

**Ejemplo documento de elaboración del informe de diagnóstico institucional**

**Nota:**

El presente ejemplo de formato contiene los requisitos establecidos en el Programa Marco 2025 – Sistema Riesgos Psicosociales Laborales para la elaboración del diagnóstico institucional, correspondiente al requisito técnico 5 de la Etapa 1 – Objetivo 2 del Sistema.

Se entenderá por *formato* al diseño que sirve de guía para la completitud del requisito técnico, no obstante, es responsabilidad del servicio la elección de la estructura final del informe y dar cuenta de los requisitos establecidos. A su vez, el servicio podrá incorporar al diagnóstico institucional los antecedentes que considere pertinentes para dar cuenta del proceso de revisión y análisis de resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, por ejemplo, gráficos, tablas de resultados, entre otros.

Finalmente, es importante considerar la guía metodológica de este Sistema donde se establece los pasos a seguir para la elaboración del diagnóstico institucional, así como el material de apoyo disponible en el siguiente enlace de acceso: https://www.suseso.cl/606/w3-article-778.html

**Ejemplo:**

El servicio \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de manera posterior a la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO a los centros de trabajo con gradualidad “año t” y considerando el análisis de los resultados de los grupos de discusión y del Comité de Aplicación (CdA), elabora un diagnóstico institucional sobre los riesgos psicosociales laborales.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Datos generales de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO | |
| 1 | Nombre del Servicio |  |
| 2 | N° Centros de trabajo (CT) |  |
| 3 | N° CT(s) evaluados en año t |  |
| 4 | N° Agrupaciones de CT año t |  |
| 5 | N° de CT en riesgo alto |  |
| 6 | N° de CT en riesgo medio |  |
| 7 | N° de CT en riesgo bajo |  |

1. **Análisis de las dimensiones en riesgo no óptimo y factores protectores por centro de trabajo.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Resumen de dimensiones por centro de trabajo | | | | |
| Nombre del centro de trabajo | **Dimensión es estado de riesgo no óptimo 1** | **Dimensión es estado de riesgo no óptimo n** | **Dimensión factor protector 1** | **Dimensión factor protector 1** |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

1. **Principales hallazgos por centros de trabajo, agrupaciones de centros de trabajo y unidades de análisis, si corresponde.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No. | Nombre de centro de trabajo o agrupación de centros de trabajo y/o unidades de análisis. | Principal hallazgo detectado en los grupos de discusión |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |

1. **Resumen de reunión de análisis para la realización del diagnóstico institucional.**

|  |  |
| --- | --- |
| Resumen reunión de análisis | |
| Fecha de realización de la reunión de análisis |  |
| Participantes de la reunión de análisis |  |
| Principales hallazgos en la reunión de análisis |  |

1. **Resumen del análisis realizado a nivel Institucional.**

* Dimensiones en riesgo no óptimo (suma de riesgo medio y riesgo alto).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Institución | Dimensión en riesgo | Resultado dimensión | Preguntas con mayor puntaje de la dimensión | Explicación |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

* Identificación factores protectores.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Institución | Dimensión cómo factor protector | Resultado dimensión | Preguntas con mayor puntaje de la dimensión | Explicación |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

1. **Conclusiones.**

|  |
| --- |
| Diagnóstico a nivel Institucional del riesgo psicosocial laboral |
| El presente apartado se debe completar con los principales hallazgos, cómo, por ejemplo:   1. La dimensión *carga de trabajo* es la que tiene mayor prevalencia en riesgo no óptimo debido a la no planificación de actividades en el servicio. 2. La dimensión *equilibrio trabajo vida privada* es el factor protector a nivel de servicio debido a la implementación de criterios de la Ley de conciliación de vida personal, familiar y laboral. 3. La realización de grupos de discusión en la unidad de análisis “atención a usuarios” fue la que contó con mayor asistencia y permitió identificar los procesos que pueden ser mejorados con el fin de tener un mejor ambiente laboral. |