

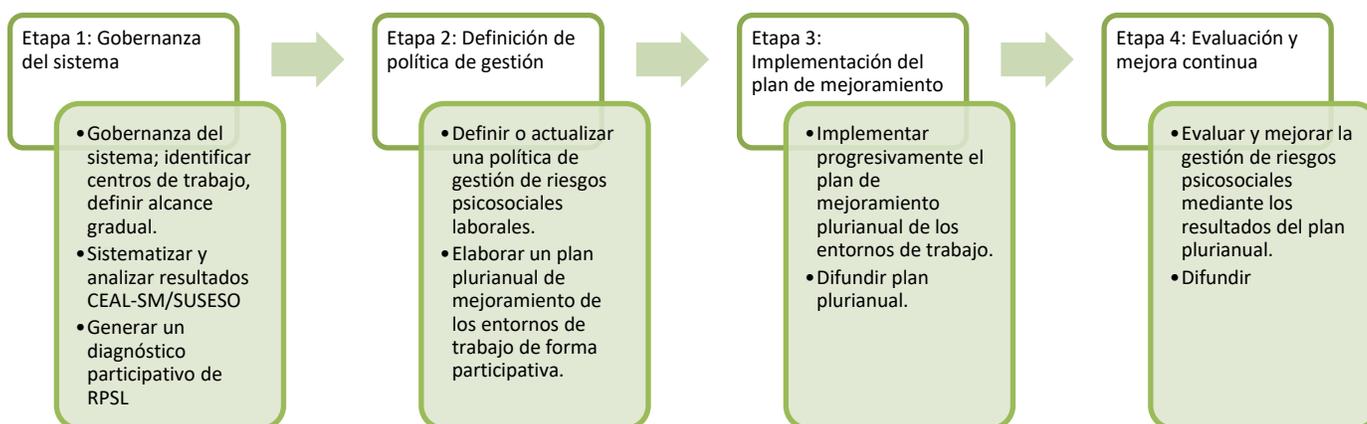
# Aplicación Guía Metodológica del Sistema de Gestión de Riesgos Psicosociales Laborales (SRPSL)



La guía metodológica de sistema de gestión de riesgos psicosociales laborales fue elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en marzo de 2025, con el objetivo de establecer un marco de gestión de riesgos psicosociales laborales en el ámbito público chileno, la presente ficha busca facilitar el acceso a dicha guía para que las organizaciones afiliadas puedan gestionar eficazmente los factores de riesgo psicosocial, contribuyendo así a ambientes laborales más saludables y seguros. El objetivo del sistema de gestión de riesgos psicosociales laborales es **promover ambientes laborales psicológicamente saludables mediante la gestión efectiva de riesgos psicosociales**. El sistema se apoya en la metodología CEAL-SM/SUSESO, que incluye medición, diagnóstico y gestión de riesgos, siguiendo un enfoque participativo y de diálogo social.

## I. Estructura del sistema de gestión de riesgos psicosociales laborales

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



## II. Requisitos técnicos etapa 1 (E1,) objetivo 1(O1)

La guía metodológica de sistema de gestión de riesgos psicosociales laborales elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) refiere que para la primera etapa en donde el primer objetivo es "La institución pone en funcionamiento un marco de gobernanza para la implementación gradual del Sistema", los requisitos técnicos son los siguientes:

### ▪ **Nombramiento del Coordinador (E1O1RT1)**

La jefatura del servicio debe designar mediante resolución a un funcionario del equipo directivo como encargado del sistema SRPSL. La resolución debe incluir el nombre, cargo y firma del jefe de servicio y debe subirse al sistema web en formato PDF en el aplicativo web disponible en: <https://pmg.suseso.cl>

### ▪ **Identificación de Centros de Trabajo (E1O1RT2)**

El servicio debe identificar y registrar todos sus centros de trabajo, agrupaciones y unidades de análisis, especificando nombre, ubicación, cantidad de personal (planta, contrata, honorarios), afiliación al Seguro Social y última aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. La información debe subirse en formato de planilla al aplicativo web disponible en: <https://pmg.suseso.cl>.

### ▪ **Definición de Alcance (E1O1RT3)**

Determinación de centros de trabajo que realizarán evaluación de riesgos psicosociales en el año en curso (t) y el siguiente (t+1), previa opinión técnica favorable de la Red de Expertos. El servicio debe presentar justificativos si no puede realizar evaluaciones según el cronograma.

### ▪ **Constitución de Comités de Aplicación (E1O1RT4)**

Formación de un Comité de Aplicación (CdA) en cada centro de trabajo, compuesto por representantes de trabajadores y empleadores. Capacitación de los miembros del comité y difusión de su constitución a todo el personal, se debe acreditar la formación mediante diplomas y registros en la plataforma web.

## III. Agrupación de centros de trabajo

La guía metodológica de sistema de gestión de riesgos psicosociales laborales elaborada por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) entrega las siguientes 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.

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo determina que la evaluación de estos riesgos debe realizarse utilizando el cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Este cuestionario es obligatorio para todas las instituciones públicas que cuenten con al menos 10 personas trabajadoras. La aplicación del cuestionario se lleva a cabo en cada centro de trabajo perteneciente a la institución, se debe recordar que se entiende por centro de trabajo cualquier espacio, ya sea un edificio o no (como la sede central, oficinas regionales, departamentos provinciales, secretarías regionales, entre otros), donde se desempeñen de manera continua o temporal uno o varios trabajadores, y esto incluye tanto a empleados de planta y a contrata como a trabajadores a honorarios y aquellos regidos por el Código del Trabajo en las distintas áreas de la institución, exceptuando al personal subcontratado.

Los centros de trabajo que cuenten con menos de 10 personas trabajadoras pueden evaluarse de manera individual o agrupada. Para ello, es necesario seguir ciertas reglas al momento de conformar las agrupaciones, previa activación en la plataforma CEAL-SM/SUSESO:

- Un centro de trabajo con menos de 10 personas trabajadoras será denominado “centro hijo” y debe agruparse con otro centro que tenga 10 o más personas trabajadoras, llamado “centro padre”. Todos los centros involucrados, tanto hijos como padres, deben ser registrados en la plataforma CEAL-SM/SUSESO y comunicados a la Red de Expertos. El centro que lidera la agrupación (centro padre) debe conservar su nombre original y no utilizar el término “agrupación de centros”. En la información que se envíe a la Red de Expertos, la agrupación debe ser claramente identificada en la columna “agrupación”, indicando el nombre del centro padre que la lidera.
- La agrupación debe realizarse siguiendo el orden: comuna primero, luego provincia y finalmente región.
- Si no se puede seguir la regla anterior de agrupaciones, los centros de trabajo con entre 10 y 25 personas trabajadoras también pueden agruparse con un centro que tenga menos de 10 personas. Esto permite formar unidades de análisis con al menos 26 personas, garantizando así la confidencialidad y el anonimato de los datos obtenidos a través del cuestionario CEAL-SM/SUSESO. En caso de que la agrupación por comuna, provincia o región no sea posible, se debe optar por la estructura organizacional de la institución, agrupando, por ejemplo, zonas norte y sur, o provincias y comunas dentro de una misma región, hasta formar grupos de al menos 26 trabajadores.

## IV. Unidades de análisis

Para definir las unidades de análisis dentro de un centro de trabajo, es fundamental considerar dos criterios básicos:

### 1. Focalización en Grupos Específicos:

Las unidades de análisis deben estructurarse de manera simple y práctica, agrupando al menor número de categorías posible para facilitar el análisis posterior y las intervenciones necesarias en el centro de trabajo. Además, estas unidades deben cumplir con dos características clave:

- Exclusividad: Cada trabajador debe pertenecer solo a una unidad, evitando superposiciones.
- Exhaustividad: Las opciones definidas deben abarcar la totalidad de situaciones presentes en el centro de trabajo, sin dejar fuera ningún grupo relevante.

### 2. Mantención del Anonimato:

Para garantizar la **confidencialidad** de los datos, ninguna unidad de análisis debe estar conformada por menos de 26 personas, ya que grupos muy pequeños pueden hacer identificable a quienes responden. Si existen unidades con menos de 26 personas trabajadoras, se recomienda agruparlas con otras similares para mantener el anonimato.

En casos donde resulte necesario mantener una unidad con menos de 26 personas, deben tomarse medidas adicionales de protección de la confidencialidad. Esto incluye obtener el **consentimiento informado** de las personas involucradas para llevar a cabo la medición.

Cuando los centros de trabajo o unidades de análisis tienen menos de 10 personas y no pueden agruparse, es indispensable contar con el consentimiento informado de los trabajadores para poder realizar la evaluación.

### Consideraciones Especiales:

Es importante tener en cuenta que cuando se trabajan con unidades de análisis muy pequeñas (menos de 10 personas), los resultados pueden mostrar extremos, como proporciones muy altas de respuestas positivas o negativas (por ejemplo, muchos "rojos" o "verdes"). Por ello, estos resultados deben complementarse con **discusiones grupales** para obtener un diagnóstico más equilibrado y contextualizado.

Cabe recordar que el objetivo de la evaluación no es medir el riesgo individual, sino el **riesgo colectivo** en el centro de trabajo. Las unidades de análisis son solo una herramienta para focalizar las intervenciones y no representan centros de trabajo independientes.

