



SUSESO
Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

GUÍA METODOLÓGICA SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES

ETAPA 2

SEPTIEMBRE | 2025

ÍNDICE

1. OBJETIVOS	3
2. ETAPA 2	4
2.1.1 Requisito técnico 1 (E101RT1)	4
2.1.2 Requisito técnico 2 (E101RT2)	7
2.1.3 Requisito técnico 3 (E101RT3)	8
2.1.4 Requisito técnico 4 (E101RT4)	13

1 OBJETIVOS

El objetivo de este sistema de gestión es generar ambientes de trabajo psicológicamente saludables, implementando una gestión eficaz de los riesgos psicosociales en el trabajo, medidos a través del “Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental/SUSESO” (CEAL – SM/SUSESO).

El sistema está en la línea de la prevención de los riesgos psicosociales laborales, los cuales tienen el potencial de provocar malestar o daño mental en los trabajadores/as y pueden ser asociados a estrés laboral y a violencia y/o acoso en el trabajo.

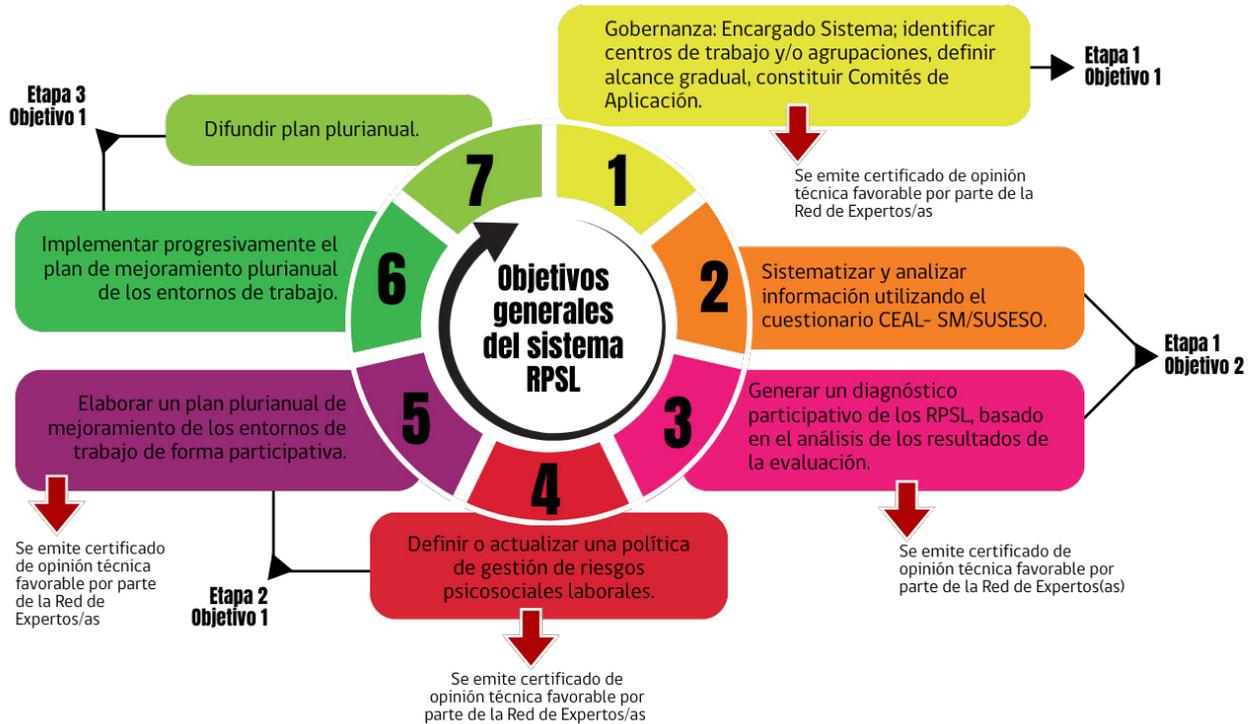
Como forma de contribuir a la implementación del sistema de Riesgos Psicosociales Laborales (SRPSL) ponemos a disposición de las Instituciones esta Guía Metodológica en su primera versión para el año 2025.

Los contenidos de esta guía deben ser considerados como recomendaciones u orientaciones en el proceso de asistencia técnica realizada por la Red de Expertos a los servicios que comprometen este sistema y complementariamente entrega recomendaciones sobre la implementación y los medios de verificación asociados a los requisitos técnicos del sistema de Gestión

Este sistema, que busca fortalecer los ambientes laborales de las instituciones públicas centralizadas, está compuesto por 4 etapas de desarrollo. En la figura 3 se muestra la secuencia cronológica de implementación de las instituciones correspondiente desde la Etapa 1 hasta la Etapa 3.

En las siguientes páginas se continuará con el desarrollo de los medios de verificación de los requisitos técnicos de la etapa 2 del sistema de riesgos psicosociales. Es importante señalar que para un correcto entendimiento debe tenerse a la vista la guía metodológica de la etapa 1 de este sistema, ya que la implementación de ésta contribuye en el desarrollo adecuado de la etapa 2 del sistema. Por ejemplo, el diagnóstico institucional de la etapa 1, es insumo tanto para el diseño de la política como para la elaboración del plan plurianual (ambos requisitos técnicos de la etapa 2).

Figura N 3. Secuencia cronológica de implementación del sistema de gestión Etapa 1 a Etapa 3.



2 ETAPA 2

2.1 OBJETIVO 1:

El Servicio define una política de gestión de riesgos psicosociales laborales o su actualización si corresponde y elabora un plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo, de manera participativa.

2.1.1 Requisito técnico 1 (E201RT1).

El Servicio define o actualiza una política de gestión de riesgos psicosociales laborales, la que debe estar vigente en el año t, y cuenta con la opinión técnica favorable de la Red de Expertos(as) y con la aprobación mediante resolución de la jefatura superior del servicio, considerando al menos lo siguiente:

- La participación de los Comité de Aplicación y los grupos de discusión.
- Objetivos.
- Alcance.
- Principios o fundamentos sobre los que se sustenta la política, los que, en cualquier caso, deberán ser consistentes, en lo que sea pertinente, con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Derechos y deberes del personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.
- Organización institucional para la gestión del riesgo psicosocial.
- Directrices y líneas de acción.
- Actores y roles.
- Plazo de vigencia.

Medio de verificación:

- El documento de la política de gestión de riesgos psicosociales laborales del servicio, vigente en el año t, debe incluir al menos los siguientes aspectos:
 - La participación de los Comité de Aplicación y los grupos de discusión a través de listados de asistencias y acta de las reuniones donde se trató la elaboración de la política.
 - Objetivos.
 - Alcance.
 - Principios o fundamentos sobre los que se sustenta la política, los que, en cualquier caso, deberán ser consistentes, en lo que sea pertinente, con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Derechos y deberes del personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.
 - Organización institucional para la gestión del riesgo psicosocial.
 - Directrices y líneas de acción.
 - Actores y roles.
 - Plazo de vigencia.
- Certificado de opinión técnica favorable emitido por la Red de Expertos(as).
- Resolución exenta que aprueba la política de gestión de riesgos psicosociales laborales, formalizada por la jefatura superior del Servicio en el año t.

La política de gestión de riesgos psicosociales laborales del servicio, la resolución exenta formalizada y el certificado de opinión técnica favorable emitido por la Red de Expertos(as), se carga en formato PDF en el aplicativo web disponible en: <https://pmg.suseso.cl>

Consideraciones

Política de gestión de riesgos psicosociales laborales

La intervención de los riesgos psicosociales laborales evaluados por centro de trabajo y analizados por el servicio, debe enmarcarse en una política de manejo de los factores de riesgo psicosocial en el corto, mediano y largo plazo. El desarrollo de esta política es un trabajo que forma parte de las acciones del servicio, pero debe contar con la participación del Comité de Aplicación dentro de su diseño, y de los grupos de discusión a través de las tareas y el rol que tiene este comité. Toda política de gestión de riesgos psicosociales laborales debería distinguir primariamente entre:

- Mitigación de factores no modificables: aquellos factores de riesgo psicosocial que existen de manera permanente y no es posible eliminar, por ejemplo, conductas agresivas de los usuarios y de la delincuencia (asaltos).
- Eliminación de factores modificables: aquellos factores que dependen de la propia organización de la institución. Estos son la mayoría y deben abordarse durante la evaluación de riesgo psicosocial laboral. El objetivo en este caso es la eliminación.

La política de gestión de los factores psicosociales laborales debe considerar en su contenido las características propias de la institución y sus centros de trabajo, además de los funcionarios(as) (por ejemplo, prevalencia de un género, nivel de capacitación, calidad contractual de los funcionarios, edad, diferentes idiomas, entre otros). Incluso, se sugiere considerar factores contextuales sociales (las leyes y normativa vigente, la economía, la posición de la institución en el país).

Para la elaboración de esta Política de gestión de riesgos psicosociales laborales se debe considerar la siguiente serie de elementos relevantes para una intervención óptima en riesgo psicosocial laboral:

1. La participación de los Comité de Aplicación y los grupos de discusión a través de listados de asistencia y actas de las reuniones en las que se trató la política.
2. Objetivos.
3. Alcance.
4. Principios o fundamentos sobre los que se sustenta la política, los que, en cualquier caso, deberán ser consistentes en lo que sea pertinente, con los principios establecidos en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Derechos y deberes del personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado, en relación con la gestión de este sistema de gestión.
6. Organización institucional para la gestión del riesgo psicosocial.
7. Directrices y líneas de acción.
8. Actores y roles.
9. Plazo de vigencia.

El archivo que contiene la política deberá ser cargado en el aplicativo web del sistema de gestión para la respectiva revisión y obtención del certificado de opinión técnica favorable de la Red de Expertos(as).

Emisión del certificado de opinión técnica favorable

Respecto del certificado de opinión técnica favorable (OTF), este será emitido por la Red de Expertos(as) una vez que el servicio haya cargado en el aplicativo web del sistema, disponible en: <https://pmg.suseso.cl>, el archivo que contiene la política de gestión de riesgos psicosociales laborales elaborada por el servicio, para su revisión.

1. La Red de Expertos(as) certificará que la política de gestión de riesgos psicosociales laborales contenga los elementos mínimos solicitados en el requisito técnico (E201RT1).
2. La Red de Expertos(as) se comunicará con los servicios por correo electrónico en caso de tener observaciones o recomendaciones sobre la implementación del requisito técnico.
3. El certificado será remitido al funcionario(a) designado(a) como encargado(a) o coordinador(a) del sistema a través de correo electrónico.

Resolución exenta

La resolución exenta que formaliza la política de gestión de riesgos psicosociales laborales del servicio debe contener en su estructura dicho documento. La Política deberá corresponder a la revisada y aprobada por la Red de Expertos(as), y que cuenta con la opinión técnica favorable.

La resolución exenta debe ser firmada por el/la jefe(a) superior del servicio, cumpliendo con la vigencia de año t solicitada en el requisito técnico.

2.1.2 Requisito técnico 2 (E201RT2)

El Servicio difunde la política de gestión de riesgos psicosociales laborales al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.

Medio de verificación:

- Listado de asistencia o de destinatarios de la difusión de la política de gestión de riesgos psicosociales laborales, identificando al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo.
- Registro del medio de difusión utilizado y contenido de los temas tratados en la difusión.

Este listado deberá ser cargado en el aplicativo web del sistema disponible en: <https://pmg.suseso.cl>

Consideraciones

El objetivo de la difusión de la política de gestión de riesgos psicosociales laborales es que el servicio mediante, webinar, encuentros, capacitaciones, entre otros, pueda sensibilizar respecto del documento elaborado, según los elementos señalados en el requisito técnico 1. Se podrá verificar la realización de esta actividad mediante registros de asistencia, ya sean vía presencial o formularios, cuando hayan sido actividades remotas. En ambos casos, es de gran importancia asegurar el conocimiento de la política vigente al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo.

Esta política debe ser explícita en el lugar de trabajo e informada para que sea conocida por todos los funcionarios(as), de acuerdo con lo que indica el requisito técnico.

2.1.3 Requisito técnico 3 (E201RT3)

El Servicio diseña un plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo, tomando como insumo los resultados del diagnóstico, la participación de los Comités de Aplicación y el resultado de los grupos de discusión, el que cuenta con la opinión técnica favorable de la Red de Expertos(as) y con la aprobación mediante resolución de la jefatura superior del servicio, que deberá contener al menos lo siguiente:

- Programa de trabajo que incorpora la identificación y priorización de las acciones y/o medidas correctivas y preventivas específicas que se implementarán, tanto las definidas por el Servicio como las prescritas por el Organismo Administrador del Seguro de la ley N°16.744 (OA) para cada centro de trabajo y/o agrupación(es) y unidad de análisis, si corresponde, plazos y responsables.

Medio de verificación:

- Plan Plurianual de mejoramientos de los entornos laborales del servicio.
- Certificado de opinión técnica favorable emitido por la Red de Expertos(as).
- Resolución exenta de aprobación del plan plurianual de mejoramiento de entorno laborales del servicio, firmada por el jefe superior del servicio.
- Listado de asistencia y acta de las reuniones donde se trató la elaboración del plan plurianual con la participación de los Comité de Aplicación y los grupos de discusión.

El plan plurianual, la resolución exenta formalizada y el certificado de OTF de la Red de Expertos(as) se carga en formato PDF en el aplicativo web disponible en: <https://pmg.suseso.cl>

Consideraciones

Plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo en el servicio.

1. Construcción de medidas del servicio.

Para la construcción de medidas de mejoramiento que deben incluirse en el plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo se deben considerar los insumos utilizados para la realización del diagnóstico institucional (utilizar de referencia Formato 3. Resumen del análisis a nivel institucional,

disponible en: página 37, guía metodológica del sistema de gestión de riesgos psicosociales etapa 1, versión 2).

Es relevante mencionar, que las acciones y/o medidas correctivas específicas que se implementan por centro de trabajo y/o agrupación(es) de centros de trabajo y unidades de análisis, si corresponde, deben realizarlas los comités de aplicación de cada centro de trabajo y/o agrupaciones de centro de trabajo de manera posterior a la realización de los grupos de discusión y al análisis de resultados utilizando el Formato 1 (disponible en: página 34 guía metodológica del sistema de gestión de riesgos psicosociales etapa 1, versión 2). Todas las medidas de intervención diseñada por centro de trabajo y/o agrupación de centro de trabajo y unidad de análisis si corresponde, serán insumo para la discusión en las reuniones de la construcción de las medidas del servicio y la elaboración de plan plurianual.

A partir de las explicaciones al origen de las dimensiones en riesgo no óptimo detectadas en la sistematización de resultados, realizadas en conjunto con el comité de aplicación y con los resultados de la realización de los grupos de discusión por centros de trabajo y/o agrupación de centros de trabajo y/o unidades de análisis, si corresponde, el servicio debe proponer medidas de mejoramiento que busquen abordar el origen del riesgo y mejorar el entorno laboral del servicio.

Estas medidas de intervención deben considerar:

- **Diseño a medida:** las intervenciones para modificar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo son específicas para cada lugar. Tienen un “diseño a medida”. Aun cuando es posible dar recomendaciones generales, cada lugar de trabajo tiene necesidades y características muy especiales que hacen imposible diseñar buenas intervenciones que se puedan aplicar de manera exitosa a todos los centros de trabajo por igual.
- **Diálogo social y participación de los y las funcionarios(as):** es a través de la participación activa, real e informada de todos los interesados (funcionarios(as) de todos los estamentos) que la gestión de los riesgos psicosociales laborales y la intervención puede tener un resultado óptimo. Esto incluye la participación de los representantes de los funcionarios/as mediante el comité de aplicación.
- **Compromiso de la alta dirección:** el éxito del proceso requiere un verdadero compromiso de la alta dirección del servicio. Un proceso en el que la alta dirección no esté involucrada tiene grandes probabilidades de no llegar a ningún objetivo claro o fracasar. Esto significa que las medidas que se diseñen efectivamente se implementen en la forma y plazos acordados.
- **Ética:** lograr un ambiente de trabajo sin riesgos laborales es también un compromiso ético. Las materias de seguridad y salud en el trabajo, en especial lo referido al cuidado del bienestar y salud mental de los funcionarios(as) deberían estar declarados en el código de ética de la institución.
- **Competencia de las personas:** La organización debería asegurarse que las personas directamente vinculadas con la intervención en riesgos psicosociales tengan las competencias necesarias para comprender, diseñar y realizar las acciones. Si faltan competencias, los funcionarios(as) deberían ser capacitados(as). La capacitación debería ser considerada una inversión para la mejor dinámica de la organización.
- **Tiempo invertido:** las intervenciones requieren tiempo de trabajo de las personas que participan en el proceso, desde la discusión con los interesados (en la etapa de análisis de resultados) hasta el

diseño, aplicación y monitoreo de las medidas de control. Este tiempo debería ser considerado en la planificación de las actividades cotidianas como parte de la jornada de trabajo. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el servicio y el diseño e implementación de las medidas de control debería ser considerado como tiempo invertido para el crecimiento y desarrollo de la organización.

- **Apropiación o “pertenencia” del proceso:** todos los interesados funcionarios(as) deben apropiarse de cada una de las etapas del proceso. Esto significa que cada persona en el servicio tiene una parte de la responsabilidad en el logro de objetivos concretos y, además, es responsable de todo el proceso, avanzando así a una cultura de prevención de los riesgos laborales. El proceso no pertenece a los técnicos en prevención de riesgos o psicólogos sino a los miembros de la institución. Un resultado óptimo de las medidas de control dependerá del compromiso de todos los actores que intervienen en un centro de trabajo.
- **Monitoreo constante del proceso:** un proceso del que no se tiene claridad cómo avanza, qué etapas se han cumplido, qué falta por cumplir, qué cambios en el proceso mismo se requieren, tiene altas probabilidades de fracasar. En cambio, un proceso que se encuentra en monitoreo constante permite realizar aquellos cambios necesarios si es que se presentan dificultades imprevistas o las cosas no se desarrollan como se habían planificado. El método CEAL-SM/SUSESO contempla la comunicación permanente y transparente durante cada una de las etapas de la evaluación, incluida la debida difusión de la implementación de las medidas de control y prevención.
- **Evaluación y reevaluación:** medir de manera periódica los factores de riesgo psicosocial permite conocer qué clase de riesgos están presentes en la organización y si las acciones que se tomaron al final de cada proceso de evaluación tuvieron resultados evidenciables. Por lo anterior, es necesario la aplicación sistemática en el tiempo de un cuestionario como el CEAL-SM/SUSESO.

Bases para la intervención

Algunos principios generales pueden ayudar al diseño a medida de las intervenciones, como:

- Identificar los puestos de trabajo o departamentos con exposiciones o resultados de riesgo no óptimo que afecten al mayor número de funcionarios(as).
- Identificar posibles acciones que eliminen o reduzcan la exposición a más de un riesgo detectado (que impacten en más de una dimensión de riesgo).
- Identificar acciones que eliminen o reduzcan desigualdades y discriminaciones al interior de la organización. Este tipo de riesgo, si bien se puede identificar gracias al resultado cuantitativo de la evaluación, suele evidenciarse con mayor claridad durante la fase cualitativa del proceso, cuando se realiza el análisis grupal de los resultados.
- Formular las medidas preventivas de forma precisa, es decir, el qué se va a hacer y el cómo se va a hacer o ejecutar esa medida, además de identificar las áreas responsables de llevar a cabo esta medida y los plazos para su implementación y seguimiento.

Estas bases permitirán concentrar las acciones y desarrollar una estrategia de intervención que posibilite la eliminación del factor de riesgo (peligro) o, en su defecto, controlarlo de modo que no se transforme en un factor de riesgo para la salud de los(las) funcionarios(as) ni para la productividad de la organización.

Asimismo, será necesario tener siempre presente que las medidas de control y prevención que se diseñen apunten al origen del riesgo, es decir, a las características de la organización del trabajo que la evaluación (cuantitativa y cualitativa) ha identificado como en riesgo alto o riesgo medio, o riesgo no óptimo (suma de riesgo alto y medio), y no a las características de las personas.

Es útil definir el ámbito en el que se desarrollará la medida, es decir, si ésta será a nivel institucional (que impacta a la institución en su totalidad), o bien dirigida a un puesto de trabajo (esto es a las características de un puesto de trabajo y no de la(s) persona(s) que lo ocupa) o a un departamento o unidad de la organización que tenga características distintas al resto o que en la evaluación haya obtenido unos niveles de alto riesgo (por ejemplo, dirigidas a un departamento que debe atender usuarios). Dependiendo de la acción que se tome sobre el factor de riesgo identificado durante la sistematización, la intervención se definirá primaria, secundaria o terciaria.

- a) Intervenciones primarias: son las más efectivas pues apuntan al origen del riesgo y, en general, impactan a todos los funcionarios(as) de la institución.
- b) Intervenciones secundarias: también conocidas como medidas de acompañamiento son aquellas que se orientan a mitigar la exposición al riesgo y usualmente abarcan a un grupo de funcionarios(as) o se diseñan para puestos de trabajo específicos dentro de la organización.
- c) Intervención terciaria: son aquellas acciones o prácticas que buscan reducir el impacto negativo en la persona que ya ha sido afectada por la exposición a riesgo psicosocial. Se considera que se llega a este tipo de intervención cuando todas las etapas anteriores han fallado, por lo que se trata de medidas de rehabilitación y reintegro de la persona afectada.

Respecto de las fechas de monitoreo y de cumplimiento, estas deben considerar:

Todas las medidas de intervención deben considerar su cumplimiento dentro del periodo establecido en la metodología CEAL-SM/SUSESO y no deben superar el periodo establecido para la reevaluación con el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Se recomienda considerar el mismo tipo de temporalidad que el establecido para las medidas que deberán ser prescritas por el organismo administrador:

- Medidas a corto plazo: Esta medida debe ser ejecutada a los 180 días de concluido el cuestionario CEAL-SM/SUSESO. Se recomienda que se realicen en el mismo plazo el primer monitoreo de medidas a corto y a mediano plazo.
- Medidas a mediano plazo: Este tipo de medidas debe ser ejecutada a los 270 días desde que se ha concluido el cuestionario CEAL-SM/SUSESO y realizar el segundo monitoreo de las medidas a largo plazo.
- Medidas a largo plazo: Estas medidas deben ser ejecutadas a los 360 días desde que se concluye el cuestionario CEAL-SM/SUSESO.

Para poder desarrollar las medidas del servicio que estarán contenidas en el plan plurianual, el servicio podrá utilizar como orientación el Anexo N°3 "Orientaciones para el desarrollo de medidas de intervención".

Imagen 14: Referencia al anexo N° 3: Orientaciones para el desarrollo de medidas de intervención¹

Dimensión en riesgo	Resultado de la dimensión	Preguntas con mayor puntaje en la dimensión	Explicación	Tipo de medida (correctiva o preventiva)	Medida de intervención.	Tipo de intervención	Fecha estimada de monitoreo y cumplimiento	Responsables del monitoreo	Responsable de la ejecución (departamento o unidad)
Carga de trabajo	5 de 6 centros de trabajo presentan esta dimensión en riesgo no óptimo	¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?	Métodos o procesos de trabajo ineficientes a nivel institucional que obligan a realizar tareas extras.	Correctiva	Rediseñar los procesos de trabajo en conjunto con los funcionarios/as, en mesas de trabajo dirigidas por el comité de aplicación.	Intervención primaria	20/12/2025 (medida a mediano plazo)	Comité de aplicación del centro de trabajo A y encargado del SRPSL	Jefe del departamento de control de gestión.

2. Medidas prescritas por el organismo administrador (OA).

El organismo administrador deberá prescribir medidas de acuerdo a lo establecido en el protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales en el trabajo, vigente al momento de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO por el servicio.

En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo “bajo” como resultado de la medición con el cuestionario, y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores deberán prescribir medidas preventivas específicas para las dimensiones en riesgo “medio” y “alto”. Para los centros de trabajo calificados con un estado de riesgo ‘medio’ se deben prescribir acciones específicas para las unidades de análisis que, dentro del centro de trabajo, se hayan calificado con estado de riesgo “medio” y “alto”.

En aquellos centros de trabajo que hayan sido calificados con un estado de riesgo “alto” como resultado de la medición con el cuestionario, y según lo establecido en el protocolo, los organismos administradores (OA) de la Ley N°16.744 incorporarán dichos centros a sus programas de vigilancia.

Las medidas prescritas por los organismos administradores en los centros de trabajo, en los casos anteriormente descritos, debe ser incorporadas en el plan plurianual del servicio con los plazos establecidos para el cumplimiento y monitoreo indicado para cada centro de trabajo por el OA.

Se solicita al servicio cargar el documento que contenga el plan plurianual en el aplicativo web del sistema de gestión, con el fin de poder realizar la revisión para la obtención de la opinión técnica favorable de la Red de Expertos(as).

¹ Se entenderá por Anexo al archivo que contiene requisitos para el cumplimiento del medio de verificación, y corresponde a la evidencia que debe reportarse directamente en el aplicativo web, o contenido en un documento a reportar para evidenciar la implementación del sistema.

Certificado de opinión técnica favorable

El certificado de opinión técnica favorable (OTF) del requisito técnico 3 (E2O1RT3), será emitido por la Red de Expertos(as) una vez que el servicio haya cargado en el aplicativo web del sistema disponible en: <https://pmg.suseso.cl>, el archivo del plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo del servicio.

1. La Red de Expertos(as) certificará que el Plan Plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo del Servicio debe contener los elementos mínimos solicitados en el requisito técnico.
2. La Red de Expertos(as) se comunicará con los servicios por correo electrónico en caso de tener observaciones o recomendaciones sobre la implementación del requisito técnico.
3. El certificado será remitido al funcionario(a) designado(a) como encargado(a) o coordinador(a) del sistema a través de correo electrónico.

Resolución exenta.

La resolución exenta que formaliza el Plan Plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo del Servicio debe contener en su estructura dicho documento. Este Plan plurianual deberá corresponder al previamente revisado por la Red de Expertos(as), y al cual se emitió la opinión técnica favorable.

La resolución exenta debe ser firmada por el/la jefe(a) superior del servicio, cumpliendo con la vigencia de año t solicitada en el requisito técnico.

Consideraciones especiales para servicios que comprometen Etapa 2 del sistema en el año 2025.

El Servicio debe diseñar un plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo, tal como se señala en el requisito técnico, tomando como insumo los resultados del diagnóstico, con la participación de los Comités de Aplicación y el resultado de los grupos de discusión. Por lo cual, el Servicio debe implementar como lo señala el requisito técnico.

2.1.4 Requisito técnico 4 (E2O1RT4).

El Servicio difunde el plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo de distintas áreas de la institución, con exclusión del personal subcontratado.

Medio de verificación:

- Listado de asistencia o de destinatarios de la difusión del plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo, identificado al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo.
- Registro del medio de difusión utilizado y contenido de los temas tratados en la difusión.

Los medios de verificación deben ser cargado en el aplicativo web del sistema disponible en: <https://pmg.suseso.cl>

Consideraciones

El objetivo de la difusión de plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo es que el servicio pueda sensibilizar respecto de este plan de trabajo que ha creado el servicio para la mejora de los ambientes laborales, esto podrá realizarse mediante webinar, encuentros, capacitaciones, entre otros, dé a conocer el documento del plan plurianual de mejoramiento de los entornos de trabajo.

Se podrá verificar la realización de esta actividad mediante registros de asistencia, ya sean vía presencial o formularios, cuando hayan sido actividades remotas. En ambos casos es de gran importancia asegurar el conocimiento del plan plurianual al personal de planta y a contrata, personal a honorarios y personal regido por el código del trabajo.

