1. OBJETIVO

Desarrollar un programa de identificación, e intervención de los factores de riesgo psicosocial en la organizaion, con el fin de disminuir los trastornos de salud asociados, contribuir al mejoramiento del ambiente laboral y bienestar de los trabajadores.

2. ALCANCE

La población objetivo del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial serán todo el personal que labores para la organización CONSORCIO BS INGENIERIA, y se desarrollara entre Abril 2019 – Abril 2020.

3. MARCO LEGAL.

Constitución política (1991)., articulo 25.

el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Decreto Ley 1295 de 1994, articulo 2.

Establece como objetivo del Sistema General de Riesgos profesionales "establecer las actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones del trabajo y salud de la población trabajadora ,protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que ` pueden afectar la salud individual o colectivas en los lugares de trabajo tales como fisicios,qumicos biológicos ergonómicos ,psicosociales ,de saneamiento y de seguridad.

Resolución 1016 de 1989, Articulo 10.

Hace referencia al diseño y ejecución de programas para prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los riesgos psicosociales dentro de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo.

Resolución 1075 de 1992.

Incluye dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva ,establecido por la Resolución 1016 de 1989,campñas especificas tendientes a fomentar la prevención y control de dela farmacodependencia ,alcoholismo y el tabaquismos dirigidas a sus trabajadores.
Decreto 1832 de 1994.articulo 42.
"Patologías causadas por el estrés en el trabajo: Trabajo con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajo con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinado con ritmo o control impuesto por la maquinas .Trabajos por turnos ,nocturnos y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales ,que produzcan estados de ansiedad y depresión ,infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares ,hipertensión arterial ,enfermedad acido –péptica severa o colon irritable.

Parágrafo- Salvo los casos definidos en el artículo 2º de este Decreto.las demás enfermedades son origen común.

Articulo 2.-De la relación de causalidad.

En los casos que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades profesionales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgos ocupacionales, será reconocida como enfermedad profesional.

Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el articulo1º de este decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de cuasa-efecto, entre el factor de riesgo y la enfermedad"
Resolución 2646 de julio de 2008.
Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo en el trabajo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

3. RESPONSABLES

- Gerente

Prestar todos los recursos para que se desarrolle el programa a todo el equipo de trabajo de la empresa.

- Asesor SST.
  Desarrollar el programa establecido.

4. DEFINICIONES.

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.

ANÁLISIS EPIDEMIOLÓGICO: Consiste en un análisis de las tendencias del estado de salud - enfermedad, en una población donde se revela una diversidad en los índices de las condiciones de salud que se encuentran enmascarados en los promedios. Este abordaje metodológico ofrece la posibilidad de efectuar un diagnóstico que pone al descubierto espacios y/o poblaciones en las cuales se deberían reorientar determinadas acciones.

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

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.

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.

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.

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.
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

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.
EVALUACIÓN OBJETIVA: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
EVALUACIÓN SUBJETIVA: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

EXPERTO: Psicólogo(a) con posgrado 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

FACTOR DE RIESGO: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

FACTORES EXTRALABORALES: Aspectos relacionados con la situación socio-económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, y situación política, económica y social del país.
FACTORES INDIVIDUALES: Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.
FACTORES INTRALABORALES: Aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo (lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

RENDIMIENTO LABORAL: Procesos que en su esencia pretende evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores. Existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado y el instrumento utilizado para tal fin.

RIESGO: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
ROTACIÓN DE PERSONAL: El término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella.

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.

5. DESARROLLO

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INSTRUCCIONES
Sensibilización	*Asesor sst*	Realizar unas capacitaciones sobre la importancia de la identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial. Esto se llevará a cabo por medio de reuniones informativas, se diseñaran folletos, entre otras, donde se exponga claramente dicha información y realizar evaluación.
Análisis de casos	*Asesor sst*	Basados en los resultados obtenidos se diseñan las estrategias de intervención con el objetivo de minimizar los riesgos y disminuir su efecto.
Socialización de Resultados		Se informa los resultados al gerente.
Plan de intervención.		Implementación y Ejecución de los Planes de trabajo para la Intervención de los casos observados.
Seguimiento		Periódicamente se realizará el seguimiento a las actividades definidas en el plan de trabajo para verificar su cumplimiento.

El sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial se medirá con los siguientes indicadores:

Parámetro a medir	Indicador	META
Cumplimiento	(No. De actividades Ejecutadas/No. De Actividades Programadas X100%	En un ochenta por ciento (80%) A LA actividades del programa
Eficiencia	-(No.de casos Nuevos +antiguos/No Expuestos en el periodoX100%) -No. Incapacidades por el efecto riesgo psicosocial/No.	Mantener la incidencia en un cero por ciento(0%),respecto al riesgo

Elaboro:		Aprobó :
Nombre :	Ing. María Isabel Perdomo luna	Nombre : Ing. Jefferson Bohórquez
firma		Firma

	Incapacidades presentadas en el periodo)X100%	
Eficiencia (impacto)	No. Trabajadores expuesto al riesgo con diagnostico del riesgo/Total trabajadores en el periodo)x100%	Prevalencia en un cero por ciento(0%),respecto al riesgo
Cobertura	(No.de trabajadores involucrados en el programa /No. Trabajadores expuestos)x100%... -No. De personas capacitadas/No de personas programadas para capacitacionx100%.	Asegurar la cobertura como mínimo del noventa 90% para la totalidad de trabajadores expuestos al riesgo y capacitación del 90% de las personas que s deben intervenir en el riesgo

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- FTO-ING-028 PLAN-DE-CAPACITACIÓN-Y-ENTRENAMIENTO
- FTO-ING -02-CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO.
- FTO-ING-020- PLAN DE TRABAJO ANUAL SST-2020

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	06-09-2022	Primera Versión del documento