



GUÍA METODOLÓGICA SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

**Primera Versión
Marzo 2025**

Red de Expertos(as)

Superintendencia de Seguridad Social
Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo
Departamento de Prevención y Vigilancia

ÍNDICE

1. ANTECEDENTES	3
2. OBJETIVOS	6
3. ETAPA 1.....	7
3.1 OBJETIVO 1: La institución pone en funcionamiento un marco de gobernanza para la implementación gradual del Sistema.....	7
3.1.1 Requisito técnico 1 (E1O1RT1)	7
3.1.2 Requisito técnico 2 (E1O1RT2)	7
3.1.3 Requisito técnico 3 (E1O1RT3).....	13
3.1.4 Requisito técnico 4 (E1O1RT4)	14

1. ANTECEDENTES

En las últimas décadas, el entorno y la estructura del trabajo han tenido profundas modificaciones. Por ejemplo, el sector servicios ha tenido una considerable expansión, la economía se ha mundializado, existe una creciente proporción de mujeres trabajadoras y de personas con un mayor nivel educativo. Las condiciones del empleo se han flexibilizado y las personas tienden a tener muchos empleos a lo largo de su vida laboral, lo que significa mayor inseguridad laboral.

Estos cambios en el mundo laboral traen como consecuencia nuevos riesgos para la salud que enfrentan trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo. Si hace 50 años los factores de riesgo más relevantes eran de tipo físico, químico, biológico o ergonómico, hoy, sin que estos hayan desaparecido, cobran cada vez mayor importancia los factores de riesgo de tipo psicosocial laboral (FRPSL). El ambiente psicosocial en el trabajo ha sido identificado por la Organización Mundial de la Salud –OMS– y la Organización Internacional del Trabajo –OIT– como una fuente emergente de riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo, y se le considera un desafío mayor en la salud ocupacional.

Los factores psicosociales laborales son definidos como “las situaciones y condiciones inherentes al trabajo y relacionados al tipo de organización, al contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud del trabajador/a y sus condiciones de trabajo” (MINSAL, 2017).

Con el objeto de poder medir, diagnosticar y poder gestionar estos factores de riesgo laboral chileno es que la Superintendencia de Seguridad Social comenzó un proceso de adaptación y validación durante el 2008 del cuestionario ISTAS21, llamado SUSESO/ISTAS21. Diez años después, con la experiencia ligada a la aplicación del instrumento en los centros de trabajo del país, se hizo razonable que este fuera reemplazado por otro que tomara en cuenta esta experiencia, tanto de trabajadores y trabajadoras como de directivos y expertos en el área. Es de esta manera que comienza la validación y posterior publicación del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental (CEAL-SM/SUSESO). Todo el proceso fue sometido a rigurosas normas metodológicas y fue discutido y consensuado con un grupo de expertos de diferentes instituciones.

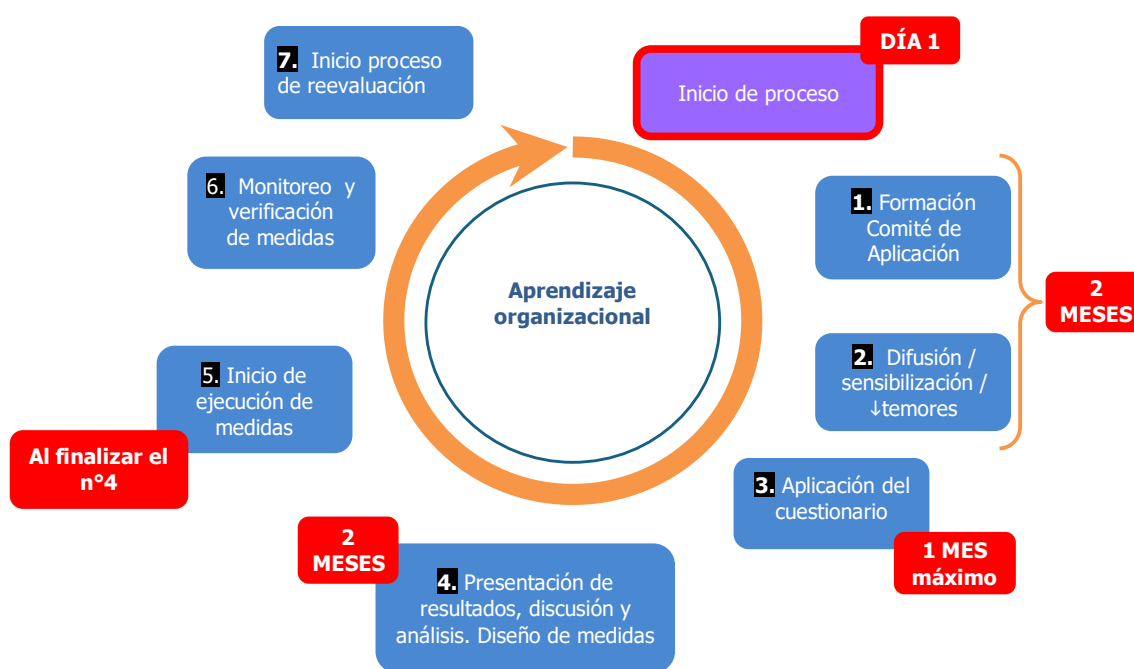
CEAL-SM/SUSESO es un cuestionario validado con 54 preguntas y 12 dimensiones de riesgo psicosocial que son las preguntas y dimensiones que contiene la nueva versión. Pero, además, el cuestionario posee otras 34 preguntas sobre características de las personas, entre ellas género, edad, ocupación, sueldo, sistema de turnos, y otras. También posee preguntas sobre salud mental, enfermedades y accidentes laborales, dolor corporal y licencias por enfermedad común, y variables que permiten caracterizar cada centro de trabajo. En este proceso, además, se pudo determinar cuáles eran los valores que podían aceptarse como normales para la

población trabajadora chilena y servir así de punto de comparación.

Finalmente, la aplicación obligatoria del CEAL-SM/SUSESO en entidades empleadoras públicas y privadas fue introducida a través de la actualización del Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales de Ministerio de Salud de octubre del 2022, obligación que estuvo vigente desde el 1 de enero de 2023.

Por otra parte, la aplicación del cuestionario y la medición de las dimensiones es sólo una parte de las intervenciones que deben realizarse en los lugares de trabajo, y está incluido en un ciclo de intervenciones divididas en etapas que tienen como requisito la participación de todos quienes forman parte de un centro de trabajo. Este proceso se conoce como la metodología CEAL-SM/SUSESO. La metodología general se presenta en la siguiente figura:

Figura N°1: Modelo Metodología CEAL-SM/SUSESO



Fuente: Manual del método del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, segunda versión 2023.

Con este nuevo cuestionario, durante el 2023 se evaluaron 14.096 centros de trabajo, 10.905 privados y 3.191 públicos, llegando a 741.255 trabajadoras y trabajadores, 575.612 privados y 165.643 públicos con el nuevo cuestionario de medición de riesgos psicosociales en el trabajo “Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral CEAL-SM/SUSESO”, equivalente al 10,3% del total de trabajadores protegidos por el Seguro Social de la Ley N° 16.744.

El protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales (MINSAL, 2022) hace obligatoria la medición

de estos riesgos en todas las entidades empleadoras, por lo que aún la cobertura del cuestionario, a pesar de esta obligatoriedad, es baja. Esta cobertura de la aplicación de CEAL-SM/SUSESO, llega a un 27% de las personas que deberían evaluarse en un año, lo que dificulta a cada institución poder gestionar estos factores de riesgo.

De todos los centros de trabajo (CT) evaluados en 2023, se encontraron en estado de riesgo no óptimo (es decir, la suma de CT en estado de riesgo medio y alto) un 23,4%. En el análisis por dimensiones, las dimensiones que parecen más críticas fueron vulnerabilidad con un 89,4% de CT en estado no óptimo, que mide en esencia el temor a exigir los derechos por parte de las personas trabajadoras, carga de trabajo con un 87,5% de estado de riesgo no óptimo, y exigencias emocionales, con un 80,7%. Por otra parte, un 75% de todos los centros de trabajo mostraron un estado de riesgo no óptimo en la escala de salud mental.

El sector de administración pública, excluidos salud y educación, pero incluyendo las municipalidades, evaluó en total a 1.251 centros de trabajo, llegando esta evaluación a 60.911 funcionarios y funcionarias, donde el total de centros de trabajo en riesgo alto llega al 7% y riesgo medio al 34%. Quedando en un segundo lugar de los centros de trabajo con mayor frecuencia en estado de riesgo no óptimo, solo por debajo del sector salud con un 8% de los centros de trabajo en riesgo alto y un 37% de los centros de trabajo en riesgo medio. Se entiende por estado de riesgo no óptimo, a la suma de los estados de riesgo medio y alto.

La correcta aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, con su enfoque participativo y dialogante, podría ser clave para reducir los riesgos observados, mejorar la salud mental de las personas, y promover espacios libres de violencia y acoso, creando así entornos de trabajo seguros y saludables. En este contexto, el Gobierno reconoce la importancia de dotar a las instituciones públicas con las herramientas necesarias para gestionar de manera adecuada, oportuna y efectiva estos riesgos. De esta manera, los centros de trabajo se convertirían en fuentes de bienestar para todos los funcionarios y funcionarias, favoreciendo la promoción de la salud mental en el ámbito laboral.

El Gobierno tiene la preocupación y la necesidad de entregar las herramientas a las instituciones públicas para que mediante la buena, oportuna y apropiada gestión de estos riesgos los centros de trabajo sean fuentes de bienestar para los funcionarios y funcionarias de todas las instituciones públicas, promoviendo la salud mental.

2. OBJETIVOS

El objetivo de este sistema de gestión es generar ambientes de trabajo psicológicamente saludables, implementando una gestión eficaz de los riesgos psicosociales en el trabajo, medidos a través del “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental/SUSESO” (CEAL - SM/SUSESO).

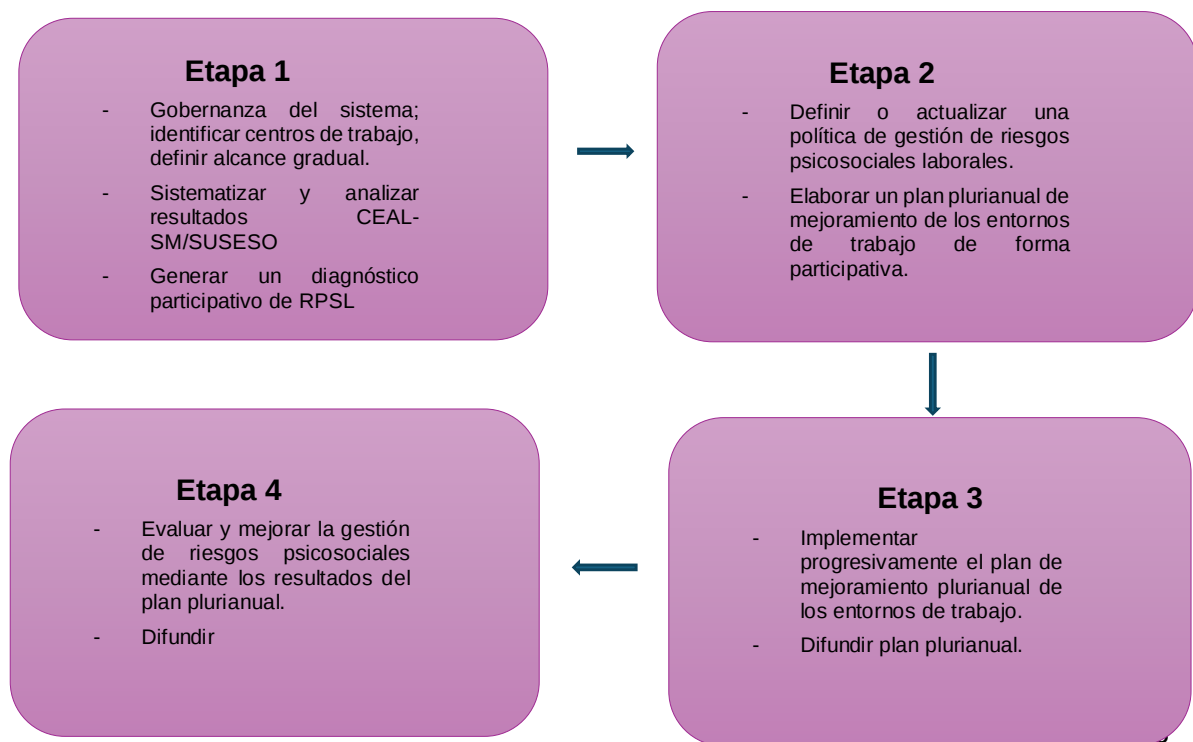
El sistema está en la línea de la prevención de los riesgos psicosociales laborales, los cuales tienen el potencial de provocar malestar o daño mental en los trabajadores/as y pueden ser asociados a estrés laboral y a violencia y/o acoso en el trabajo.

Como forma de contribuir a la implementación del Sistema de Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales (SRPSL) ponemos a disposición de las Instituciones esta Guía Metodológica en su primera versión para el año 2025.

Los contenidos de esta guía deben ser considerados como recomendaciones u orientaciones en el proceso de asistencia técnica realizada por la Red de Expertos a los servicios que comprometen este sistema y complementariamente entrega recomendaciones sobre la implementación y los medios de verificación asociados a los requisitos técnicos del Sistema de Gestión

Este sistema, que busca fortalecer los ambientes laborales de las instituciones públicas centralizadas, está compuesto por 4 etapas de desarrollo.

Figura N°2: Etapas del Sistema de Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales.



3. ETAPA 1

3.1 OBJETIVO 1: La institución pone en funcionamiento un marco de gobernanza para la implementación gradual del Sistema.

3.1.1 Requisito técnico 1 (E1O1RT1)

El(la) jefe(a) del Servicio, mediante resolución, nombra a un(a) funcionario/a del equipo directivo o jefatura, como encargado(a) o coordinador(a) del sistema de riesgos psicosociales laborales (SRPSL).

Es esperable que el(la) *funcionario/a del equipo directivo o jefatura* sea pertenezca a las áreas de gestión de personas o similares que tengan directa relación con las intervenciones que deberán ejecutarse durante el proceso de implementación del presente sistema.

Medio de verificación:

- La resolución exenta que designa al (la) encargado(a) o coordinador(a) del SRPSL. Incluyendo a lo menos los siguientes aspectos:
 - Nombre y cargo del/la funcionario/a designado/a por el jefe de servicio. La resolución deberá ser formalizada (firmada) por el(la) jefe(a) del servicio en el año 2025.

La resolución exenta formalizada se carga en formato PDF en el aplicativo web disponible en:
<https://pmg.suseso.cl>

3.1.2 Requisito técnico 2 (E1O1RT2)

El Servicio define e informa a la Red de Expertos(as) todos sus centros de trabajo y/o las agrupaciones de centros de trabajo, y/o unidad de análisis si corresponde, incluyendo:

- Nombre.
- Ubicación, esto es, nivel central, regional, unidades locales u otras.
- Número total de personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.
- Organismo(s) administrador(es) del Seguro de la ley N°16.744 al(los) que esté afiliado el Servicio y cada uno de los centros de trabajo y agrupaciones de centros de trabajo.

- Fecha de término de la última aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO realizado en los años 2023 y 2024, o de los cuestionarios anteriores según corresponda.

Medio de verificación:

- Planilla de Definición de centros de trabajo, agrupaciones de centros de trabajo y/o unidades de análisis, cargado en plataforma web de la Red de Expertos que señale al menos:
 - Nombre.
 - Ubicación, esto es, nivel central, regional, unidades locales u otras.
 - Número total de personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.
 - Organismo(s) administrador(es) del Seguro de la ley N°16.744 al(los) que esté afiliado el Servicio y cada uno de los centros de trabajo y agrupaciones de centros de trabajo.
 - Fecha de término de la última aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO realizado en los años 2023 y 2024, o de los cuestionarios anteriores según corresponda.

Ver Anexo N°2 Planilla de Definición de centros de trabajo, esta planilla debe ser cargado en el aplicativo web del sistema disponible en: <https://pmg.suseso.cl>.

Definiciones

Centros de Trabajo: Se entiende por centro de trabajo al recinto, edificado o no (casa matriz o nivel central del servicio, faena, sucursal o agencia) donde presta servicios, en forma permanente o transitoria, un funcionario/a, teletrabajador/a o con trabajo a distancia o un grupo de funcionario/as de cualquier entidad empleadora o institución, pública o privada. El centro de trabajo es la unidad fiscalizable, que se asocia a un RUT y una dirección vial.

Agrupación de Centros de Trabajo: Cuando existan centros de trabajo, de acuerdo a la definición anterior, que tengan menos de 10 funcionarios/as podrán agruparse con otros centros de mayor dotación, con fines de mantener la confidencialidad y el anonimato al momento de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Esta agrupación deberá considerar las consideraciones descritas en este título.

Unidad de Análisis: Cada centro de trabajo, a través de su comité de aplicación, podrá realizar una segmentación agrupando a funcionarios/as con algunas características determinadas

sobre la que se desea conocer el nivel de riesgo para luego realizar medidas de intervención.

Consideraciones

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del Ministerio de Salud establece que la medición de estos riesgos se realizará con el cuestionario CEAL-SM/SUSESO el cual se aplicará en instituciones públicas que tengan 10 funcionarios(as) o más.

La aplicación y medición del cuestionario CEAL-SM/SUSESO se realiza por cada centro de trabajo que sea parte de la Institución, entendiendo por centro de trabajo al recinto edificado o no (nivel central, oficinas regionales, departamentos provinciales, secretarías regionales, etc.) donde presta servicios de forma permanente o transitoria un(a) trabajador(a), teletrabajador(a) o un grupo de trabajadores ya sea personal a planta o contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.

El Servicio debe definir e informar a la Red de Expertos(as) todos sus centros de trabajo y/o las agrupaciones de centros de trabajo y/o si corresponde, unidades de análisis. Para lo anterior, respecto de los centros de trabajo se debe considerar:

- El centro de trabajo será asociado a su RUT y a su dirección vial.
- La identificación correcta de los centros de trabajo de la institución pública permitirá realizar el correcto seguimiento a las etapas siguientes de este SRPSL, a nivel de Servicio.
- Cada centro de trabajo deberá ser identificado de manera que el nombre que se le asigne lo permita identificar con certeza, además de permitir identificar a la institución pública a la que pertenece. No se considerarán nombres genéricos como casa central, nivel central o las direcciones del centro de trabajo. Este nombre deberá respetar la siguiente estructura:

NOMBRE DEL CENTRO DE TRABAJO – NOMBRE DEL SERVICIO O ABREVIATURA DE SERVICIO – REGIÓN, PROVINCIA O COMUNA A LA QUE PERTENECE

- Ej: Departamento Provincial Atacama - Dirección del Trabajo – Región Atacama.
- Ej: Oficina de atención a público - SUSESO - Puente Alto.
- Ej: Edificio Morandé – INDAP – Provincia de Chacabuco.

Agrupación de centros de trabajo.

En relación con los centros de trabajo con menos de 10 funcionarios(as), podrán evaluarse solos o agrupados. Para lo anterior, se deberá seguir la siguiente regla al momento de realizar las agrupaciones, previa activación en la plataforma CEAL-SM/SUSESO:

- 1- Para poder agrupar un centro de trabajo, este deberá contar con menos de 10 trabajadores y se llamará “centro hijo”. Este centro hijo se deberá agrupar con un centro de trabajo con una dotación de funcionarios(as) de 10 o más y será llamado como el centro que gobierna la agrupación o “centro padre”. Todos los centros de trabajo que sean “hijos” o “padre” deberán crearse en la plataforma CEAL-SM/SUSESO, en el aplicativo web que almacena la información del SRPSL y deberán ser informados a esta Red de Expertos(as). El centro de trabajo que gobierne la agrupación no deberá denominarse “agrupación de centros”, si no que deberá mantener la denominación ya entregada.

En la información que se entregue a la red de expertos(as), la agrupación de centros de trabajo deberá ser identificada en la columna “agrupación”, indicando el nombre del centro de trabajo que gobierne la agrupación.

Agrupación	Referencia Agrupación
Sí	Oficina de atención a público - SUSESO - Puente Alto
No	-

- 2- La agrupación de centros de trabajo debe ser en primera instancia por comuna, luego por provincia y finalmente por región.
- 3- Si la anterior regla de priorización de agrupaciones no puede ser realizada, se deberá seguir la siguiente instrucción: los centros de trabajo que tengan entre 10 y 25 funcionarios(as) también podrán agruparse, mientras exista un centro de trabajo con menos de 10 funcionarios(as), con el fin de lograr tener unidades de análisis con al menos 26 funcionarios(as) y, de esta forma, resguardar la confidencialidad y el anonimato de los trabajadores que responden el cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Estas agrupaciones deberán hacerse en primera instancia por comunas, provincias o regiones. Si la agrupación por comunas, provincias o regiones no fuera posible, se deberá seguir la estructura organizacional de la Institución. Por ejemplo; agrupar la zona norte y la zona sur, agrupar una provincia A, con una provincia B, o todas las comunas de una región con el fin de lograr centros de trabajo de al menos 26 funcionarios(as).

En referencia a la identificación de los centros de trabajo, la institución deberá informar de

acuerdo a los campos establecidos en el anexo N° 2 “planilla definición centros de trabajo”.

El anexo N° 2 contiene columnas obligatorias y opcionales, los cuales están identificadas con (O) las obligatorias, y con (OP) las opcionales.

Nombre del Centro de Trabajo (o)	RUT (o)	Dirección del Centro de Trabajo (o)	Ubicación (o)	CUV (op)	OA (o)	Fecha de término de la última aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO (o)	N° total de personal de Planta (o)	N° total de personal a Contrata (o)	N° total de personal registro por el Código del Trabajo (o)	N° total de personal a Honorarios (o)	N° total de personal del CT (o)	N° personal (h) (op)	N° personal (m) (op)	Agrupación CT (o)	Referencia de Agrupaciones (o)	Alcance del Centro de Trabajo (o)
Oficina atención a público - TGR- Puente Alto	99999999-9	Puente alto 123, Santiago	Nivel Central	123456	MUSEG	12/12/2024	25	67	12	7	111	85	26	Si		Año t

Imagen 1: Referencia al anexo N° 2 Planilla definición centros de trabajo.

La institución deberá informar a la Red de Expertos(as) las segmentaciones que se realicen para la medición de riesgos psicosociales. El Comité de Aplicación (CdA) deberá definir la forma en que se realizará la agrupación de funcionarios(as) con algunas características determinadas sobre la que se desea conocer el nivel de riesgo en la aplicación de CEAL-SM/SUSESO para luego intervenir.

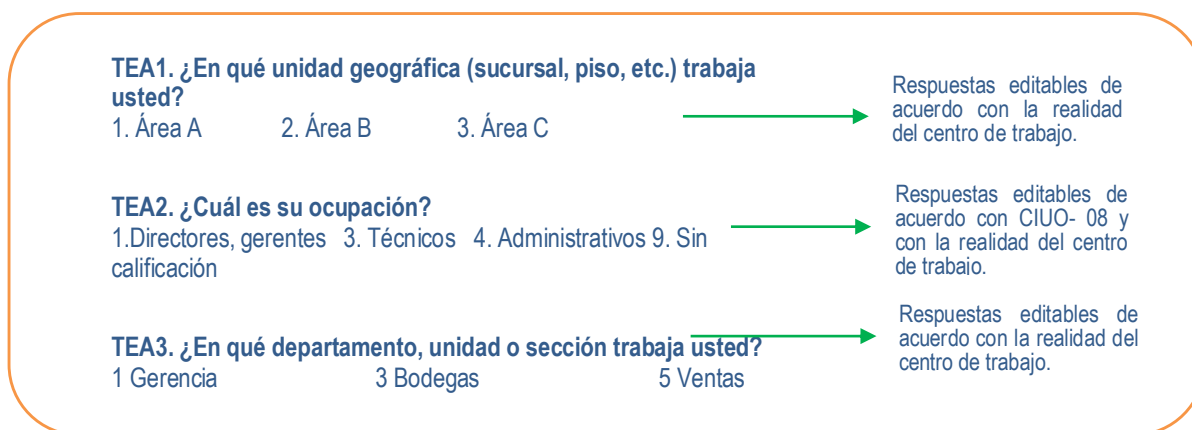
Existen tres preguntas que son editables por el CdA y que permiten segmentar o agrupar a los funcionarios(as) según diversas características en unidades de análisis.

La pregunta Trabajo y empleo actual (TEA1), “¿En qué unidad geográfica (sucursal, edificio, piso, etc.) trabaja usted?” permite segmentar por estas categorías de lugar geográfico.

La pregunta TEA2, “¿Cuál es su ocupación?” se refiere al puesto de trabajo que tiene la persona, esto se realizará de acuerdo a las ocupaciones del CIUO08.CL Clasificador Chileno de Ocupaciones¹.

La pregunta TEA3, “¿En qué departamento, unidad o sección trabaja usted?”, se refiere a la dependencia funcional o jefatura donde trabaja la persona. No es necesario que se utilicen las tres preguntas, pero es especialmente recomendable que exista al menos la segmentación por ocupaciones.

¹ Clasificador Chileno de Ocupaciones CIUO08.CL disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/buenas-practicas/clasificaciones/ciuo/clasificador/ciuo-08-cl.pdf>.



Unidades de análisis.

Para definir las unidades de análisis se deben considerar dos criterios generales:

1.- Focalización en grupos específicos: La definición de estos grupos debe ser parsimoniosa (definir la menor cantidad de grupos que permita una operatividad adecuada para el posterior análisis e intervención en el centro de trabajo). Las unidades además deben ser excluyentes (el trabajador(a) puede marcar sólo una opción) y exhaustivas (las alternativas deben representar la realidad total del centro de trabajo).

2.- Mantención del anonimato: Las unidades no pueden ser tan pequeñas o estar constituidas de manera que permita la identificación de quienes responden. En este sentido, las unidades de análisis no deberían tener menos de 26 personas. Es aconsejable que las unidades menores se agrupen con otras unidades similares la mantención del anonimato.

Si existiera la necesidad de mantener una unidad menor de 26 personas, deben tomarse medidas para garantizar la confidencialidad y el anonimato, y siempre que los integrantes de dicha unidad accedan a ser medidos dentro de esta. En el caso de los centros de trabajo o unidades de análisis que se medirán por separado, con menos de 10 trabajadores, estos deben firmar un consentimiento informado que autorice la medición. Hay que considerar que en estos casos los resultados tienden hacia los extremos (por ejemplo: gran proporción de “rojos” o “verdes”) lo que hace aún más importante complementar el análisis con las discusiones grupales.

En todos los casos se debe recordar, que el riesgo que se evalúa es el del centro de trabajo, no de las personas, ni de las unidades menores. Las unidades de análisis tienen como función focalizar la intervención, pero cada unidad de análisis no constituye por sí misma un centro de trabajo separado.

3.1.3 Requisito técnico 3 (E1O1RT3)

El Servicio, previa opinión técnica favorable de la Red de Expertos(as), define cuáles centros de trabajo y/o agrupaciones de centros de trabajo, evaluarán su riesgo psicosocial dentro del año t y t+1, hasta completar la totalidad de centros de trabajo y agrupaciones de centros de trabajo.

La Opinión Técnica Favorable (OTF) de la Red de Expertos(as) se entregará de manera posterior al análisis de la información cargada en el aplicativo web del sistema por el servicio de acuerdo a las consideraciones que señalan.

Medio de verificación:

- Certificado de opinión técnica favorable emitido por la Red de Expertos(as).

Consideraciones

Para la definición del alcance del año t y t+1 se considerará como principal criterio las evaluaciones y/o en caso de corresponder las reevaluaciones de riesgos psicosociales con el Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral – Salud Mental “CEAL-SM/SUSESO” con la periodicidad exigida en el protocolo de riesgos psicosociales laborales del Ministerio de Salud, es decir, hasta 2 años.

El año t será el 2025, para ello todas las mediciones realizadas durante el año 2023 se consideran dentro del sistema con los siguientes criterios:

- 1- Si el cierre de la medición de riesgos psicosociales fue hasta el 31 de agosto de 2023 para el centro de trabajo de la institución, se podrá completar la etapa 1 del SRPSL. Es posible adelantar esta medición con CEAL-SM/SUSESO previa información a la Red de Expertos.
- 2- Si el cierre de la medición con CEAL-SM/SUSESO fue entre el 1 de septiembre de 2023 y el 31 de diciembre de 2023 se solicita adelantar el proceso de medición de riesgos psicosociales laborales para comenzar el proceso de evaluación hasta el 1 de agosto de 2025.
- 3- Si el Servicio informe que adelantar el proceso de medición del centro de trabajo no es viable, deberá señalar la justificación correspondiente, la que será revisada por la Red de Expertos(as).
- 4- Si el centro de trabajo terminó su proceso de evaluación de riesgos psicosociales entre el 1 de enero del año 2024 y el 31 de diciembre de 2024, estos centros serán considerados para ingresar al SRPSL en el año t+1.

- 5- Todos los centros de trabajo que no hayan medido sus riesgos psicosociales previo a la entrada en vigencia del SRPSL deberán ingresar al alcance del año t (2025).

Si el Servicio presenta una justificación en particular por un centro de trabajo, para que no se considere dentro del alcance del año t (2025) al SRPSL y la Red de Expertos(as) entrega opinión técnica favorable, no exime que dicho centro no cumpla con la obligación normativa de evaluar los riesgos psicosociales laborales o de continuar con las etapas de la metodología descrita en el manual del método del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, disponible en https://www.suseso.cl/605/articles-694207_recurso_1.pdf.

3.1.4 Requisito técnico 4 (E1O1RT4)

La Institución dispone el funcionamiento de los Comités de Aplicación de cada centro de trabajo y/o agrupaciones de centros de trabajo en que se evaluará el riesgo psicosocial laboral, de acuerdo con la gradualidad aprobada para el año t (2025), considerando lo siguiente:

- Constituye el Comité de Aplicación por resolución del jefe de servicio.
- Capacita a sus integrantes.
- Informa al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado, y a asociaciones de funcionarios(as) sobre su constitución.

Medio de verificación:

- Resolución exenta que constituye el comité de aplicación, incluyendo al menos los siguientes aspectos:
 - Nombre, cargo, área a la que pertenece, indicar si es representante del servicio o los funcionario(as) y nivel jerárquico de cada uno de los miembros titulares del Comité.
 - Nombre, cargo, área a la que pertenece, indicar si es representante del servicio o los funcionario(as) y nivel jerárquico de cada uno de los miembros suplentes del Comité.
 - Designa al secretario ejecutivo del Comité.
- Registro con listado de participantes de la actividad de capacitación y descripción de la actividad, diplomas que dan cuenta de la realización del curso.
- Evidencia de difusión sobre la constitución del Comité de Aplicación a través de correo electrónico masivo, boletín institucional, intranet, información en reunión virtual, entre otros; al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado, y a asociaciones de funcionarios(as).

Consideraciones

1. Constitución de Comité de Aplicación por resolución del jefe de servicio.

La constitución del Comité de Aplicación (CdA) será el primer paso para poder aplicar el cuestionario CEAL-SM/SUSESO, de acuerdo con la metodología descrita en el manual del método del mismo cuestionario. Este comité debe ser constituido por cada centro de trabajo que mida sus riesgos psicosociales laborales y tendrá la facultad de supervisar que el cuestionario CEAL-SM/SUSESO sea aplicado correctamente y resulte útil para la Institución, el centro de trabajo y sus funcionarios(as).

El CdA debe ser paritario en cuanto a la representación de funcionarios(as) y de la parte empleadora, deberá estar compuesto por al menos cuatro (4) integrantes y como máximo diez

(10), debiendo estar compuesto por las siguientes personas y sus subrogantes:

- Representante(s) de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- Representante(s) de la(s) asociaciones de funcionarios.
*De no existir asociación de funcionarios, el representante deberá ser elegido en votación por los funcionarios/as.
- Representante(s) del área de gestión de personas.
- Otro que el Servicio determine.

Representantes
de trabajadores

Representantes
del empleador

El (los) directorio(s) de la(las) asociación(es) de funcionarios(as), debe(n) designar por acuerdo entre ellos quien(es) será(n) su(s) representante(s). Si no hay acuerdo, el o los representantes en el CdA serán de aquellas asociaciones de funcionarios que cuenten con mayor número de asociados(as) en el centro de trabajo.

La experiencia indica que es muy relevante que en el comité participe un representante directo de la más alta dirección o del centro de trabajo, porque así hay una garantía de que los acuerdos se pongan en práctica.

La normativa asociada a la materia de riesgos psicosociales establece que cada centro de trabajo debe contar con su propio CdA, pero de acuerdo con la realidad centralizada de los servicios públicos, para este sistema se cuenta con la siguiente regla de agrupaciones de CdA:

- 1- Para que el Comité de Aplicación pueda ser agrupado, los centros de trabajo deberán tener menos de 50 funcionarios/as. Si un CT tiene 50 funcionarios/as o más deberá constituir su propio Comité de Aplicación.
- 2- Para que los Comités de Aplicación puedan agruparse, deberán hacerlo en primera instancia por comuna, provincia y región. Si la priorización anterior no pudiera realizarse se deberá seguir la estructura organizacional de la entidad empleadora.
- 3- Es recomendable que en los comités agrupados pueda existir la representatividad de los centros de trabajo que se están agrupando.
- 4- En su constitución los comités deberán seguir cumpliendo los mismos requisitos: estar conformado por miembros representantes de los trabajadores y del empleador, ser siempre paritario, y que esté conformado por mínimo 4 y máximo 10 integrantes de la entidad empleadora.
- 5- En cada centro de trabajo deberá existir una copia de todo el material generado en el proceso de aplicación del protocolo, tales como actas y material de difusión, el que deberá estar disponible para la autoridad sanitaria.

Esta agrupación de comités deberá contar con la opinión técnica de la Red de Expertos(as).

Para la toma de decisiones el CdA requerirá que asistan a las reuniones más del 50% paritario de los representantes, es decir, que sea el mismo número de representantes del empleador y de los funcionarios(as). Si existe un representante supernumerario, debe restarse uno para que siga siendo paritario. Se deberá elegir a uno de los miembros que sea el secretario ejecutivo de este comité. Es especialmente recomendable que éste sea un representante de gestión de personas que tendrá como funciones:

- Convocar a reuniones.
- Llevar actas y registro de acuerdos tomados en reuniones.
- Llevar un control interno de las medidas de intervención que el comité haya propuesto.

La presencia en el comité de directivos o de sus representantes y de las asociaciones de funcionarios, hace que el proceso sea participativo, transparente, riguroso y se legitime como parte de una estrategia de diálogo social. El comité puede decidir si invita a otras personas a sus reuniones, como por ejemplo al área de comunicaciones durante el periodo de sensibilización y difusión, aunque las decisiones deben ser siempre de los miembros del CdA.

Finalmente, el CdA podrá ser elegido/confirmado o actualizado en cada proceso de evaluación de riesgos psicosociales laborales al interior del centro de trabajo.

Si bien es el CdA quien tiene un rol fundamental en la implementación de la metodología CEAL-SM/SUSESO, es el Servicio, a través del(la) coordinador(a) del SRPSL, quien es responsable que este comité se capacite, junto con otorgar las facilidades para que cumpla con las funciones que se indican en el manual del método del cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Los integrantes del comité deben mantenerse para todo el ciclo de medición de riesgos psicosociales laborales del año t. Cuando cambian los representantes de una asociación de funcionarios o de un CPHS, también deben cambiar los representantes de estos en el CdA, esto significaría la actualización de la resolución de constitución del CdA.

En el caso de que el servicio tenga más de un (1) comité de aplicación, estos se podrán constituir con una sola resolución con firma del jefe de servicio. Esta resolución deberá individualizar los antecedentes de cada constitución del comité de acuerdo a lo indicado en el medio de verificación indicado para este requisito técnico en la presente guía metodológica, adicionando la fecha de constitución de cada uno de ellos.

2. Capacitación a integrantes del comité de aplicación.

Una vez constituido el CdA, este deberá realizar un curso de formación para comités de aplicación del método del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Este curso debe tener enfoque centrado en las etapas de la metodología y es impartido por los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N° 16.744, con una duración mínima de 6 horas.

Una vez aprobado este curso por todos los miembros del CdA y para que este requisito técnico pueda ser verificado, los diplomas que dan cuenta de la realización del curso deberán cargarse en un solo archivo con formato PDF en el aplicativo WEB de este SRPSL.

Este documento podrá ser actualizado cada vez que exista un cambio en los integrantes del comité, adjuntando el nuevo diploma al final del archivo.

3. Información al personal sobre la constitución del comité de aplicación.

La institución debe informar de esta constitución al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado y a asociaciones de funcionarios(as). El servicio debe asegurar que todo el personal descrito anteriormente este informado de los miembros del comité de aplicación del centro de trabajo. Esta información debe considerar incluir la fecha de difusión realizada en las distintas áreas de la institución.



PMG/MEI Sistema Riesgos Psicosociales Laborales 2025

ANEXO N° 1

Guía de Ayuda Medios de Verificación Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales

Sistema	Riesgos Psicosociales Laborales (SRPSL).
Objetivo Sistema	Generar entornos de trabajo psicológicamente saludables en los Servicios Públicos a través de una gestión efectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo.
Red de Expertos(as)	Departamento de Prevención y Vigilancia, Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Eta 1	
Objetivo 1: La institución pone en funcionamiento un marco de gobernanza para la implementación gradual del Sistema.	
Requisito técnico No. 1	Medio(s) de verificación
(E1O1RT1). El(la) jefe(a) de Servicio, mediante resolución, nombra a un(a) funcionario(a) del equipo directivo o jefatura, como encargado(a) o coordinador(a) del sistema de riesgos psicosociales laborales.	La resolución exenta que designa al (la) encargado(a) o coordinador(a) del SRPSL. Incluyendo a lo menos los siguientes aspectos: Nombre y cargo del/la funcionario/a designado/a por el jefe de servicio. La resolución deberá ser formalizada (firmada) por el(la) jefe(a) del servicio en el año 2025. La resolución exenta formalizada se carga en formato PDF en el aplicativo web disponible en: https://pmg.suseso.cl
Requisito técnico No. 2	Medio(s) de verificación
(E1O1RT2). El Servicio define e informa a la Red de Expertos(as) todos sus centros de trabajo y/o las agrupaciones de centros de trabajo, y/o unidad de análisis si corresponde, incluyendo: - Nombre. - Ubicación, esto es, nivel central, regional, unidades locales u otras. - Número total de personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.	1. Planilla de Definición de centros de trabajo, agrupaciones de centros de trabajo y/o unidades de análisis, cargado en plataforma web de la Red de Expertos que señale al menos: - Nombre. - Ubicación, esto es, nivel central, regional, unidades locales u otras. - Número total de personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.

- Organismo(s) administrador(es) del Seguro de la ley N° 16.744 al(los) que esté afiliado el Servicio y cada uno de los centros de trabajo y agrupaciones de centros de trabajo. - Fecha de término de la última aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO realizado en los años 2023 y 2024, o de los cuestionarios anteriores según corresponda.	- Organismo(s) administrador(es) del Seguro de la ley N°16.744 al(los) que esté afiliado el Servicio y cada uno de los centros de trabajo y agrupaciones de centros de trabajo. - Fecha de término de la última aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO realizado en los años 2023 y 2024, o de los cuestionarios anteriores según corresponda. Ver Anexo N°2 Planilla de Definición de centros de trabajo. Esta planilla debe ser cargada en el aplicativo web del sistema disponible en: https://pmg.suseso.cl.
Requisito técnico No. 3	Medio(s) de verificación
(E1O1RT3). El Servicio, previa opinión técnica favorable de la Red de Expertos(as), define cuáles centros de trabajo y/o agrupaciones de centros de trabajo, evaluarán su riesgo psicosocial dentro del año t y t+1, hasta completar la totalidad de centros de trabajo y agrupaciones de centros de trabajo.	1. Certificado de opinión técnica favorable emitido por la Red de Expertos(as).
Requisito técnico No.4	Medio(s) de verificación
(E1O1RT4). El Servicio dispone el funcionamiento de los Comités de Aplicación de cada centro de trabajo y/o agrupaciones de centros de trabajo, en que se evaluará el riesgo psicosocial laboral, de acuerdo con la gradualidad aprobada, considerando lo siguiente: - Constituye el Comité de Aplicación por resolución del jefe de Servicio. - Capacita a sus integrantes. - Informa al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado y a asociaciones de funcionarios(as) sobre su constitución.	1. Resolución exenta que constituye el Comité de Aplicación, incluyendo al menos los siguientes aspectos: - Nombre, cargo, área a la que pertenece, indicar si es representante del servicio o los funcionarios(as) y nivel jerárquico de cada uno de los miembros titulares del Comité. - Nombre, cargo, área a la que pertenece, indicar si es representante del servicio o los funcionarios(as) y nivel jerárquico de cada uno de los miembros suplentes del Comité. - Designación al secretario ejecutivo del Comité. 2. Registro con listado de participantes de la actividad de capacitación y descripción de la actividad, diplomas que dan cuenta de la realización del curso. 3. Evidencia de difusión sobre la constitución del Comité de Aplicación a través de correo electrónico masivo, boletín institucional, intranet, información en reunión virtual, entre otros; al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado, y a asociaciones de funcionarios(as).

ANEXO N°2: PLANILLA DEFINICIÓN CENTROS DE TRABAJO

Nombre del Centro de Trabajo (o)	RUT (o)	Dirección del Centro de Trabajo (o)	Ubicación (o)	CUV (op)	OA (o)	Fecha de término de la última aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO(o)	N° total de personal de Planta a (o)	N° total de personal a Contrata (o)	N° total de personal regido por el Código del Trabajo (o)	N° total de personal a Honorarios (o)	N° total de personal del CT (o)	N° personal (h) (op)	N° personal (m) (op)	Agrupación CT (o)	Referencia de Agrupaciones (o)	Alcance del Centro de Trabajo (o)
Oficina atención a público - TGR- Puente Alto	9999 9999-9	Puente alto 123, Santiago	Nivel Central	123 456	ISL	12/12/2024	25	67	12	7	111	85	26	Si		Año t