

Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Comité de Aplicación
Universidad de Concepción



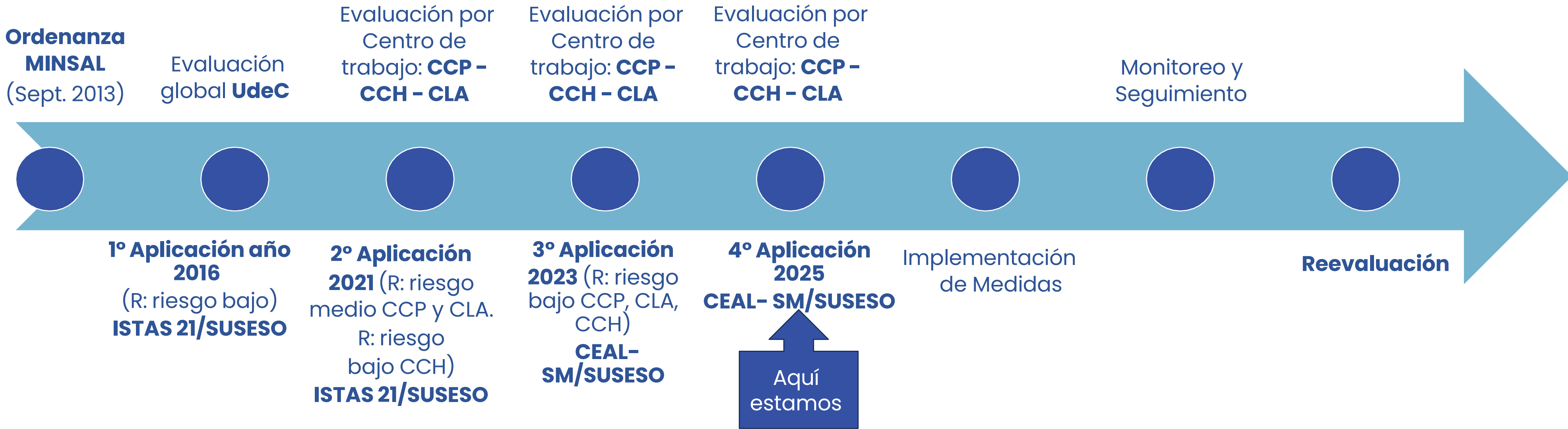
Introducción

El Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo es una regulación del Ministerio de Salud destinada a medir la exposición a factores de riesgo para la salud mental, de las y los trabajadores, junto con orientar acciones preventivas y de mitigación en los lugares de trabajo.

Los factores de riesgo psicosocial se identifican y evalúan a través de un instrumento de medición, que actualmente es el Cuestionario de Evaluación Ambiental Laboral – Salud Mental, SUSESO (CEAL – SM / SUSESO)



Introducción



Factores psicosociales del ámbito laboral



Situaciones y condiciones inherentes al trabajo, relacionadas al **tipo de organización**, al **contenido de la labor** y la **ejecución de la tarea**, que tienen la capacidad de afectar, en forma **positiva o negativa**, en el bienestar, la salud y las condiciones de trabajo del trabajador o trabajadora.



Riesgos psicosociales laborales



Se dan en el caso de que los factores generen un **impacto negativo en el bienestar y salud** de trabajadores y trabajadoras.



Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental CEAL–SM/SUSESO



SECCIÓN	UNIDADES	CONCEPTOS	Nº PREGUNTAS
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 y Bienestar Personal (GHQ12)	12
		Accidentes y enfermedades profesionales	2
		Dolor corporal (SF36)	2
		Licencias médicas	2
TOTAL PREGUNTAS SECCIÓN GENERAL			34
SECCIÓN DIMENSIONES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES			Nº PREGUNTAS
RIESGO PSICOSOCIAL	Carga de trabajo (CT)		3
	Exigencia emocional (EM)		3
	Desarrollo Profesional (DP)		3
	Reconocimiento y claridad de rol (RC)		8
	Conflicto de rol (CR)		3
	Calidad de liderazgo (QL)		4
	Compañerismo (CM)		4
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo(IT)		3
	Equilibrio trabajo vida privada (TV)		3
	Confianza y justicia social(CJ)		7
	Vulnerabilidad (VU)		6
	Violencia y acoso (VA)		7
TOTAL PREGUNTAS SECCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES			54
TOTAL DE PREGUNTAS GLOBAL			88

Dimensiones



Dimensiones	Descripción
Carga de Trabajo	Exigencias sobre trabajadores y trabajadoras para cumplir con una cantidad 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 estudiante, 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.

Dimensiones



Dimensiones	Descripción
Compañerismo	Sensación de pertenencia a un grupo o equipo de trabajo
Inseguridad en las condiciones de trabajo	Inseguridad ante cambios inesperados o arbitrarios en la forma, tareas, lugares u 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, 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



Los resultados determinan el nivel de riesgo

Cuando una dimensión tiene un porcentaje de trabajadores y trabajadoras igual o mayor al 50%:

Puntaje	Nivel de Riesgo	Reevaluación
De -24 a +1	Bajo	2 Años
De +2 a +12	Medio	
De +13 a +24	Alto	

- Riesgo **bajo**, factores protectores.
- Riesgo **medio**, factores protectores y de riesgo.
- Riesgo **alto**, factores de riesgo.



Resultados



Estado de riesgo bajo

La organización deberá implementar medidas en el centro de trabajo donde aplicó el cuestionario:

- Mantener los factores protectores que se encontraron.
- Medidas correctivas en dimensiones que hayan presentado algún nivel de riesgo.

Estado de riesgo medio

La organización deberá implementar medidas en el centro de trabajo donde aplicó el cuestionario:

- Medidas correctivas para las dimensiones que presenten riesgo alto y las unidades de análisis que, por medio del análisis grupal, se considere que pueden estar en riesgo.

Estado de riesgo alto

Ingresa al **Programa de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo de ACHS**, quién informará a SEREMI de Salud y SUSESO.

- En este caso el OAL (ACHS) asesorará a la empresa en la metodología de intervención para disminuir el nivel de riesgo.

Consideraciones de la aplicación



- Aplicación **online y voluntaria**.
- **Anónima y confidencial**.
- Duración de aplicación **30 min**. Aproximadamente.
- Estándar de cumplimiento de encuestas contestadas: **70% de participación por Centro de Trabajo**.
- Cada trabajador o trabajadora recibirá un correo electrónico desde ACHS, el cual considera el **link de acceso** a la página de SUSESO, usuario y clave respectiva.
- Es necesario **responder todas las preguntas** para finalizar el cuestionario.
- **Se habilitarán laboratorios, salas u oficinas con computadores** para los trabajadores y las trabajadoras que no tengan acceso directo y puedan ser apoyados por personal ad-hoc en caso de uso o consultas, lo cual será informado oficialmente por correo electrónico según corresponda.



Consideraciones de la aplicación



Cronograma de Actividades

Etapas en UdeC	Fechas estimativas
• Constitución del Comité de Aplicación (CDA PVRP en cada Campus/Centro de trabajo)	Actualizados al 2025
• Preparación y trabajo de Campo	Septiembre – Octubre 2025
• Difusión y Sensibilización	Octubre – Noviembre 2025
• Aplicación CEAL SM/SUSESO	Noviembre – Diciembre 2025
• Análisis de resultados para diseño de medidas	Enero 2026
• Socialización de resultados	Marzo – Abril 2026
• Implementación de medidas (plan de acción)	Desde Abril – Mayo 2026

Medidas Correctivas:

Es responsabilidad de la Universidad aplicar las medidas frente a los resultados de la evaluación de los riesgos psicosociales laborales.

Comentarios finales



- Actualmente nos encontramos dentro del período de difusión y sensibilización, en el cual **ustedes son agentes claves para comunicar a sus equipos la importancia de la aplicación del cuestionario CEAL- SM/SUSESO.**
- La Universidad informará masivamente la habilitación de plataforma SUSESO online para responder el cuestionario (periodo de apertura y cierre).
- El link para ingresar a responder, llegará directamente a los correos de los trabajadores y trabajadoras.
- **Mayor información y antecedentes complementarios**, podrá encontrar en la página web de la Dirección de Personal escaneando el QR.



Súmate



¡Tu opinión
importa y aporta!



Universidad de Concepción

¿Preguntas?

