



RIESGO PSICOSOCIAL

C: QGQ-06 V: 01



Uniclaretiana
Fundación Universitaria Claretiana

INTRODUCCION

Los riesgos psicosociales tienen sus raíces en el complejo ámbito de la organización del colaborador y, a pesar de que sus consecuencias negativas para la salud no son tan evidentes como las de los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales, también pueden tener una notable relevancia manifestándose a través de problemas como el ausentismo, la rotación de personal, los defectos de calidad o el estrés. Sin embargo, para identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores psicosociales en el trabajo, se deberán tener en cuenta los lineamientos adoptados en la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo.

El presente documento contiene el protocolo para los colaboradores de la Fundación Universitaria Claretiana, de los factores riesgos psicosociales presente en el trabajo, se ha elaborado con el fin de buscar las estrategias y aspectos básicos para el control y disminución del riesgo en mención.

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO..... 4

2. ALCANCE 4

3. EXCLUSIONES 4

4. DEFINICIONES..... 4

5. EXPOSICION AL RIESGO PSICOSOCIAL, EVALUACION, PREVENCION E INTERVENCION 5

 5.1.1 RIESGO PSICOSOCIAL 5

 5.1.2 EFECTOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD 5

 5.1.3 COMO EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES 6

 5.1.4 RESPONSABILIDADES EN EL RIESGO PSICOSOCIAL 6

 5.1.5 PREVENCION E INTERVENCION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES..... 7

6. CONTROL DE CAMBIO 7

7. RESPONSABILIDAD DE DIRECCION 7

1. OBJETIVO

Guiar a los colaboradores en la identificación de los factores de riesgos psicosociales en su lugar de trabajo para evaluarlo, prevenirlo, intervenirlo y monitorearlo permanentemente, a través de un conjunto de actividades desarrolladas por la organización; con el propósito de evitar el desarrollo de las patologías causadas por dicho riesgo.

2. ALCANCE

El presente documento contiene el protocolo para los colaboradores de la Fundación Universitaria Claretiana, en los factores de riesgos psicosociales presente en el trabajo. finaliza con el fin de buscar las estrategias y aspectos básicos para el control y disminución del riesgo en mención.

3. EXCLUSIONES

N/A

4. DEFINICIONES

Condiciones de trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extra laborales 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. Éstas 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 Colaborador 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 extra laborales.

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

Factores de riesgo psicosocial: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de las personas o en el trabajo.

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

OMS: Organización Mundial de la Salud

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

Rotación de personal: Éste 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 colaboradores que ingresan en la organización y el de los que salen de ella.

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

5. EXPOSICION AL RIESGO PSICOSOCIAL, EVALUACION, PREVENCION E INTERVENCION

5.1.1 RIESGO PSICOSOCIAL

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del Colaborador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

En la empresa el riesgo psicosocial se manifiesta con ausentismo, alta rotación de personal, disminución en la productividad y por supuesto en los ingresos.

El estrés laboral es una respuesta del individuo frente a un estímulo o situación determinada; en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. Según **Slipack (1996)**, existen dos tipos de estrés laboral:

El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas.

El crónico: que se puede presentar siempre que la persona se encuentra sometida a situaciones estresantes.

Algunos factores psicosociales que causan estrés laboral son:

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo satisfactoriamente.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Inseguridad en el empleo.
- Verse expuesto a prejuicios por la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o desastrosas.

5.1.2 EFECTOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN LA SALUD

Los riesgos psicosociales pueden causar en el Colaborador efectos psicológicos como:

- Estrés
- Depresión
- Sentimientos de fracaso
- Trastornos de la personalidad entre otros.
- Físicamente pueden causar insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares.

5.1.3 COMO EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La evaluación de los riesgos psicosociales se considera, como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se requiere un buen conocimiento de la organización, de la actividad económica, de la estructura, de la distribución general de cargas de trabajo, de los puntos fuertes y débiles y de los problemas más frecuentes. También se requiere conocer aspectos de la distribución demográfica de la población de Colaboradores, de los factores de riesgo más relevantes, de las acciones de intervención sobre los factores psicosociales que se hayan realizado previamente, y de las expectativas sobre la evaluación de riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales pueden ser calificados de la siguiente forma:

Riesgo controlado: Las medidas de control o preventivas existentes son adecuadas.

Riesgo semicontrolado: Se requieren medidas de control o preventivas complementarias.

Riesgo incontrolado: Las medidas de control son inexistentes o inadecuadas.

Riesgo indeterminado: Requiere un estudio más específico para tomar la decisión

Para identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores psicosociales en el trabajo, se deberán tener en cuenta los lineamientos adoptados en la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo.

5.1.4 RESPONSABILIDADES EN EL RIESGO PSICOSOCIAL

Alta gerencia

- Asignar los recursos necesarios, tanto físicos y técnicos, como financieros y humanos, para la implementación de los programas y las actividades
- Garantizar por escrito la reserva de la información recolectada durante el proceso y la utilización de la misma para fines exclusivos de Seguridad y Salud en el trabajo de los Colaboradores.
- Divulgar en toda la empresa los objetivos y resultados obtenidos durante el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales.
- Revisar los informes sobre las condiciones riesgo, protección encontradas por el experto y dar respuesta a los mismos.
- Promover entre los colaboradores la participación en las actividades de intervención que conlleven a mejorar las respuestas, frente a las situaciones de riesgo psicosocial.

Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Gestionará el proceso de identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extra laborales e individuales de los colaboradores de la Institución, así como los efectos de los mismos sobre la salud, la productividad y el trabajo.
- Direccionar las evaluaciones realizadas por los expertos.
- Tramitar la ejecución de las intervenciones a nivel de los individuos.
- Coordinar las actividades educativas y formativas.
- Ejecutar el seguimiento anual correspondiente

Trabajadores en general y partes interesadas

- Entregar por escrito su consentimiento para hacer parte de la población de estudio.
- Ofrecer información completa y verás sobre los factores evaluados.
- Asistir a los procesos de socialización de los resultados obtenidos.
- Participar de las estrategias de intervención diseñadas para el fortalecimiento de actitudes, hábitos y destrezas, en su desempeño laboral.

5.1.5 PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PARA RIESGOS PSICOSOCIALES.

La prevención de los riesgos psicosociales estas son algunas recomendaciones generales:

- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al colaborador.
- Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- Implantar sistemas de resolución de conflictos.
- Favorecer la motivación laboral. Facilitar la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos de encuentro.
- Potenciar la capacidad y la creatividad de los Colaboradores.

La intervención debe realizarse en tres pasos:

Sobre la organización: Con respecto a los sistemas de trabajo, a los sistemas de información y comunicación, a sistemas de regulación de conflictos, a los sistemas de dirección y liderazgo.

Sobre el colaborador: consiste en cinco tipos de intervenciones: las de cambio de conducta, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del estrés y las de mejora del autocontrol y la eficacia personal.

Intervención social: Son los vínculos entre individuos y grupos que sirven para improvisar competencias adaptativas en el manejo de los desafíos y problemas inmediatos, en crisis y en privaciones. Hay cuatro tipos de apoyo social: emocionales, instrumentales, de información y de valoración.

6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	MODIFICÓ	APROBÓ	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A

7. RESPONSABILIDAD DE LA DIRECCIÓN

Elaboró/ Modificó	Cargo	Firma	Fecha
Caterine Edith Lobo Pérez	Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo	En Físico	28/12/2019
Revisó	Cargo	Firma	Fecha
Comité Integrado de Gestión	N/A	Acta N°21	07/11/2019
Aprobó	Cargo	Firma	Fecha
Luis Javier Jaramillo Díaz	Coordinador de Calidad	Acta N°21	07/11/2019
Vigente a partir de: 11/12/2019			