que han sufrido las trabajadoras y trabajadores en el transcurso de los años de servicios prestados a la institución universitaria indican lo siguiente; el género femenino señala que el 25% sí ha sufrido algún tipo de accidente laboral en cambio el género masculino solamente el 9% de ellos ha sido participe de uno, tal como lo indican los gráficos 39 y 40.

Gráfico 39



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

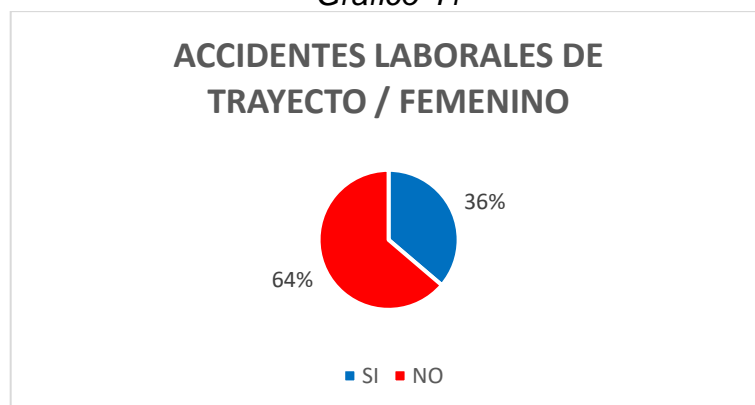
Gráfico 40



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

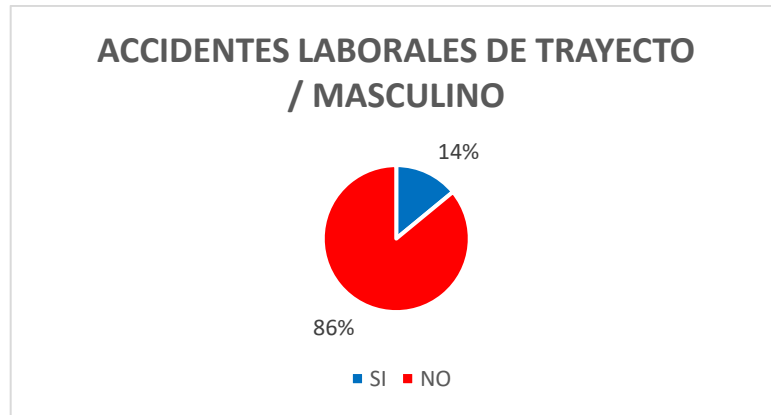
En el caso de los accidentes laborales de trayecto que han sufrido las trabajadoras y trabajadores en el transcurso de los años de servicios prestados a la institución universitaria indican lo siguiente; el género femenino señala que el 36% sí ha sufrido algún tipo de accidente laboral de trayecto, en cambio el género masculino solamente el 14% de ellos ha sido participe de uno, tal como lo indican los gráficos 41 y 42.

Gráfico 41



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

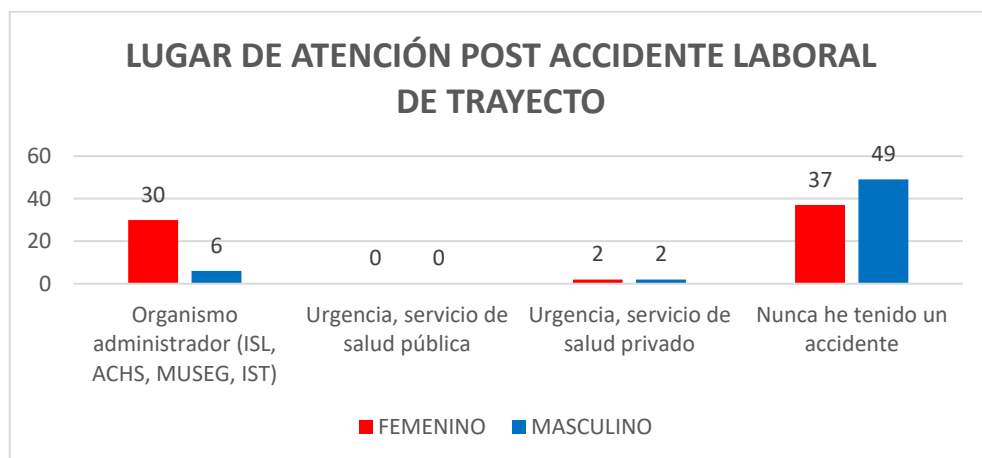
Gráfico 42



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Aquellas trabajadoras y trabajadores que han sufrido algún tipo de accidente laboral o accidente laboral de trayecto indicaron que sucedido estos hechos se dirigieron a los siguientes organismos de salud para ser atendidas/os. Como indica el gráfico 43 30 de las mujeres accidentadas se dirigieron al organismo administrador afiliado la institución y sólo 6 hombres se dirigieron a éste.

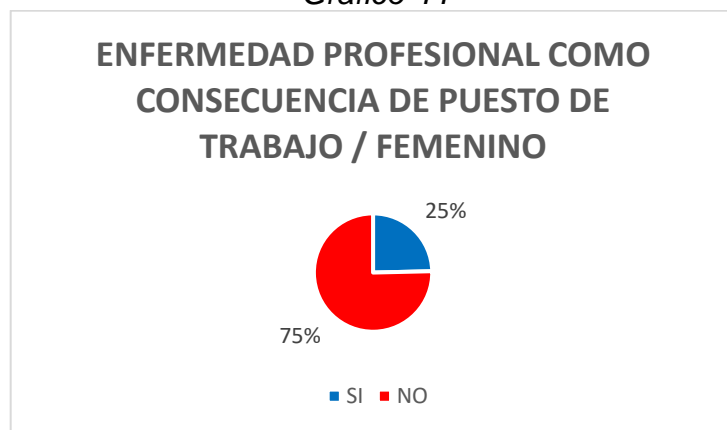
Gráfico 43



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

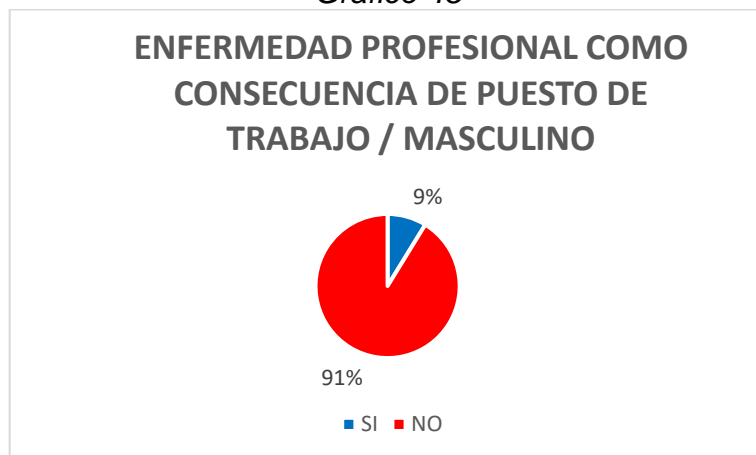
Respecto a las enfermedades profesionales, la Ley N° 16.744 establece que esta es causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo que realiza la trabajadora o trabajador y que le produzca incapacidad o muerte. En el caso del estudio el 25% de las mujeres indican que sí han sufrido alguna enfermedad profesional y en el caso de los hombres sólo el 9% tal como lo señala el gráfico 44 y 45.

Gráfico 44



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

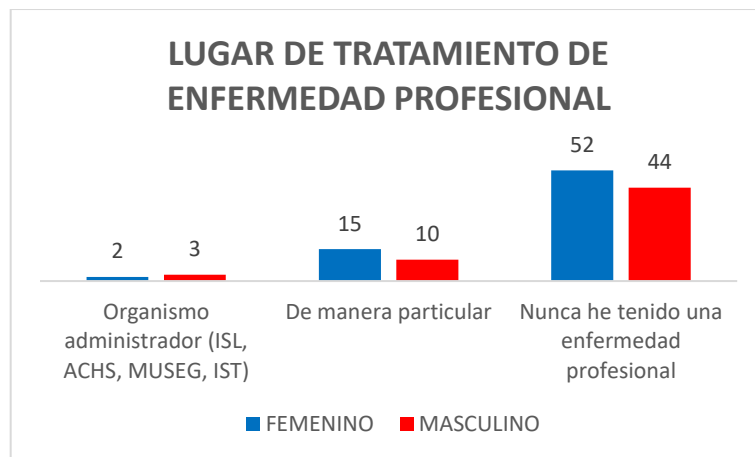
Gráfico 45



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

En el caso del tratamiento que recibieron las trabajadoras y trabajadores sólo 5 de éstos lo hicieron en el organismo administrador de ellos 2 hombres y 3 mujeres, y de manera particular 10 mujeres y 15 hombres lo hicieron en estos centros de salud, como lo indica el gráfico 46.

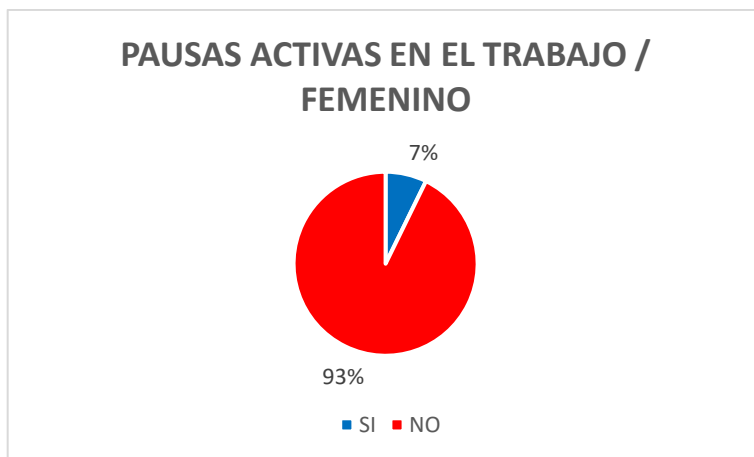
Gráfico 46



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

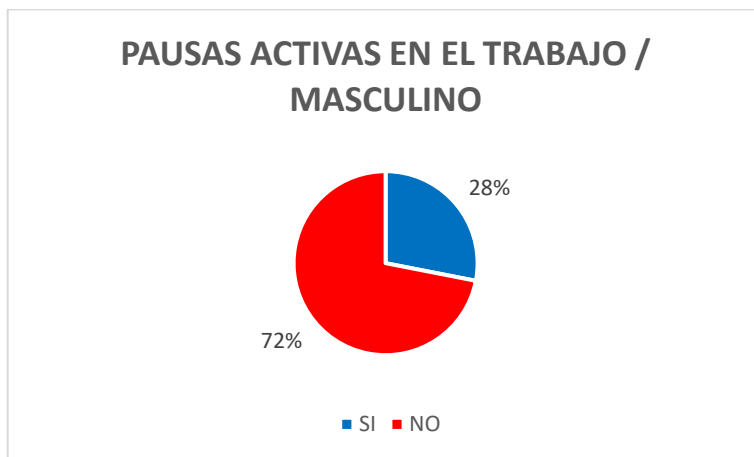
Referente a los tiempos de descanso breves dentro de la jornada laboral, los cuales sirven para recuperar energía, reducir la fatiga muscular y mejorar el desempeño en sus actividades indican lo siguiente. En el caso del género femenino parte del estudio señalan sólo el 7% que existen en su trabajo y el género masculino el 28% de ellos dice que sí existen tal como lo señalan los gráficos 47 y 48.

Gráfico 47



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Gráfico 48

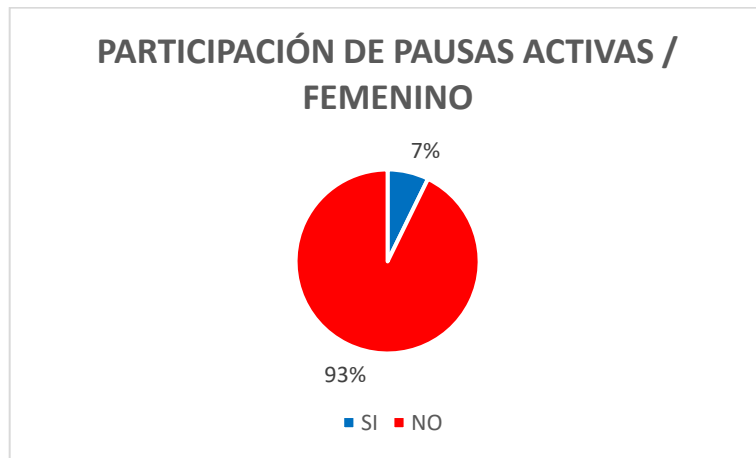


Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Y frente a la participación de las pausas activas de las trabajadoras y trabajadores realizadas en sus trabajos, señalan sólo el 7% de las mujeres y el 28% de los

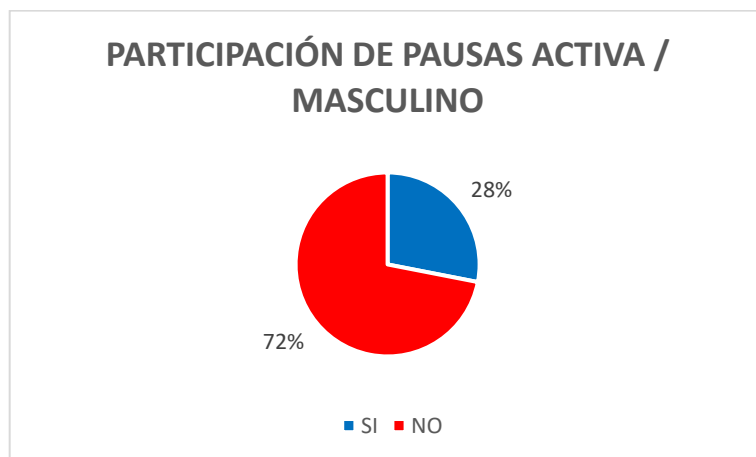
hombres participantes del estudio que participan de estas pausas como se ve a continuación en los gráficos 49 y 50.

Gráfico 49



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

Gráfico 50



Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

4.2.1. Interpretación de resultados de encuesta

En cuanto a los datos obtenidos de las encuestas se puede mencionar que de los accidentes reflejados en los gráficos N° 39, N° 40, N° 41 y N° 42, de ellos en accidentes laborales 16 corresponden al género femenino y 6 al género masculino, por otro lado, del total de accidentes laborales de trayecto 25 fueron sufridos por trabajadoras y 8 por trabajadores.

La cantidad de accidentes laborales es significativamente mayor en mujeres (16) en comparación con hombres (6). Este dato sugiere la necesidad de una revisión exhaustiva de las condiciones laborales específicas de las mujeres para identificar y abordar posibles factores de riesgo. Para ello se recomienda realizar una evaluación detallada de los entornos laborales femeninos, considerando la ergonomía, los protocolos de seguridad y cualquier otro aspecto que pueda contribuir a la incidencia de accidentes laborales. Implementar medidas correctivas y preventivas según sea necesario.

De los accidentes laborales de trayecto también son más comunes entre las mujeres (25) en comparación a los hombres (8). Esto destaca la importancia de evaluar las rutas y condiciones de transporte para las trabajadoras, identificando áreas de mejora en términos de seguridad vial. Con esto se podría realizar una evaluación de riesgos específica para los desplazamientos de las mujeres al trabajo. Implementar medidas para mejorar la seguridad en el trayecto, como iluminación adecuada, zonas seguras en el trayecto a sus vehículos o medios de transportes y programa de concientización sobre la seguridad vial.

Otro aspecto relevante en los resultados de la encuesta es la participación de las labores domésticas luego de realizar una jornada diaria de trabajo de aquellas trabajadoras y trabajadores que fueron protagonistas de los accidentes laborales y laborales de trayecto; en donde la totalidad de mujeres encuestadas realiza labores domésticas después del trabajo, mientras que solo un hombre lo hace. Esta discrepancia subraya la carga adicional de trabajo de remunerado que las mujeres suelen asumir, lo que puede afectar su fatiga y bienestar general. Para esto se recomienda fomentar dentro de la instalación universitaria políticas de equilibrio entre el trabajo y la vida personal que reconozcan y respeten las responsabilidades domésticas. Promover una cultura organizacional que apoye la igualdad de género en términos de distribución de responsabilidades, además de la implementación de programas de sensibilización que aborden la importancia de compartir responsabilidades domésticas de manera equitativa, promoviendo una cultura inclusiva.

Por otra parte, están las funciones o cargos de las trabajadoras y trabajadores que sufrieron algún tipo de accidente en donde la categoría administrativa tiene un alto número de accidentes laborales, especialmente entre mujeres (20). Esto podría indicar la necesidad de evaluar específicamente las condiciones de trabajo en roles administrativos para ambos géneros, por ejemplo, realizar una evaluación detallada de las condiciones laborales en roles administrativos dentro de la universidad, identificando posibles factores de riesgo. Implementar medidas de seguridad específicas según los hallazgos.

Los cargos académicos y directivos tienen una incidencia igual de accidentes laborales entre hombre y mujeres (4). Sin embargo, el cargo de directivos muestra cero accidentes laborales para hombres. Es por ello que se debe investigar las condiciones laborales de los roles directivos masculinos para

comprender las razones detrás de la ausencia de accidentes. Esto podría proporcionar información valiosa sobre buenas prácticas que podrán aplicarse a otros cargos laborales.

La interpretación de estos datos sugiere la necesidad de una aproximación diferenciada en función de los cargos laborales y géneros. La implementación de medidas específicas para cada grupo puede contribuir a crear un entorno laboral más seguro, saludable y equitativo.

A continuación, en la siguiente tabla se detallan los datos recogidos de las encuestas en función a los resultados de las trabajadoras y trabajadores que sufrieron algún tipo de accidente sea laboral o laboral de trayecto:

Tabla N° 1 Antecedentes recogidos de encuesta

| ANTECEDENTE | GÉNERO FEMENINO | GÉNERO MACULINO |
|---|------------------------|------------------------|
| Sufrió accidente laboral | 16 | 6 |
| Sufrió accidente laboral de trayecto | 25 | 8 |
| Sí realiza labores domésticas luego del trabajo | 31 | 10 |
| No realiza labores domésticas luego del trabajo | 0 | 1 |
| Cargo académico | 4 | 4 |
| Cargo administrativo | 20 | 5 |
| Cargo aseo y mantención | 2 | 2 |
| Cargo directivo | 4 | 0 |
| Cargo seguridad | 1 | 0 |

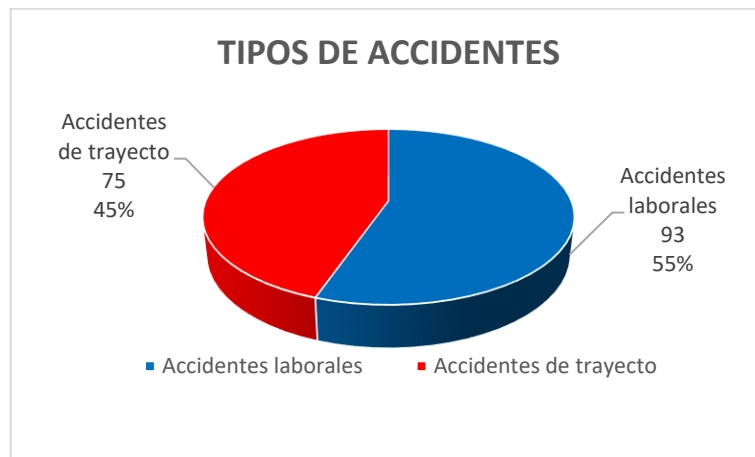
Fuente: Creación propia con datos obtenidos en encuesta aplicada en Zona Centro y Servicio de Bienestar Estudiantil de la UTEM.

4.3. Análisis de estadísticas de UTEM zona centro

Con la información proporcionada por el departamento de prevención de riesgos UTEM zona centro, podemos encontrar los ingresos de accidentes laborales y de trayectos que ingresaron a la MUTUAL de seguridad desde el año 2017 hasta el año 2022 en la zona centro, esto incluye distintos puestos de trabajos, edades, género, tipo de accidentes, entre otros factores.

Desde el año 2017 hasta el año 2022 hubo un total de 168 accidentes donde un 45% son de trayecto y 55% laborales, como se puede apreciar en el gráfico 51.

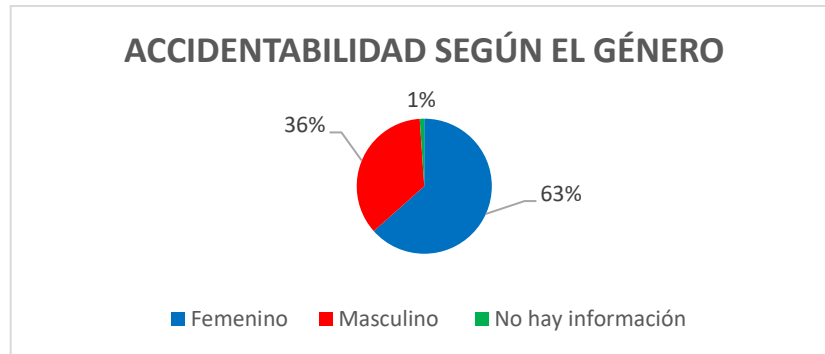
Gráfico 51



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Respecto a los accidentes laborales, podemos observar que hay un total de 93 accidentes de los cuales un 36% de los accidentados son género masculino y un 63% son del género femenino, teniendo así un 1% sin información sobre su sexo, como se puede observar en el gráfico 52.

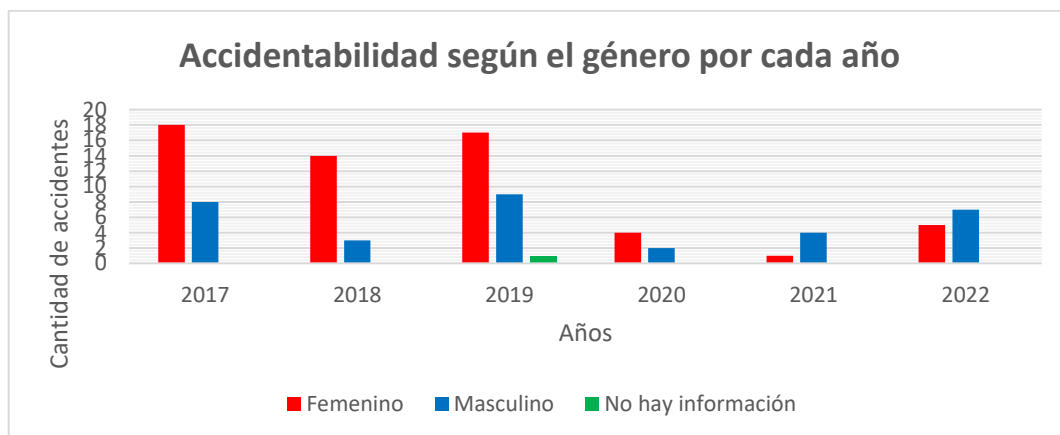
Gráfico 52



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Al analizar el gráfico de accidentabilidad según el sexo desde el año 2017 al año 2022 tenemos una variación en la cantidad de accidentes, esto se debe a la pandemia en el año 2020 que duro hasta el año 2021 y en el año 2022 se crea la modalidad hibrida en algunos puestos de trabajo, esta variación se puede visualizar en el gráfico 53 donde indica una baja en la accidentabilidad.

Gráfico 53



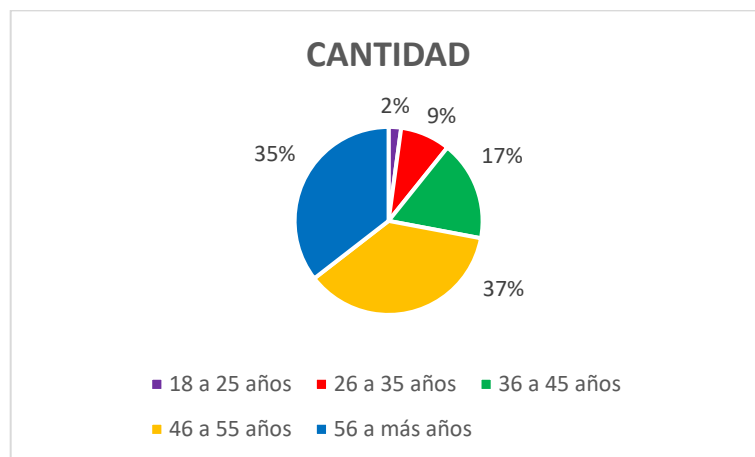
Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Al analizar las edades de los trabajadores accidentados se dividieron en los siguientes intervalos:

- 18 a 25 años.
- 26 a 35 años.
- 36 a 45 años.
- 46 a 55 años.
- 55 a más años.

Donde en el intervalo de 46 a 55 años se tiene la mayor cantidad de accidentes laborales con un 37% seguido por el intervalo de 56 a más años con un 35%, a diferencia del intervalo de 18 a 25 años el cual tiene la menor cantidad de accidentes con un 2%, esto se representa en el gráfico 54.

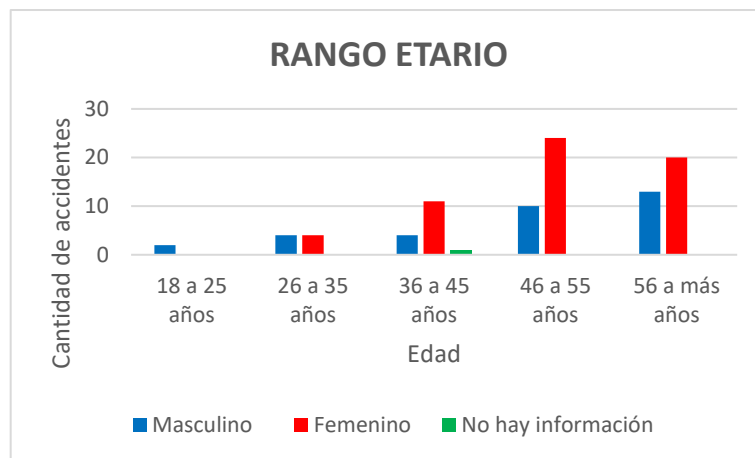
Gráfico 54



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Dentro del análisis del rango etario se debe diferenciar el género, para así poder enfocar el estudio correspondiente, donde el resultado fue que el rango con mayor accidentes es el de 46 a 55 años donde del género femenino se tienen 24 accidentadas y del género masculino se tienen 10 accidentados, así en los otros intervalos se ve una diferencia de género, teniendo la mayoría de accidentados el género femenino, exceptuando el intervalo de 26 a 35 años donde existen 4 accidentados masculinos y 4 femeninos. En el intervalo de 18 a 25 años solo hay un accidentado el cual es masculino, lo anteriormente descrito se puede observar en el gráfico 55.

Gráfico 55



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

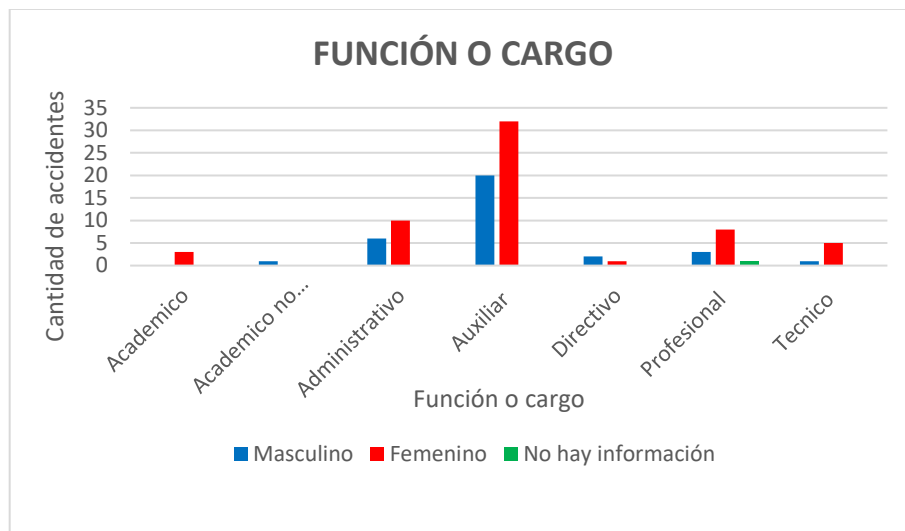
En la universidad existen distintas funciones o cargos en que se desempeñan los trabajadores y trabajadoras entre esas se tienen:

- Académico
- Académico no regular
- Administrativo

- Auxiliar
- Directivo
- Profesional
- Técnico

Donde su índice de accidentabilidad se puede observar en el gráfico 56 de acuerdo a cada función o cargo.

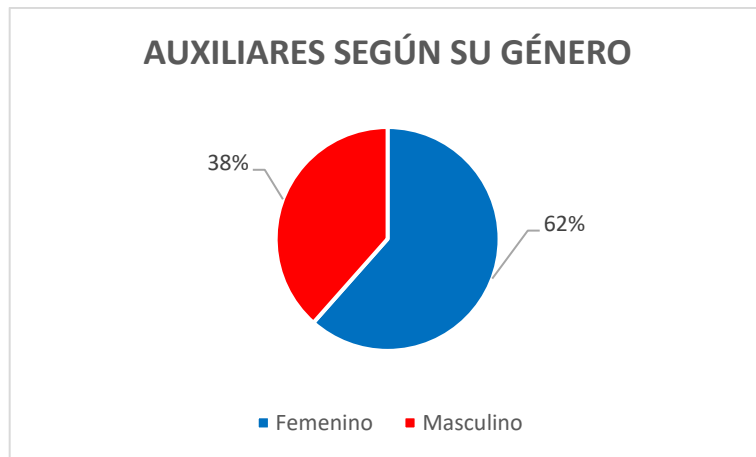
Gráfico 56



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Al observar el gráfico 56 podemos observar que las y los auxiliares son los que presentan mayor índice de accidentabilidad, al analizar el género se obtuvo el gráfico 57, donde indica que un 62% son del género femenino a comparación de un 38% que son masculinos.

Gráfico 57



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

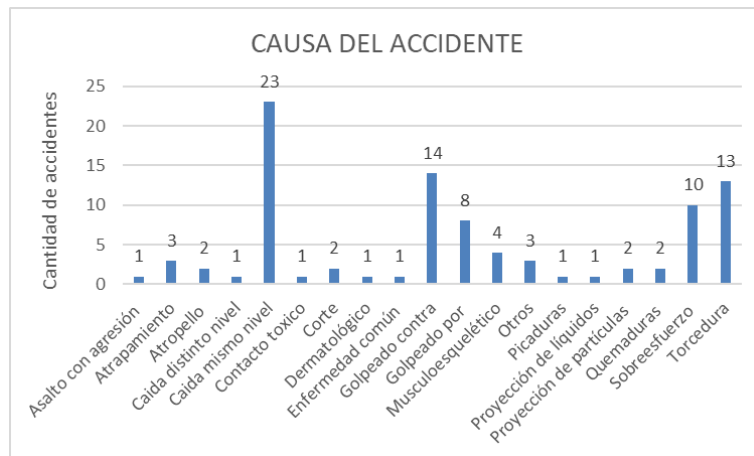
Entre las causas de accidentes laborales tenemos:

- Asalto con agresión
- Atrapamiento
- Atropello
- Caída distinto nivel
- Caída al mismo nivel
- Contacto toxico
- Corte
- Dermatológico
- Enfermedad común
- Golpeado contra
- Golpeado por
- Musculoesquelético
- Otros

- Picaduras
- Proyección de líquidos
- Proyección de partículas
- Quemaduras
- Sobreesfuerzo
- Torcedura

De un total de 93 accidentes laborales las causas más reiterativas se obtuvo caída al mismo nivel con 23 accidentes, seguido por golpeado por con 14 accidentes y torceduras con 13 accidentes, donde se puede observar en el gráfico 58 las distintas causas de accidentes laborales.

Gráfico 58

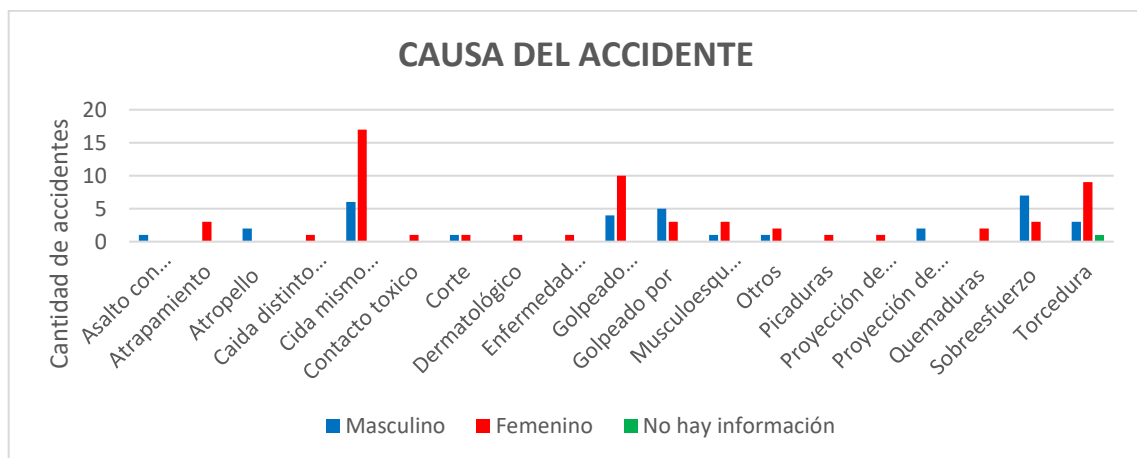


Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Al considerar el género dentro de las causalidades se puede percibir que las caídas al mismo nivel junto a golpeado contra y torcedura son las causas principales en que el género femenino sobrepasa al masculino, por tanto, en el

género masculino tiene mayoría en causas como el sobreesfuerzo y golpeado por. En otras causas se puede observar que solo ocurrieron en un género, por ejemplo, atrapamiento, caída distinto nivel, contacto toxico, dermatológico, picadura, proyección de líquidos y quemaduras solo ocurrieron al género femenino lo que se puede relacionar al puesto de trabajo en que ocurrieron. El género masculino se puede encontrar en la categoría de asalto con agresión, atropello y proyección de partículas como el único género afectado, lo anteriormente mencionado se puede observar en el gráfico 59.

Gráfico 59

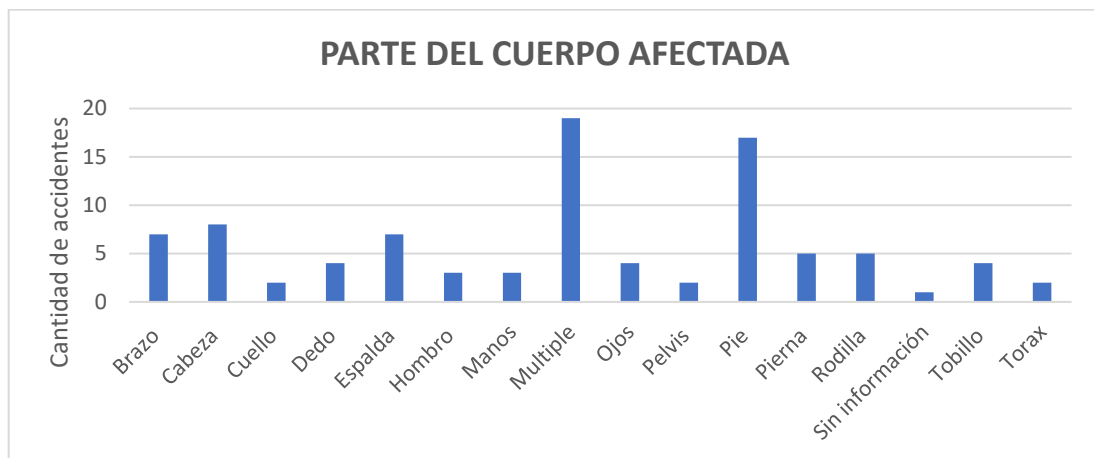


Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Los accidentes laborales causan lesiones que afectan las partes del cuerpo, donde la parte más afectada es múltiple que significa que el accidente afectó a más de una parte del cuerpo, con un total de 19 personas. La parte más afectada del cuerpo que sigue son los pies, con 17 accidentados, seguido por cabeza con 8 accidentados, brazo y espalda con 7 accidentados, piernas y rodillas con 5 accidentados. Se puede observar que las partes más afectadas son

extremidades del cuerpo en conjunto con la cabeza y espalda, como se puede apreciar en el gráfico 60.

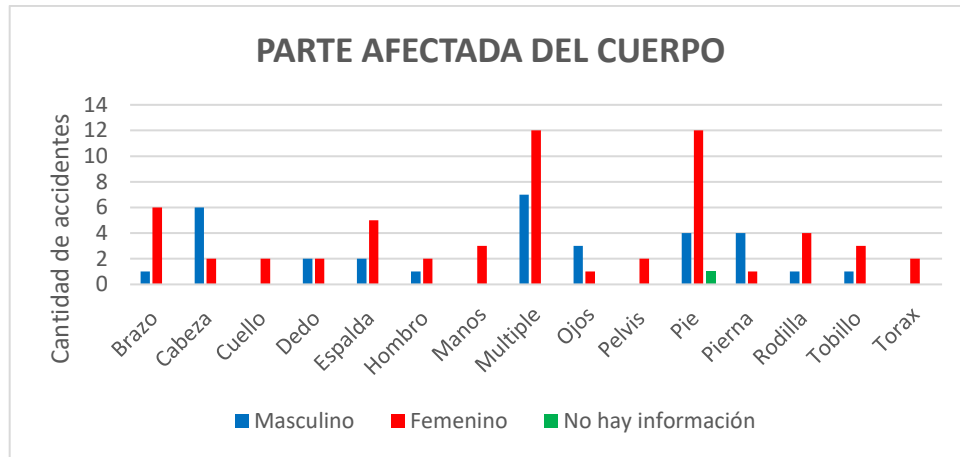
Gráfico 60



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Con el gráfico 60 podemos segregar el género que corresponda, manteniendo que la categoría múltiple es la más afectada teniendo a 12 personas del género femenino a comparación del masculino con 7 personas, seguido por pies que 12 personas del género femenino y 4 del género masculino. Según lo observado en las dos partes del cuerpo más afectada se destaca la diferenciación de género donde las mujeres son quienes tienen mayor cantidad en la categoría múltiples partes del cuerpo afectadas al igual que en la categoría de los pies. Si nos enfocamos en alguna parte del cuerpo en donde el género masculino sobresalga frente al femenino tenemos la cabeza y piernas. El género femenino por otro lado tienen partes afectadas que no las tiene el género masculino, entre ellas están el cuello, manos, pelvis y tórax, cabe destacar que varían entre las 2 a 3 personas que tienen esa parte del cuerpo afectada, como se puede observar en el gráfico 61.

Gráfico 61



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

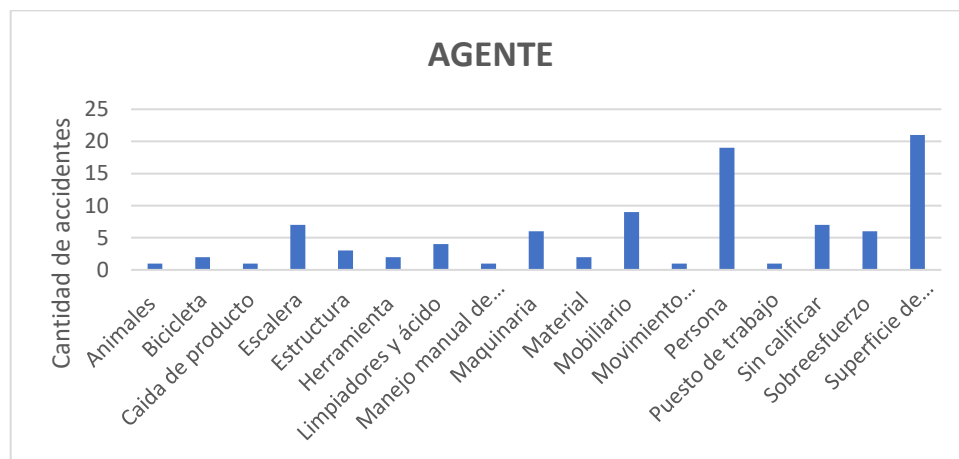
Se tiene el factor agente que se refiere al elemento físico que entra en contacto produciendo una lesión, en esta ocasión se clasifica como:

- Animal
- Bicicleta
- Caída de producto
- Escalera
- Estructura
- Herramienta
- Limpiadores y ácido
- Manejo manual de cargas
- Maquinaria
- Material
- Mobiliario
- Movimiento repetitivo

- Persona
- Puesto de trabajo
- Sin calificar
- Sobreesfuerzo
- Superficie de transito
-

Por consiguiente, se puede observar que el agente que más se produce es la superficie de tránsito seguida por persona y mobiliario, como se percibe en el gráfico 62.

Gráfico 62

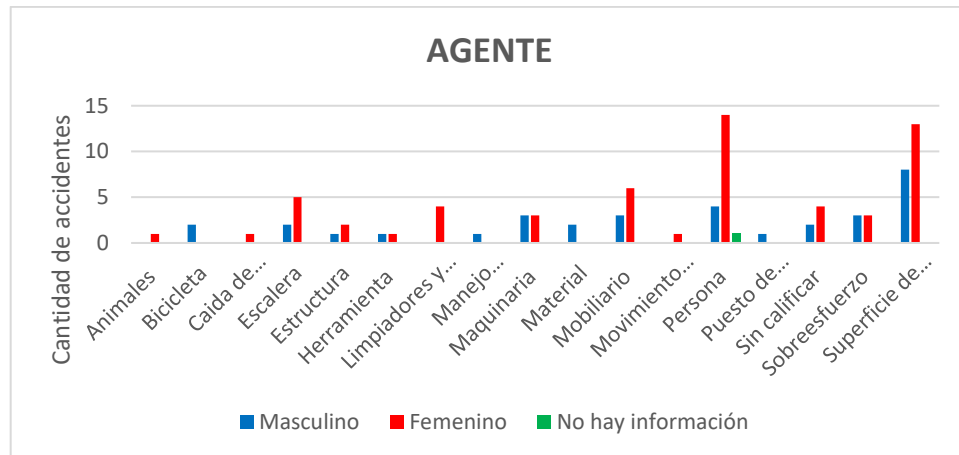


Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Si realizamos el análisis de género tenemos que el género femenino sobrepasa al masculino en el agente persona, superficie, escalera y mobiliario. El género femenino se puede encontrar exclusivamente en animales, caída de producto, movimiento repetitivo con 1 persona del género femenino en cada una, en cambio el agente limpiador y ácido se observan 4 personas del género femenino. No

obstante, el género masculino se puede observar únicamente en agentes bicicleta, material, manejo manual de carga y puesto de trabajo, como se aprecia en el gráfico 63.

Gráfico 63



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

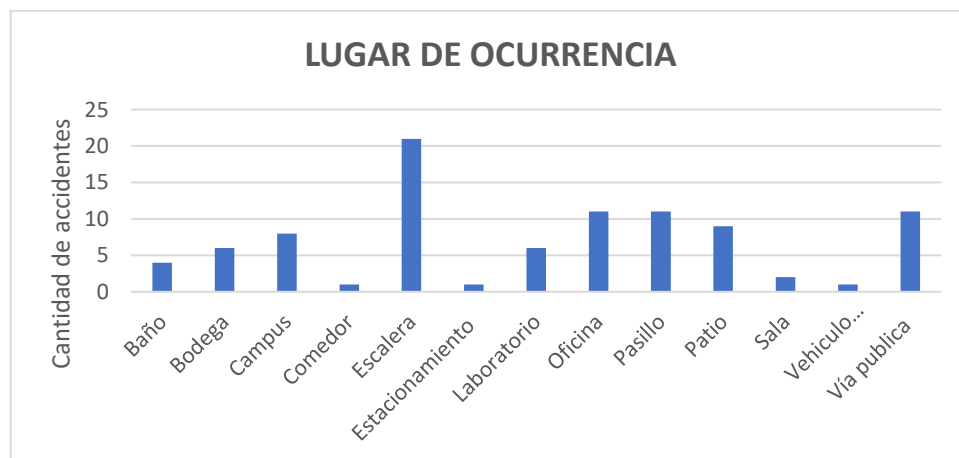
Los accidentes ocurren en lugares específicos, así como dentro y fuera de la universidad, donde en las estadísticas de la se clasifican como:

- Baño
- Bodega
- Campus
- Comedor
- Escalera
- Estacionamiento
- Laboratorio
- Oficina
- Pasillo

- Patio
- Sala
- Vehículo institucional
- Vía pública

En el gráfico 64 podemos observar que las escaleras es el lugar que ocurren más accidentes con 21 personas, seguido por oficina, pasillo y vía pública que cada una tienen 11 personas. En este caso aparece como lugar de ocurrencia la vía pública que es en el exterior de la universidad, esto se debe a que como son varias sedes en la misma zona central los trabajadores suelen desplazarse entre ellas.

Gráfico 64

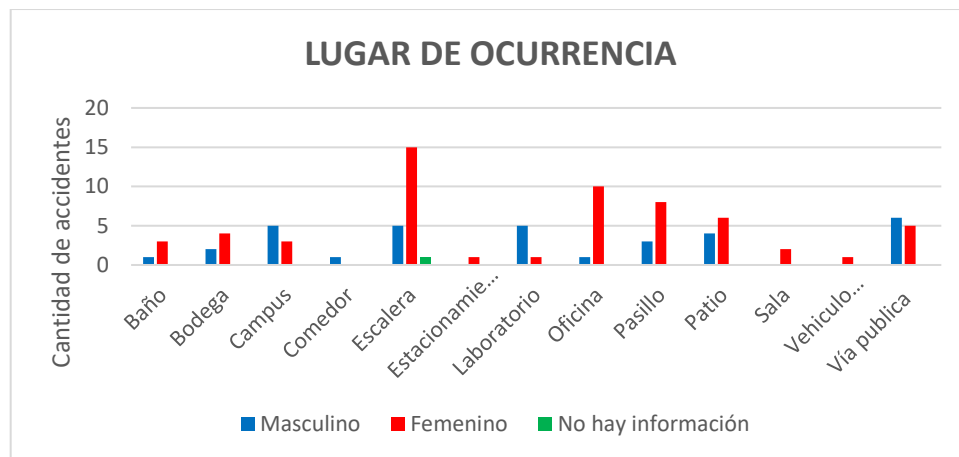


Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Considerando el género de las personas accidentadas en el gráfico de lugar de ocurrencia tenemos que en las escaleras el género femenino está por sobre el género masculino, teniendo 15 femenino a comparación de 5 masculinos, esta

diferenciación también se puede percibir en las oficinas, pasillo y patio donde el género femenino esta por sobre el masculino. A comparación que, en la vía pública, campus y laboratorio el género masculino esta por sobre el femenino, esto se puede verificar en el gráfico 65.

Gráfico 65



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Realizado el análisis descriptivo de los gráficos proveniente de las Estadísticas de Accidentabilidad en la UTEM Zona Centro que se ingresaron a la Mutual tenemos como resultante 93 accidentes laborales desde el año 2017 al 2022, cabe destacar que, en los años 2020, 2021 y 2022 se desarrolló una pandemia del virus Covid-19. En el año 2020 se inició la cuarentena a mediados de marzo, esto quiere decir que los trabajadores están en su casa para evitar los contagios.

Los accidentes registrados el 2020 son 6 donde 5 fueron antes de marzo y 1 fue en septiembre ya que el trabajador estaba realizando rondas de seguridad en el edificio. El 2021 los puestos de trabajos como auxiliares y profesionales vuelven

a trabajar en la universidad donde se accidentaron 5 personas, teniendo 4 auxiliares accidentados. El año 2022 vuelve a presenciarse un alza en los accidentes laborales, esto se debe a que comenzó la modalidad híbrida de trabajo, esto quiere decir que en algunos puestos de trabajos trabajan cierta cantidad de días desde sus casas y otra en la Universidad, no así los auxiliares que sus actividades se desarrollan en la Universidad solamente.

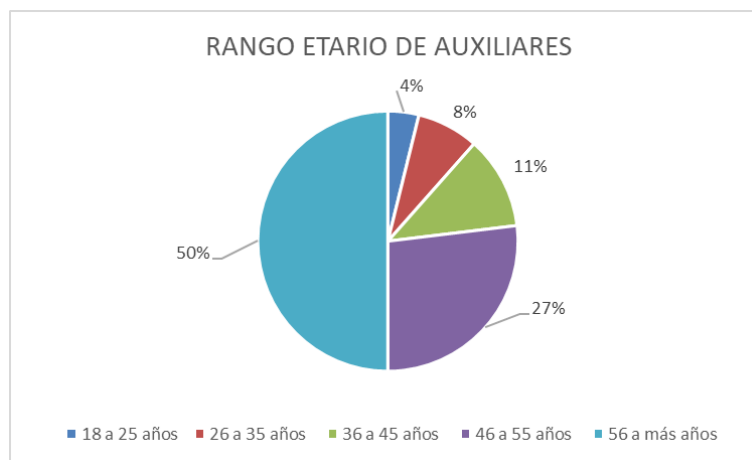
De los 93 accidentes laborales considerando el género se tiene que un 63% son género femenino y un 36% son género masculino (ver gráfico 52), lo que es contrario a las estadísticas a nivel nacional donde el género masculino suele tener la mayoría de los accidentes, Esto lo podemos asociar a sus Funciones o Cargo (ver gráfico 56). Si nos enfocamos en Auxiliares y Administrativos que tienen el índice más alto en accidentabilidad hay una mayor cantidad del género femenino que masculino en esta categoría.

4.3.1. Análisis Función o Cargo Auxiliares

La Función o Cargo que presenta más accidentes son los Auxiliares con un total de 52 accidentados, considerando que 32 son del género femenino y 20 masculinos (ver gráfico 56) podemos analizar esta categoría para percibir de mejor manera la diferenciación de género. Cabe destacar que la Función o Cargo de Auxiliares se toma en cuenta a los Auxiliares de Aseo, Mantenimiento y Seguridad. En las Estadísticas de Accidentabilidad de la UTEM tenemos los gráficos Causa del Accidente (Gráfico 58 y 59), Agente (Gráfico 62 y 63) y Lugar de Ocurrencia (Gráfico 64 y 65) donde se puede observar que coinciden con los lugares en que deben realizar su labor los Auxiliares.

Para el Rango Etario se ocuparon los mismos que las estadísticas, es decir, 18 a 25 años, 26 a 35 años, 36 a 45 años, 46 a 55 años y 56 a más años. Para Auxiliares se tiene que el Rango Etario 56 a más años tiene la mayoría con un 50%, seguido por 46 a 55 años con 27% (ver gráfico 66) esto quiere decir que son personas mayores, lo que a cierta edad la movilidad se va perdiendo al igual que la agilidad y los reflejos.

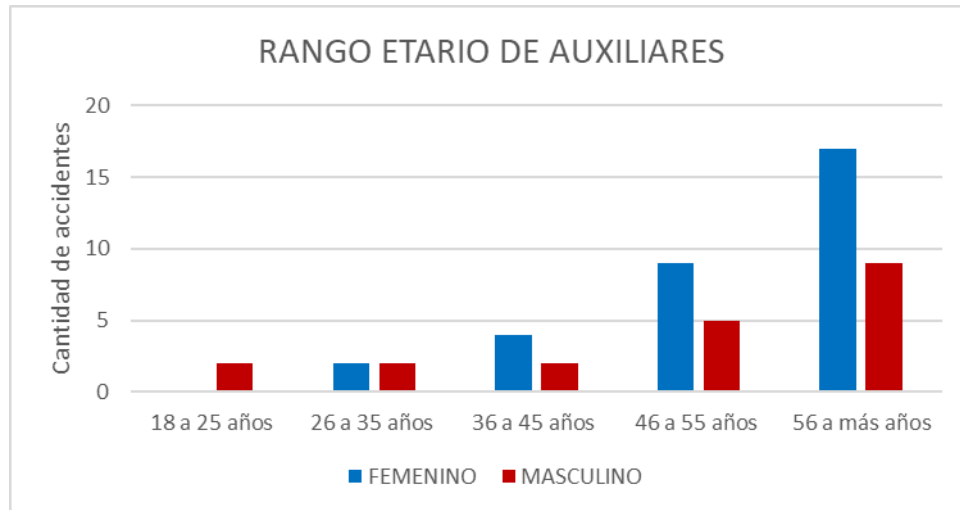
Gráfico 66



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Este análisis se dirige a la diferenciación de género, en los Rangos Etarios 56 a más años se tienen que 17 son del género femenino y 9 del género masculino, al igual que en el Rango 46 a 55 años hay 9 del género femenino y 5 del género masculino (ver Gráfico 67) lo que se puede asociar a los puestos de trabajos y causas del accidentes, hay más mujeres auxiliares de aseo que hombres en el puesto de seguridad y mantenimiento, por tanto, es mayor la probabilidad en que se accidenten el género femenino.

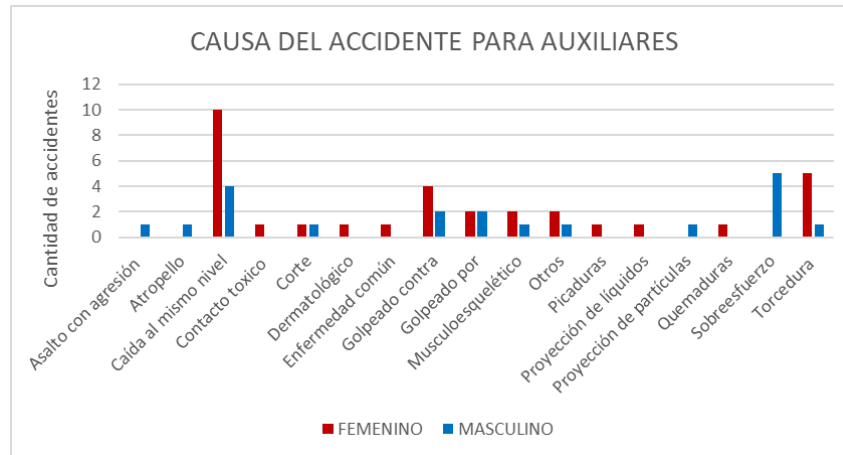
Gráfico 67



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Según la Causa del Accidente para Auxiliares tenemos que la Caída al mismo nivel es la que más ocurre, seguido por torcedura, sobreesfuerzo y golpeado contra, como se demuestra en el Gráfico 68. Si nos enfocamos en el puesto de trabajo tenemos las auxiliares de aseo donde deben subir constantemente las escaleras de los edificios con los implementos de limpieza, en el caso de los trabajadores de mantenimiento deben realizar trabajos en que se aplica fuerza que se puede asociar 135sobreesfuerzo, al igual que las auxiliares de aseo.

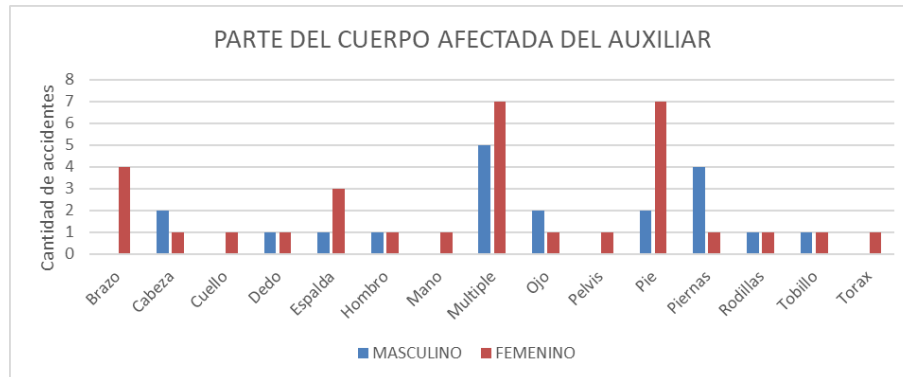
Gráfico 69



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Tomando en cuenta que las causas de accidentes que más ocurren son caídas al mismo nivel, torcedura y sobreesfuerzo podemos conectarlo con el Gráfico 70 Partes del Cuerpo Afectada del Auxiliar donde la clasificación Múltiple es la más reiterativa, esto se refiere a que más de una parte del cuerpo se vio afectada. Las otras partes del cuerpo que fueron afectadas son Pie, Piernas y Brazo, lo que se relaciona a extremidades del cuerpo humano, las cuales están más expuestas a una lesión. Cabe destacar que la Espalda, Rodillas, Hombros y Pies también son las que sostienen, o bien, reciben el peso del cuerpo y la carga de objetos.

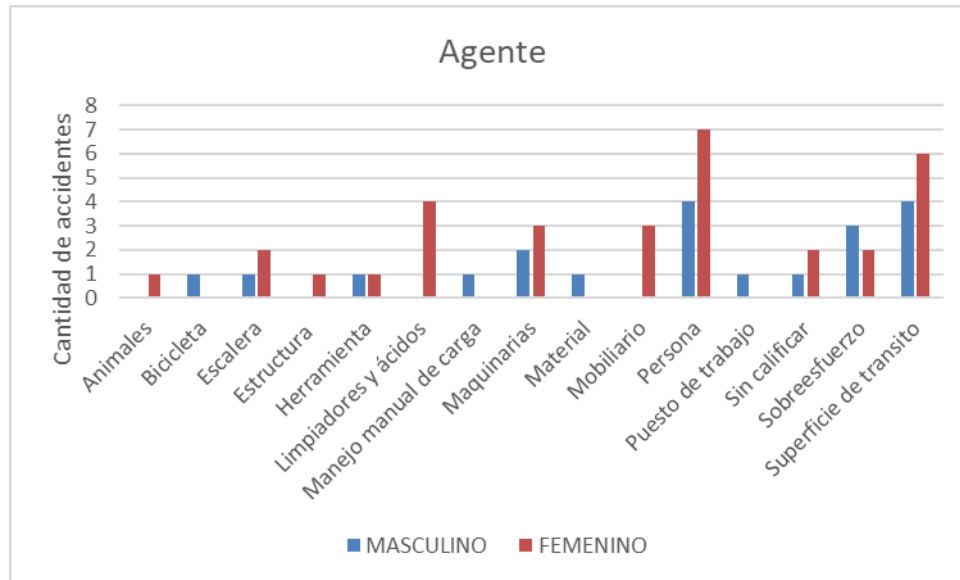
Gráfico 70



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

El Agente más común es persona donde nos referimos a que la misma persona por una mala maniobra se accidenta, exceptuando cuando es un asalto que también el agente es una persona, pero externa al edificio. Lo sigue el Agente Superficie de Transito que se puede asociar a la causa Caída al mismo nivel, estos dos Agentes mencionados anteriormente tiene que ver con el caminar o transitar cosas de un lado a otro, si visualizamos el edificio 390 o casa central son edificios que tienen muchos desniveles y escaleras, las cuales no tienen antideslizante o les falta mantenimiento y señalización. Otro Agente que podemos analizar son los limpiadores y ácidos que solamente se presencia el género femenino, lo que nuevamente se liga a las auxiliares de aseo que hay en los edificios, las cuales son en su mayoría mujeres, lo mencionado se puede observar en el Gráfico 71.

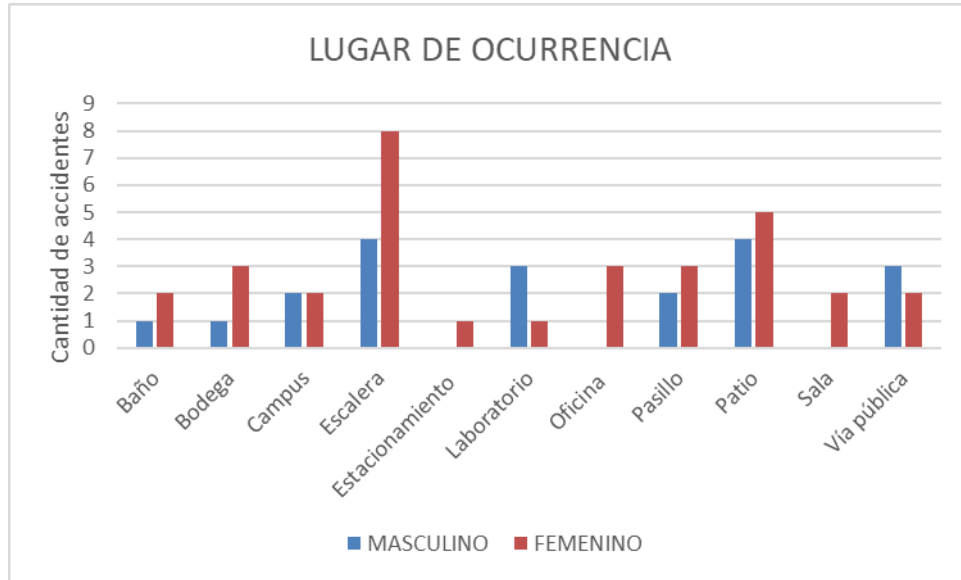
Gráfico 71



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM.

Los Lugares donde ocurrieron estos accidentes son las Escaleras en su mayoría, seguido por el patio, pasillo, bodega y oficinas, lo que volvemos a reiterar en este puesto de trabajo las funciones que tienen las auxiliares y personal de mantenimiento es en más de una sede por lo que deben trasladarse y en más de un piso por lo que además deben subir y bajar escaleras o desniveles dentro de estas sedes, mencionar que al realizar el aseo muchas veces se limpia el piso quedando así húmedo, generando un riesgo de caída, Esto se logra apreciar en el gráfico 72.

Gráfico 72



Fuente: Creación propia a través de las estadísticas entregadas por Departamento de prevención de riesgos, zona centro, UTEM

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente trabajo de investigación se utilizó una metodología mixta donde a través de encuestas a trabajadores de la Universidad, entrevistas a profesionales y las estadísticas de accidentabilidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana, Zona Centro se puede encontrar ciertos factores que pueden producir un riesgo a los trabajadores, si bien estos riesgos mayormente son psicosociales se deben investigar en otras áreas de la universidad u otro rubro laboral si generan otros riesgos asociados.

Respecto a los estudios de accidentabilidad a nivel nacional e internacional, estadísticas de la SUSESO, Encuestas de Bienestar Social y Laboral podemos resaltar que las mujeres tienen menor porcentaje de accidentabilidad laboral que los hombres, pero mayor porcentaje de accidentes de trayectos en mujeres que hombres, en el último punto se ve reflejado en que según el informe sobre antecedentes y factores asociados a los accidentes de trayecto con un enfoque de género en trabajadores de Santiago y Talca de Moyano, Vargas y Méndez las mujeres declaran todo tipo de accidentes de trayecto y los hombres solo lo hacen si tienen alguna lesión mayor.

Con las estadísticas podemos saber cuántos accidentes han ocurrido desde el 2017 al 2022, observando una baja en la tasa de accidente debido a la pandemia del 2020, que no hubo actividades presenciales y se optó por trabajar en la casa, excepto las rondas de seguridad que se realizaban. Enfocándonos en el género las mujeres tienen más accidentes con un 63% a comparación de los hombres con un 36%. Si bien estos resultados no coinciden con la literatura ya que

estadísticamente los hombres son quienes tienen más accidentes laborales a nivel nacional.

De esta manera son las trabajadoras que desempeñan su rol como auxiliares las que presentan mayor cantidad de accidentes, seguidas de las administrativas. Dentro de las causas más reiterativas están las caídas del mismo nivel y golpeado contra. Estas causas son congruentes con los posibles riesgos que tiene cada uno de estos puestos de trabajo, ya sea por sus actividades propiamente tal o por el desplazamiento constante que tienen en su día laboral.

Considerando los resultados obtenidos en las encuestas realizadas en la institución universitaria y viendo la relación entre accidentabilidad y género, se puede observar que existe una clara disparidad en la incidencia y las consecuencias de estos accidentes según el género de cada trabajador. A lo largo de la investigación se observa que factores sociales, culturales y también con una doble presencialidad contribuyen a estas disparidades, creando un escenario en el que tanto mujeres como hombres de la universidad enfrentan riesgos específicos durante sus jornadas laborales y desplazamientos hacia y desde el trabajo.

En general, las estadísticas en nuestro país señalan que los hombres tienden a experimentar un mayor número de accidentes en comparación con las mujeres. Sin embargo, al analizar en detalle nuestros resultados, se revela que las mujeres a menudo enfrentan mayor cantidad de accidentes que los hombres, sean estos de carácter laboral o laboral de trayecto.

En el caso de los accidentes laborales de trayecto, que son los más sufridos por las trabajadoras de la Universidad Tecnológica Metropolitana, pueden llegar a ocurrir por las diferencias entre los hombres en la movilidad laboral, como los patrones de transporte, las horas de trabajo y las responsabilidades familiares, juegan un papel crucial en la comprensión de esta dinámica. Las mujeres, por ejemplo, pueden estar más expuestas a situaciones de riesgos debido a horarios de trabajo atípicos, falta de iluminación en áreas de desplazamientos o rutas de transportes inseguras. Además, las responsabilidades familiares, que a menudo recaen de manera desproporcionada en las trabajadoras, pueden aumentar su vulnerabilidad a accidentes durante el trayecto.

Uno de los factores importantes rescatados en los resultados de las encuestas de las mujeres que sufrieron algún tipo de accidente, es que todas cargan con la doble presencia, factor que claramente hace que ellas se saturen presentando malestares sean estos psicológicos o físicos y además de poner en riesgo la probabilidad de sufrir algún tipo de accidente.

La idea de comprender y abordar las disparidades de género en los accidentes es fundamental para garantizar entornos laborales seguros y equitativos. La seguridad tanto dentro del trabajo como en el trayecto desde y hacia el hogar de cada trabajadora y trabajador de la universidad no es sólo un asunto de cumplimiento normativo, sino también una cuestión social y de equidad de género en el ámbito laboral.

Las mujeres manifiestan que cumpliendo sus jornadas completas de trabajo siguen en sus hogares efectuando tareas relacionadas al cuidado de los hijos y familiares, provocando una carga global en cada una de ellas, por tanto, de la

siniestralidad por riesgo físico y psicosocial, junto a otros factores que se presentan en el mismo ámbito laboral como la discriminación refuerza aún más la necesidad de valorar el riesgo psicosocial al que están enfrentadas cada una de las trabajadoras. Cabe destacar que es un riesgo conductor a posibles accidentes laborales y accidentes laborales de trayecto, el mantener la mente ocupada constantemente en múltiples responsabilidades a la vez incidentes a la ocurrencia de uno de ellos.

Recapitulando sobre la investigación el objetivo principal se cumplió, aun así, quedan inconcluso ciertos cuestionamientos como los puestos de trabajo y sus riesgos en la Universidad Tecnológica Metropolitana, Zona Centro para poder relacionarlo a las funcionarias. Esto se debe a que en la universidad existen ciertas políticas de privacidad de los trabajadores que no se permite saber nombres, puestos de trabajos o tipos de contratos, lo que complica el análisis de los riesgos asociados al puesto de trabajo.

Si existe o no una diferenciación de género en la accidentabilidad va más allá de cuantos accidentados son hombres o mujeres si no que causa esa diferencia, teniendo como respuesta la doble presencialidad, el por qué las mujeres tienen mayor carga domestica que los hombres, o porque las mujeres son más precavidas que los hombres. Si la carga domestica afecta de manera psicológica y física, provocando un cansancio extra, menos horas de sueño, estrés, entre otras cosas, que generan un riesgo en el puesto de trabajo o trayecto. Además, los accidentes tienen relación con el actuar de cada persona en sus puestos de trabajo como también al momento de desplazarse a sus hogares. Ahora las mujeres también están situadas en mayores riesgos psicosociales, emergente en los últimos años por la incorporación de las mujeres al mundo laboral y en donde cada vez se pone atención, esto es por la vulneración que tienen respecto a los

hombres por estos riesgos en especial con el estrés generado ya que, las mujeres asumen mayores responsabilidades domésticas y familiares las cuales tienen una incidencia negativa en el ámbito de la salud y la seguridad.

En conclusión, con la base de datos obtenidos de los distintos métodos de recolección de información no existe coherencia con la realidad de las trabajadoras y trabajadores de la Universidad Tecnológica Metropolitana zona centro frente a la teoría de los estudios publicados a nivel nacional con los accidentes laborales si lo fue para los accidentes de trayecto evidenciados y manifestados.

RECOMENDACIONES

La prevención de riesgos con una mirada de género es una manifestación que ha ido creciendo relevantemente y se ha visto cada vez más fortalecida durante los últimos años en nuestro país y a nivel internacional. La incorporación de la mujer en el mercado laboral provocó que se tomara conciencia en efectos de seguridad y salud en cada uno de los puestos de trabajo. Es por esto que realizamos las siguientes recomendaciones:

➤ **Plan de trabajo híbrido:**

Se recomienda realizar un plan de trabajo híbrido para poder tener horarios laborales más flexibles, así liberar ciertas cargas tanto en lo laboral como en el hogar, dando la oportunidad a las trabajadoras y los trabajadores de que estén más presente en la crianza o labores domésticas.

Este plan de trabajo consiste en tener 3 días de trabajo presencial en la Universidad y los 2 días restantes sean de modalidad online, siempre y cuando el tipo de trabajo lo permita, mayormente el trabajo administrativo es el que mejor se adecua para este plan de trabajo. Una manera de controlar el trabajo híbrido será la cantidad producida, no así el tiempo en que se trabaja, esto se puede lograr colocando metas diarias o semanales, Si bien se deben hacer estudios de viabilidad y de factibilidad sobre este plan de trabajo, ya que se debería facilitar el acceso a sillas y la conectividad adecuada para las horas de trabajo.

En el caso de los puestos de trabajo como auxiliares, que en su mayoría son mujeres realizar jornadas de trabajo de 6 horas al menos 2 veces por semanas, con el mismo goce de sueldo, pero con metas de trabajo diarios.

➤ **Capacitaciones y charlas:**

Si algo se mencionó en las entrevistas fue la falta de capacitaciones al personal de la universidad, por lo que se debe realizar jornadas de capacitaciones tanto a trabajadores a contrata como honorarios, según la SUSESO se debe considerar:

- Las necesidades de capacitación de los trabajadores, en concordancia con los peligros identificados, riesgos evaluados y aspectos normativos.
- Los factores de accidentabilidad, morbilidad, fatalidad y aspectos normativos básicos de la entidad empleadora.
- Las capacitaciones instruidas en los distintos protocolos de vigilancia de ambiente y de salud del Ministerio de Salud.

Principales capacitaciones que recomendamos:

- Acoso laboral
- Ergonomía y auto cuidado en el trabajo
- Trastornos musculoesqueléticos
- Manejo de sustancias peligrosas
- Uso de extintores
- Trayecto seguro al trabajo
- Respuesta frente a emergencias

- Radiación Ultravioleta

Dentro de nuestro estudio se habla sobre la responsabilidad que tiene la mujer respecto a la crianza y las labores domésticas, es por esto que se sugiere realizar charlas de concientización donde puedan participar mujeres y hombres, de lo importante que es tener las labores compartidas y así no generar una carga extra a la laboral y así crear personas funcionales.

➤ **Mobiliario:**

Realizar un catastro de los puestos de trabajo en donde es necesario un escritorio y silla de acuerdo con las necesidades de cada persona, sobre todo a aquellas que pasan su jornada completa trabajando con estos. Un escritorio a la altura de cada persona y una silla ajustable mejorarían la comodidad de las trabajadoras y trabajadores. Permanecer largas horas en un mobiliario adecuado eliminaría los constantes dolores a la espalda manifestados además de mejorar la circulación sanguínea.

➤ **Remodelación edificio UTEM N° 390 y casa central:**

El edificio de Casa Central y 390 existen desniveles que necesitan antideslizante y señalización adecuadas, pero si nos enfocamos en una solución definitiva es la remodelación de estos edificios, en ambos edificios se debería construir una rampa, ya sea construida anexo al edificio o reemplazar escaleras por una rampa, esto debe ser con un material antideslizante, puede ser pintura, cerámica o baldosas antideslizantes. Además, se debe agregar las barras de seguridad en

conjunto con señaléticas. Esto va a facilitar el acceso tanto para los trabajadores como para los usuarios.

En el caso de las auxiliares que deben subir constantemente las escaleras utilizan carros para transportar los utensilios de aseo, en 390 hay ascensores, pero la mayor parte del tiempo están sin funcionamiento, por lo que mientras se realizan las remodelaciones y mantenciones en el edificio a estos carros se le puede instalar ruedas triples que se ocupan para subir las escaleras. Además, se le deben facilitar calzado con antideslizantes.

➤ **Pausas activas:**

Hacer efectivas las pausas activas dentro de la jornada laboral y hacer comprender a las trabajadoras y trabajadores la importancia de ésta para promover la salud de cada uno de ellos, así como también reducir los riesgos a enfermedades profesionales, recuperar energía y mejorar el desempeño laboral.

Dentro de los beneficios de las pausas activas están:

- Favorecer el cambio de postura y rutina en el trabajo.
- Disminuir el estrés.
- Mejorar el desempeño laboral.
- Aumentar la productividad diaria.
- Liberar estrés articular y muscular.
- Favorecer la capacidad de concentración en la jornada laboral.
- Entre otros.

➤ **Políticas de seguridad:**

Para poder desarrollar esta investigación se debía solicitar información al Departamento de Prevención de riesgos y al Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas, donde este último tiene políticas de privacidad que no se permite exponer datos de los trabajadores. Entre los datos que solicitábamos era los puestos de trabajos, nombres y correos para poder dirigirnos a sus puestos de trabajo, así realizar la encuesta y un análisis de los riesgos asociados a sus actividades.

Si bien el Departamento cumple su función de proteger la privacidad de los trabajadores, para este tipo de estudios donde se busca realizar una mejora para la Universidad, pero por sobre todo para sus funcionarios se podría buscar una manera de trabajar en conjunto, es decir, realizar un nuevo trabajo de investigación con los datos ya obtenidos y con el análisis en los puestos de trabajos, esto siempre y cuando la Universidad lo autorice.

➤ **Transporte del personal:**

Debido a que los funcionarios de la Universidad, específicamente profesores, auxiliares y mantenimiento deben transitar de una sede a otra, se recomienda facilitar un medio de transporte, como por ejemplo una Van. Este medio de transporte es para los horarios en que se cambian las asignaturas, con un tiempo estimado de media hora, donde los funcionarios puedan transportar sus objetos personales y lo que ocupan para realizar su trabajo. Como ejemplo si se parte de la sede 390 llevar profesores a la sede que está en Vidaurre, en esta sede de

deja y toma pasajeros, luego que se dirija a Gorbea y finalice en 390 nuevamente. Se debe realizar un estudio de factibilidad. La idea de facilitar transporte en estos horarios es evitar los accidentes del trayecto de una sede a otra y además evitar los asaltos.

➤ **Estudio sobre el calzado utilizado por las funcionarias y funcionarios**

Se debe realizar un estudio sobre el calzado que utilizan las funcionarias, si es el adecuado para el tipo de piso que existe en la sede, al igual que los desniveles. Esto se debe realizar a todos los funcionarios, pensando en el género, funciones a realizar, horas de trabajo, la estructura del edificio donde debe trabajar y el trayecto que debe transitar entre una sede y otra. En este estudio se observó que las auxiliares eran las más accidentadas donde la caída al mismo nivel fue la causa más reiterativa, para este caso en especial nuestra percepción es que la causa en común son los desniveles y ausencia de antideslizante, pero sobre todo que el calzado no es el adecuado.

➤ **Enfoque de género:**

Para abordar estos problemas de manera efectiva, es esencial que los programas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo integren un enfoque de género. Esto implica no sólo reconocer las diferencias en los riesgos que enfrentan tanto mujeres como hombres dentro de las dependencias de la universidad, sino también que el departamento de Prevención de Riesgos diseñe medidas preventivas y de intervención que aborden específicamente las necesidades de ambos géneros.

Esto podría incluir mejoras en la iluminación de las rutas de desplazamiento de las trabajadoras y trabajadores, la implementación de horarios de trabajo más flexibles, mobiliario de acuerdo con las necesidades de cada funcionaria y funcionario y la promoción de estrategias de transporte seguro adaptadas a las diversas realidades de los trabajadores.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Arias O, P. H. (Diciembre de 2017). *Análisis Descriptivo de las Tasas de Accidentabilidad Laboral en Chile (1012-2026)*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de SUSESOS: https://www.suseso.cl/607/articles-460885_archivo_01.pdf
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (1995, 16 de Septiembre). *Decreto 40*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1041130>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2007, 18 de Enero). *Decreto 76*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=257601>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (24 de 04 de 2017). *Guía legal sobre: Accidentes del trabajo*. Recuperado el 06 de Julio de 2022, de www.bcn.cl: <https://www.bcn.cl/leyfacil/recurso/accidentes-del-trabajo>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2019, 20 de Junio). *Decreto 594*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=167766>
- Biblioteca del congreso Nacional de Chile. (2022, 10 de Marzo). *Ley 16.744*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650&idParte=8745479>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023, 21 de Agosto). *Decreto con Fuerza de Ley 1*. Obtenido de <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>
- Donoso E., C. J. (2009). Reducción de la fecundidad y envejecimiento de la población de mujeres chilena en edad fértil. *Scielo*, 766-773.
- Fontaneda, M. C.-Ó.-I. (26 de Noviembre de 2017). *Gender Differences in Commuting Injuries in Spain and Their Impact on Injury Prevention*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de Hindawi: <https://www.hindawi.com/journals/bmri/2017/3834827/>
- Hernández-Sampieri, R. y. (2018). *Metodología de la investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Ciudad de Mexico: - McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hoffmeister L., V. C. (abril de 2014). Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de un Cohorte de Trabajadores Formales. *SCIELO*, 21-27. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de Scielo: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100005&lng=en&nrm=iso&tlng=en

- Instituto Nacional de Estadísticas, D. d. (2019). *INE*. Recuperado el 15 de Agosto de 2022, de INE: https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/nacimientos-matrimonios-y-defunciones/publicaciones-y-anuarios/s%C3%ADntesis-anuarios-de-estad%C3%ADsticas-vitales/anuario-de-estad%C3%ADsticas-vitales-2019-s%C3%ADntesis.pdf?sfvrsn=e5739195_4.#:~:text=En%20relac
- Jaramillo, A. V.-H. (15 de Junio de 2010). *Salud laboral en Chile*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de www.archivosdeprevencion.com: https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1948
- Martínez, I. C.-C.-M. (2016). *Confección de base de datos antropométricos de la población trabajadora chilena, especificando las diferencias de género*. Recuperado el 15 de Mayo de 2022, de www.mutual.cl: https://www.mutual.cl/portal/wcm/connect/b4cb5263-d22c-4ff3-b327-045c6f1e6700/confeccion_de_base_de_datos_antropometricos_de_la_poblacion_trabajadora_chilena_especificando_las_diferencias_de_genero.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=ROOTWORKSPACE-b4cb
- Ministerio de Desarrollo Social. (2016). *Observatorio Social*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de Ministerio de Desarrollo Social y Familia: https://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/storage/docs/casen/2015/CASE_N_2015_Ampliando_la_mirada_sobre_la_pobreza_desigualdad.pdf
- Ministerio de Salud. (2017). *Ministerio de Salud*. Recuperado el 15 de Agosto de 2022, de <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2017/02/PRESENTACION-ENCAVI-2016-11.02.2017.pdf>
- Ministerio de Salud, Instituto de Seguridad Laboral & Dirección del Trabajo. (2011). *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores en Chile (ENETS 2009 - 2010)*. Recuperado el 04 de Julio de 2022, de Instituto de Seguridad Laboral: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articulos-99630_recurso_1.pdf
- Monterrosa, F. T.-A.-A.-A. (Agosto de 2017). Fallas Humanas y Accidentes de Trabajo: Una Contribución de las Investigaciones en Prevención, Control de los Riesgos y Accidentes. *Scielo*, 19(59), 120-127. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000200120
- Moyano E, V. H. (Enero de 2021). *Antecedentes y factores asociados a los accidentes de trayecto con un enfoque de género en trabajadores de Santiago y Talca*. Recuperado el 15 de Mayo de 2022, de www.achs.cl: https://www.achs.cl/docs/librariesprovider2/default-document-library/228-2018_u-talca_moyano_accidentes-de-trayecto_informe-final_150121.pdf?sfvrsn=95e655e_0
- Mujeres, I. N. (2023). *INMUJERES*. Obtenido de [inmujeres](http://www.inmujeres.gob.mx): <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/genero>

- Mutual de Seguridad CCHC. (2018). *Mutual de seguridad*. Recuperado el 15 de Julio de 2022, de Mutual de seguridad: https://istas.net/sites/default/files/2020-12/1Mujeres_SaludTrabajo_Guia_enfoque_genero.pdf
- Naciones Unidas, CEPAL. (2009). *Naciones Unidas*. Obtenido de CEPAL: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/dcc24f47-f750-4177-b52d-0391c11ce80a/content>
- Namakforoosh, M. (2002). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Editorial Limusa, S.A de C.V.
- Namakforoosh, M. N. (2005). *Metodología de la Investigación* (Segunda edición ed.). México: Limusa. Recuperado el 19 de Septiembre de 2022, de <https://books.google.cl/books?id=ZEJ7-OhmvhwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Núñez, L. H.-C.-N.-P.-G. (Abril de 2014). Factores Asociados a Accidentes, Enfermedades y Ausentismo Laboral: Análisis de una Cohorte de Trabajadores Formales en Chile. *Scielo*, 16(49). Recuperado el 01 de Junio de 2022, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100005
- Organización Internacional del Trabajo. (22 de Junio de 1981). *C155 - Convenio sobre seguridad y Salud de los trabajadores, 1981*. Recuperado el 05 de Julio de 2022, de www.ilo.org: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Directrices relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo*. Recuperado el 05 de Julio de 2022, de www.ilo.org: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112582.pdf
- Ruiz, A. H. (Noviembre de 2016). Nivel de conocimiento en riesgos laborales: El caso de trabajadores de servicios generales en una universidad. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 1, 44 - 49. Recuperado el 05 de Julio de 2022, de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/893/684>
- Ruiz, D. S. (Septiembre de 2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género. *Scielo*. Recuperado el 01 de Junio de 2022, de <https://www.scielo.br/j/sausoc/a/qTGqnmRtLcrYq4dRfWkTndq/abstract/?lang=es>
- SSMSO, E. S. (2022). *Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente*. Obtenido de Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente: <https://redsalud.ssmsoc.cl/vacaciones-de-invierno-que-es-la-doble-presencia/>

7. ANEXOS

Validaciones de encuesta y entrevista.

VALIDACIÓN EXPERTOS

"ESTUDIO INTEGRAL DE ACCIDENTABILIDAD EN UTEM ZONA CENTRO Y ANÁLISIS DE RELACIÓN DE ACCIDENTABILIDAD DE GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS".

| Datos del validador | |
|-----------------------|---|
| Nombre | Eduardo Jesús Núñez Mateluna |
| Profesión | Ingeniero Civil en prevención de Riesgos y Medioambiente |
| Cargo | Encargado de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente |
| Empresa / institución | Empresas Quillayes – Surlat / Planta Calera de Tango |

Observación de encuesta

Observación:

Encuesta muy completa la cual aborda amplios aspectos que podrían influir en el aumento de la accidentabilidad en el puesto de trabajo. Agregaría preguntas sobre que tanto sabe el trabajador sobre los riesgos presentes en su puesto de trabajo, abordar más en inducciones y capacitaciones de seguridad en las que haya participado, de manera que se conozca el plano general de la cultura preventiva dentro de la organización.

Firma

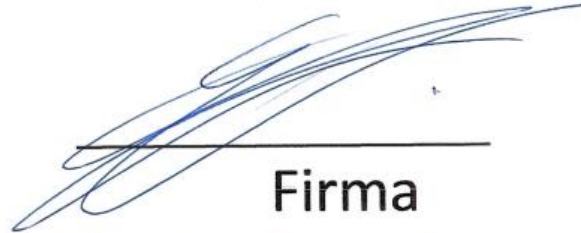
Eduardo J. Núñez Mateluna

Observación de entrevista

Observación:

A modo general las preguntas están bien formuladas y buscan conocer los factores de riesgo en el trabajo, sin embargo, quitaría la pregunta N° 1 que consulta sobre la doble presencia y agregaría en su lugar preguntas sobre si se han realizado capacitaciones en puesto de trabajo y que medidas preventivas conoce que podrías ayudar a disminuir los accidentes asociados a su trabajo.

Nota: No enfocarse tanto en preguntas de salud ocupacional si lo que se busca es obtener información sobre accidentabilidad.



Firma

EDUARDO S. NÚÑEZ RATEWANA

VALIDACIÓN EXPERTOS

“ESTUDIO INTEGRAL DE ACCIDENTABILIDAD EN UTEM ZONA CENTRO Y ANÁLISIS DE RELACIÓN DE ACCIDENTABILIDAD DE GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS”.

| Datos del validador | |
|-----------------------|--|
| Nombre | ERICH QUIROZ VERDUGO |
| Profesión | INGENIERO AMBIENTAL-INGENIERO CIVIL EN MINAS |
| Cargo | ACADEMICO |
| Empresa / institución | UTEM |

Observación de encuesta

| |
|--|
| <p>Observación:</p> <p>Sin observaciones.</p> |
|--|

Erich Francisco
Quiroz
Verdugo

Firmado digitalmente
por Erich Francisco
Quiroz Verdugo
Fecha: 2022.12.13
17:19:42 -03'00'

Firma

Observación de encuesta

Observación:
Sin observaciones.

Erich
Francisco
Quiroz
Verdugo

Firmado digitalmente por
Erich Francisco
Quiroz Verdugo
Fecha: 2022.12.13
17:20:05 -03'00'

Firma

VALIDACIÓN EXPERTOS

“ESTUDIO INTEGRAL DE ACCIDENTABILIDAD EN UTEM ZONA CENTRO Y ANÁLISIS DE RELACIÓN DE ACCIDENTABILIDAD DE GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS”.

| Datos del validador | |
|-----------------------|---|
| Nombre | Ana Ángela Da Via Bravo |
| Profesión | Profesora de Estado en Física y Matemáticas |
| Cargo | Académica |
| Empresa / institución | Universidad Tecnológica Metropolitana |

Observación de encuesta

Observación:

- En la pregunta N°3 se habla de “Turno de trabajo”, concepto que según tengo entendido, en nuestra Institución sólo está considerado para el personal de portería y podría acarrear alguna incertidumbre al momento de dar respuesta. Por tanto, sugiero ocupar los conceptos internalizados en la comunidad.
- En la pregunta N°4, se habla de los “tipos de contratos” y algunas alternativas no reflejan los usados por la institución.

Ana Angela
Da Via Bravo

Firmado digitalmente por
Ana Angela Da Via Bravo
Fecha: 2022.12.15
10:25:13 -03'00'

Firma

Observación entrevista

Observación:

- La pregunta N°2, está mal redactada.
- En la pregunta N°6, la palabra debe ser "mobiliario".
- La pregunta N°8, tal como está, no entregará mayor información.
- Faltan signos de interrogación y tildes de acentuación.
- En general las preguntas tal como están formuladas, no entregarán mayor información que se pueda ocupar para un análisis más profundo.

Ana Angela
Da Via Bravo

Firmado digitalmente por
Ana Angela Da Via Bravo
Fecha: 2022.12.15
10:25:41 -03'00'

Firma

VALIDACIÓN EXPERTOS

“ESTUDIO INTEGRAL DE ACCIDENTABILIDAD EN UTEM ZONA CENTRO Y ANÁLISIS DE RELACIÓN DE ACCIDENTABILIDAD DE GÉNERO EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS”.

| Datos del validador | |
|-----------------------|---|
| Nombre | Valentina Donoso |
| Profesión | Ingeniera en Prevención de Riesgos, Calidad y Medio Ambiente. |
| Cargo | Experta en Prevención |
| Empresa / institución | Achs |

Observación encuesta

Observación: Detalle de encuesta bastante completa, abarca tanto puntos de índole laboral como a su vez posterior al trabajo de manera diría (Agregar si se conoce la definición de accidente de trayecto). Incluiría ítem sobre conocimientos de capacitaciones, como a su vez si presentan conocimiento de los riesgos y peligros a los cuales se ven expuestos diariamente. De existir pausas activas incluir el tiempo que se otorga para realizar esta actividad, si entrevistado conoce cada cuanto tiempo se realizan y quien debe realizarlas.



Firma

Observación entrevista

Observación:

En general desglose de entrevista se evidencia de manera completa, a modo de recomendación incluir más información referente directamente a accidentabilidad, conocimiento de simulacros, cronograma de capacitaciones.



Firma