

**SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL
UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER
2017 – 2019**

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

JUSTIFICACIÓN

El sistema de vigilancia Epidemiológica de las Unidades Tecnológicas de Santander 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 psicosocial a los que están expuestos los trabajadores de la institución.” (UIS, p.1, 2011)

El presente estudio tiene como objetivo establecer y desarrollar un sistema de vigilancia epidemiológica (SVE) para la identificación, evaluación, intervención, seguimiento, prevención y control de factores de riesgo psicosocial en las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de disminuir trastornos de salud asociados, y así contribuir al bienestar laboral y de los trabajadores.

Basado en la importancia que tiene el observar, evaluar y analizar los factores de riesgo psicosociales a nivel intralaboral, extralaboral e individual; proponiendo de tal forma un modelo de prevención e intervención en el riesgo psicosocial de las Unidades Tecnológicas de Santander, identificando aspectos por mejorar dentro de la institución que permitan tener un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores.

Durante el proceso se manejarán herramientas de análisis como lo es el ciclo PHVA (planear, hacer, verificar y actuar) y batería de pruebas psicotécnicas, que permiten obtener resultados en el modelo de intervención enfocado en disminuir el riesgo psicosocial dentro de la institución y aumentar el rendimiento y mejora de la productividad de los trabajadores, dando respuesta a las exigencias legales vigentes.

OBJETIVO GENERAL

Establecer y desarrollar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica para la identificación, evaluación, intervención, seguimiento, prevención y control de factores de riesgo psicosocial en las Unidades Tecnológicas de Santander, con el fin de disminuir trastornos de salud asociados, y así contribuir al bienestar laboral y de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar factores de riesgo psicosocial en las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Evaluar los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales
- Definir un plan de intervención para el control del riesgo psicosocial en las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Implementar medidas de prevención y control de factores de riesgo psicosocial.

NORMATIVIDAD

| LEY- DECRETO - ACUERDOS | DESCRIPCION |
|----------------------------------|--|
| - Resolución numero 2646 de 2008 | Por la cual se establecen disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. |
| - Ley 1010 de 2006 | Definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública. |
| - Ley 1090 de 2006 | Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. |
| - Resolución 8430 de 1993 | Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. |

ALCANCE

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial tendrá como población objetivo a los servidores públicos de las Unidades Tecnológicas de Santander y a aquellos trabajadores de otras modalidades de contratación que soliciten o necesiten la aplicación del sistema.

DEFINICIONES/ ABREVIATURAS

Definiciones. Para efectos de la resolución 2646 de 2008 se adoptan las siguientes 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.

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

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 se adoptan las siguientes modalidades de acoso laboral:

- I. **Maltrato laboral:** Violencia física o verbal
- II. **Persecución laboral:** conductas reiteradas, evidente arbitrariedad.
- III. **Discriminación laboral:** trato diferenciado injustificado.
- IV. **Entorpecimiento laboral:** acciones tendientes a obstaculizar el cumplimiento de la labor.
- V. **Inequidad laboral:** asignación de funciones a menosprecio del trabajador
- VI. **Desprotección laboral:** ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

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.

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

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

p) Experto: Psicólogo 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.

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

RESPONSABLE

- Comisión de Personal
- Profesional de seguridad y salud en el trabajo.
- Equipo de seguridad y salud en el trabajo.

TIEMPO DE VIGENCIA DEL PROGRAMA

Desde diciembre de 2017 hasta diciembre de 2019

PROCEDIMIENTO

1. *Sensibilización y reconocimiento del programa:*
Se llevara a cabo una conceptualización sobre la importancia que tiene el programa de salud y seguridad en el trabajo; exponiendo de tal manera la relevancia que tiene la identificación, el control y la intervención de los factores de riesgo psicosocial dentro de la institución.
Desarrollando dichas actividades por medio de folletos, comunicaciones donde se especifique dicha información.
2. *Aplicación de instrumento:*
Se implementara la aplicación del instrumento psicotécnico que permita medir las variables de interés.
3. *Análisis de resultados:*
Se llevara a cabo el análisis de los resultados de la evaluación de los factores psicosociales, tanto a nivel grupal como individual.
4. *Diseño del plan de intervención:*
Basados en los resultados obtenidos se diseña la estrategias de intervención con el objetivo de minimizar los riesgos y aumentar el bienestar a nivel laboral.
5. *Presentación de resultados:*
Se presentan los resultados a los jefes inmediatos, y se socializa con las personas interesadas en el proceso.

6. *Intervención:*

Se lleva a cabo la implementación y ejecución de las estrategias de intervención con el fin de prevenir y disminuir los factores de riesgo encontrados en las Unidades Tecnológicas de Santander.

7. *Seguimiento:*

Periódicamente se llevara a cabo un seguimiento de las actividades realizadas y definidas en el plan de trabajo, para que de esta forma se verifique su cumplimiento.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| ACTIVIDAD | FECHA | RECURSOS | RESPONSABLE | |
|--|---------------------------------------|--|--|---|
| 1. Sensibilización y reconocimiento del programa | Segundo semestre 2017 | -Equipo de seguridad y salud en el trabajo -Apoyo del ARL | -Comisión de Personal | |
| 2. Aplicación de instrumento | Segundo semestre 2017 | | | |
| 3. Análisis de resultados | Segundo semestre 2017 | | -Profesional de seguridad y salud en el trabajo. | |
| 4. Diseño del plan de intervención | Primer semestre 2018 | | | -Equipo de seguridad y salud en el trabajo. |
| 5. Presentación de resultados | Primer semestre 2018 | | | |
| 6. Intervención | Segundo semestre 2018 y vigencia 2019 | | | |
| 7. Seguimiento | Segundo semestre 2019 | | | |

DESCRIPCION DEL SERVICIO

PLANEAR

- Identificación del riesgo
- Análisis
- Establecer plan de acción

Durante este proceso, es indispensable

HACER – EJECUTAR

- Implementación de acciones

VERIFICAR

- Revisión de resultados

ACTUAR

- Estandarización de resultados
- Tomar acciones correctivas

BIBLIOGRAFIA

Universidad Industrial de Santander, Proceso talento humano, Bucaramanga, Colombia.

Recuperado de

<https://www.uis.edu.co/intranet/calidad/documentos/talento%20humano/SALUD%20OCUPACIONAL/PROGRAMAS/PGTH.04.pdf>