Dirección Distrital de Liquidaciones

ALCALDÍA DE BARRANQUILLA
Distrito Especial, Industrial y Portuario

Sistema de Vigilancia Epidemiológico en Riesgo Psicosocial

PG-GC-03

Versión 01

BARRANQUILLA CAPITAL DE VIDA

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
S&P Gestión Eficiente	DELIA ALANDETE CHICA	DELIA ALANDETE CHICA
FECHA	**FECHA**	**FECHA**
15-11-2017	17-11-2017	20-11-2017

-

1. OBJETIVO

Generales

Establecer y desarrollar un programa integral y sistemático de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial en la empresa **DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES** a fin de disminuir su incidencia en los trastornos de salud asociados a los mismos en los trabajadores, acorde con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de Protección Social.

Específicos

- Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial intralaborales, extralaborales y variables individuales.
- Determinar los efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial sobre la salud de los trabajadores.
- Promover en los trabajadores de la empresa **DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES** la generación de comportamientos autónomos de autocuidado de la salud y de prevención.
- Implementar medidas de prevención y control de los Factores de Riesgo Psicosocial a través de los diferentes subprogramas de intervención.
- Definir indicadores para evaluar la gestión y el impacto que se logre en la salud individual o colectiva de los trabajadores objeto de estos programas.

- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

2. JUSTIFICACIÓN

Las diferentes actividades económicas de las empresas de nuestro país pueden favorecer la incidencia de los factores de riesgos psicosociales en su población trabajadora.

Cada empresa tiene unas particularidades específicas que se relacionan con factores de riesgos psicosociales específicos y que pueden influir en la salud de sus trabajadores, su motivación y productividad.

Lo anterior, justifica el diseño de un programa que permita evaluar sistemáticamente las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosociales al igual que facilite la introducción de medidas pertinentes de intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores.

Con la puesta en marcha de un programa con estas características, además de beneficiar y mantener la salud y bienestar de los trabajadores de la EMPRESA, y consecuentemente mejorar la productividad y calidad del trabajo, se da respuesta las exigencias legales planteados en el Sistema de Seguridad Social en Colombia (Ley 100/93) y específicamente en el Sistema de Riesgos Profesionales Decreto 1295/94) y la Resolución 2646 de 2008, la cual establece la obligatoriedad de las empresas tanto públicas como privadas, de medir e intervenir el Riesgo Psicosocial, desde los factores intralaborales, extralaborales y condiciones personales del trabajador.

Este documento, pretende dar los lineamientos generales para el control y administración de un programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgos psicosociales de las empresas colombianas, reconociendo que existen características particulares en cada una de ellas y su consecuente organización del trabajo y ambiente laboral.

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosocial para la empresa **DIRECCIÓN DISTRITAL DE LIQUIDACIONES** se define como “el conjunto de estrategias, técnicas y acciones orientadas a la evaluación, intervención y control sistemático de las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosociales a los que están expuestos los trabajadores”.

- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

3. RECURSOS

❑ Humanos:

- **De la Empresa**
  1. Gerentes y /o Directores
- ***Áreas de Gestión Humana***
- ***Coordinadores de Salud Ocupacional***
- ***Trabajadores Población objeto***

- De COLMENA riesgos Laborales

8 DIS – AIS

9 Psicólogos

10 Profesionales de otras disciplinas (médicos, enfermeras, ergónomos, ingenieros, etc.)

❑ Físicos:

- ***Documento del Sistema de Vigilancia Epidemiológica***
- ***Instrumentos y Cuestionarios***
- Diversos Programas de Intervención de FRP para la empresa (protocolos de los módulos de intervención grupal)

❑ Financieros:

- La empresa debe destinar los recursos financieros necesarios acordes con su programa de intervención.

4. RESPONSABLES

Los responsables de la implementación del presente documento será el àrea de Gestiòn humana en asesoría con la ARL.

- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

5. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El proceso de trabajo se realiza en virtud de la interacción de un sujeto, el trabajador, sobre el objeto de trabajo que transcurre en un espacio físico y social, que definen el ambiente en el cual se ejecuta el proceso. Esta interrelación es objeto de la percepción y valoración por parte del mismo trabajador condicionando así su comportamiento ante el trabajo que realiza y hacia la organización a la que pertenece, a lo cual se suman sus propias particularidades como persona, es decir, sus capacidades, experiencias, necesidades, expectativas, motivaciones, así como otros elementos que, originándose en contextos sociales no laborales pueden influir en la presencia de efectos no deseables.

Los **factores de riesgo psicosociales** son aquellos que, al influir sobre la personalidad del trabajador y sobre su comportamiento, pueden afectar negativamente su bienestar, su salud y su comportamiento laboral o extralaboral.

En cuanto a los factores psicosociales que influyen sobre la salud y el comportamiento laboral del trabajador, prioritariamente la atención ha sido orientada sobre las manifestaciones negativas para la salud y el desempeño del trabajador.

Los factores de riesgo psicosociales están sujetos a la característica variabilidad, por un lado de los fenómenos subjetivos, psicológicos, y por otra parte, de los fenómenos sociales. Por ello, la mera presencia de una condición generalmente causante de tensiones desagradables, no necesariamente genera estrés en todas las personas.

Por todo ello, los especialistas han enfocado su atención hacia la elaboración de modelos psicosociales de la relación saludable y productiva del hombre con su trabajo. A partir de los mismos se han generado pautas para la intervención de las condiciones laborales y de las particularidades de grupos laborales y de trabajadores.

A continuación se presentan algunas definiciones contempladas en la Resolución 2646 de 2008:

Artículo 3°. Definiciones.

A. **Trabajo**: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

B. **Riesgo**: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

C. **Factor de riesgo**: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

D. Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

E. Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

F. Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

G. Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

H. Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

I. Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

J. Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

K. Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

L. Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

M. Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

N. Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

O. Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

P. Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Q. Experto: Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

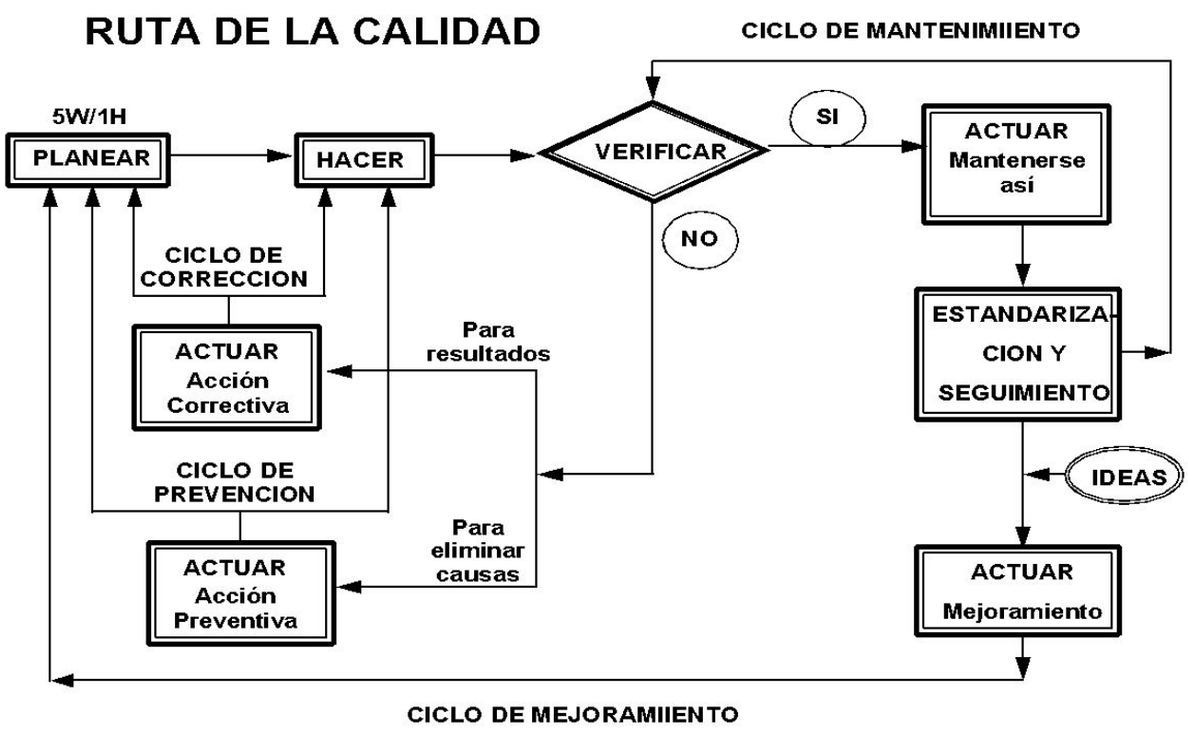
- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

R. Patologías derivadas del estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopalógico de una enfermedad.

El presente SVE tiene como estrategia el mejoramiento continuo, basado en el ciclo P-H-V-A (Planear, Hacer, Verificar y Actuar). Ver Figura 1.

Figura 1. Ruta de la calidad basada en el ciclo PHVA



Fuente: Valdés, 1995, con modificaciones.

Diagnóstico

El primer paso para implementar este sistema de vigilancia epidemiológica es elaborar un diagnóstico de las condiciones intralaborales, extralaborales, estrés y las características individuales de la población trabajadora vinculada a la empresa que eventualmente puedan llegar a comportarse como factores de riesgo.

Para lo anterior se propone aplicar una serie de instrumentos algunos de los cuales se diligencian en forma general para la organización o empresa y otros deben aplicarse individualmente al grupo de trabajadores para ser consolidados y de esta forma obtener el diagnóstico organizacional. Los instrumentos a aplicar son los definidos por el Ministerio de la Protección

- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

Social entregados en julio de 2.010 los cuales son los únicos validados para ser aplicados en el país (cuestionario intralaboral, cuestionario extralaboral, cuestionario de estrés, ficha de actualización de datos) test de personalidad y test de estilos de afrontamiento (definidos por cada empresa).

Elaboración de Informe Diagnóstico de Entrada y Presentación de los Resultados del Diagnóstico de Entrada

Con los resultados de las evaluaciones realizadas se elaborará un informe diagnóstico de la situación inicial. Este informe se presentará y discutirá con las áreas de Gerencia, Gestión Humana, Salud ocupacional y calidad de la empresa.

Jerarquización de Área

Con base en los resultados obtenidos se puede tener un panorama de los factores de riesgo sicosocial en la empresa.
Interpretando este panorama se deducen los grupos poblacionales con sus diferentes niveles de exposición o sea criterios de priorización por áreas o poblaciones en la empresa.
Avanzado en el análisis y teniendo en cuenta la metodología DERE de Colmena ARP, en conjunto con Gerencia y los departamentos de talento humano, salud ocupacional, producción y calidad de la empresa, se elabora un listado de áreas jerarquizadas en altas, medias o bajas según se considere su repercusión negativa.

Elaboración Conjunta de Propuestas de Medidas de Intervención

Posteriormente, se procederá a elaborar un cuadro de propuestas para intervenir el riesgo en las áreas priorizadas en el numeral anterior. Dicho cuadro se presentará a la gerencia de la empresa con el fin de tomar decisiones sobre las medidas a implantar.

Evaluación de la Efectividad de las Medidas de Intervención Implementadas

En conjunto con la empresa (gerencia, departamentos de salud ocupacional, producción y calidad) se evalúa la efectividad de las intervenciones aplicadas, en términos del grado de reducción del factor de riesgo o del impacto en la productividad, la rentabilidad, la competitividad o cualesquiera otras variables que la empresa considere de importancia.

6. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

Indicadores Directos

1. Cobertura de los programas.
2. Variación de la intensidad o presencia de los factores de riesgo psicosocial.
3. Comportamiento de las diferentes variables de clima organizacional.

Indicadores Indirectos

1. Ausentismo laboral
2. Accidentalidad laboral
3. Impacto en productividad o calidad

Ajuste de las Medidas de intervención

De acuerdo con los resultados obtenidos en la etapa anterior se determina si se requieren ajustes o no. En el primer caso, se definen dichos ajustes y se repite el procedimiento contemplado en los numerales correspondientes a intervención tantas veces como se considere necesario para impactar positivamente la problemática. En el caso de no requerirse ajustes, se sigue adelante con el presente procedimiento.

Evaluación de Seguimiento

Consiste en la evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial utilizando los instrumentos validados y aplicados inicialmente.

Actualización del Diagnóstico y Continuación del Proceso

Con los datos arrojados por la ejecución de los numerales anteriores, se actualiza el diagnóstico.

7. REFERENCIAS NORMATIVAS

Los siguientes documentos sirven de soporte para ampliar o completar la comprensión de este programa:

- LA DOCUMENTACIÓN VIGENTE SE ENCUENTRA PUBLICADA EN LA RED INTERNA DE LA ORGANIZACIÓN. TODA COPIA EN PAPEL SERÁ CONSIDERADA DOCUMENTO NO CONTROLADO -

-

• Ley 1562 del 2012
• Resoluciòn 2648 de 2008

8. DOCUMENTACIÓN ASOCIADA

N.A.

9. FORMATOS Y REGISTROS

N.A.

10. ANEXOS

N.A.

11. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN Nº	NUMERAL	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
20-08-2014	00	Todo	Creación del documento, reemplaza al documento PGGH04 Se modifica presentación de los documentos y epígrafes a través de nuevas plantillas. Se modifica redacción de todos los numerales del documento.
15/11/2017	01	Todos	Actualización imagen corporativa