PIC

Programa Integral de Capacitación en Gestión de Riesgos 2025

RIMAC | fri·esan Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

Ciclo III

Psicosociología y ergonomía en el trabajo

Tema: Gestión de riesgos psicosociales laborales.

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

En RIMAC las personas van primero

Nos hemos propuesto construir relaciones a largo plazo con las personas que se acercan a nosotros.

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

Lic. Kathia Murillo Siancas

Psicóloga colegiada y titulada por la Universidad Ricardo Palma, con Maestría en Seguridad y Salud en el Trabajo, especialista en psicología ocupacional, he trabajado en diferentes empresas del rubro minero, como parte del staff del área de SST. Con 20 años de formación y experiencia, actualmente soy asesora externa en: Monitoreos de factores psicosociales, planes de salud mental, Seguridad basada en el comportamiento, capacitaciones y actividades diversas de la gestión de seguridad y salud ocupacional.

RIMAC

PIC

Programa Integral
de Capacitación

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

Programa Integral
de Capacitación

NORMATIVA

LEY N°. 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO y su reglamento el Decreto Supremo N°. 005-2012-TR.

Reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en las entidades laborales, los que el empleador debe prever, a fin que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores. Política de SST, Matriz IPER, entre otros

La R.M. N° 050-2013-TR

Contiene los formatos referenciales con la información mínima que deben incluir los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Programa Integral
de Capacitación

NORMATIVA

LEY DE SALUD MENTAL N° 30947 -2019

Garantizar el acceso a los servicios de Salud Mental a todos los niveles en la población e incluye el trabajo. El centro laboral debe generar un espacio saludable para que el trabajador pueda sentirse protegido.

D.S. 007–2020 – SA

Reglamento de la Ley de Salud Mental Nº 30947

Menciona actividades de carácter preventivo (numeral 14.1), en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores(as), incluyendo los riesgos psicosociales.

PIC
Programa Integral
de Capacitación

SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

Programa Integral
de Capacitación

SALUD MENTAL

Es el proceso dinámico de bienestar, producto de la interrelación entre el entorno y el despliegue de las diversas capacidades humanas, tanto de los individuos como de los grupos y colectivos que forman la sociedad.

Incluye la presencia de conflictos en la vida de las personas, así como la posibilidad de afrontarlos de manera constructiva.

Implica el proceso de búsqueda de sentido y armonía, ligado íntimamente a la capacidad de autocuidado, empatía y confianza en la relación con las demás personas.

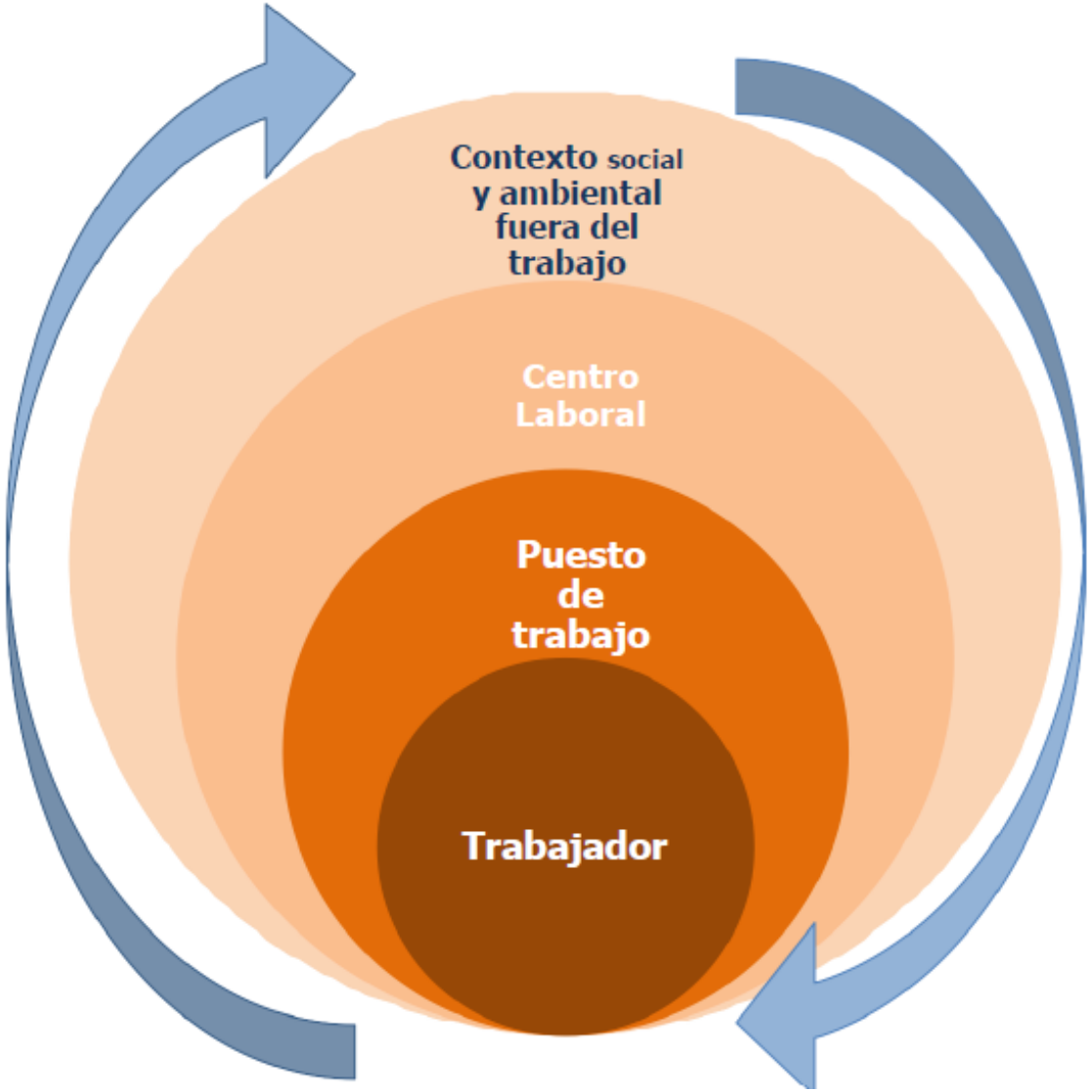
Así como con el reconocimiento de la condición, propia y ajena, de ser sujeto de derechos.

Fuente: Ley N° 30947, Ley de Salud Mental

Programa Integral
de Capacitación

ELEMENTOS QUE IMPACTAN EN EL TRABAJADOR

¿Cómo perciben?



¿Cómo influyen en la salud?

OMS/OIT

Programa Integral
de Capacitación

¿EXISTE RELACIÓN ENTRE LA SALUD MENTAL Y TRABAJO?

Aquellas condiciones laborales relacionadas con la estructura y organización del trabajo, las características de las tareas y/o el entorno laboral.

Pueden generar respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual (impacto en la salud mental también en la salud física) .

PIC
Programa Integral
de Capacitación

¿Cómo abordar la salud mental en el Trabajo?

Fortaleciendo las habilidades, recursos personales, implementando hábitos saludables.

Control de los Factores de Riesgo Psicosocial como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

Programa Integral de Capacitación

¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud en el Trabajo?

1. Actividades principalmente de alimentación saludable y actividad física

2. Bienestar de la persona por encima de los intereses laborales.

3. Promoción del clima organizacional al más alto nivel institucional

PIC
Programa Integral
de Capacitación

¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud en el Trabajo?

4. Desarrollo de programas que incluyan medidas de identificación, evaluación, atención y protección ante:

- El estrés laboral, agotamiento laboral.
- Acoso, hostigamiento sexual.
- Malestar, Desmotivación.
- Desconfianza, violencia institucional.

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud en el Trabajo?

5. Incorporar las disposiciones sobre los ajustes razonables establecidas en la normatividad vigente.

- A efecto que los(as) trabajadores(as) con cualquier tipo de discapacidad garanticen su derecho a trabajar.
- En coordinación con los servicios de salud y salud mental comunitaria.

¿Qué actividades se deben realizar para promover la Salud en el Trabajo?

6. Implementación de medidas orientadas a:

- Conciliar y armonizar las responsabilidades familiares y el derecho al trabajo de las personas.
- Especialmente aquellas que asumen el cuidado de familiares directos en situación de vulnerabilidad como:
- Niñas, niños, personas adultas mayores en estado de fragilidad o dependencia, personas con discapacidad y personas afectadas por problemas de salud.

PIC
Programa Integral
de Capacitación

¿Qué actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo se deben desarrollar?

- Incluir las actividades de Prevención y Control de Riesgos Psicosociales en el programa Anual de SST.
- Identificar y Evaluar los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo (Monitoreos).
- Plantear mecanismos de control del los Factores de Riesgo Psicosociales identificados.

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

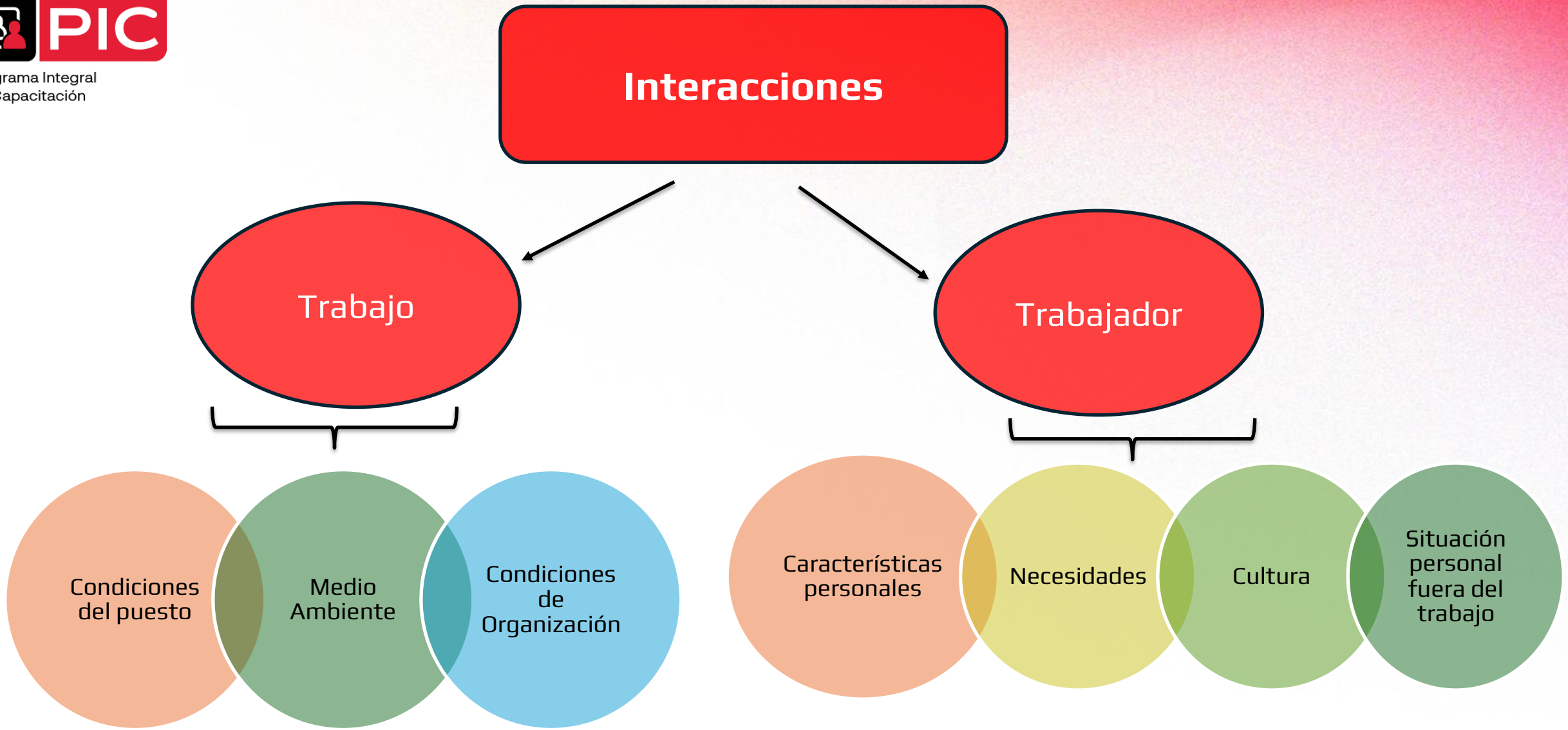
PIC
Programa Integral
de Capacitación

Factores Psicosociales

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación



Factores Psicosociales

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

LOS FACTORES PSICOSOCIALES PUEDEN SER:

* Factores favorables o Protectores

Generan bienestar motivación y promueven la salud.

* Factores Desfavorables

Afectan la salud mental y fisiológica del trabajador y la realización del trabajo. Genera fatiga, estrés, desmotivación, accidentes.

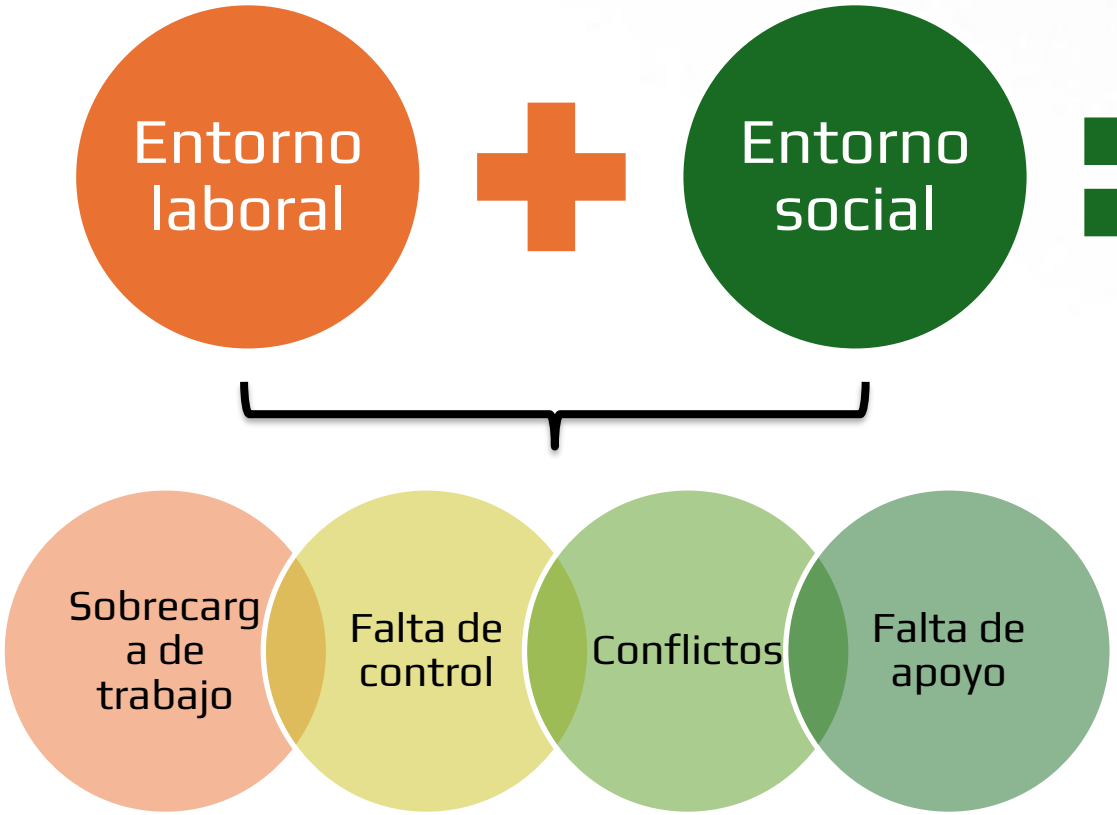
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

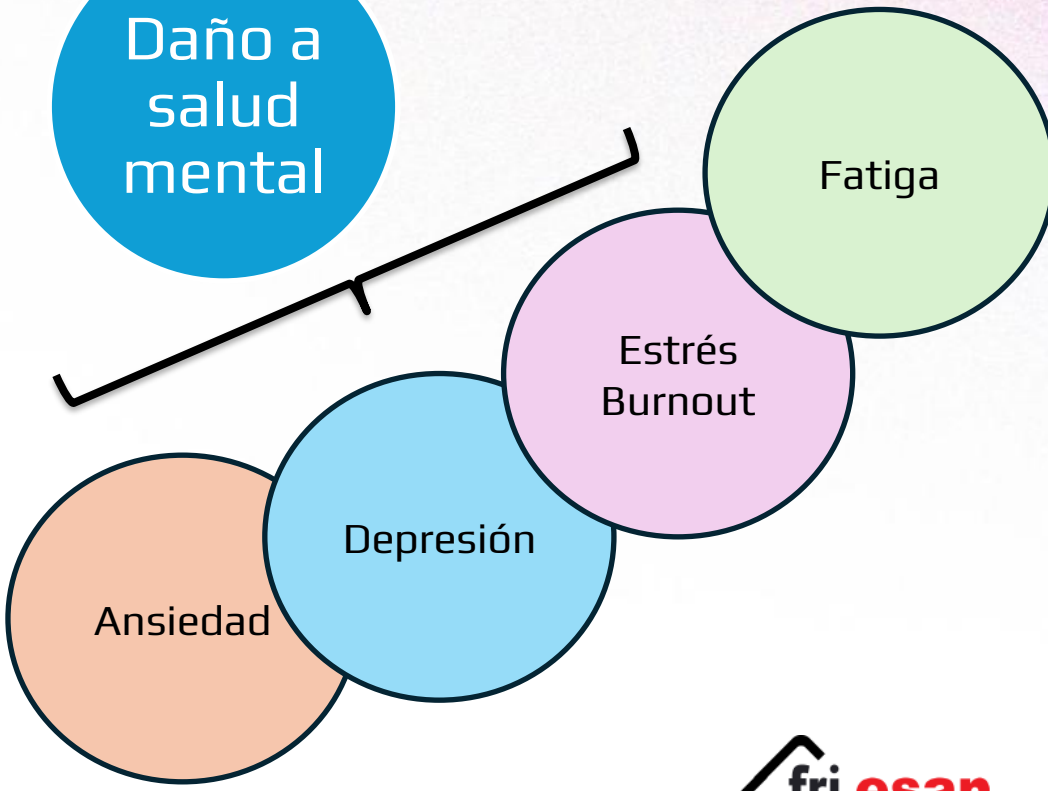
RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

Factores de Riesgo Psicosociales





RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral de Capacitación

Factores Psicosociales y las Implicancias a la salud del trabajador

Cognoscitivos	Disminución de capacidad de concentración, percepción y memoria
Afectivos	Ansiedad, depresión, angustia
Conductuales	Consumo excesivo de alcohol, tabaco y drogas
Fisiológicos	Enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales o trastornos musculoesqueléticos

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

Factores Psicosociales y las Implicancias en la Organización

- Ausentismo
- Accidentes de trabajo
- Disminución de Productividad
- Descansos médicos

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

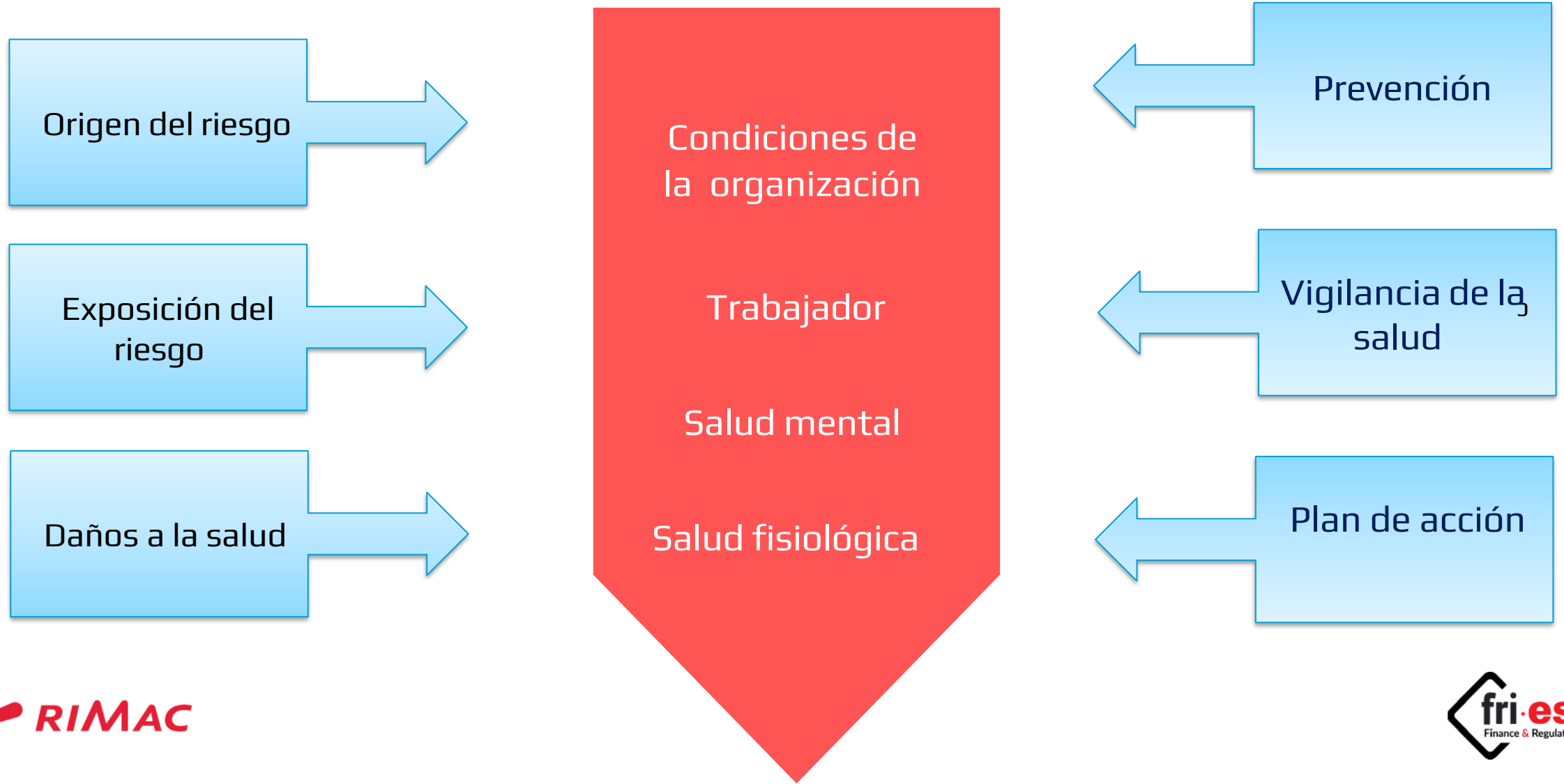
GESTIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

Programa Integral de Capacitación

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo



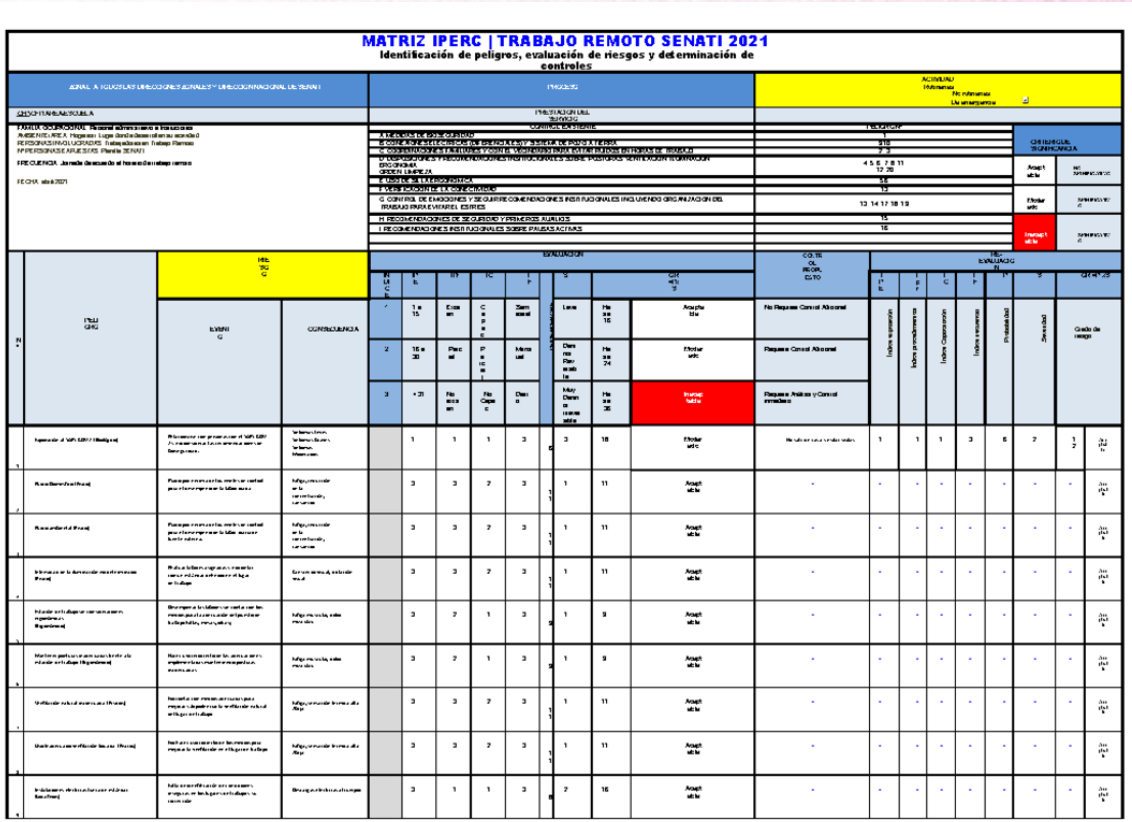
RIMAC

fri·esan Finance & Regulation Institute

PIC

Programa Integral
de Capacitación

IPERC



MATRIZ IPERC | TRABAJO REMOTO SENATI 2021

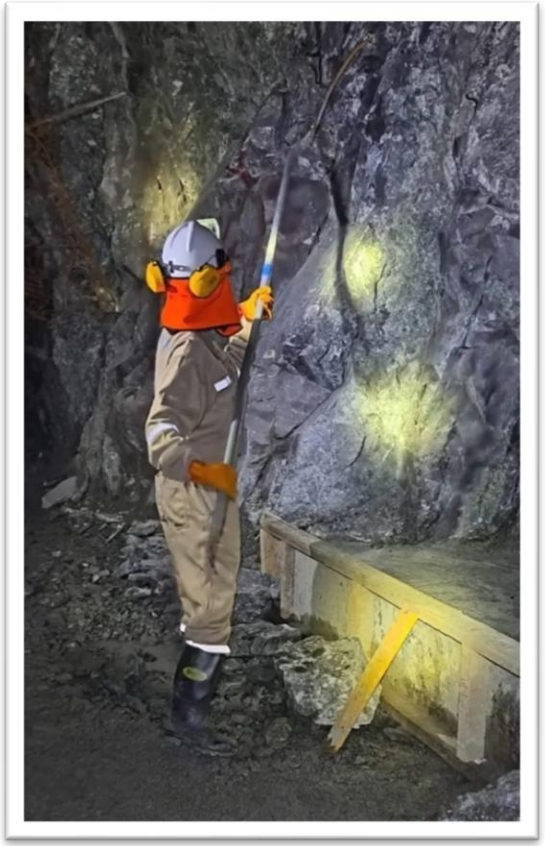
Identificación de peligros, evaluación de riesgos y determinación de controles

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

Programa Integral de Capacitación

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - IPERC



ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
DESATADO	CAÍDA DE ROCAS	ANSIEDAD	ALTO	PAUSAS PASIVAS

EJERCICIOS CONTROL EMOCIONAL

RIMAC

fri·esan Finance & Regulation Institute

Programa Integral de Capacitación

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - IPERC

ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
CARGA Y DESCARGA DE MERCADERÍA	MANEJO DE VEHÍCULOS	ESTRÉS POR ATENCIÓN DE SENTIDOS AL MANEJAR EQUIPOS MÓVILES	MEDIO	PAUSAS ACTIVAS Y PASIVAS
				EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN

RIMAC

fri·esan Finance & Regulation Institute

Programa Integral de Capacitación

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - IPERC

ACTIVIDAD	PELIGRO	RIESGO	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
TRABAJO REMOTO ADM.	FALTA DE TIEMPO / CONTROL DE RITMO DE TRABAJO (AUMENTO DE INTENSIDAD Y RITMO DE TRABAJO)	EXIGENCIA PSICOLÓGICA DOBLE PRESENCIA	ALTO	PAUSAS ACTIVAS Y PASIVAS EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN PLANIFICACIÓN

PIC
Programa Integral
de Capacitación

MONITOREO DE FACTORES PSICOSOCIALES A TRAVÉS DE CUESTIONARIOS

(VIRTUALES O PRESENCIALES)

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

ISTAS 21

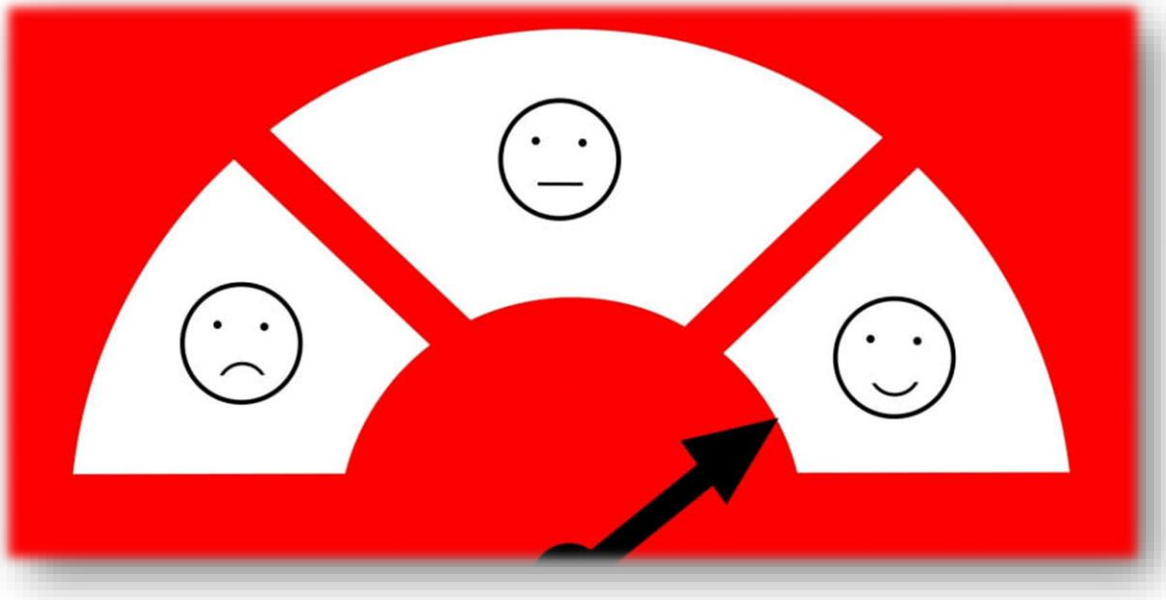
CENSOPAS COPSOQ

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

Programa Integral de Capacitación

Gestión de los Factores Psicosociales en el Trabajo - MONITOREO



ISTAS 21

* Versión Corta
* Versión Media

CENSOPAS COPSOQ

* Versión Corta
* Versión Media

RIMAC

fri·esan Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

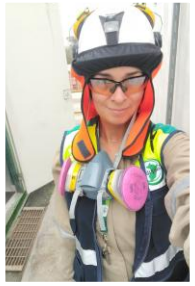
PARTICIPANTES Y FUNCIONES DE LOS QUE REALIZAN EL MONITOREO

Empleador, lidera el Plan de SST.

Comité de Seguridad, participa en la planificación, y seguimiento. Motiva la participación.

Área de SST, gestiona los monitoreos, hace seguimiento, controla.

Trabajadores, participan en la actividad de monitoreo.



Psicóloga (o) Ocupacional, se ocupa de la planificación, ejecución, planes de acción y seguimiento del monitoreo.

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute

PIC
Programa Integral
de Capacitación

Cuestionario ISTAS 21

CoPsoQ istas21

El método COPSOQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) es un instrumento internacional para la investigación, la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales que tiene su origen en Dinamarca y está adaptado a la población española.

Maneja dos versiones: * Media (más de 25 trabajadores)
* Corta (menos de 25 trabajadores)

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

ISTAS 21 - Generalidades

1

- El Istas 21, en su versión corta, es una metodología para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en empresas con planillas de menos de 25 personas trabajadoras.

- El Istas 21, en su versión media, es una metodología para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en empresas con planillas de más de 25 personas trabajadoras.

2

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

ISTAS 21 - Generalidades

3

Las respuestas al cuestionario son anónimas y se ha de garantizar su confidencialidad.

- El método ISTAS 21 incluye un cuestionario de respuesta individual y el tratamiento de los datos se hace de forma colectiva, con el objetivo de valorar la exposición a factores de riesgos psicosociales. No evalúa al individuo, sino el impacto grupal.

4

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

Características del Istas 21

- Facilita la acción sobre el origen de los riesgos.
- Adaptado a las pequeñas empresas.
- Aplicable a todas las empresas
- Aplicable de manera virtual y presencial

RIMAC

Dimensiones del Istas 21 – versión corta
Volumen 1

*** Evalúa 6 dimensiones – 38 ítems:**

1. Exigencias psicológicas
2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: Inseguridad
3. Inseguridad
4. Apoyo social
5. Doble Presencia
6. Estima

Programa Integral de Capacitación

Dimensiones del Istas 21 – versión corta Volumen 2

*** Evalúa 15 dimensiones (30 ítems):**

1. Exigencias psicológicas cuantitativas
2. Ritmo de trabajo
3. Exigencias psicológicas emocionales
4. Doble presencia
5. Influencia
6. Posibilidad de desarrollo
7. Sentido del trabajo
8. Calidad de liderazgo

RIMAC

Programa Integral de Capacitación

Dimensiones del Istas 21 – versión corta
Volumen 2

9. Previsibilidad
10. Claridad de rol
11. Conflicto de rol
12. Inseguridad sobre el empleo
13. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
14. Confianza vertical
15. Justicia

Dimensiones del Istas 21 – versión media

*** Evalúa 20 dimensiones – 112 ítems:**

1. Exigencias cuantitativas
2. Ritmo de Trabajo
3. Exigencias emocionales
4. Exigencias de esconder emociones
5. Doble Presencia
6. Influencia
7. Posibilidades de desarrollo
8. Sentido de Trabajo
9. Apoyo social de compañeros
10. Apoyo social de superiores

Programa Integral de Capacitación

Dimensiones del Istas 21 – versión media

11. Calidad de Liderazgo
12. Sentimiento de grupo
13. Previsibilidad
14. Claridad de rol
15. Conflicto de rol
16. Reconocimiento
17. Inseguridad sobre el empleo
18. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
19. Justicia
20. Confianza vertical

Programa Integral
de Capacitación

Niveles de riesgo – ISTAS 21

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS	Ritmo de trabajo	92,5	6	1,5
PROBLEMÁTICAS	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	32,8	34,8	32,3
	Conflicto de rol	30,7	27,6	41,7
	Inseguridad sobre el empleo	27,4	23,4	49,3
	Exigencias cuantitativas	26,5	41	32,5
	Exigencias emocionales	20,9	37,3	41,8
	Doble presencia	19,9	40,8	39,3
	Claridad de rol	18,9	30,3	50,7
	Previsibilidad	17,4	40,8	41,8
	Apoyo social de compañeros	13,9	16,9	69,2
	Calidad de liderazgo	12,9	35,8	51,2
	Apoyo social de superiores	12,4	27,9	59,7
	Influencia	11,5	28,5	60
	Exigencias de esconder emociones	8	18,6	73,4
	Sentimiento de grupo	4,5	17,9	77,6
	Reconocimiento	2,5	2,5	95
	Justicia	2,5	5	92,5
MENOS	Posibilidades de desarrollo	2	9,5	88,6
PROBLEMÁTICAS	Sentido del trabajo	0,5	10	89,6
O FAVORABLES	Confianza vertical	0,5	2,5	97

Rojo: *tercil más desfavorable para la salud*, **Amarillo**: *tercil intermedio*, **Verde**: *tercil más favorable para la salud*

Programa Integral
de Capacitación

Ejemplo de Resultados ISTAS 21
VERSIÓN MEDIA

4.4.2. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 92,5% de trabajadores/as de [redacted] está expuesto a la situación más desfavorable, un 6% a la intermedia y un 1,5% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

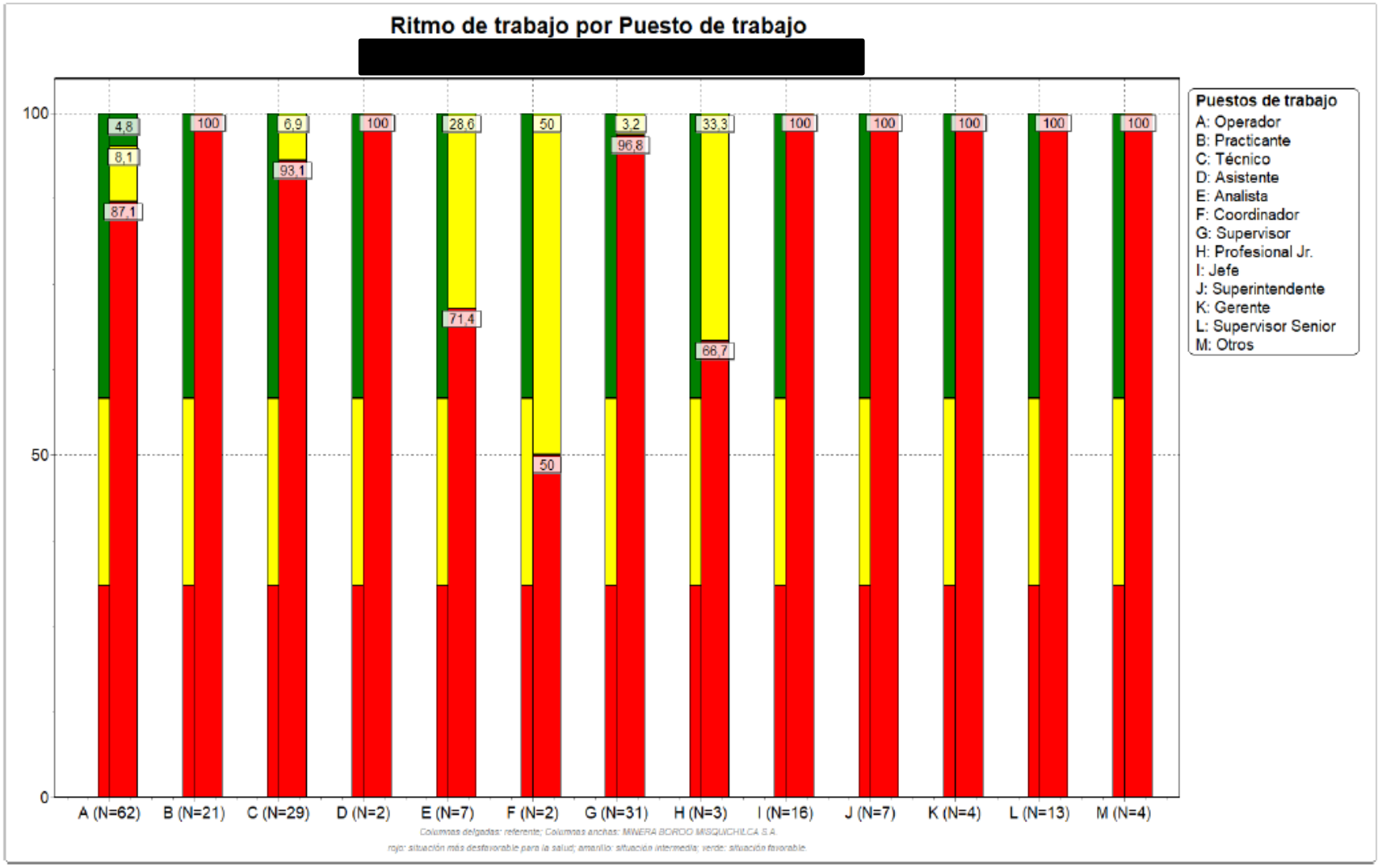
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	44,8 [N=90]	37,8 [N=76]	17,4 [N=35]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	85,1 [N=171]	11,9 [N=24]	3,0 [N=6]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	70,6 [N=142]	17,4 [N=35]	11,9 [N=24]	[N=0]

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

Ejemplo de Resultados ISTAS 21
VERSIÓN MEDIA

Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo



Programa Integral
de Capacitación

Ejemplo de Resultados ISTAS 21
VERSIÓN MEDIA

4.4.11. Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 13,9% de trabajadores/as de [redacted].A. está expuesto a la situación más desfavorable, un 16,9% a la intermedia y un 69,2% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

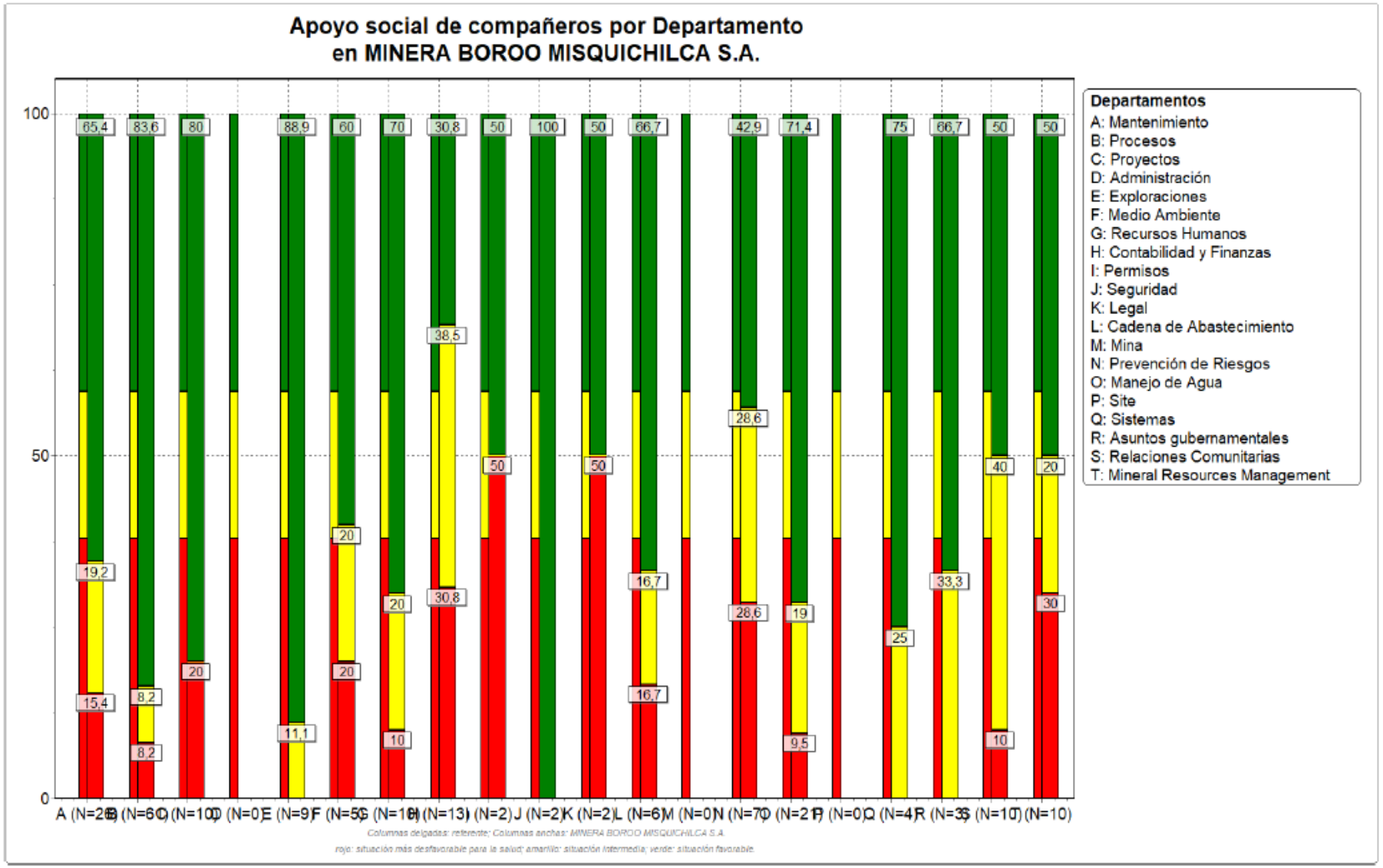
Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	83,1 [N=167]	10,0 [N=20]	7,0 [N=14]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	76,6 [N=154]	18,4 [N=37]	5,0 [N=10]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	73,1 [N=147]	16,4 [N=33]	10,4 [N=21]	[N=0]

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

Ejemplo de Resultados ISTAS 21
VERSIÓN MEDIA



PIC
Programa Integral
de Capacitación

Cuestionario CENSOPAS - COPSOQ

RIMAC

Programa Integral de Capacitación

Dimensiones CENSOPAS – COPSOQ – Versión Corta

***Evalúa 6 dimensiones:**

(42 ítems)

1. Exigencias psicológicas en el trabajo
2. Conflicto trabajo-familia
3. Control sobre el trabajo
4. Apoyo social y calidad de liderazgo
5. Compensaciones del trabajo
6. Capital social

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

Cuestionario CENSOPAS – COPSOQ – Versión Media

Ficha técnica

Nombre completo	Método CENSOPAS - COPSOQ
	Versión Media.
Origen	Método CoPsoQ-Istas 21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales laborales.
Autores	Instituto Nacional de Salud Centro Nacional de Salud Ocupacional y protección del ambiente para la salud –CENSOPAS-
Año de publicación	Perú 2022
Significación	Instrumento diseñado para evaluar los factores psicosociales del trabajo e identificar y prevenir la existencia de riesgos psicosociales en las diferentes actividades económicas del país, en empresas de 25 a más trabajadores.
Aplicación	Centros laborales con 25 a más trabajadores (Versión Media).
Administración	Individual y colectiva (Auto aplicable)
Edad	14 años a más
Tiempo de aplicación	25 a 30 minutos aproximadamente
Materiales	Manual de usuario, cuestionario, Plataforma
Corrección	Computarizada con Plataforma.
Características	-Método de uso gratuito, participativo, anónimo y confidencial, no modificable. -Finalidad preventiva. -Adaptado y validado en las diferentes regiones y actividades económicas del país. -Cuestionario individual, anónimo y voluntario. -Aplicable a centros laborales públicos o privados con más de 25 trabajadores. -Validez y confiabilidad contrastadas. -Consta de 112 preguntas divididas en 08 categorías: sociodemográficas, condiciones laborales, factores psicosociales, satisfacción con el trabajo, salud general, salud mental, estrés y burnout.; con respuestas tipo Likert. -Basado en el Modelo Demanda-Control-Apoyo Social y Esfuerzo-Compensaciones. -Incorpora los requisitos legales del país.

Programa Integral de Capacitación

Dimensiones CENSOPAS – COPSOQ – Versión Media

***Evalúa 6 dimensiones y 20 subdimensiones:**

(112 ítems)

1. Exigencias psicológicas en el trabajo
2. Conflicto trabajo-familia
3. Control sobre el trabajo
4. Apoyo social y calidad de liderazgo
5. Compensaciones del trabajo
6. Capital social

RIMAC

PIC
Programa Integral
de Capacitación

Dimensiones CENSOPAS - COPSOQ

Grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas
	Ritmo de trabajo
	Exigencias emocionales
	Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia
	Posibilidades de desarrollo
	Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros
	A poyo social de superiores
	Calidad de liderazgo
	Sentimiento de grupo
	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento
	Inseguridad sobre el empleo
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia
	Confianza vertical

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

Niveles de riesgo

En cuanto a la estimación del nivel de riesgo para las dimensiones y sub dimensiones se mantendrá un comparativo respecto a los valores para el agente de riesgo.

Cuadro 5.4.1. Interpretación del nivel de riesgo

Interpretación	Nivel de riesgo
Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.	Bajo
Nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud.	Medio
Nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud.	Alto

Fuente CENSOPAS-COPSOQ

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

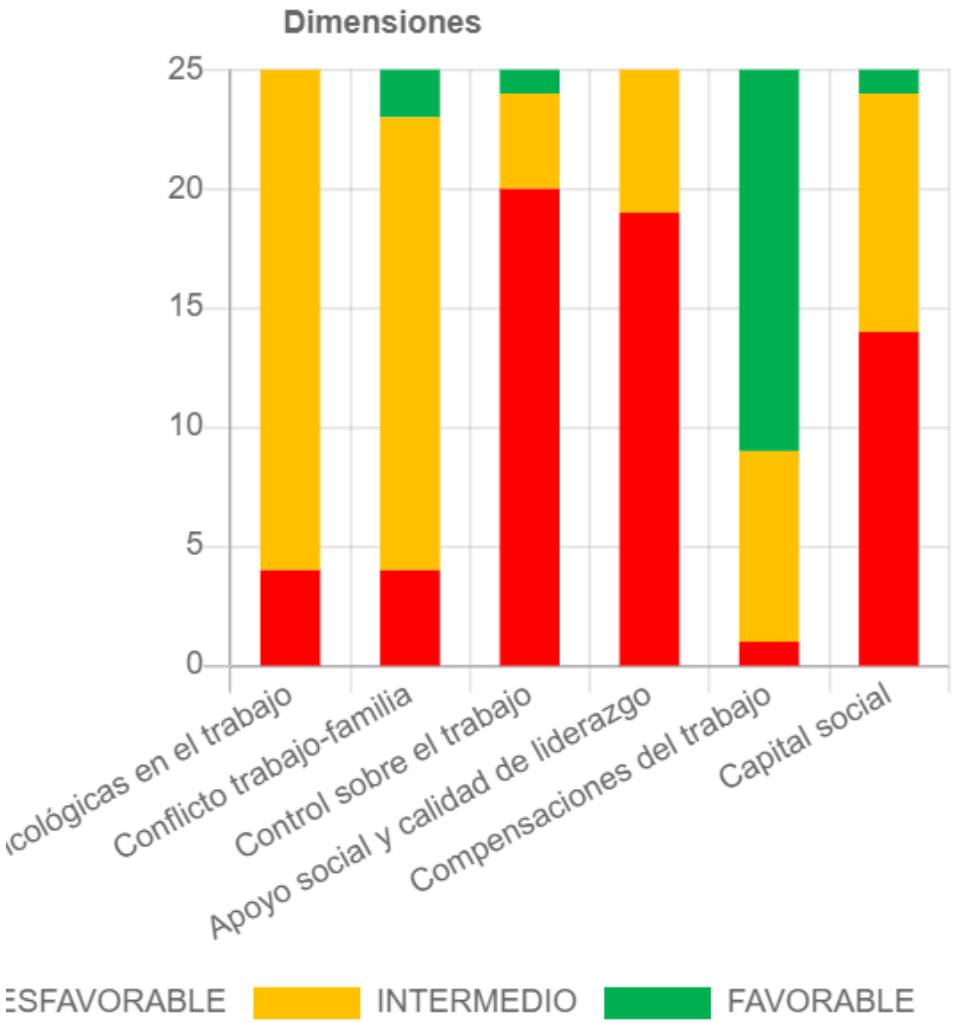
Ejemplo de pregunta del cuestionario

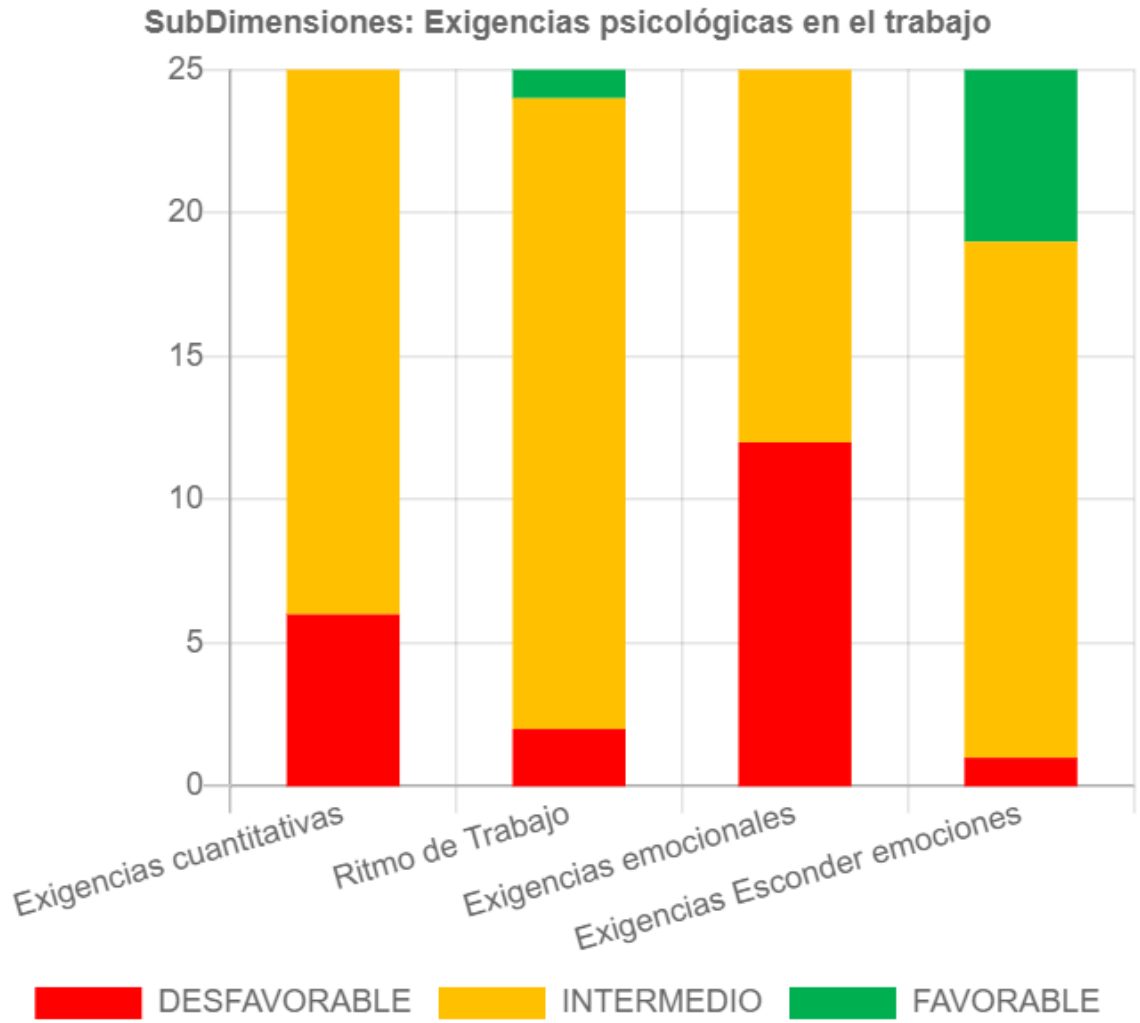
Método CENSOPAS-COPSOQ

- **Opciones de respuesta** (ejemplo)
  - 24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
a)Tienes que trabajar muy rápido?					
g)Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
k) Tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					

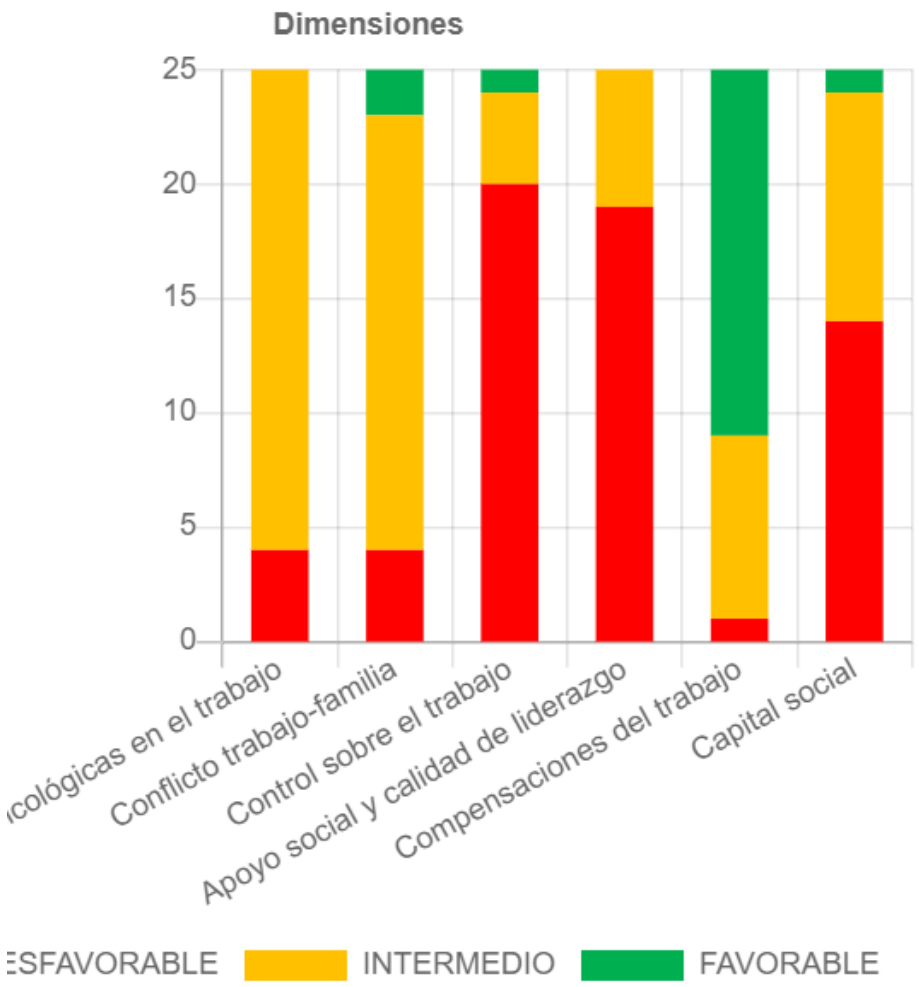
NIVELES GENERALES

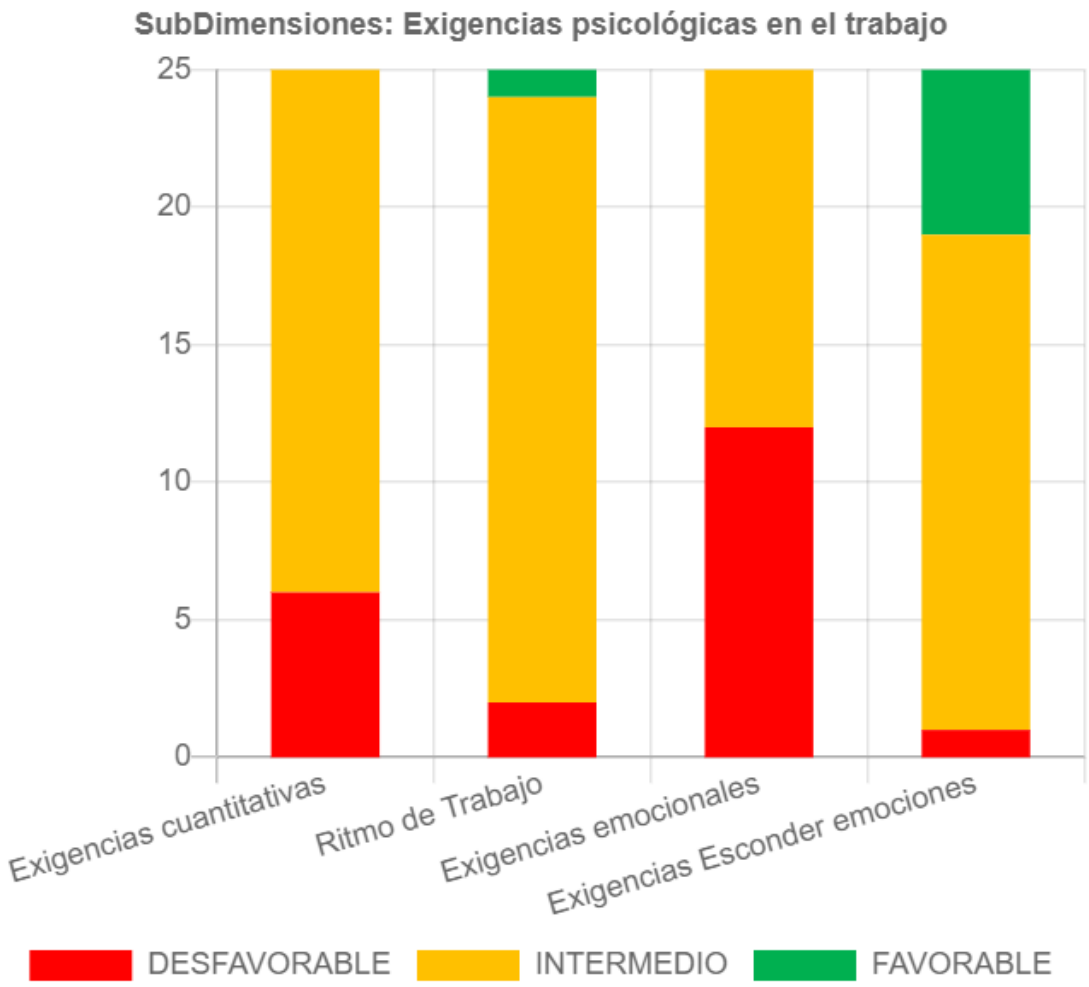




Programa Integral
de Capacitación

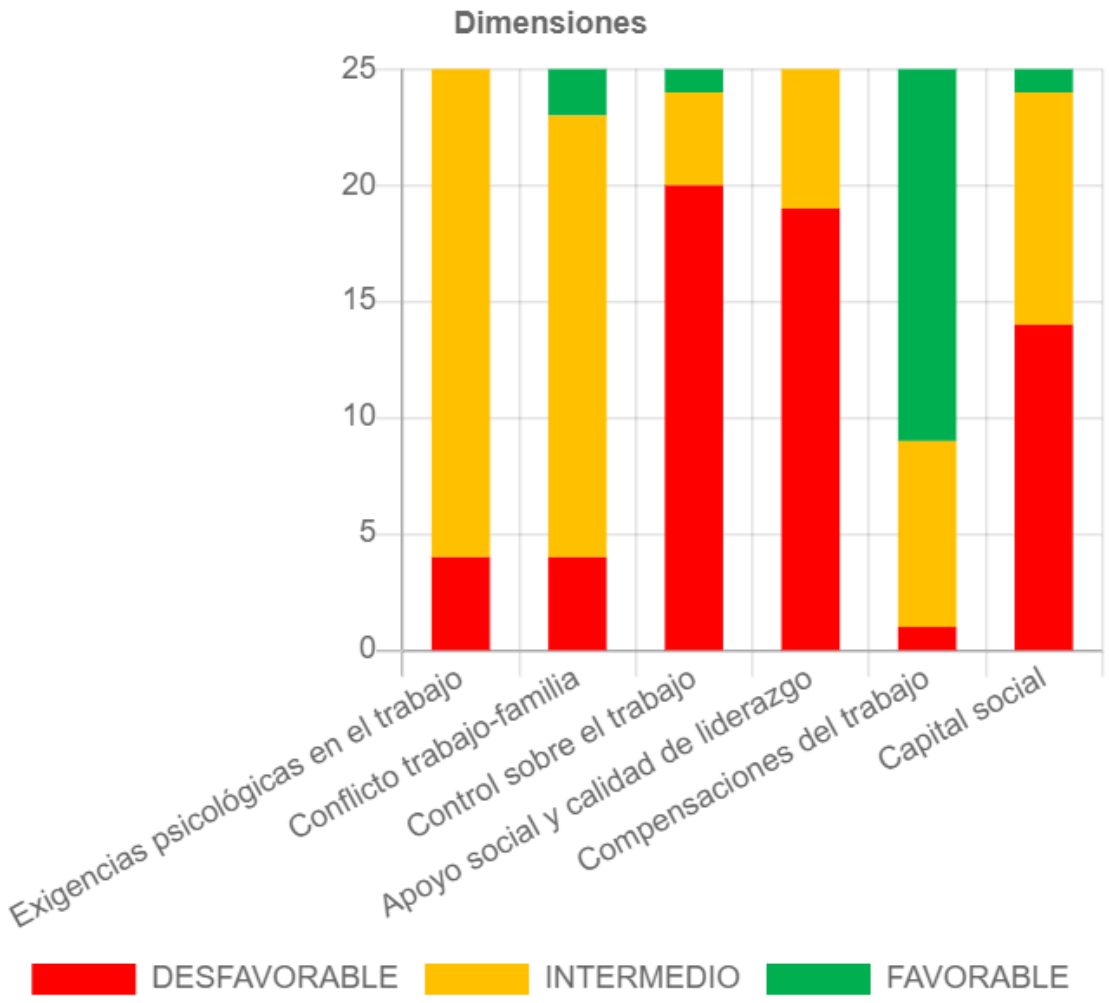
NIVELES GENERALES

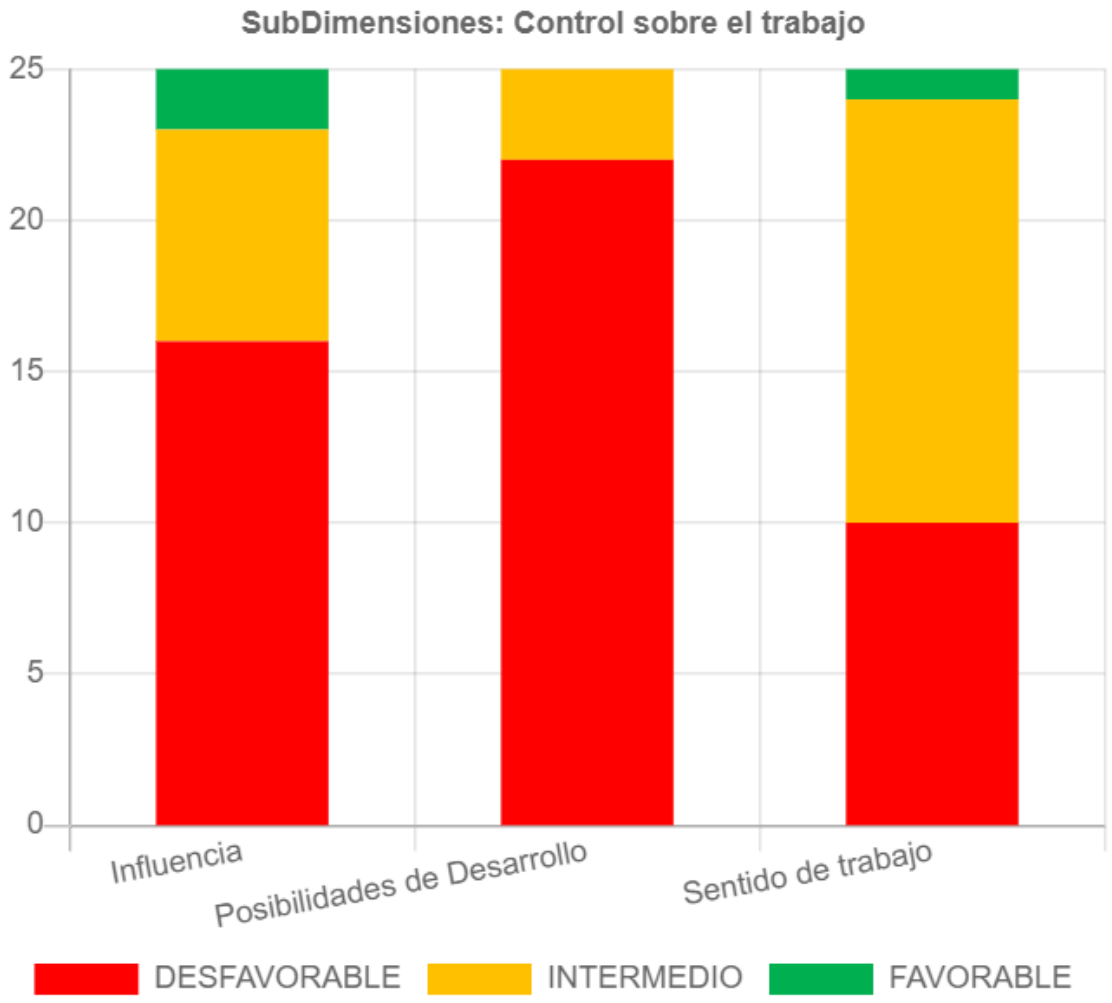




Programa Integral
de Capac

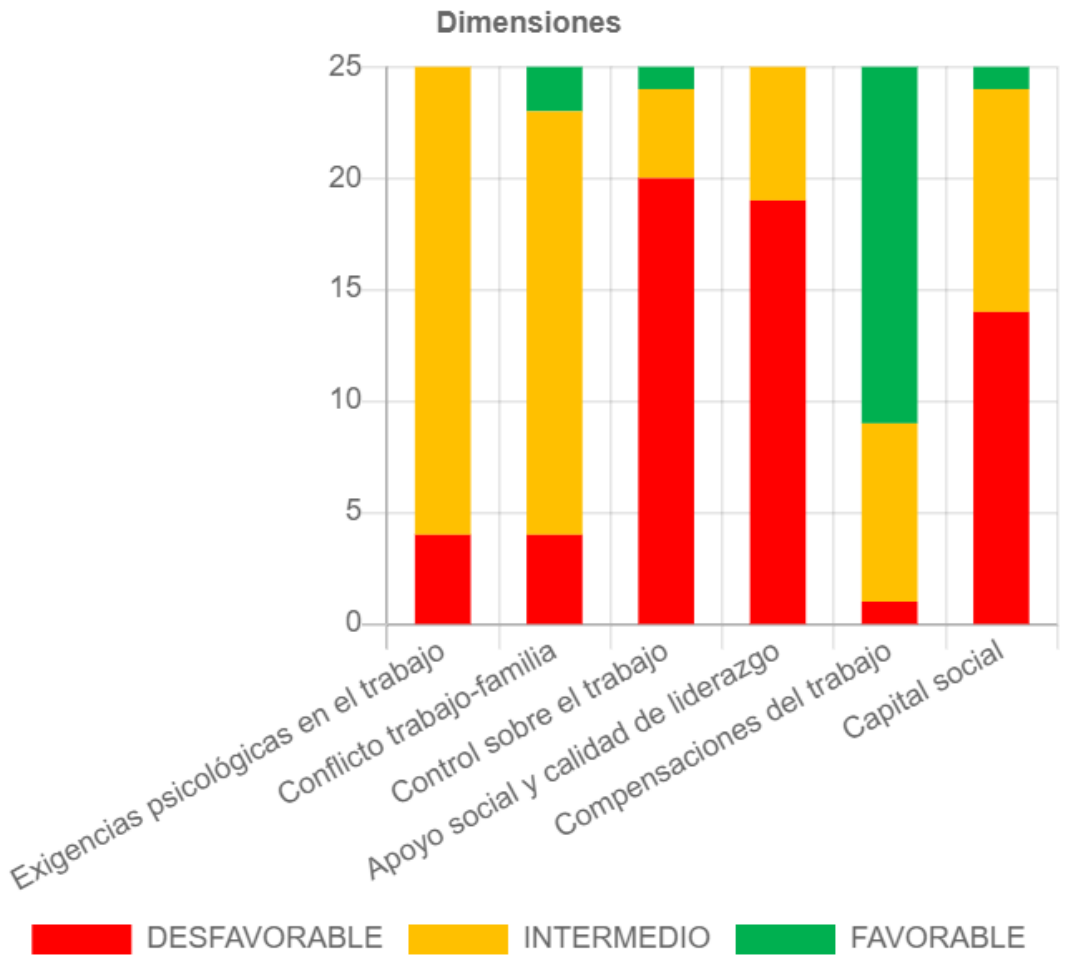
NIVELES GENERALES

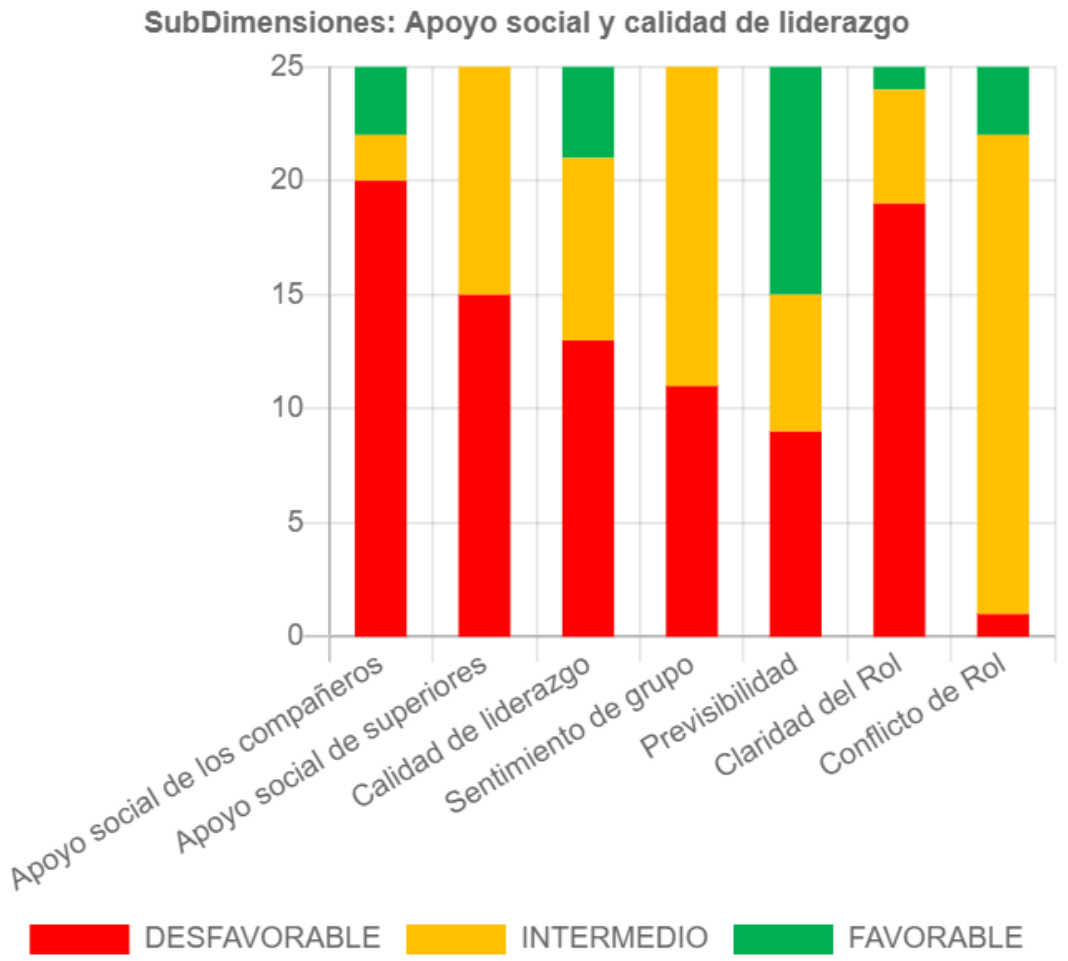




Programa Integral
de Capacitación

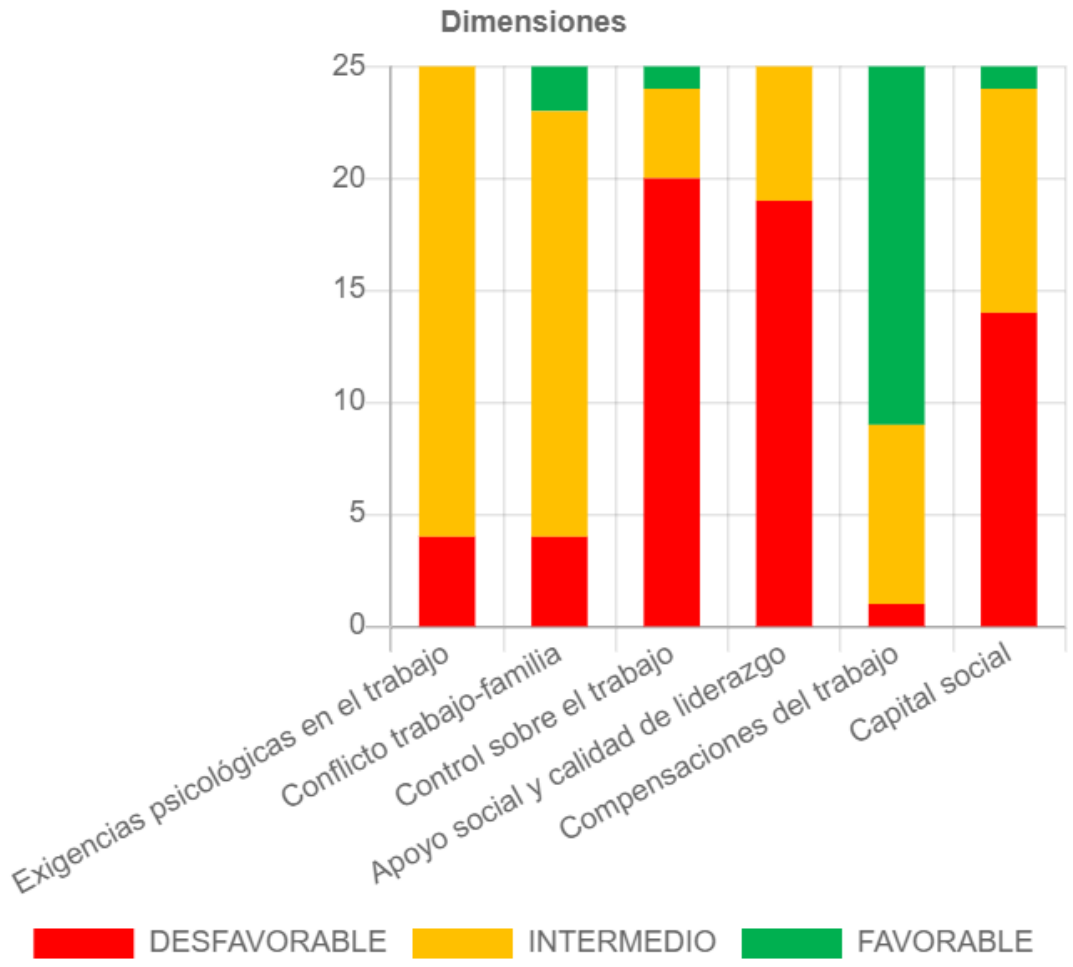
NIVELES GENERALES

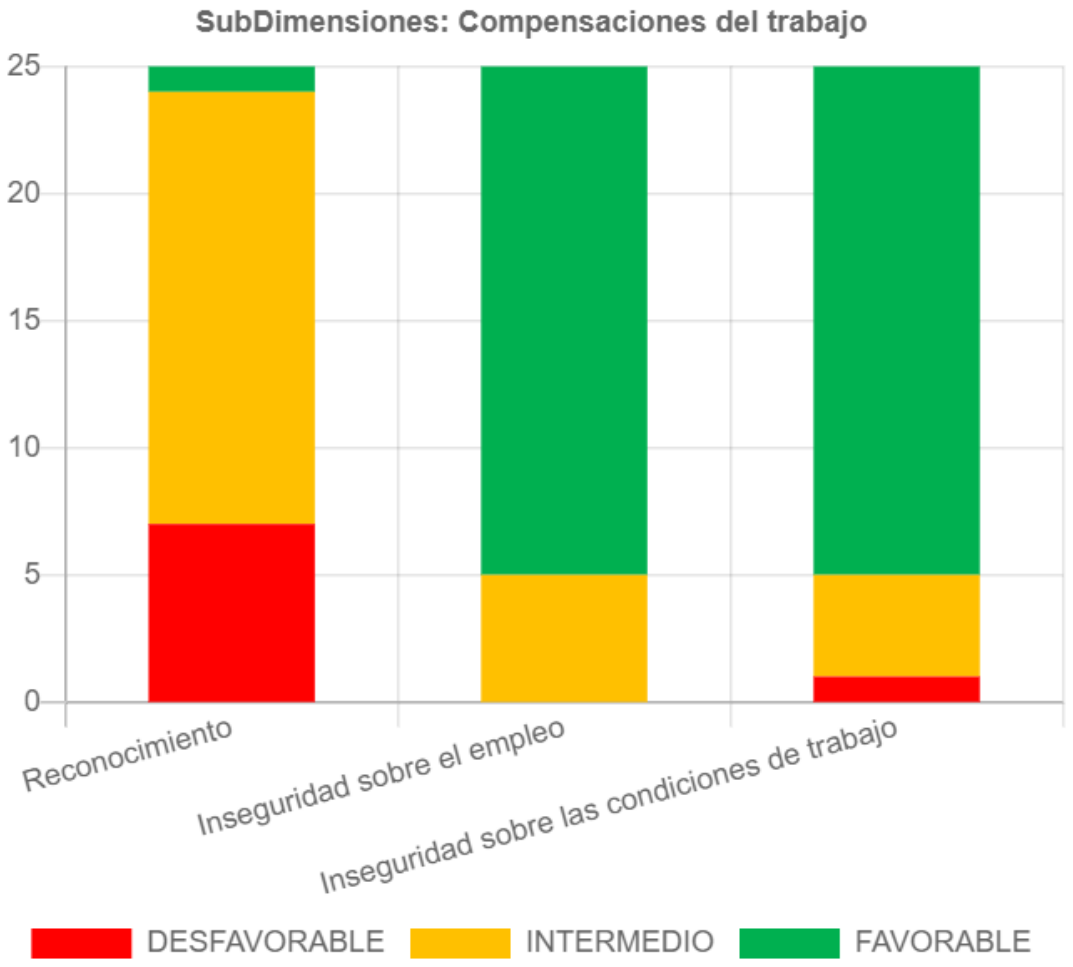




Programa Integral
de Capacitación

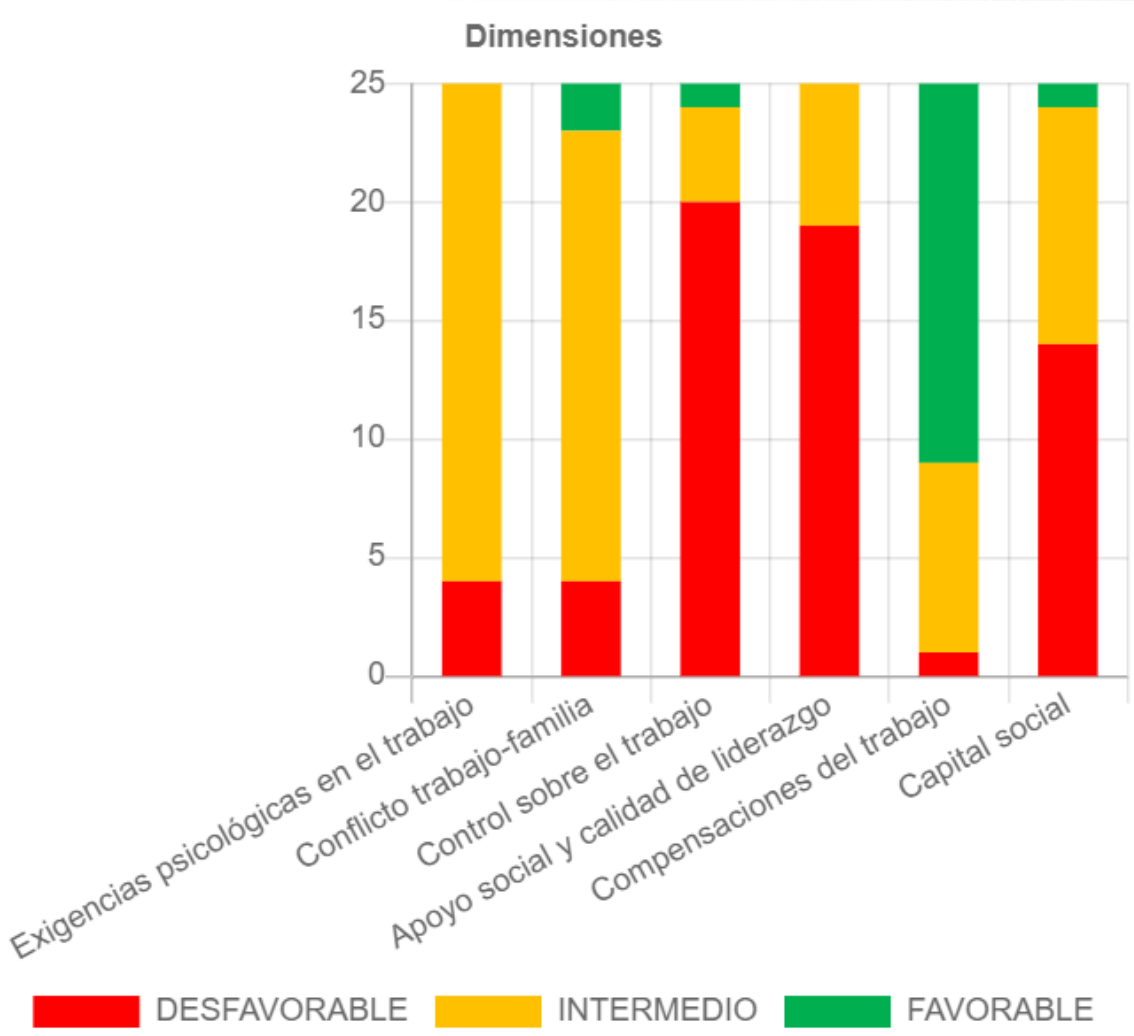
NIVELES GENERALES

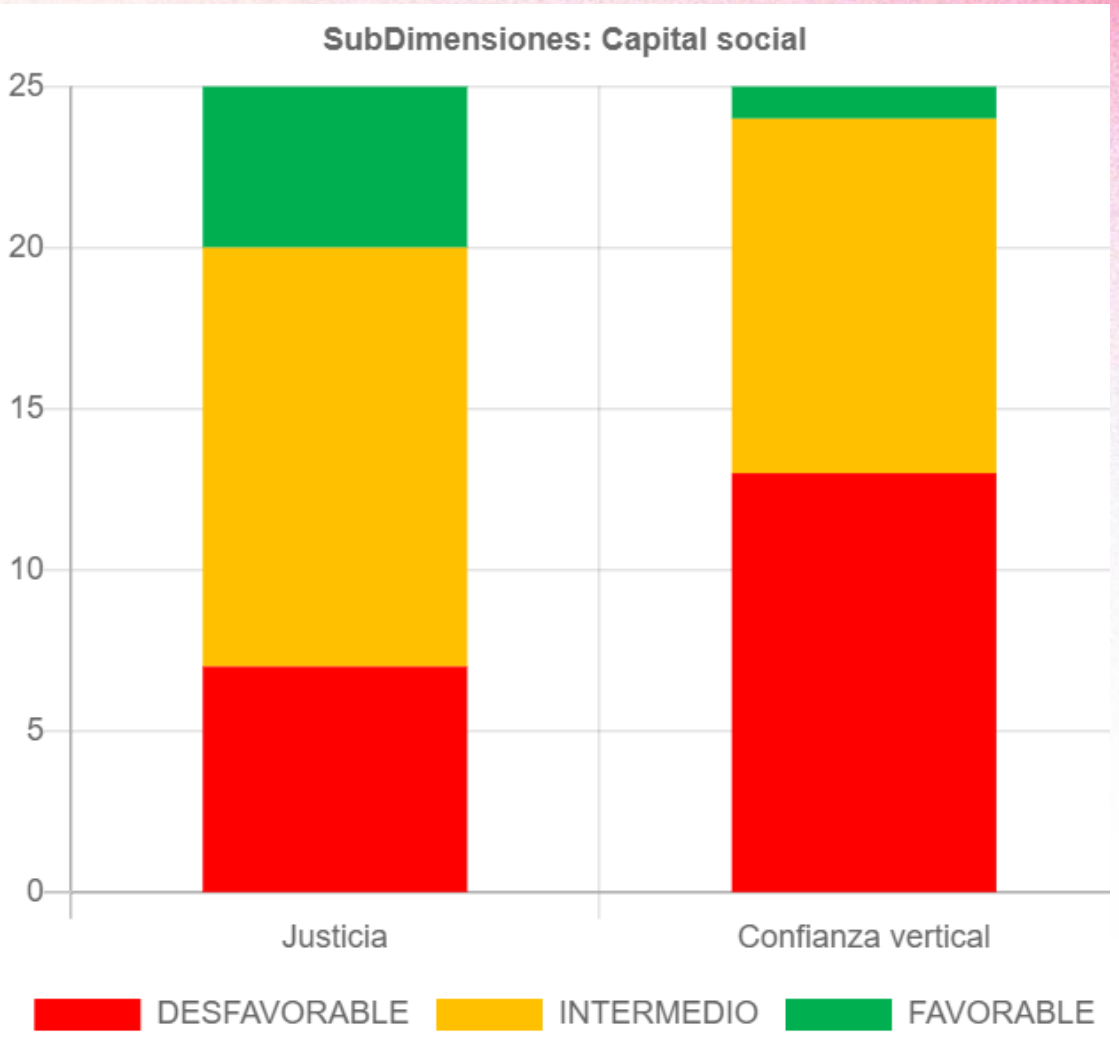




Programa Integral
de Capacitación

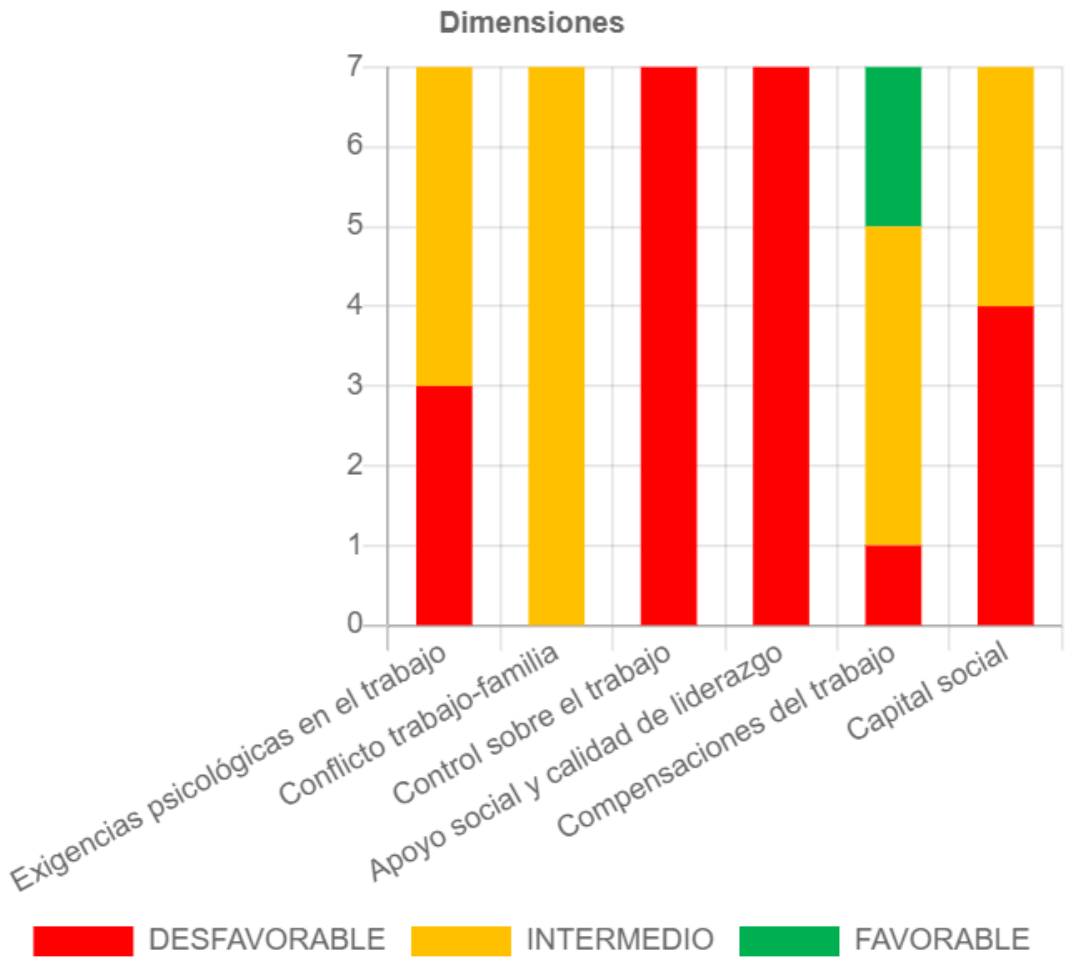
NIVELES GENERALES

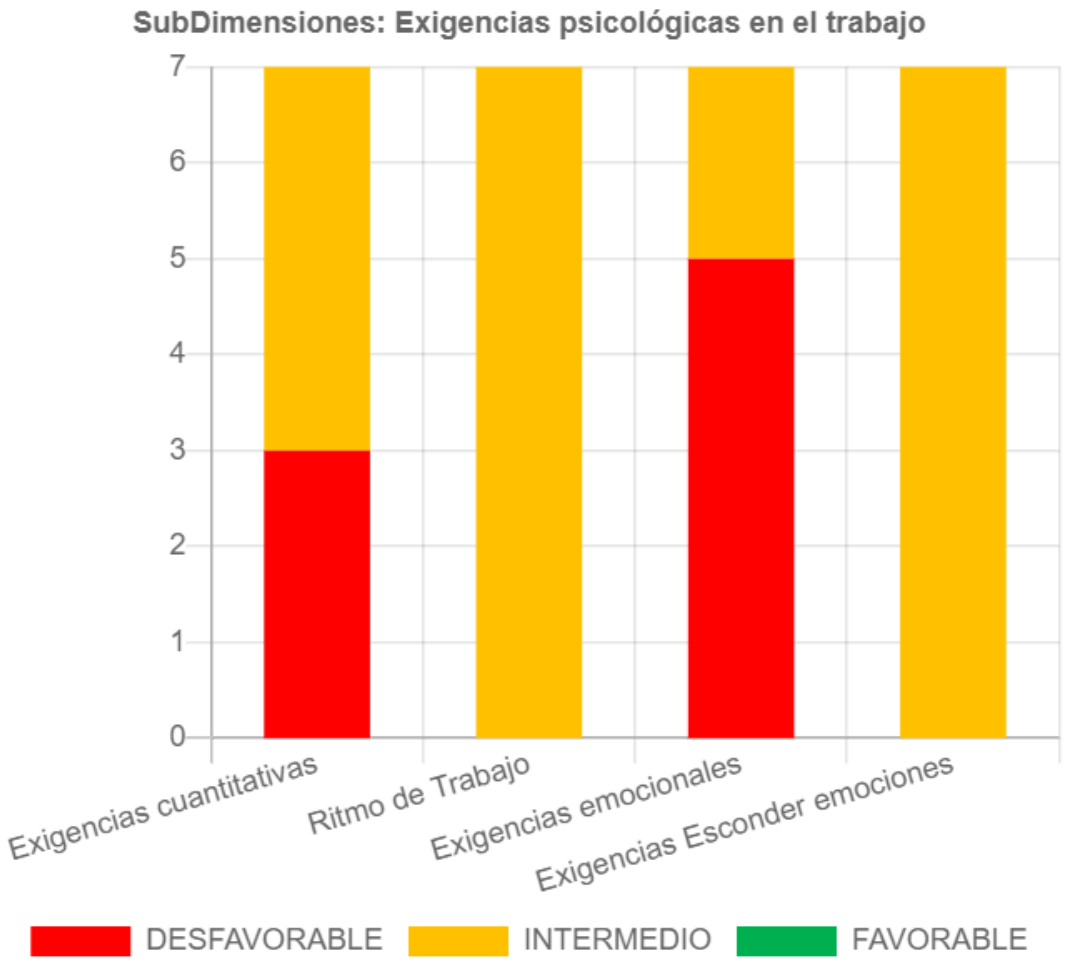




Programa Integral
de Capacitación

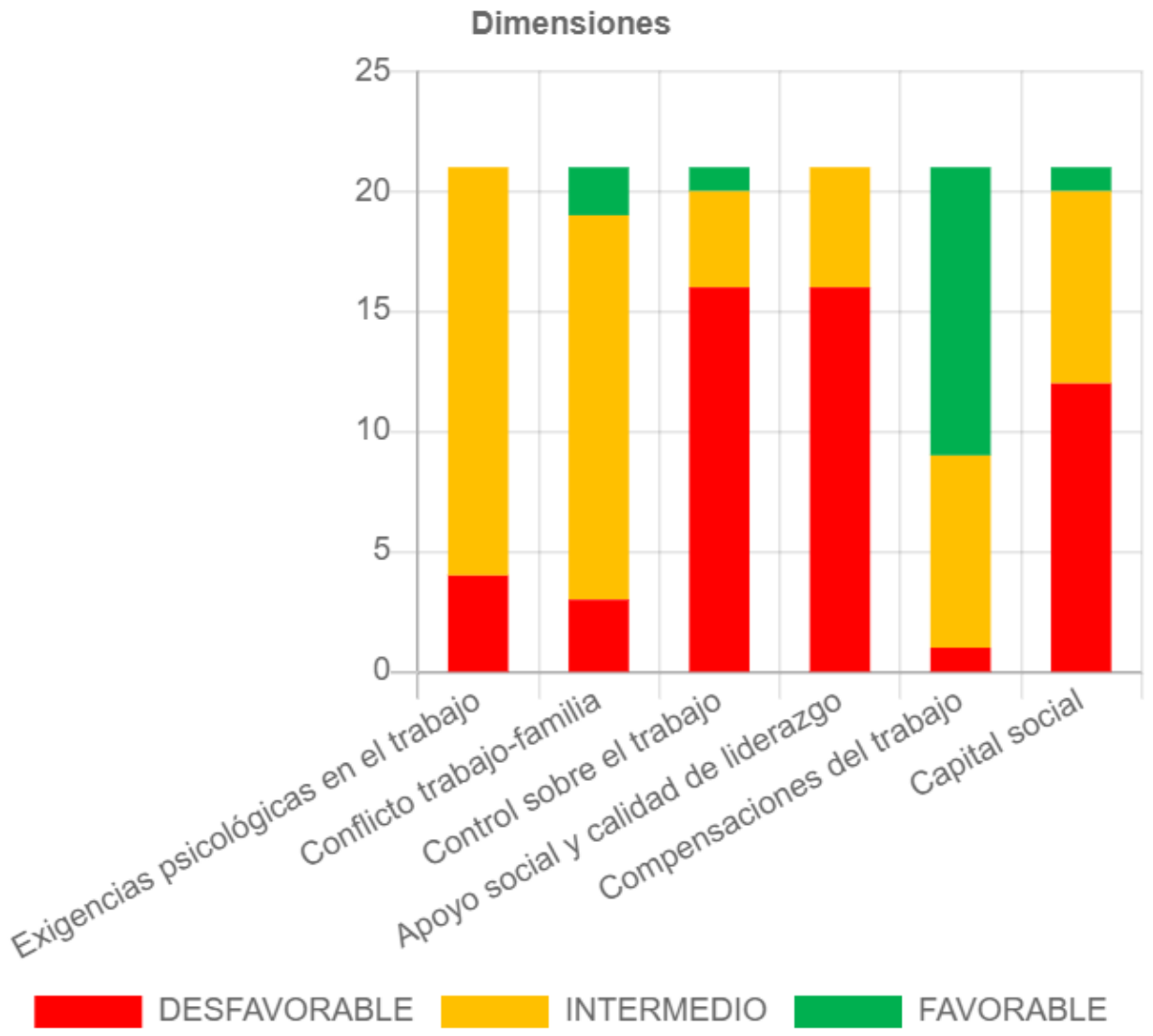
PUESTO DE TRABAJO: PRACTICANTE
DIMENSIÓN: EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO





Programa Integral
de Capacitación

ÁREA DE TRABAJO: OPERACIONES
DIMENSIONES GENERALES



Programa Integral
de Capacitación

¿BASTARÁ CON EL MONITOREO PSICOSOCIAL?

✓ **Tener en cuenta evaluaciones complementarias:**

1. Cuestionario para medir Fatiga
2. Cuestionario para medir Ansiedad / Depresión
3. Cuestionario para medir Estrés
4. Entrevistas grupales
5. Dinámicas exploratorias

Programa Integral
de Capacitación

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL POST MONITOREO

1. ¿Qué se va a hacer y cómo?
2. Responsable (s)
3. Recursos materiales/humanos
4. Indicadores de seguimiento
5. Cronograma - Gantt

PIC
Programa Integral
de Capacitación

IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE CONTROL POST MONITOREO

*Existen algunos aspectos que se podrían abordar según el resultado del monitoreo: (A cargo del o la profesional en psicología ocupacional)

1. Enriquecer el contenido del trabajo
2. Fortalecimiento de habilidades interpersonales
3. Promoción de igualdad, no discriminación
4. Organización de jornadas compatibles
5. Exigencias o metas razonables
6. Buena planificación y programación del trabajo
7. Eventos de confraternidad
8. Presencia de profesionales en Psicología Ocupacional

RIMAC

Programa Integral
de Capacitación

EJEMPLOS DE ACCIONES POST MONITOREO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Evaluar los tiempos de trabajo (horarios, descansos, entradas y salidas) y definir con claridad qué parte de estos tiempos puede ser definida por el propio trabajador. Definir de manera precisa y participativa cuántos descansos se dispondrá durante la jornada, y de cuánto tiempo será cada uno. Evaluar y definir en forma participativa las normas sobre interacción social durante la jornada.	Consultar a los trabajadores/as sobre qué normas es posible modificar y de qué manera. Respetar los horarios y jornadas de trabajo asignados. Fijar criterios y procedimientos de permisos, pausas y descansos y que éstos sean conocidos y respetados por las jefaturas para su otorgamiento y administración ante las realidades particulares de cada equipo de trabajo.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes

Programa Integral
de Capacitación

EJEMPLOS DE ACCIONES POST MONITOREO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

- **Dimensión: Carga de trabajo**

Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Estimar la posibilidad de aumentar la planta, dotación o número de trabajadores. Rediseñar los procesos y/o puestos laborales de acuerdo con las exigencias del puesto de trabajo. Fortalecer las capacitaciones y conocimientos adecuados a los trabajadores para que puedan desarrollar su trabajo.	Fomentar la distribución de la carga laboral de forma equitativa, justa y participativa de los trabajadores. Actualizar periódicamente el plan de actividades, programación, metas y objetivos. Evaluar la posibilidad de automatizar algunos procesos.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes

Programa Integral de Capacitación

EJEMPLOS DE ACCIONES POST MONITOREO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

- **Dimensión: Claridad del Rol**

Riesgo Alto	Riesgo Medio	Riesgo Bajo
Comunicar oportunamente las tareas y funciones que son responsabilidad de cada miembro de la organización (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales). Realizar inducción formal a todas las personas que ingresen a la organización, además de entregarles los perfiles de cargo correspondientes. Las jefaturas deben conocer exactamente cuáles son las funciones de cada persona del equipo y asignar. Establecer definiciones claras de los roles y responsabilidades en el trabajo.	Definir los roles de cada trabajador/a (perfil de cargo), sobre todo en aquellos grupos o unidades donde la medición de la dimensión resultó con mayor riesgo. Disponer de los perfiles de cargo de manera pública y accesible para todos los miembros de la organización. Revisar, con participación de los trabajadores/as, los perfiles de cargo y actualizarlos al menos de manera anual.	Fortalecer los factores psicosociales protectores ya existentes

RIMAC

PIC
Programa Integral
de Capacitación

¿PREGUNTAS?

RIMAC

PIC
Programa Integral
de Capacitación

¡Gracias!

RIMAC

fri·esan
Finance & Regulation Institute