

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

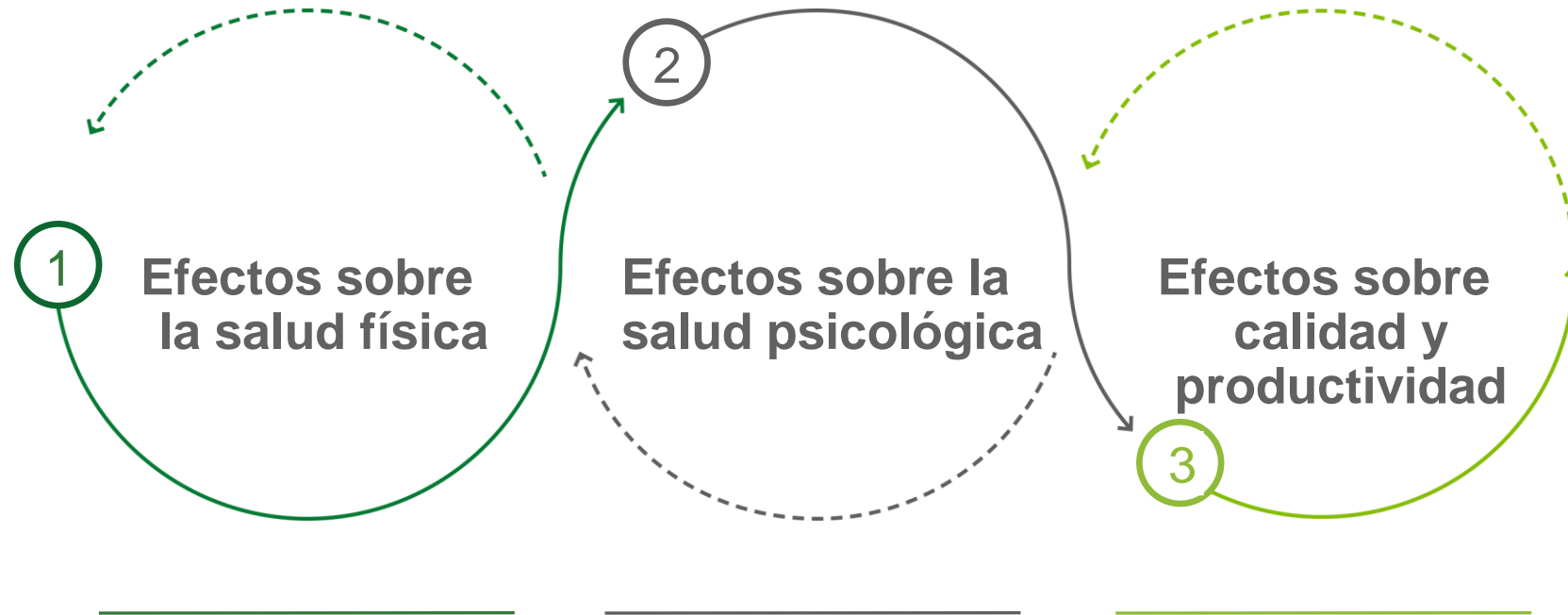


Manual del Método Cuestionario CEAL-SM / SUSESO



¿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
	Total sección general	34	
Sección de riesgo psicosocial	Dimensiones de riesgo psicosocial laboral (RPSL)		N
			preguntas
		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
		Total RPSL	54
	TOTAL DEL CUESTIONARIO	88	

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 que suele llevar a confundir sentimientos personales con los de la otra persona (usuario, cliente, alumno, paciente). También es exigencia de esconder las propias emociones durante el trabajo.
Desarrollo profesional	Oportunidad de poner en práctica, desarrollar o adquirir conocimientos y habilidades con el trabajo.
Reconocimiento y claridad de rol	Reconocimiento, respeto y rectitud en el trato personal desde las jefaturas, incluye definición de roles y responsabilidades.
Conflicto de rol	Sensación de molestia por las tareas que se consideran incongruentes entre 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 entrega de directrices de manera civilizada.
Compañerismo	Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo.
Inseguridad en condiciones de trabajo	Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares, horarios en que se trabaja.
Desequilibrio entre trabajo y vida privada	Interferencia del trabajo con la vida privada o a la inversa.
Confianza y justicia organizacional	Grado de inseguridad o confianza hacia la institución empleadora, incluyendo la repartición equitativa de tareas y beneficios y solución justa de los conflictos.
Vulnerabilidad	Temor ante un trato injusto en la institución empleadora o ante represalias 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?

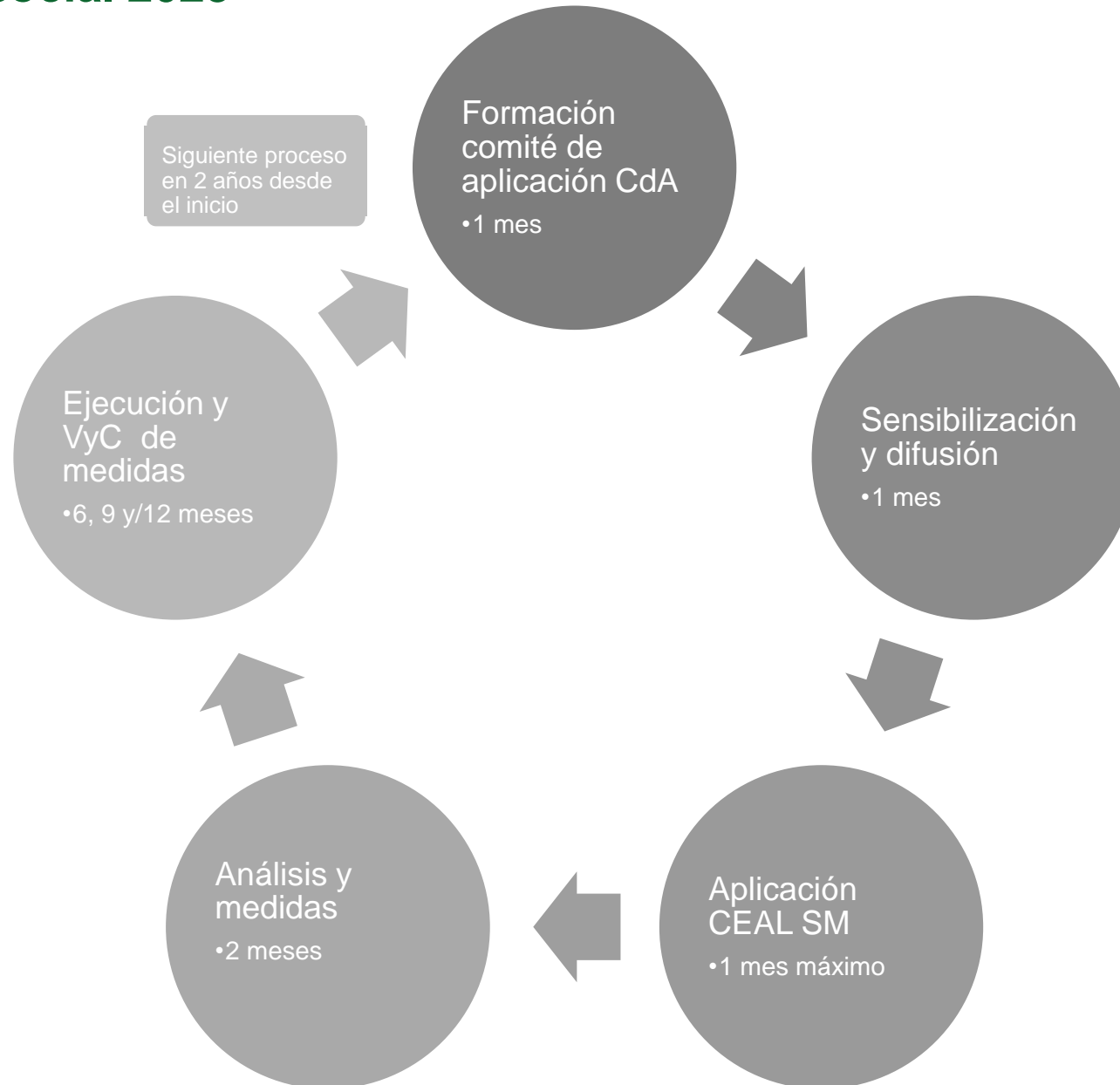
3

¿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

No se permite que ningún trabajador participe en la formación y sea elegido por empresa.

REQUISITOS

- Acta de Constitución 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 con la más ventajosa y favorable CdA
- Acta de Constitución firmada por representante legal
- Se sugiere convocar la reunión una vez al mes, con presencia de al menos 50%
- Todo integrante del CdA debe capacitarse en riesgos psicosociales (contacto ACHS)

2. Oficiarse

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

SUBROGANTES

- Carta Saneada Programa Vigilancia Actas 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 responder cuestionario CDAL (ver S0030)
- 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 envío de correo electrónico y reunión

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 al centro de trabajo

- Características/Organización: debe realizarse antes de la toma de medidas y debe responderse confidencialmente a gestiones del personal S0030
- Incorporar a todos quienes trabajan con vínculo contractual (contrato indefinido, plazo fijo y a término de más de seis meses)
- Incorporar empresas Servicio Transitorio

2. Preparar el cuestionario para su aplicación

- Seleccionar población S0030 considerando CDAL, IM S0030). Puede aplicarse apoyo a su Área ACHS
- Organizar proceso asegurando confidencialidad en todo momento

3. Aplicar cuestionario

- Cuestionario de trabajo en menos de 20 personas: tiempo de desarrollo que se exige el 100% de trabajadores evaluados
- Centros de trabajo con 20 o más personas: trabajadores, deben seguir mínimo el 40% de cuestionarios evaluados

SUBROGANTES

- Acta donde conste indicación/organización Gestiona programa ACHS. Lista personas a quienes se encuestó

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 por parte de la empresa**
 - Representación: 50%
 - Representación: 50%
- Características generales CdA**
 - Debe ser un comité de aplicación con representantes de todos los niveles de la organización.
 - Debe tener un representante de cada una de las áreas de la organización.
 - Debe tener un representante de cada una de las áreas de la organización.
- Objetivos**
 - Elaborar una Carta Social actualizada de la empresa.
 - Realizar un diagnóstico de riesgos psicosociales en la empresa.
 - Elaborar un plan de acción para la gestión de riesgos psicosociales en la empresa.

Difusión y sensibilización / Mes 2

- Preparar sesiones de comunicación, sensibilización y capacitación**
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
- Ejecutar propuestas de difusión y sensibilización**
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.

Aplicación cuestionario / Mes 3

- Constituir el comité de trabajo**
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
- Preparar cuestionario para su aplicación**
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
- Aplicar cuestionario**
 - Elaborar un plan de comunicación, sensibilización y capacitación.
 - Elaborar un plan 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-CAL-SM (SUSESO). Sus dimensiones son 12:

- Carga de trabajo
- Exigencias emocionales
- Desequilibrio profesional
- Reconocimiento y claridad de rol
- Conflicto de rol
- Calidad de liderazgo
- Competerismo
- Inseguridad en condiciones de trabajo
- Desequilibrio 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 trabajan como la organización pueden mejorar, logrando de esta forma prevenir enfermedades y fortalecer la calidad de vida en el trabajo. Además, este tema en 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

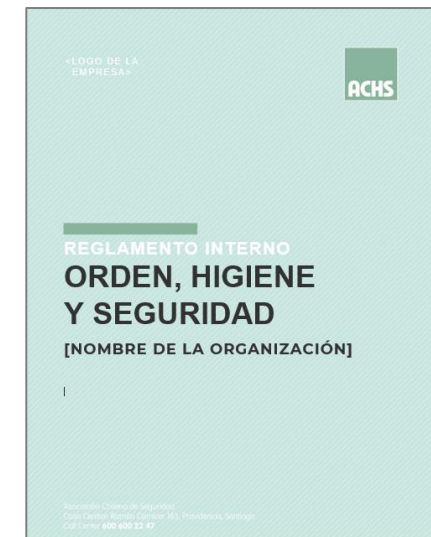
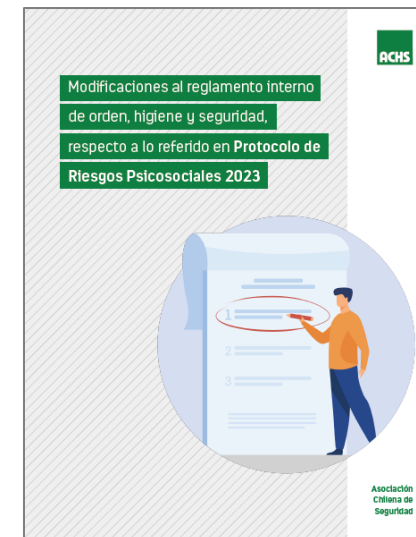
Vulneración a derechos fundamentales en contexto laboral

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 la seriedad y el respeto de los factores de riesgo psicosociales, generando recomendaciones para disminuir la incidencia y prevalencia del estrés laboral y promoverse relacionados 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, los roles asignados 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 acciones específicas 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 (SUSSESO 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) inspeccionarán y fiscalizarán, verificando que los riesgos sean evaluados y mitigados de acuerdo a la ley de salud ocupacional.

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

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.

¿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.

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 ámbito 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 SUSSESO (SUSSESO DT), sin embargo, desde el año 2023 se debe evaluar con el instrumento cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSSESO (CEAL-SM SUSSESO). 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 ámbito, 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

Objetivo

Constituir comité de aplicación por escrito

Delimitación

- Representación: Hombres
- Representación: Mujeres
- Representación: Trabajadores
- Representación: CHRA
- Representación: Sindicatos

El comité debe tener un representante de cada una de las representaciones mencionadas.

Funciones generales CdA

- Para la toma de decisiones el CdA requiere que asista el representante más del 50% (quince de los representantes), se debe que sea el mismo número de representantes del empleador y de los trabajadores.
- Centro de trabajo con menos de 10 trabajadores en su empresa, se debe designar un representante de cada género.
- Acto de confirmación firmado por representante legal.
- Acto de confirmación de la empresa que sea en línea, por correo electrónico o en presencia de la Inspección de Trabajo.
- Acto de confirmación del CdA ante cualquier riesgo psicosocial (Protocolo ACHS).

Etapa 2

Difusión y sensibilización / Mes 2

Objetivo

Preparar canales de comunicación, información y sensibilización

- Calificar y publicar canales de comunicación que informen y sensibilicen a quienes trabajan.
- El contenido debe estar más de un mes de circulación (póster, afiches, murales, etc.).
- Para organizaciones con menos de 20 trabajadores la campaña puede limitarse al nivel de cada departamento y planta.

Objetivo

Generar propuestas de difusión/sensibilización

- Deberá aplicar campaña dirigida a todos quienes trabajan.
- Acto de publicación sensibilización.
- Información material (distribución/sensibilización).
- Material con firma de quienes han sido sensibilizados.

Etapa 3

Aplicación cuestionario / Mes 3

Objetivo

Aplicación cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSSESO (CEAL-SM SUSSESO)

- Aplicación de cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSSESO (CEAL-SM SUSSESO) a todos quienes trabajan.
- Aplicación de cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSSESO (CEAL-SM SUSSESO) a todos quienes trabajan.
- Aplicación de cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSSESO (CEAL-SM SUSSESO) a todos quienes trabajan.
- Aplicación de cuestionario de evaluación del ambiente laboral salud mental SUSSESO (CEAL-SM SUSSESO) a todos quienes trabajan.

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 Latorre, Avenida Copiapó, 14, Providencia, Santiago, Chile | Teléfono: 600 600 33 47

Presentación Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales