

# Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

# PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

2022

Subsecretaría de Salud Pública  
Departamento de Salud Ocupacional  
División de Políticas Públicas Saludables y Promoción  
Versión a Agosto de 2022

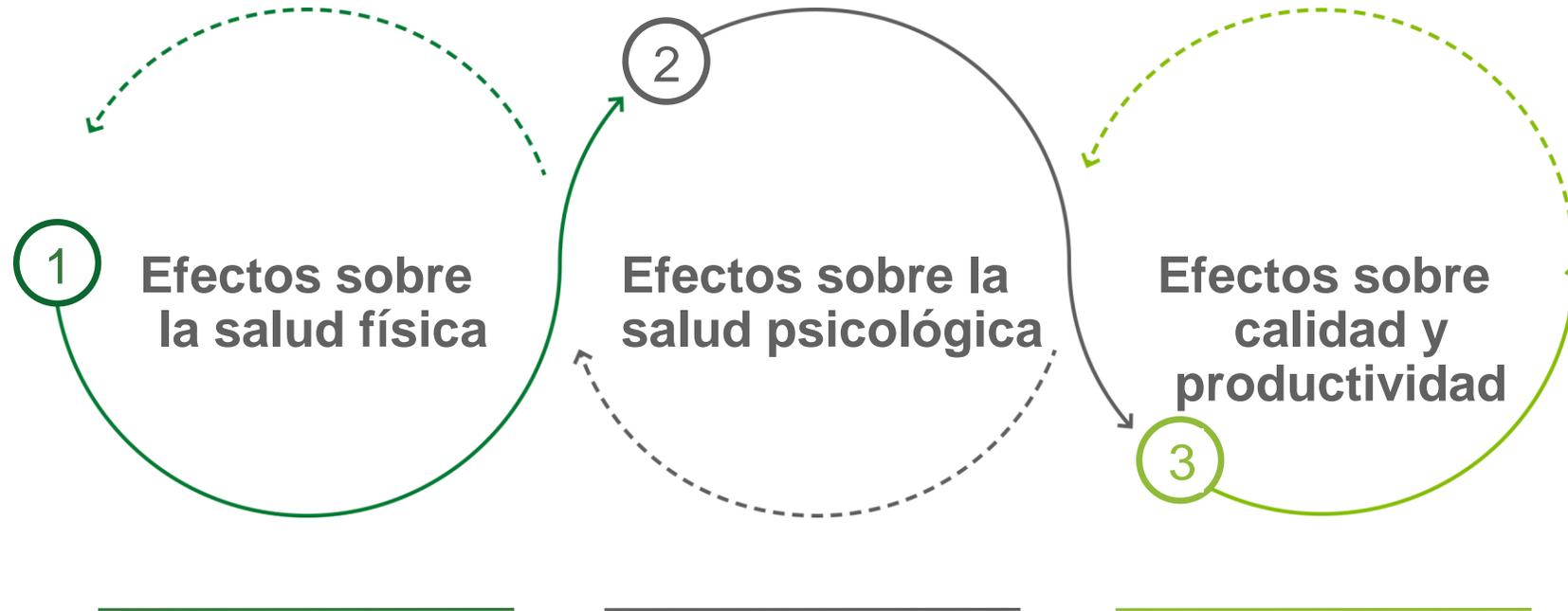


# Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO



# ¿Por qué preocuparnos de los riesgos psicosociales?

Actualización Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales



El protocolo está destinado a **medir** la exposición a factores de riesgo para la salud mental de quienes trabajan, junto con orientar acciones **preventivas** y de **mitigación** en los lugares de trabajo.

# Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

1

¿QUIÉNES  
PARTICIPAN?

2

¿CÓMO  
EVALUO?

3

¿CUÁL ES EL  
PROCESO?

4

OTROS

# Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

1

¿QUIÉNES  
PARTICIPAN?

2

¿CÓMO  
EVALUO?

3

¿CUÁL ES EL  
PROCESO?

4

OTROS

# ¿Quiénes participan?

## Actualización Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales



### ¿Quiénes participan de la evaluación de Riesgo psicosocial?

- Todos quienes trabajan y forman parte de un centro de trabajo
- Todos quienes prestan servicios a honorarios en el Centro de trabajo
- Todos los subcontratistas

### ¿Cómo defino los centros de trabajo?

- En organizaciones menores a 10 personas trabajando.
- En organizaciones de 10 a 1000 personas trabajando
- En organizaciones de más de 1000 personas trabajando

### ¿Cuáles son los actores involucrados en el proceso?

- Empleador
- Quien trabaja
- OAL
- SEREMI
- DT
- SUSESO
- MINSAL

# Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

1

¿QUIÉNES  
PARTICIPAN?

2

¿CÓMO  
EVALUO?

3

¿CUÁL ES EL  
PROCESO?

4

OTROS

# ¿Cómo evaluó el riesgo psicosocial?

## Actualización Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales



### **CEAL-SM SUSESO** **Cuestionario de evaluación del ambiente laboral-salud mental**

#### Carga de trabajo

- Exigencias emocionales
- Desarrollo profesional
- Reconocimiento y claridad de rol
- Conflicto de rol
- Calidad de liderazgo
- Compañerismo
- Inseguridad en condiciones de trabajo
- Desequilibrio entre trabajo y vida privada
- Confianza y justicia organizacional
- Vulnerabilidad
- Violencia y acoso

### **Puntuación**

- Riesgo bajo
- Riesgo medio
- Riesgo alto

### **Consideraciones**

- 60% de participación
- Todos tienen dos años en plazo de reevaluación
- Sólo un tipo de evaluación
- Plataforma electrónica SUSESO

# Resumen de estructura cuestionario CEAL-SM SUSESO



|                               |   |   |                  |
|-------------------------------|---|---|------------------|
| Sección general               | I. Datos demográficos                                   | Género y edad   | 2                |
|                               | II. Trabajo y empleo actual                             | Segmentación: unidad geográfica, ocupación y departamento                     | 3                |
|                               |   | Condiciones de empleo (teletrabajo, salario, jornada, contrato, satisfacción) | 11               |
|                               | III. Salud y bienestar personal                         | Salud mental (GHQ12)  | 12               |
|                               |   | Accidente y enfermedad profesional  | 2                |
|                               |   | Dolor corporal (SF36)   | 2                |
|                               |   | Licencias médicas   | 2                |
|                               | <b>Total sección general</b>                            | <b>34</b>   |                  |
| Sección de riesgo psicosocial | <b>Dimensiones de riesgo psicosocial laboral (RPSL)</b> |   | <b>N</b>         |
|                               |   |   | <b>preguntas</b> |
|                               |   | Carga de trabajo (CT)   | 3                |
|                               |   | Exigencias emocionales (EM)   | 3                |
|                               |   | Desarrollo profesional (DP)   | 3                |
|                               |   | Reconocimiento y claridad de rol (RC)   | 8                |
|                               |   | Conflicto de rol (CR)   | 3                |
|                               |   | Calidad del liderazgo (QL)  | 4                |
|                               |   | Compañerismo (CM)   | 4                |
|                               |   | Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (IT)                             | 3                |
|                               |   | Equilibrio trabajo vida privada (TV)  | 3                |
|                               |   | Confianza y justicia organizacional (CJ)                                      | 7                |
|                               |   | Vulnerabilidad (VU)   | 6                |
|                               |   | Violencia y acoso (VA)  | 7                |
|                               |   | <b>Total RPSL</b>   | <b>54</b>        |
|                               | <b>TOTAL DEL CUESTIONARIO</b>                           | <b>88</b>   |                  |

# 12 dimensiones

54 preguntas de RPS + 34 preguntas



| Dimensión                                 | Descripción   |
|---|---|
| Carga de trabajo                          | Exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con unacantidad de tareas en un tiempo acotado o limitado.  |
| Exigencias emocionales                    | Capacidad de entender la situación emocional de otras personas quesuele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (usuario, cliente, alumno, paciente). También es exigencia deesconder las propias emociones durante el trabajo. |
| Desarrollo profesional                    | Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos yhabilidades con el trabajo.   |
| Reconocimiento y claridadde rol           | Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal desde lasjefaturas, incluye definición de roles y responsabilidades.  |
| Conflicto de rol                          | Sensación de molestia por las tareas que se consideran incongruentesentre sí, o por estar fuera del rol asignado  |
| Calidad del liderazgo                     | Expresión del mando en una jefatura manifestada en planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración con subordinados y entregade directrices de manera civilizada.   |
| Compañerismo                              | Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.  |
| Inseguridad en condicionesde trabajo      | Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares, horarios en que se trabaja.  |
| Desequilibrio entre trabajo yvida privada | Interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.   |
| Confianza y justiciaorganizacional        | Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justade los conflictos.  |
| Vulnerabilidad                            | Temor ante un trato injusto en la institución empleadora o anterepresalias por el ejercicio de los derechos.  |
| Violencia y acoso                         | Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas.   |

---

## En resumen, comparando

### Actualización Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales



#### Protocolo Vigilancia Psicosocial 2017

---

Reevaluación riesgo alto y riesgo medio en 2 años, riesgo bajo reevalúa en 4 años

Dos cuestionarios SUSESO-ISTAS, versión breve de 25 preguntas y versión completa de 142 preguntas

60% de participación

Plataforma electrónica OAL para versión breve y SUSESO para versión completa

Egreso vigilancia: Reevaluación con riesgo bajo o medio.

#### Protocolo Vigilancia Psicosocial 2023

---

Reevaluación riesgo alto, medio y bajo en 2 años

Solo un cuestionario CEAL-SM SUSESO, de 88 preguntas

60% de participación

Plataforma electrónica SUSESO para la única versión

Egreso vigilancia: Reevaluación con riesgo bajo o medio, verificación de cumplimiento de medidas prescritas (con certificado de cumplimiento), sin EPSM por periodo.

---

## 12 dimensiones

### 54 preguntas de RPS



1. Carga de trabajo: tiempo para hacer las tareas, la carga
2. Exigencias emocionales: esconder emociones propias durante el trabajo, capacidad de entender la situación emocional de otros (usuarios, clientes, alumnos, pacientes)
3. Desarrollo profesional: oportunidad de adquirir conocimiento, o ponerlo en práctica, o desarrollarse en el trabajo
4. Reconocimiento y claridad de rol: reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal, definición de roles y responsabilidades
5. Conflicto de rol: tareas incongruentes, o fuera del rol asignado
6. Calidad de liderazgo: el mando de la jefatura, planificación del trabajo, resolución de conflictos, colaboración y entrega de directrices de manera civilizada.
7. Compañerismo: sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo
8. Inseguridad en condiciones de trabajo: Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares u horarios en los que se trabaja
9. Desequilibrio entre trabajo y vida privada: interferencia del trabajo con la vida privada
10. Confianza y justicia organizacional: Inseguridad o confianza hacia la organización, incluye repartición equitativa de tareas y beneficios, y solución justa de los conflictos
11. Vulnerabilidad: temor ante un trato injusto en la organización o ante represalias por el ejercicio de los derechos
12. Violencia y acoso: Exposición a conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas

# Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

1

¿QUIÉNES  
PARTICIPAN?

2

¿CÓMO  
EVALUO?

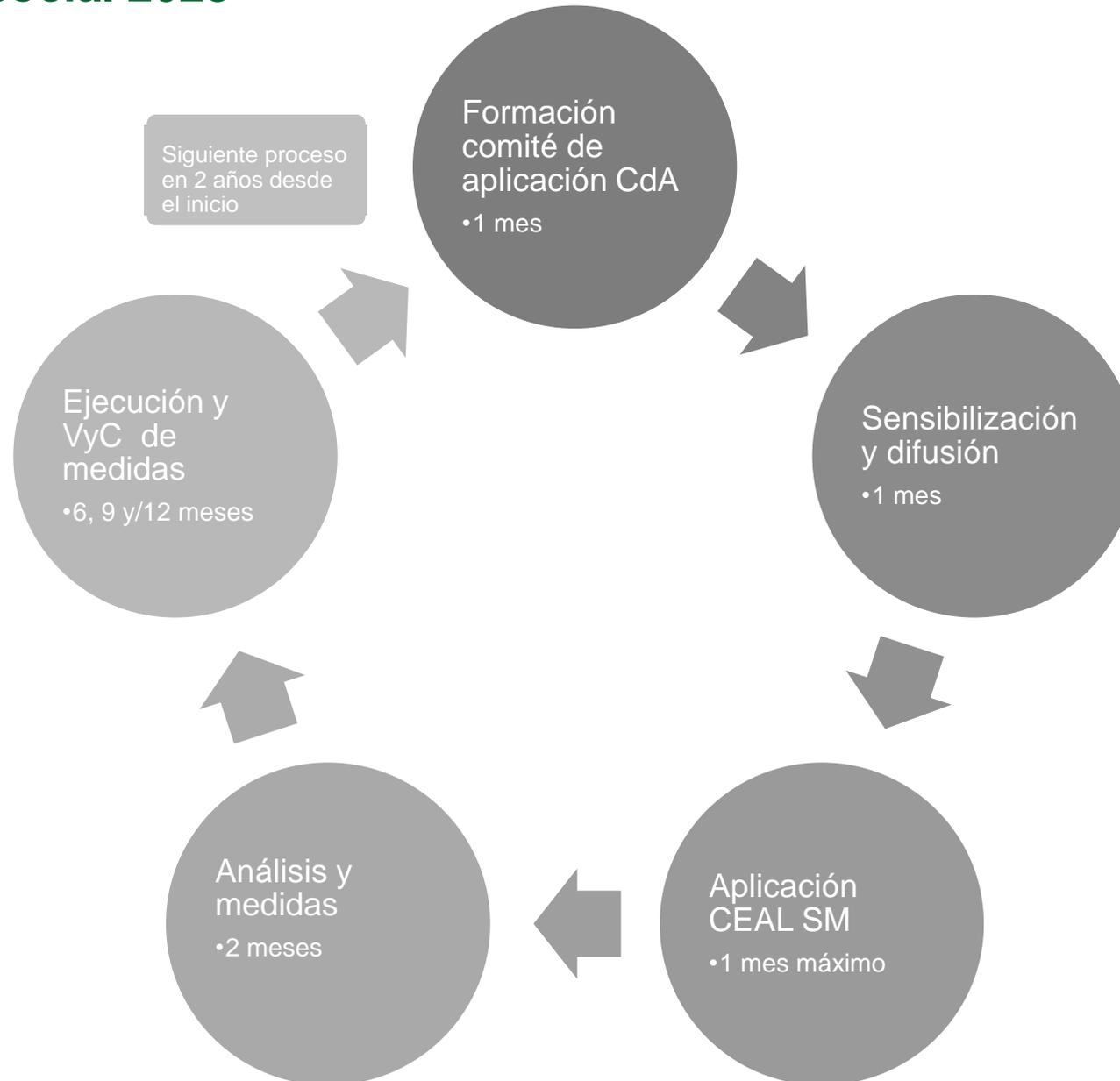
3

¿CUÁL ES EL  
PROCESO?

4

OTROS

# Flujo Protocolo Psicosocial 2023



# Protocolo Psicosocial 2023

## Formación comité de aplicación (CdA)



El comité debe constituirse en cada Centro de Trabajo y debe tener como mínimo cuatro integrantes y como máximo, diez. El comité debe ser paritario en cuanto a la representación de los trabajadores y de la parte empleadora, debiendo siempre estar compuesto por las siguientes personas (y sus subrogantes)

- Representante(s) de los trabajadores del Comité Paritario de Higiene y Seguridad
- Representante(s) del o los sindicatos (de no existir sindicato, el representante deberá ser elegido en votación por los trabajadores)
- Representante(s) del área de RR.HH
- Encargado de prevención de riesgos u otro que el empleador determine

**Guía rápida del Protocolo de Riesgos Psicosociales**

**OBJETIVO**

**Formación comité de aplicación (CdA) / Mes 1**

**1. Constituir comité de aplicación por centro de trabajo**

- EMPLEADOR**
  - Representante PRL
  - Representante Prevención
- TRABAJADOR**
  - Representante CPHS
  - Representante Sindicato

*Se requiere los siguientes requisitos por parte de trabajador y del trabajador por empresa:*

**REQUISITOS**

- Acta de Conformación CdA, Certificado de capacitación

**Características generales CdA**

- Para la toma de decisiones el CdA requiere que asistan a los miembros más del 50% (partido de los representantes, es decir, que sea el mismo número de representantes del empleador y de los trabajadores)
- Centro de Trabajo con menos de 10 trabajadores de un organismo, se debe aplicar del más cercano y formar CdA
- Acta conformación firmada por representante legal
- Se requiere presentar la misma ante el IRL, con presencia de al menos 50%
- Todo integrante del CdA debe capacitarse en riesgos psicosociales (contacto ACHS)

**2. Difusión**

- Mantener una Carta Salud actualizada de todo el personal
- Toda modificación que exista del personal debe estar reflejada en Carta Salud y registrarse en Acta de CdA con respecto

**SUBROGANTES**

- Carta Salud Programa Vigilancia Actos CdA

**OBJETIVO**

**Difusión y sensibilización / Mes 2**

**1. Preparar canales de comunicación, información y sensibilización**

- CdA debe preparar campaña de sensibilización que informe e invite a reportar conductas CdA, RR.SS.SS
- Se recomienda definir más de un medio de comunicación (pósters, afiches, charlas, etc.)
- Para organizaciones con menos de 20 trabajadores la campaña puede limitarse al nivel de carteles informativos y murales

**2. Ejecutar propuestas de difusión/sensibilización**

- Se debe aplicar campaña definida a todos quienes trabajan

**REQUISITOS**

- Acta CdA y certificado sensibilización
- Debe de mantener difusión/sensibilización
- Listado con firma de quienes han sido sensibilizados

**OBJETIVO**

**Aplicación cuestionario / Mes 3**

**1. Constituir el centro de trabajo**

- Características (ver Implementación sobre trabajador antes de la toma de medidas y debe reportar conductas) e gestionar el patrimonio SS.SS.SS
- Incorporar a todos quienes trabajan con vínculo contractual (contratos indefinidos, plazo fijo y a término de más de seis meses)
- Incorporar empresas Servicio Transitorio

**2. Preparar el cuestionario para su aplicación**

- Seleccionar población SS.SS.SS (contacto CdA, RR.SS.SS). Puede aplicarse apoyo a su Área ACHS
- Organizar proceso reportando conductas/actos en todo momento

**3. Aplicar cuestionario**

- Cuestionario de trabajo en menos de 20 personas (contacto de ACHS) que se exige el 100% de cuestionarios aplicados
- Centro de trabajo con 20 o más personas (trabajadores, según legal máximo) el 60% de cuestionarios aplicados

**SUBROGANTES**

- Acta donde comité indique organización Sistema Vigilancia ACHS. Lista personas a quienes se aplicó

# Formación comité de aplicación CdA

## Protocolo Psicosocial 2023



El comité deberá llevar una bitácora o libro de actas que se iniciará con el acta de constitución del CdA que contenga la fecha, nombre, cargos y firmas de quienes constituyen el CdA, y la firma del representante legal de la empresa. La bitácora contendrá en seguida las actas de cada una de las sesiones firmadas por los integrantes del comité, las fechas propuestas para cada paso, la fecha probable de aplicación, archivo del material usado en la campaña de difusión, fecha y registro de la presentación de los resultados, etc.

**Guía rápida del Protocolo de Riesgos Psicosociales**

**Formación comité de aplicación (CdA) / Mes 1**

- Constitución del comité de aplicación (CdA) / Mes 1**
  - Definición de roles
  - Asignación de responsabilidades
  - Reunión de constitución
  - Reunión de sensibilización
- Características generales CdA**
  - Debe ser un comité de aplicación que represente a los miembros más del 50% de la fuerza de trabajo de la organización
  - Debe ser un comité de aplicación que represente a los miembros más del 50% de la fuerza de trabajo de la organización
  - Debe ser un comité de aplicación que represente a los miembros más del 50% de la fuerza de trabajo de la organización
- Objetivos**
  - Establecer una Carta Social acordada de la organización
  - Realizar una evaluación de riesgos psicosociales
  - Implementar un programa de gestión de riesgos psicosociales

**Difusión y sensibilización / Mes 2**

- Preparar sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación**
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
- Ejecutar propuestas de difusión y sensibilización**
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación

**Aplicación cuestionario / Mes 3**

- Constitución del comité de aplicación**
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
- Preparar cuestionario para su aplicación**
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
- Aplicar cuestionario**
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación
  - Definir el contenido de las sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación

**Protocolo Psicosocial**

**¿Qué son los factores de riesgos psicosociales?**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de quienes trabajan y sus condiciones de trabajo, afectando además, el buen funcionamiento de las organizaciones.

**¿Por qué se miden los factores de riesgos psicosociales?**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de quienes trabajan y sus condiciones de trabajo, afectando además, el buen funcionamiento de las organizaciones.

**¿Por qué volvemos a evaluar?**

Como recordamos, hace un tiempo medimos los riesgos psicosociales en tu lugar de trabajo. Los resultados nos indicaron que debemos volver a evaluar en esta fecha, y de esta manera tener información actualizada y detallada sobre los riesgos psicosociales.

La evolución del proceso del trabajo, caracterizado por las nuevas tecnologías de producción y servicios, ha obligado a mirar la salud en el ámbito organizacional desde otra perspectiva.

Ya no hablamos sólo de riesgos físicos y químicos, ahora también se incorporan como factores que pueden influir en la salud y desarrollo ocupacional de sus participantes, la dimensión psicológica de quienes trabajan, el contenido del trabajo que realiza y las relaciones sociales dentro de las organizaciones.

**Riesgos Psicosociales**

**¿Qué son los factores de riesgos psicosociales?**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de quienes trabajan y sus condiciones de trabajo, afectando además, el buen funcionamiento de las organizaciones.

**¿Por qué se miden los factores de riesgos psicosociales?**

La identificación de los riesgos psicosociales nos permite contribuir a la prevención, vigilancia y control de enfermedades mentales de origen profesional. Analizando cada uno de los problemas identificados (qué, cuándo y por qué pasa), para luego proponer acciones preventivas enfocadas en el o los factores psicosociales que se encuentran afectados.

**¿Por qué volvemos a evaluar?**

Como recordamos, hace un tiempo medimos los riesgos psicosociales en tu lugar de trabajo. Los resultados nos indicaron que debemos volver a evaluar en esta fecha, y de esta manera tener información actualizada y detallada sobre los riesgos psicosociales.

**¿Cómo se evalúa?**

En el pasado se evaluaba con el instrumento SUSESO-ISTAS 21, sin embargo, desde el año 2023 se debe evaluar con el instrumento cuestionario de evaluación del ambiente laboral-salud mental SUSESO-CAM (SUSESO). Sus dimensiones son 12:

1. Carga de trabajo
2. Exigencias emocionales
3. Desarrollo profesional
4. Reconocimiento y claridad de rol
5. Conflicto de rol
6. Calidad de liderazgo
7. Competerismo
8. Inseguridad en condiciones de trabajo
9. Desajuste entre trabajo y vida privada
10. Confianza y justicia organizacional
11. Vulnerabilidad
12. Violencia y acoso

**¿Por qué es importante evaluar los riesgos psicosociales?**

Porque así se puede conocer en qué ámbitos, tanto quienes trabajan como la organización pueden mejorar, logrando de esta forma prevenir enfermedades y fortalecer la calidad de vida en el trabajo. Además, este tema es la actualidad tiene prioridad en los programas del Ministerio de Salud.

# Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales

1

¿QUIÉNES  
PARTICIPAN?

2

¿CÓMO  
EVALUO?

3

¿CUÁL ES EL  
PROCESO?

4

OTROS

# Reglamento interno de orden, higiene y seguridad

Otros



## Prevención de riesgos psicosociales

Factores de riesgo en el trabajo

Consecuencias para la salud de quienes trabajan

Medidas protectoras

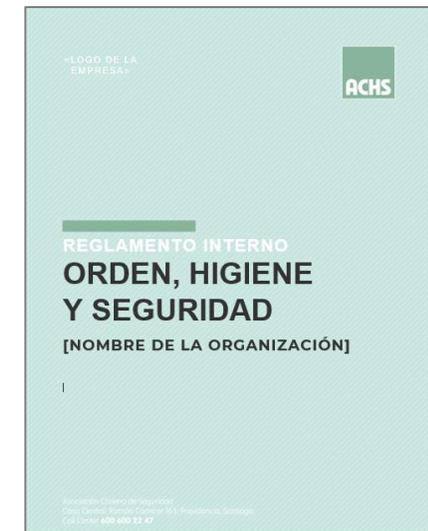
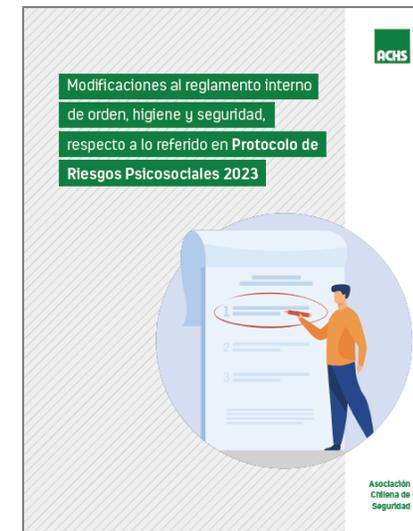
## Vulneración a derechos fundamentales en contexto laboral

Acoso sexual

Acoso laboral

Discriminación laboral

Menoscabo por teletrabajo



**ACHS**

**FOJA TÉCNICA**

## PROTOCOLO DE VIGILANCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

**¿QUÉ ES EL PROTOCOLO PSICOSOCIAL?**

Es un protocolo que entrega directrices para que las empresas tomen las acciones y medidas de los factores de riesgo psicosociales, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y promoverse relacionadas con la salud mental de los trabajadores.

Este Protocolo comenzó a regir desde septiembre del 2013 y su última actualización fue en noviembre de 2022.

**¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?**

Los riesgos psicosociales son entendidos como todas las situaciones y condiciones laborales que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea. Estas acciones pueden afectar en forma negativa al bienestar y la salud física, psíquica y/o social de quienes trabajan, su calidad de vida y eficiencia en el trabajo.

**RECOMENDACIONES PREVENTIVAS**

- Fomentar el apoyo entre quienes trabajan y sus recursos en la realización de las tareas.
- Quantificar el apoyo, y al final, junto a las personas, generando la equidad y la cantidad de oportunidades entre géneros y diferentes culturas.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definición de los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Esto puede reducir o eliminar la exposición a la baja claridad de rol.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada.
- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas.

La ACHS pone a disposición de sus empresas affecteds ayuda específica en la realización del protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales.

**¿QUÉ RESPONSABILIDAD TIENEN LAS EMPRESAS?**

- Informar a quienes trabajan sobre el protocolo.
- Evaluar con el consentimiento de evaluación del ambiente laboral salud mental (EASMO) CEAL-SM SUSESO.
- Implementar los riesgos psicosociales detectados en la evaluación.

Durante este proceso de implementación los Secretarías Regionales Ministeriales de Salud (SREMES) y la Dirección del Trabajo (DT) Inspeccionar y Fiscalizar, verificando que los riesgos sean evaluados y mitigados por parte de cada empleador.

www.achs.cl  
ACHSCENTER 600 600 2247

**ACHS**

## Tu salud es lo más importante

Te invitamos a participar en la Encuesta Nacional de Riesgos Psicosociales CEAL-SM SUSESO.

La encuesta se realizará:

Desde \_\_\_\_ hasta \_\_\_\_ de \_\_\_\_

www.achs.cl  
ACHSCENTER 600 600 2247

**ACHS**

## Tu salud es lo más importante

Te invitamos a participar en la Encuesta Nacional de Riesgos Psicosociales CEAL-SM SUSESO.

La encuesta se realizará:

Desde \_\_\_\_ hasta \_\_\_\_ de \_\_\_\_

**ACHS**

## Protocolo Psicosocial

**¿Qué son los factores de riesgos psicosociales?**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud física, psíquica o social de quienes trabajan, su condiciones de trabajo, afectando además, el buen funcionamiento de las organizaciones.

**¿Por qué se miden los factores de riesgos psicosociales?**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud física, psíquica o social de quienes trabajan, su condiciones de trabajo, afectando además, el buen funcionamiento de las organizaciones.

**¿Por qué volvemos a evaluar?**

Como recordamos, hace un tiempo medimos los riesgos psicosociales en tu lugar de trabajo. Los resultados nos indicaron que debemos volver a evaluar en esta fecha, y de esta manera tener información actualizada y detallada sobre los riesgos psicosociales.

La evolución del proceso del trabajo, caracterizado por las nuevas tecnologías de producción y servicios, ha obligado a mirar la salud en el ámbito organizacional desde una perspectiva.

Ya no hablamos sólo de riesgos físicos y químicos, ahora también se incorporan como factores que pueden influir en la salud y desarrollo ocupacional de sus participantes, la dimensión psicológica de quienes trabajan, el contenido del trabajo que realiza y las relaciones sociales dentro de las organizaciones.

**ACHS**

## Encuesta Nacional de Riesgos Psicosociales

**¿Por qué volvemos a evaluar?**

Como recordamos, hace unos años medimos los riesgos psicosociales en tu lugar de trabajo. Los resultados nos indicaron que debemos volver a evaluar en esta fecha, y de esta manera tener información actualizada y detallada sobre los riesgos psicosociales.

**¿Cómo vamos a evaluar?**

Esta vez evaluaremos con la encuesta CEAL-SM SUSESO, desde la página de la Superintendencia. Es por esto que es importante que completes todas las respuestas sin salir de la página, para que el sistema no tenga errores en tu opinión sea escuchada.

**¿Por qué es importante evaluarlos?**

Porque así se puede conocer en qué ámbitos podemos mejorar, tanto quienes trabajamos como la organización, logrando de esta forma prevenir enfermedades y mejorar la calidad de vida en el trabajo. Es una manera de generar acciones preventivas de factores de riesgo para la salud mental.

Te invitamos a participar para seguir mejorando nuestro lugar de trabajo. ¡Tu opinión es muy importante para nosotros!

**ACHS**

## Riesgos Psicosociales

### Conceptos básicos sobre el protocolo

Asociación Chilena de Seguridad

**ACHS**

## Riesgos Psicosociales

### Conceptos básicos sobre el protocolo

**¿Qué son los factores de riesgos psicosociales?**

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los que tienen la capacidad de afectar en forma negativa, el bienestar y la salud física, psíquica o social de quienes trabajan y sus condiciones de trabajo, afectando además, el buen funcionamiento de las organizaciones.

**¿Por qué se miden los factores de riesgos psicosociales?**

La identificación de los riesgos psicosociales nos permite contribuir a la prevención, vigilancia y control de enfermedades mentales de origen profesional. Analizando cada uno de los problemas identificados (qué, cuándo y por qué pasó), para luego proponer acciones preventivas enfocadas en el o los factores psicosociales que se encuentran afectados.

**¿Por qué volvemos a evaluar?**

Como recordamos, hace un tiempo medimos los riesgos psicosociales en tu lugar de trabajo. Los resultados nos indicaron que debemos volver a evaluar en esta fecha, y de esta manera tener información actualizada y detallada sobre los riesgos psicosociales.

**¿Cómo se evalúa?**

En el pasado se evaluaba con el instrumento SUSESO (EASMO) DT, sin embargo, desde el año 2023 se debe evaluar con el instrumento cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSESO (CEAL-SM SUSESO). Sus dimensiones son 12:

- Carga de trabajo
- Exigencias emocionales
- Desarrollo profesional
- Reconocimiento y claridad de rol
- Conflicto de rol
- Calidad de liderazgo
- Competerismo
- Inseguridad en condiciones de trabajo
- Desajuste entre trabajo y vida privada
- Confianza y justicia organizacional
- Vulnerabilidad
- Violencia y acoso

**¿Por qué es importante evaluar los riesgos psicosociales?**

Porque así se puede conocer en qué ámbitos, tanto quienes trabajamos como la organización podemos mejorar, logrando de esta forma prevenir enfermedades y mejorar la calidad de vida en el trabajo. Además, este tema en la actualidad tiene prioridad en los programas del Ministerio de Salud.

**ACHS**

## Guía rápida del Protocolo de Riesgos Psicosociales

**Etapa 1**

### Formación comité de aplicación (CdA) / Mes 1

**Comité de aplicación**

- Comité de aplicación
- Representación:
  - Trabajador
  - Representación: DTSA
  - Representación: DTSA
  - Representación: DTSA

**Constitución general CdA**

- Para la zona de industria el CdA tendrá que estar en la medida más del 50% por parte de los representantes del empleador y de los trabajadores.
- Centro de trabajo con menos de 10 trabajadores en su empresa, se debe elegir un solo representante CdA.
- Acta de conformación firmada por representante legal.
- Acta de Conformación CdA con firma de quienes son miembros de la mesa de trabajo.
- Acta de Conformación CdA con firma de quienes son miembros de la mesa de trabajo.

**Etapa 2**

### Difusión y sensibilización / Mes 2

**Preparar canales de comunicación, información y sensibilización**

- Calificar canales de comunicación que permita a todos y responder cualquier duda.
- Acta de Conformación CdA con firma de quienes son miembros de la mesa de trabajo.

**Etapa 3**

### Aplicación cuestionario / Mes 3

**Preparar cuestionario para su aplicación**

- Completar cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSESO (CEAL-SM SUSESO).
- Completar cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSESO (CEAL-SM SUSESO).

**ACHS**

## Modificaciones al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, respecto a lo referido en Protocolo de Riesgos Psicosociales 2023

Asociación Chilena de Seguridad

**ACHS**

## REGlamento Interno ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD

[NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN]

Asociación Chilena de Seguridad  
Calle Lander, Avenida Copiapó 14, Providencia, Santiago, Chile Centro 600 600 22 47

# Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales