



## ¿QUÉ HACER CON LOS RESULTADOS?

Luego de analizar los resultados, donde se podrán ver las fortalezas y debilidades dentro la empresa con respecto a los riesgos psicosociales, las organizaciones junto a sus trabajadores deberán implementar medidas para mejorar y fortalecer las diferentes dimensiones evaluadas.



## ¿QUÉ SE CONSIGUE OCUPÁNDOSE DE ESTOS FACTORES?

Mejorar la salud y las relaciones sociales



Reducir la desmotivación y el absentismo laboral



Aumentar la productividad



Desarrollar las habilidades profesionales



Generar conciencia

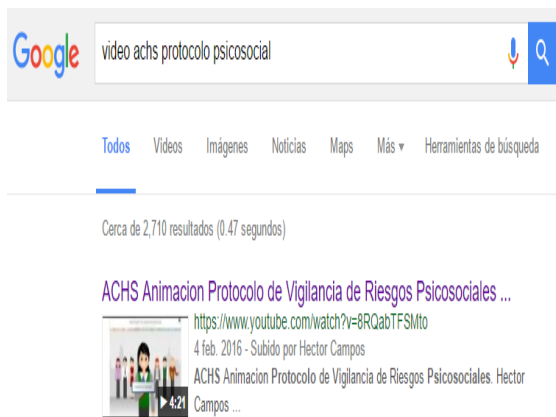


Todos pueden desarrollar conductas que promuevan el bienestar de los trabajadores.

Es muy importante recordar que una medición adecuada y certera en los factores de riesgos psicosociales y los impactos que estos tienen en los miembros de la organización, permitirá disminuir las enfermedades físicas y psíquicas en los trabajadores, pero también, perfeccionar los procesos y enriquecer las relaciones personales dentro de la organización, mejorando así la calidad de vida en la empresa.



Te invitamos también, a ver la información en el siguiente video. Debes ingresar a GOOGLE.cl y buscar **video achs protocolo psicosocial**, como se indica.



DEPARTAMENTO DE RR.HH / SECCIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
COMITÉS PARITARIO Y PSICOSOCIAL



Te invitamos a participar en la Encuesta Nacional de Riesgos Psicosociales

**A partir del 12 de diciembre del 2016**



## 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 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 del trabajador, 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) del trabajador 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 encuentren afectados.

HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR EDUCATIVO

INTRODUCCIÓN  
Más información

VALORACIÓN RIESGO PSICOSOCIAL  
Este cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales, está específicamente desarrollado para el sector de la enseñanza.  
Más información

EVALUACIÓN BURNOUT

TEST SALUD TOTAL

GESTIÓN DEL ACOSO LABORAL

GESTIÓN ACOSO ESCOLAR



### ¿CÓMO SE MIDEN LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

Actualmente utilizamos el cuestionario **SUSESO ISTAS 21**, que en su versión breve consta de 20 preguntas y debe ser aplicado de manera absolutamente confidencial.

Este cuestionario mide la existencia y magnitud de factores relacionados con los riesgos psicosociales en la organización. Esta información se utilizará para generar y planificar acciones de intervención en busca de disminuir la incidencia y prevalencia de problemas de salud mental en los trabajadores, relacionados a estos riesgos y prevenir futuras exposiciones a los mismos.

Para facilitar su medición y posterior intervención, los factores de riesgo fueron agrupados en 5 dimensiones.

## ¿CUÁLES CON LAS 5 DIMENSIONES QUE MIDE EL CUESTIONARIO SUSESO ISTAS 21?

1. Exigencias psicológicas en el trabajo: cantidad de trabajo, tipo de tareas a realizar, necesidad de esconder emociones, etc.
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades: posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo, entre otros.
3. Apoyo social en la institución y calidad de liderazgo: claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, sentimiento de grupo dentro de la institución, etc.
4. Compensaciones y estima: inseguridad en el empleo, perspectivas de promoción o cambio no deseados, entre otros.
5. Doble presencia: influencia de las preocupaciones domésticas sobre el trabajo y carga de trabajo doméstico

