



Resumen de Resultados y medidas SUSESO ISTAS 21 (versión breve)

Al Comité de Aplicación correspondiente:

La Asociación Chilena de Seguridad, en su calidad de Organismo Administrador de la Ley N° 16.744, y enmarcándose en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Salud, certifica que esta organización ha finalizado la aplicación del cuestionario SUSESO ISTAS 21 (versión breve). En aquellas dimensiones que hayan resultado con riesgo ALTO o MEDIO, el Comité de Aplicación deberá implementar medidas orientadas a disminuir, desde su origen, el nivel de riesgo observado.

A continuación se indican detalles de la encuesta aplicada y el resultado de esta evaluación.

Razón Social	UNIVERSIDAD DE CHILE	CIU	853120
Nombre LT	FACULTAD DE MEDICINA	RUT	60910000-1
Dirección	INDEPENDENCIA 1027	Id Encuesta	189337
Comuna	Independencia	BP ACHS	2000298105
Región	RM - Santiago	Estado	Finalizada
		Modalidad	Online

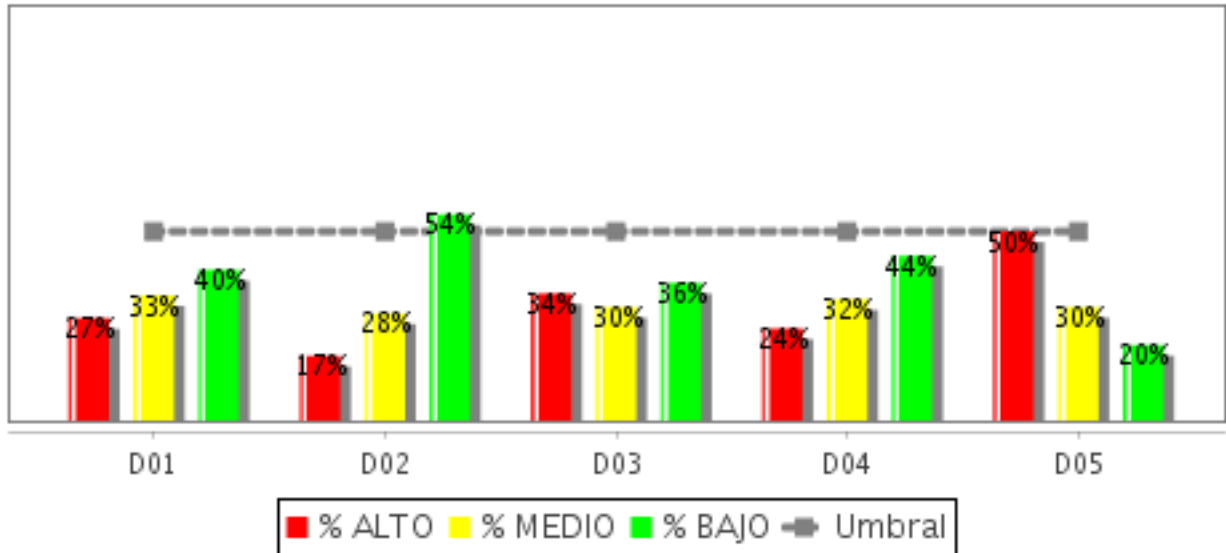
Nivel de Riesgo	BAJO
Nivel de Riesgo Anterior en LT	Sin evaluación anterior
Riesgo Disminuye / No Mejora	Sin evaluación anterior
Siguiente Paso	Debe implementar medidas para dimensiones en riesgo
Plazo Reevaluación	4 años para reevaluación

Fecha de Inicio	14-11-2022	Fecha de Cierre	15-12-2022
------------------------	------------	------------------------	------------

Resumen por Dimensión

	D01	D02	D03	D04	D05
ALTO	27,03%	17,14%	33,60%	24,32%	50,00%
MEDIO	33,11%	28,32%	29,98%	32,06%	29,98%
BAJO	39,80%	54,48%	36,36%	43,55%	19,96%
RIESGO	MEDIO	BAJO	MEDIO	MEDIO	MEDIO

PREVALENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES



D01: Exigencias Psicológicas

D02: Trabajo activo y desarrollo de habilidades

D03: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo

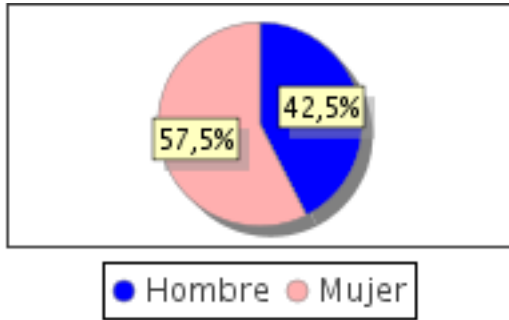
D04: Compensaciones

D05: Doble presencia

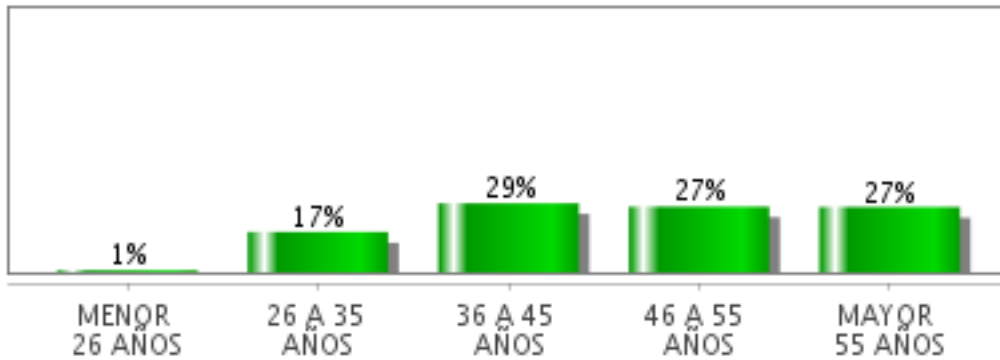
Masa Hombres	1298	48,15%
Masa Mujeres	1398	51,85%
Masa Total	2696	100,00%
Número Obtenido	1628	60,39%
Número Válido (*)	1628	60,39%

(*) Se requiere sobre 60%

Porcentaje de respuestas por sexo



Porcentaje de respuestas por edad



Detalle de preguntas por sexo

Sexo	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
Hombre	692	42,51%	M	B	M	M	M	BAJO
Mujer	936	57,49%	M	B	M	M	A	BAJO
Total	1628							

Detalle de preguntas por edad

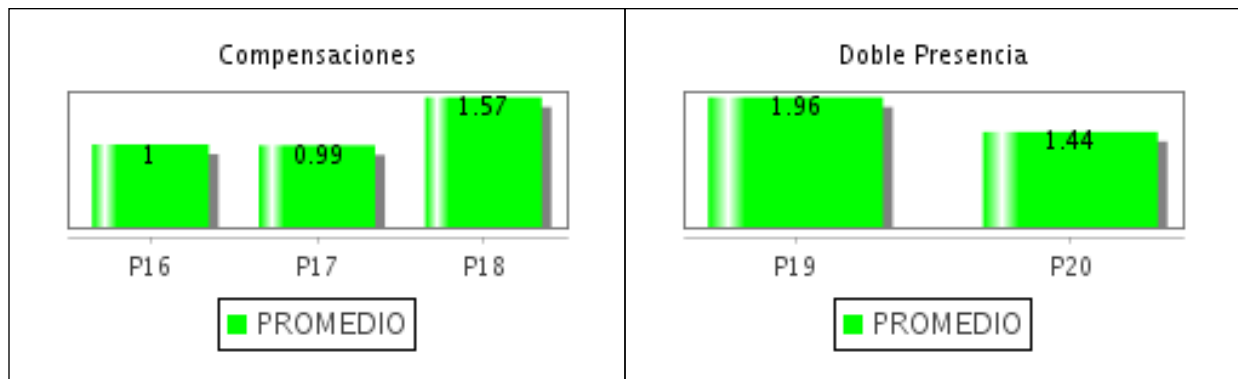
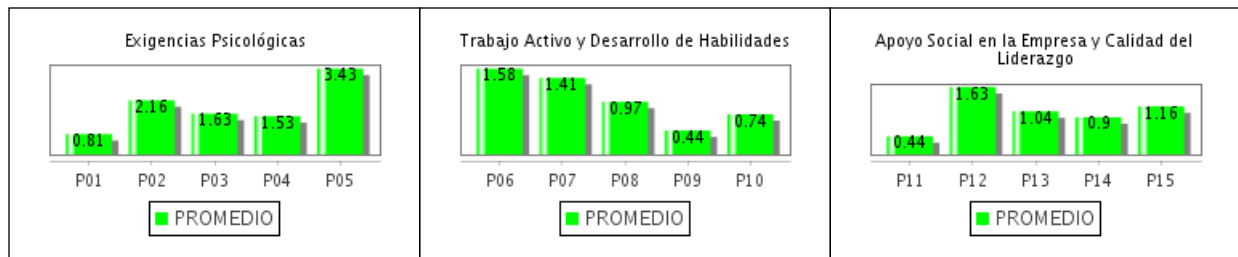
Edad	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
1. Menor 26 años	14	0,86%	M	M	M	M	M	BAJO
2. Entre 26 y 35 años	270	16,58%	M	B	M	M	M	BAJO
3. Entre 36 y 45 años	464	28,50%	M	B	M	M	M	BAJO
4. Entre 46 y 55 años	442	27,15%	M	B	M	M	A	BAJO
5. Mayor que 55 años	438	26,90%	M	B	M	M	M	BAJO
Total	1628							

Detalle de puntajes por pregunta

	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10
Menor (0-1)	1366	451	706	806	81	849	833	1135	1521	1315
Mediano (2)	192	600	603	446	120	392	569	329	73	203
Mayor (3-4)	69	576	318	375	1426	386	225	163	33	109
TOTAL	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627
% Menor (0-1)	84%	28%	43%	50%	5%	52%	51%	70%	93%	81%
% Mediano (2)	12%	37%	37%	27%	7%	24%	35%	20%	4%	12%
% Mayor (3-4)	4%	35%	20%	23%	88%	24%	14%	10%	2%	7%
PROMEDIO	0,81	2,16	1,63	1,53	3,43	1,58	1,41	0,97	0,44	0,74

	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
Menor (0-1)	1535	654	1151	1247	1116	1155	1134	893	582	823
Mediano (2)	69	689	262	243	296	236	310	334	498	590
Mayor (3-4)	23	284	214	137	215	236	183	400	547	214
TOTAL	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627	1627
% Menor (0-1)	94%	40%	71%	77%	69%	71%	70%	55%	36%	51%
% Mediano (2)	4%	42%	16%	15%	18%	15%	19%	21%	31%	36%
% Mayor (3-4)	1%	17%	13%	8%	13%	15%	11%	25%	34%	13%
PROMEDIO	0,44	1,63	1,04	0,90	1,16	1,00	0,99	1,57	1,96	1,44

Promedio de puntajes por pregunta



Detalle por localidad y dimensión

Localidad	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
CAMPUS ORIENTE	118	7.0%	M	B	M	M	A	BAJO
CAMPUS OCCIDENTE	175	10.0%	M	B	M	M	M	BAJO
CAMPUS NORTE	1113	68.0%	M	B	M	M	M	BAJO
CAMPUS CENTRO	123	7.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
CAMPUS SUR	88	5.0%	M	M	M	M	M	BAJO
CAMPUS PEÑALOEN	11	0.0%	M	B	B	M	M	BAJO

Detalle por estamento y dimensión

Estamento	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
Personal de apoyo administrativo	408	25.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
Personal directivo de la administración pública	42	2.0%	M	B	M	B	M	BAJO
Guardias de protección	34	2.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
Limpiadores y asistentes de oficinas, hoteles y otros establecimientos	114	7.0%	M	B	M	M	A	BAJO
Profesores de universidades y de la enseñanza superior	424	26.0%	M	B	M	M	M	BAJO
Técnicos en ciencias físicas y en ingeniería	53	3.0%	M	B	M	B	M	BAJO
Médicos	368	22.0%	M	B	M	M	M	BAJO
Profesionales de las ciencias y de la ingeniería	185	11.0%	M	B	M	M	M	BAJO

Detalle por departamento y dimensión

Departamento	N	%	D01	D02	D03	D04	D05	Riesgo
DEPARTAMENTO DE PSIQUIATRÍA Y SALUD MENTAL	32	1.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
PROGRAMA DE ANATOMÍA Y BIOLOGÍA DEL DESARROLLO	8	0.0%	M	M	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS NEUROLOGICAS	22	1.0%	B	B	M	B	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE CIRUGÍA	25	1.0%	M	B	M	B	M	BAJO
UNIDAD DE OFTALMOLOGÍA	1	0.0%						SIN ANÁLISIS
IDIMI	39	2.0%	M	B	M	M	A	BAJO
ESCUELA DE MEDICINA	28	1.0%	M	M	M	M	M	BAJO
ESCUELA DE FONOAUDIOLÓGIA	3	0.0%	M	M	M	B	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE ANATOMÍA PATOLÓGICA	10	0.0%	B	B	B	B	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE TERAPIA OCUPACIONAL Y CIENCIAS DE LA OCUPACIÓN	31	1.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
LOGISTICA	7	0.0%	M	M	A	M	A	MEDIO
UNIDAD DE ANATOMÍA PATOLÓGICA	1	0.0%						SIN ANÁLISIS
TOXINAS MARINAS	6	0.0%	M	B	B	B	M	BAJO
PROGRAMA DE GENÉTICA HUMANA	12	0.0%	B	B	M	B	B	BAJO
COORDINACIÓN DE AULAS DOCENTES	19	1.0%	M	M	A	M	A	MEDIO
DEPARTAMENTO DE ONCOLOGÍA BÁSICO CLÍNICO	21	1.0%	M	B	M	M	A	BAJO
SUBDIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS	20	1.0%	M	B	M	M	M	BAJO
MANTENCIÓN DE EDIFICIO	13	0.0%	B	B	B	M	A	BAJO
MEDICHI	41	2.0%	M	M	M	M	M	BAJO

DIRECCIÓN DE PREGRADO	24	1.0%	M	B	M	M	A	BAJO
DEPARTAMENTO DE CARDIOVASCULAR	3	0.0%	B	B	B	B	B	BAJO
INSTITUTO DE CIENCIAS BIOMÉDICAS	118	7.0%	B	B	B	B	M	BAJO
SECRETARÍA DE ESTUDIOS	6	0.0%	M	M	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE ENFERMERÍA	49	3.0%	M	B	M	M	M	BAJO
BIBLIOTECA	28	1.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
PROGRAMA DE INMUNOLOGÍA	3	0.0%	B	B	B	A	M	BAJO
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES	14	0.0%	M	B	M	B	A	BAJO
CITOPATOLOGÍA	5	0.0%	M	B	B	M	M	BAJO
ADMINISTRACIÓN CAMPUS	34	2.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
PROGRAMA DE MICROBIOLOGÍA Y MICOLOGÍA	14	0.0%	M	B	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS BIOLÓGICAS	4	0.0%	M	B	M	M	B	BAJO
SUBDIRECCIÓN DE INFORMÁTICA	23	1.0%	M	M	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE MEDICINA INTERNA	72	4.0%	M	B	M	M	A	BAJO
CENTRO ONCOLOGÍA PREVENTIVA	36	2.0%	M	B	M	M	M	BAJO
DEGI	28	1.0%	M	M	M	M	M	BAJO
DIRECCIONES	4	0.0%	M	B	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE OBSTETRICIA Y GINECOLOGÍA	67	4.0%	M	B	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE BIOÉTICA Y HUMANIDADES MÉDICAS	12	0.0%	M	B	M	B	M	BAJO
DIRECCIÓN ACADÉMICA	21	1.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
PROGRAMA DE FISIOPATOLOGÍA	17	1.0%	B	B	B	B	M	BAJO

DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA MÉDICA	50	3.0%	M	M	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA Y CIRUGÍA INFANTIL	114	7.0%	M	B	M	M	M	BAJO
UNIDAD DE OTORRINOLARINGOLOGÍA	1	0.0%						SIN ANÁLISIS
INSTITUTO DE SALUD POBLACIONAL	40	2.0%	M	B	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENTO DE DERMATOLOGÍA	9	0.0%	M	B	M	M	A	BAJO
PROGRAMA DE BIOLOGÍA MOLECULAR Y CELULAR	16	0.0%	M	B	B	B	M	BAJO
ESCUELA DE POSTGRADO	27	1.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
DEPARTAMENTO DE UROLOGÍA	5	0.0%	B	M	M	M	A	BAJO
DEPARTAMENTO DE NEUROCIENCIAS	19	1.0%	M	B	M	M	M	BAJO
UNIDAD DE TRAUMATOLOGÍA	22	1.0%	M	M	A	M	A	MEDIO
PROGRAMA DE FARMACOLOGÍA MOLECULAR Y CLÍNICA	16	0.0%	B	B	B	B	M	BAJO
BRIGADA DE ASEO	52	3.0%	M	B	M	M	A	BAJO
PROGRAMA DE FISIOLÓGIA Y BIOFÍSICA	27	1.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
SUBDIRECCIÓN DE FINANZAS	11	0.0%	M	B	M	B	A	BAJO
DEPARTAMENTO DE NUTRICIÓN	49	3.0%	M	B	M	M	M	BAJO
UNIDAD DE RADIOLOGÍA	1	0.0%						SIN ANÁLISIS
ADMINISTRACIÓN DE ABASTECIMIENTO	10	0.0%	M	B	B	B	M	BAJO
DECANATO	13	0.0%	M	B	M	M	A	BAJO

DEPARTAMENT O DE OFTALMOLOGÍ A	6	0.0%	B	M	M	M	A	BAJO
UNIDAD DE DEPORTE	5	0.0%	M	B	B	B	M	BAJO
SUBDIRECCIÓN DE MARKETING Y COMUNICACION ES	3	0.0%	M	M	A	M	A	MEDIO
PROGRAMA DE VIROLOGÍA	11	0.0%	M	B	M	M	A	BAJO
CEMERA	16	0.0%	M	M	M	M	M	BAJO
DECSA	20	1.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
VIGILANCIA Y PORTERIA	35	2.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
DEPARTAMENT O DE KINESIOLOGÍA	19	1.0%	M	B	M	M	A	BAJO
DEPARTAMENT O DE RADIOLOGÍA	8	0.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
UNIDAD DOCENTE DE PARASITOLOGÍ A	2	0.0%						SIN ANÁLISIS
DEPARTAMENT O DE ANATOMÍA Y MEDICINA LEGAL	25	1.0%	B	B	M	B	M	BAJO
ATP	26	1.0%	M	B	M	M	M	BAJO
DEPARTAMENT O DE OTORRINOLARI NGOLOGÍA	11	0.0%	M	M	M	M	A	MEDIO
DEPARTAMENT O DE ANESTESIOLOG ÍA Y REANIMACIÓN	14	0.0%	B	B	B	B	B	BAJO
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS	13	0.0%	B	M	M	B	A	BAJO
UNIDAD DE UROLOGÍA	11	0.0%	A	M	A	M	A	MEDIO

Medidas Sugeridas

Se sugiere generar acciones para mantener a la organización libre de riesgos psicosociales.

Exigencias Psicológicas	MEDIO
Ajustar la carga de trabajo total, teniendo en cuenta el número y la capacidad de los trabajadores	
Reorganizar la asignación de trabajo para evitar demandas excesivas a los trabajadores	

Planificar el trabajo con cuidado y acordar plazos o ritmo de trabajo realistas	
Asegurarse de que las tareas y responsabilidades están claramente definidas en el perfil de cargo	
Ajustar la duración y frecuencia de las pausas y el tiempo de descanso de acuerdo con la carga de trabajo	
Proporcionar un entorno de trabajo cómodo confortable que favorezca la salud física y mental	
Generar una campaña para toda la organización sobre el buen trato hacia clientes internos y externos	
Generar procedimiento de apoyo supervisores y jefaturas hacia trabajadores	
Organizar áreas de trabajo para proteger a los trabajadores contra la violencia de los clientes y personas ajenas a la empresa	
Proporcionar instalaciones limpias de descanso apropiadas	

Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades	BAJO
Involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones sobre la organización del trabajo	
Mejorar el margen de libertad y control sobre el trabajo de los trabajadores	
Fomentar la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad	
Organizar el trabajo de tal manera que se desarrollen nuevas competencias, habilidades y conocimientos	
Generar un programa de perspectivas de carrera	
Informar a alta gerencia de las opiniones de los trabajadores	
Establecer un programa de tareas alternativas para mantener la atención en el trabajo	
Organizar reuniones periódicas para abordar los problemas en el lugar de trabajo y sus soluciones	
Dar a los trabajadores información sobre los planes futuros y cambios	

Apoyo Social en la Empresa y Calidad del Liderazgo	MEDIO
Asegurarse de que las tareas y responsabilidades están claramente definidas en el perfil de cargo	
Generar mecanismo para que los trabajadores puedan entregar opiniones sobre la forma y contenido de su trabajo	
Generar mecanismos formales para que cualquier trabajador/a pueda indicar un conflicto que una tarea o procedimiento le produzca en su trabajo, ya sea por temas éticos, religiosos o valóricos	
Establecer procedimientos para prohibir la discriminación y tratar a los trabajadores con justicia	
Respetar el carácter privado y confidencial de los problemas de los empleados	
Abordar los problemas en el trabajo inmediatamente cuando se presentan	
Identificar y utilizar fuentes externas para proporcionar asistencia a los empleados	
Generar procedimientos de ayuda y apoyo a los trabajadores cuando sea necesario	
Establecer e implementar un marco organizativo y estrategias en las que se prevenga un comportamiento ofensivo o sea tratado con rapidez y adecuadamente si se presenta	
Establecer procedimientos y modelos de actuación para tratar la violencia, el abuso y el acoso en el trabajo	
Proporcionar intervenciones rápidas para ayudar a las personas involucradas en el comportamiento ofensivo, teniendo en cuenta las sensibilidades culturales	
Desarrollar y comunicar una política y estrategia para la prevención del estrés en el lugar de trabajo	

Generar un procedimiento que fomente la comunicación informal entre los gerentes y los trabajadores, y entre los trabajadores	
Establecer un modelo que fomente las relaciones estrechas entre los trabajadores y los gerentes para que puedan obtener apoyo los unos de los otros	
Establecer como principio el que los gerentes vayan regularmente al lugar de trabajo para hablar con los trabajadores	
Generar procedimientos para que los supervisores se comuniquen fácilmente y con frecuencia con los trabajadores sobre cualquier problema	
Informar a los trabajadores sobre las decisiones importantes con regularidad, utilizando los medios adecuados	
Establecer un programa de promoción de la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre los trabajadores	
Establecer un programa de actividades sociales durante o después de las horas de trabajo	
Organizar formación y sensibilizar sobre el comportamiento respetable	

Compensaciones	MEDIO
Establecer procedimientos para elogiar abiertamente el buen desempeño de los trabajadores y los equipos	
Implementar un sistema mediante el cual los trabajadores conozcan los resultados de su trabajo	
Implementar un sistema en el que los trabajadores sean capaces de expresar sus sentimientos y opiniones	
Generar un programa de perspectivas de carrera	
Asegurarse de que los salarios se paguen regularmente y los beneficios se proporcionen de acuerdo con el contrato correspondiente	
Establecer política de trato a las mujeres y a los hombres con equidad	
Establecer un sistema de planificación del trabajo de tal forma que se mejore la posibilidad de un empleo estable	
Proporcionar un contrato de trabajo por escrito con declaraciones claras sobre condiciones de trabajo y salarios justos	

Doble Presencia	MEDIO
Generar un plan para involucrar a los trabajadores en el diseño de los horarios de trabajo	
Planificar los horarios de trabajo para adaptarse a las necesidades de la empresa y las necesidades especiales de los trabajadores	
Optimizar las disposiciones sobre el tiempo de trabajo para que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades familiares	
Establecer medidas y límites para evitar las horas de trabajo excesivamente largas	
Establecer política de trato a las mujeres y a los hombres con equidad	