

APRÚEBESE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

RESOLUCIÓN EXENTA N°: 3525

SANTIAGO, 27-11-2025

VISTOS:

El Acta de Calificación y Proclamación de Gobernadores Regionales electos en segunda votación del Tribunal Calificador de Elecciones de 13 de diciembre de 2024; lo dispuesto en las letras h) y ñ) de artículo 24 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1-19.175, de 2005, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que fijó el texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional y sus modificaciones; lo dispuesto en el D.F.L. N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; lo establecido en el artículo 9 del D.F. L N° 1/19.653, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; lo dispuesto en la Ley N° 19.880, sobre Bases Generales de los Procedimientos Administrativos; el Decreto Exento N° 432 de 28 noviembre de 2024 del Ministerio de Hacienda que aprueba Programa Marco de los Programas de Mejoramiento de la Gestión de los Servicios (PMG) para el año 2025 para efectos del incremento por desempeño institucional del artículo 6° Ley 19.553; la Resolución Exenta N° 703 de 10 de abril de 2025 de esta Autoridad Regional que designa encargado del Sistema de Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales del Gobierno Regional; la Resolución N°36 de 2024 de la Contraloría General de la República, y;

CONSIDERANDO:

1. Que, es necesario poner en funcionamiento un marco de gobernanza para el Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales, cuyo objetivo es generar ambientes de trabajo psicológicamente saludables en las instituciones públicas a través de una gestión efectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo.

2. Que, los cambios en el mundo laboral traen como consecuencia nuevos riesgos para la salud que enfrentan trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo.

3. Que, 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.

4. Que, 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).

5. Que, se debe gestionar los riesgos de buena forma, oportuna y apropiada para que los centros de trabajo sean una fuente de bienestar para los funcionarios y funcionarias, promoviendo la salud mental.

RESUELVO:

1. **APRUÉBESE**, la siguiente Política de Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales del Gobierno de Regional Metropolitano de Santiago, la cual establece un marco normativo, lineamientos generales, responsabilidades institucionales y acciones necesarias para la identificación, evaluación, prevención, control y seguimiento de los riesgos psicosociales presentes en el trabajo:

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

I. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago, comprometido con la promoción de entornos laborales seguros, saludables y respetuosos, establece la presente Política de Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales, en concordancia con la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley N°16.744, la cual establece normas sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, y las directrices de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

Esta política busca fortalecer la salud mental y el bienestar laboral de las funcionarias, funcionarios, personas contratadas a honorarios y personas regidas por el Código del Trabajo, contribuyendo a la prevención, detección temprana y control de los factores psicosociales presentes en el trabajo.

¿Qué son los riesgos Psicosociales?

Los riesgos psicosociales son todas las características de la organización del trabajo que puedan tener algún efecto en el desarrollo y la salud de los trabajadores. Pueden afectar nuestra salud, bienestar y seguridad física o psicológica, generando enfermedades, ausentismo y rotación, disminuyendo su motivación, compromiso y productividad, afectando los resultados individuales de los funcionarios, funcionarias, personas contratadas a honorarios y personas regidas por el Código del Trabajo de este Gobierno Regional.

II. OBJETIVOS

- a) Promover un entorno laboral psicológicamente saludable mediante la implementación de un sistema de gestión, que identifique, evalúe, controle y prevenga los riesgos psicosociales laborales, garantizando el bienestar y la salud mental de las personas que forman parte de este Gobierno Regional.
- b) Desarrollar una cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, incorporando la prevención de los riesgos laborales, orientada a fomentar la seguridad conductual y entornos de trabajo seguros que protejan la vida, salud y dignidad de las personas trabajadoras.

- c) Garantizar la incorporación del enfoque de género y diversidad en todas las acciones que se implementen en el marco de la Política, fortaleciendo las acciones que prevengan las situaciones de desigualdad y discriminación existentes y potencien conductas de respeto, igualdad, tolerancia y empatía, incorporando la prevención diferenciada de la exposición al riesgo en función del enfoque de género y diversidad de las personas trabajadoras.

III. ALCANCE

Esta política aplica a todas las funcionarias, funcionarios, personas contratadas a honorarios y personas regidas por el Código del Trabajo, excluyéndose al personal subcontratado.

IV. PRINCIPIOS Y FUNDAMENTOS

La presente política se sustenta en los siguientes principios:

- a) **Desarrollo de un enfoque preventivo de la seguridad y salud en el trabajo, a través de la gestión de los riesgos en los entornos laborales:** El enfoque de las acciones derivadas de esta Política será la prevención de los riesgos laborales por sobre la protección de éstos, desde el diseño de los sistemas productivos y puestos de trabajo, priorizando la eliminación o el control de los riesgos en el origen o fuente, para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, incluyendo sus impactos en las dimensiones físicas, mentales y sociales de las personas trabajadoras. Asimismo, se deberá considerar la creación de una cultura preventiva, a través del sistema educativo y formativo, generando mejoras en las aptitudes y conductas de las personas que trabajan y de la sociedad en su conjunto, incorporando también la promoción de la salud y estilos de vida saludables.
- b) **Respeto a la vida e integridad física y psicosocial de las personas trabajadoras como un derecho fundamental:** Garantizar entornos de trabajo seguros y saludables, considerando que la seguridad y la salud en el trabajo son un derecho fundamental de las personas trabajadoras. Proteger la dignidad y garantizar a todas las personas trabajadoras su integridad física y psicosocial, incluyendo ambientes laborales libres de discriminación, violencia y acoso, para ello las entidades empleadoras, las personas trabajadoras y las instituciones públicas y privadas con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo, deberán observar e implementar activamente en el cumplimiento de sus obligaciones, las directrices y acciones establecidas en la presente Política.
- c) **Enfoque de género y diversidad:** Todos los ámbitos de la Política integrarán las variables de género y diversidad, asegurando la equidad e igualdad entre todas las personas trabajadoras. A través de este principio se reconoce que las personas trabajadoras pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos, debido a sus diferencias y expectativas sociales.
- d) **Participación y diálogo social:** El Gobierno Regional Metropolitano de Santiago garantizará las instancias y mecanismos de participación y diálogo social de las personas trabajadoras en la gestión, regulación y supervisión de la seguridad y salud en el trabajo. Las conclusiones de estos diálogos serán debidamente ponderadas en la creación de políticas y programas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

- e) **Mejora continua:** Revisar permanentemente los procesos de gestión preventiva para lograr mejoras en el desempeño y de las normativas destinadas a la protección de la vida y salud de las personas trabajadoras.

V. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL

Derechos:

- ◆ Trabajar en un ambiente psicosocialmente saludable y seguro.
- ◆ Participar en procesos de evaluación, diagnóstico y mejora de su entorno laboral.
- ◆ Recibir información y capacitación sobre riesgos psicosociales y medidas preventivas.
- ◆ Contar con canales de apoyo y atención ante situaciones que afecten su bienestar.

Deberes:

- ◆ Colaborar activamente en la identificación y prevención de riesgos psicosociales.
- ◆ Participar en actividades de capacitación y sensibilización.
- ◆ Mantener una conducta respetuosa y de buen trato con sus pares y jefaturas.
- ◆ Cumplir las medidas preventivas y correctivas que se implementen.

VI. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

- ◆ **Gobernador Regional:** Aprueba y supervisa la implementación de la política.
- ◆ **Jefatura división de administración y finanzas:** Encargada de la ejecución del Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales (SRPSL).
- ◆ **Comité de Aplicación:** Planificación, aplicación y seguimiento de la evaluación de riesgos psicosociales, garantizando la participación del personal, la confidencialidad de los datos y la comunicación de resultados.
- ◆ **Mutual de Seguridad:** Brinda asesoría técnica y acompañamiento en las acciones de intervención.
- ◆ **Funcionarias y Funcionarios:** Participan activamente en las etapas de diagnóstico, difusión y mejora continua.

VII. DIRECTRICES Y LÍNEAS DE ACCIÓN

- ◆ Implementar un Plan Plurianual de Mejoramiento de Entornos de Trabajo, basado en los resultados del diagnóstico institucional (CEAL-SM), estableciendo metas, plazos, verificadores y responsables de la ejecución.
- ◆ Promover acciones de sensibilización y capacitación en materia de salud mental laboral.
- ◆ Incorporar estrategias preventivas, promocionales y de apoyo psicosocial en el Plan Anual de Capacitación.
- ◆ Fomentar la participación y diálogo social entre todas las áreas del Gobierno Regional Metropolitano de Santiago.
- ◆ Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación continua del bienestar laboral.
- ◆ Coordinar con la Mutual de Seguridad intervenciones y acompañamiento técnico.

VIII. ACTORES Y ROLES

- ◆ **Alta Dirección:** Garantizar recursos y respaldo institucional.
- ◆ **Comité de Aplicación:** Facilitar la participación y seguimiento de medidas.
- ◆ **Encargado/a de Prevención de Riesgos:** Coordinar las acciones preventivas y correctivas.
- ◆ **Unidad de Comunicaciones:** Difundir a través de estrategias comunicacionales orientadas a sensibilizar al personal respecto de los riesgos psicosociales
- ◆ **Unidad de capacitación:** Gestionar la ejecución de medidas relacionadas con riesgos psicosociales.
- ◆ **Funcionariado:** Para estos efectos se entiende por funcionarios, funcionarias, personas contratadas a honorarios y personas regidas por el Código del Trabajo, quienes participan activamente en la identificación de riesgos, medidas de mitigación, grupos de discusión, cursos y charlas relacionadas con la materia.

IX. PLAZO DE VIGENCIA

La presente política tendrá una vigencia de tres años (2025–2027), renovable previa evaluación de resultados y revisión técnica de la Red de Expertos/as de la Superintendencia de Seguridad Social.

X. APROBACIÓN

Esta política aprobada previa participación del Comité de Aplicación y Grupos de Discusión a través de listados de asistencia y actas de las reuniones en las que se trató la política. Luego mediante acto administrativo, la que contará con la Opinión Técnica Favorable (OTF) emitida por la Red de Expertos/as.

ANÓTESE, REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



FIRMADO

CLAUDIO ORREGO LARRAÍN

CARGO : GOBERNADOR REGIONAL

SERIE : 434252947977786441

MGS / ICJ / VSF / MDG / JLF / ALV
AR/DEJUR/DAF/DEGEDEP

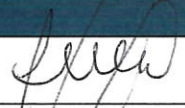
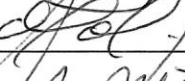
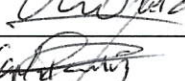
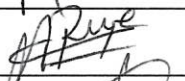
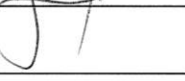
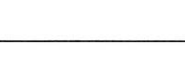
Distribución :

- Personal del Servicio
- Gabinete
- Administración Regional

- Departamento Jurídico
- División Administración y Finanzas
- Oficina de Partes

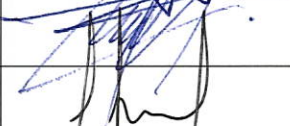
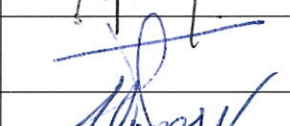
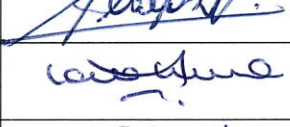
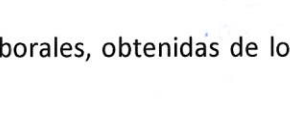
ID DOC 252834

POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

PARTICIPANTES				FIRMA
Nº	RUT	NOMBRE COMPLETO	CENTRO DE TRABAJO (Bandera 46, Bandera 84 o Morandé 93)	
1	17.083.805-K	Carola Esteban Gómez	Gabinete / MORANDÉ 93	
2	10.940.112	María González C.	Cesna de Pelous	
3	14.062.808-1	M ^{te} Inés Morán Reyes	Morandé 93. Seguridad	
4	9456731-9	Mario Ojeda	Di Piz / BANDERA 46	
5	17.687.526-7	Carla Ramírez Reyes	DENAAC / BANDERA 84	
6	15.723.276-8	Paula Frenzelina Patte	DEMA. / BANDERA 84	
7	8.572.094-5	Clara Reyes Briones	SSGG / BANDERA 46	
8	11.851.002-5	Monica Leon Pinet	DIDESOL / BANDERA 46	
9	11.099.408-7	Miguel Betancourt A.	DIPMARE / BANDERA 46.	
10	11.648.915-5	Valeria Cortés González	DAF / BANDERA 46.	
11	9.949.960-5	Patricia Bascués Briones	DIT / BANDERA 46	
12	18.746.025-4	José Manuel Montenegro	Secretaría Ejecutiva	
13	18.597.861-3	ARIEL LABOS VÁSQUEZ	DAF / BANDERA 46	
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

ACTA COMITÉ DE APLICACIÓN CEAL-SM/SUSESO

FECHA	Lunes 27 de octubre 2025
HORA INICIO	12:00 horas
HORA TÉRMINO	13:00 horas

NOMBRES	REPRESENTANTES	Firmas
Virginia Saavedra	Encargada Sistema de Riesgos Psicosociales Laborales (SRPSL)	
Mauricio Fabry	Jefatura DIPLADER	
Carolina Infante	Representante Administración Regional	
Jennifer Lueiza	Jefa Depto. Gestión y Desarrollo de Personas	
Ariel Lagos	Encargado Unidad Prevención de Riesgos	
Carolina Hidalgo	Asociación de Funcionarios	
Gino Pérez	Representante CPHS	

1. TEMAS A TRATAR:

- Política de gestión de riesgos psicosociales laborales.
- Revisión de aportes a la Política de gestión de riesgos psicosociales laborales, obtenidas de los grupos de discusión.
- Reportes de medidas del plan plurianual.

2. ACUERDOS:

- CdA define contenido final de la Política de gestión de riesgos psicosociales laborales.
- Secretario ejecutivo debe subir Política de gestión de riesgos psicosociales laborales a la plataforma de la SUSESO para la respectiva opinión técnica favorable (OTF)

3. PRÓXIMA REUNIÓN:

- **FECHA:** En evaluación.