



## ¿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

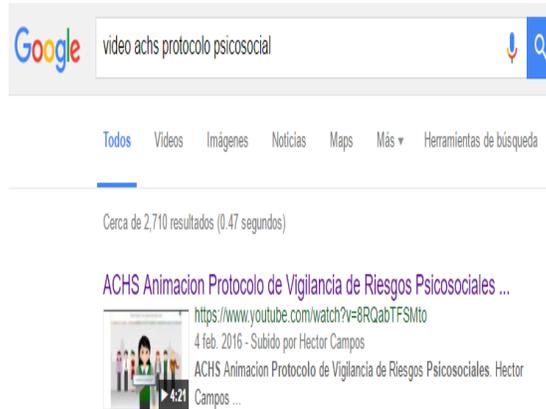


Todos pueden desarrollar conductas que promuevan el bienestar de los trabajadores.

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

