

PLAN NACIONAL MULTIMODAL 2024

Comunidad Nacional de Conocimiento en:

SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MÁS

El cuidado de sí
suma a tu vida



SESIÓN 6: COMO DISEÑAR PROGRAMAS EFECTIVOS PARA LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Experto Líder:

SANDRA MILEIDY GARZON GUTIERREZ

Perfil Profesional:

Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos



Sandramileidy@hotmail.com



3133892030



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Ruta del conocimiento



Evaluémonos



OBJETIVO

Como vimos en el módulo normativo, se evidencia la necesidad de enfocar las acciones de la organización hacia las personas. Lo anterior dado el incremento de afectación en la salud mental y como esta puede llegar a interferir en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Los diversos estudios que se han hecho en relación al tema, han determinado que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial, **no está en la persona, sino en el entorno.** Las prácticas organizacionales, comienzan a tener un nivel de importancia muy alto, teniendo en cuenta que las condiciones en las que el trabajador realice su tarea, son claves para fortalecer entornos laborales, y también para **incrementar la productividad y la motivación de los trabajadores.**

Por lo anterior, y teniendo en cuenta la normatividad vigente, este módulo tiene como objetivo dar a conocer que es el riesgo psicosocial, cómo se identifica, se valora, y se interviene; y que herramientas técnicas pueden facilitar esta tarea en nuestras empresas.

IDENTIFICACIÓN: Metodologías para la identificación del riesgo psicosocial

QUE SON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Son condiciones organizacionales que están directamente relacionadas con prácticas como:

- Cuánto trabajo hay que realizar.
- En qué plazos
- A qué velocidad
- Qué nivel de conocimiento o destrezas se requiere para realizarlo
- Con qué autonomía se cuenta
- Con qué recursos se cuenta (tecnología, compañeros, insumos etc...)
- Qué tipo de relaciones sociales se evidencia entre los trabajadores.
- Qué tipo de liderazgo existe
- Como es la relación entre los altos mandos y los subordinados etc.



Cuando las condiciones organizacionales de trabajo están diseñadas o implementadas inadecuadamente, se convierten en **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**, y tendrán el potencial de afectar negativamente a la seguridad de los trabajadores, su salud física, cognitiva, emocional y/o social.

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Gestión organizacional (Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).

Características de la organización del trabajo (Comunicación, Tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas(exigencias intelectuales) y cuantitativas de la labor.

Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo

Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).

Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Gestión organizacional (Estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios).

INTERVENCIÓN

Fortalecimiento de los estilos de liderazgo, Claridad en formas de pago, horas extras, procesos de inducción, programas de capacitación, Políticas claras en cuanto a escalas salariales y remuneración, Proceso evaluación del desempeño, programa de bienestar ajustada a la empresa, fortalecimiento de la cultura organizacional.

CONSECUENCIAS

TRABAJADOR

- Desmotivación
- Frustración
- Impotencia
- Sentimiento de ineficacia
- Sentimiento de no ser reconocido ni valorado
- Sintomatología a nivel físico, psicológico y emocional
- Ausentismo
- Aumento de carga laboral
- Incertidumbre

EMPRESA

- Baja productividad,
- Falta sentido de pertenencia,
- Incremento del ausentismo
- Procesos inadecuados y poco eficaces
- Clima organizacional inadecuado
- Liderazgo poco participativo
- Canales de comunicación cerrados

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Características de la organización del trabajo (Comunicación, Tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas(exigencias intelectuales) y cuantitativas de la labor.

INTERVENCIÓN

Revisión Infraestructura y condiciones adecuadas en el puesto de trabajo, Perfiles de cargo, manual de funciones/ Selección de personal, Programas formativos adaptados a las necesidades del puesto y de las personas, evaluación del desempeño

TRABAJADOR

- Frustración
- Desconocimiento del cargo
- Dificultades para poder adaptarse al cargo y la organización
- Ansiedad, estrés
- Fatiga
- Discomfort
- Dificultades para conciliar el sueño
- Síndrome de burnout

EMPRESA

- Errores que afectan la productividad o calidad
- Omisión de procedimientos
- Riesgo de accidentalidad
- Alta rotación
- Aumento de ausentismo
- Baja productividad y sobrecostos
- Liderazgo ausente o autocrático

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Características del grupo social del trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)

INTERVENCIÓN

Comité de convivencia laboral, cumplimiento política de prevención de situaciones de acoso laboral, reglamento interno de trabajo. Reuniones funcionales y espacios de retroalimentación asertiva (Evaluación del desempeño), fortalecer la cultura organizacional.

TRABAJADOR

- Acoso laboral
- Dificultades para solucionar los conflictos y establecer relaciones interpersonales sanas
- Sintomatología a nivel físico, psicológico y emocional.
- Síndrome de burnout
- Trastornos del sueño
- Trastornos del estado de ánimo
- Ansiedad, depresión,
- Insatisfacción laboral.

EMPRESA

- Baja productividad
- Falta sentido de pertenencia
- Aumento en los indicadores de ausentismo y rotación
- Reprocesos lo cual genera mas costos
- Clima organizacional inadecuado
- Sanciones de los entes territoriales por presuntas situaciones de acoso laboral sin identificar ni intervenir por parte de la empresa
- Posibilidad de enfermedades laborales originadas por acoso laboral.

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea, demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc.).

INTERVENCIÓN

Implementación del programa de pausas activas, perfiles de cargo que se ajusten con competencias en el trabajador, procesos de selección de personal, evaluaciones desempeño, Rotación de puestos de trabajo o con actividades diferentes.

TRABAJADOR

- Dificultades para desempeñarse de la mejor forma en el cargo
- Sentimiento de poca autorrealización
- Incapacidad para tomar decisiones
- Trabajar bajo presión
- Interactuar con usuarios con emociones negativa y-o crisis sin contar con herramientas para poder manejarlo
- Mayor agotamiento físico y mental
- Síndrome del burnout o trabajador quemado

EMPRESA

- Tensión y conflictos entre colegas o compañeros
- Malas relaciones con los usuarios
- Aumento de quejas de los usuarios por el trato del personal
- Aumento de problemas disciplinarios
- Errores que afecten la productividad o calidad
- Omisión de procedimientos
- Alta rotación de personal
- Aumento de ausentismo
- Baja productividad

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Interfase persona tarea (conocimientos, habilidades con relación a la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización

INTERVENCIÓN

Perfiles de Cargo, Manuales de funciones, Procesos de capacitación y formación, Selección de personal, cultura organizacional, Programas de reconocimiento e incentivos, evaluación del desempeño, procesos de inducción de personal.

TRABAJADOR

- Agotamiento físico y mental
- Riesgo de accidente laboral
- Irritabilidad
- Dificultades para conciliar el sueño
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Estrés
- Desmotivación.

EMPRESA

- Altos niveles de ausentismo,
- Incremento niveles de rotación de personal
- Bajo niveles de productividad
- Reprocesos
- Producción de baja de calidad
- Conflictos laborales
- Bajo sentido de pertenencia
- Estilos de liderazgo autocráticos o ausentes

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Norma técnica colombiana GTC 45

PELIGROS RIESGO PSICOSOCIAL

Jornada de trabajo: Pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras y descanso

INTERVENCIÓN

Programa de Pausas activas, Revisión y cumplimiento de horarios, Gestión de trabajo por turnos, rotación de puestos de trabajo con alta carga emocional y cuantitativa, Inducción de personal, selección de personal, evaluaciones del desempeño.

TRABAJADOR

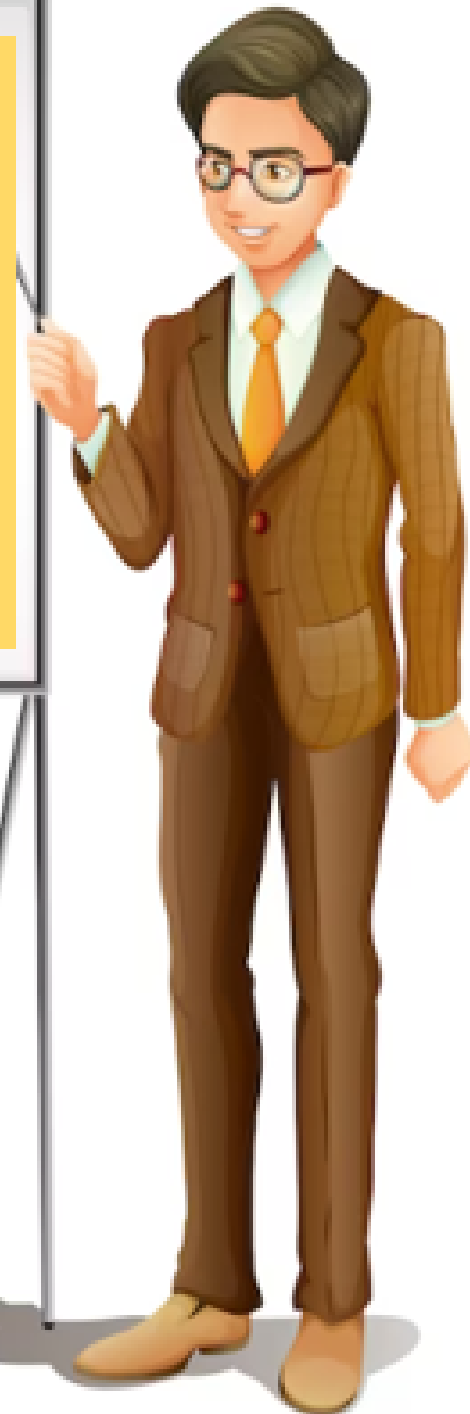
- Agotamiento físico y mental
- Riesgo de accidente laboral
- Irritabilidad
- Dificultades para conciliar el sueño
- Dificultades en las relaciones interpersonales
- Estrés
- Desmotivación.

EMPRESA

- Altos niveles de ausentismo,
- Incremento niveles de rotación de personal
- Bajo niveles de productividad
- Reprocesos
- Producción de baja de calidad

Metodologías para identificar el riesgo psicosocial

Los peligros psicosociales anteriormente vistos, son condiciones de trabajo psicosociales que están presentes en todas las organizaciones independiente de su tamaño, actividad económica o sector. Lo importante es identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial, con el objetivo de eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos para evitar o minimizar su impacto negativo en la salud de las personas y en la sostenibilidad de las empresas.



Metodologías para identificar el riesgo psicosocial



EVALUACIÓN: Como se evalúa el riesgo psicosocial

Medición y evaluación del riesgo psicosocial

Durante los años 2007 y 2013, el Ministerio de Trabajo efectuó estudios en organizaciones con diferentes actividades económicas en varias zonas de Colombia. A través de ellos, evidenció la presencia de los factores de riesgo psicosociales por parte de los trabajadores y empleadores, generando la necesidad de fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial. Para la evaluación de riesgo psicosocial, la Resolución 2764 de 2022 adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios la **batería de riesgo psicosocial**.



Esta encuesta permite establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. De acuerdo al manual de aplicación, la batería debe ser aplicada por un psicólogo(a) especialista con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Como medir y evaluar el Riesgo Psicosocial

Batería de Factores de riesgo psicosocial:

Información socio-demográfica

Cuestionario de factores psicosocial intralaboral

Cuestionario de factores psicosocial Extralaboral

Cuestionario de ESTRES

Frecuencia de Medición Resolución 2764 de 2022

CUESTIONARIO INTRALABORAL GENERAL					
DOMINIOS	DIMENSIONES	FORMA A		FORMA B	
		Puntaje Transformado	Nivel De Riesgo	Puntaje Transformado	Nivel De Riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	15,90	Riesgo Medio	18,10	Riesgo Medio
	Relaciones sociales en el trabajo	17,40	Riesgo Medio	21,10	Riesgo Medio
	Retroalimentación del desempeño	51,30	Riesgo Alto	24,50	Riesgo Medio
	Relación con los colaboradores SOLO FORMA	47,20	Riesgo Alto	N/A	N/A
	TOTAL	27,60	Riesgo Alto	20,30	Riesgo Medio
DOMINIO Control sobre el trabajo	Claridad de rol	17,00	Riesgo Medio	21,10	Riesgo Alto
	Capacitación	25,00	Riesgo Medio	21,80	Riesgo Medio
	Participación y manejo del cambio	34,40	Riesgo Medio	33,20	Riesgo Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	12,50	Riesgo Medio	27,60	Riesgo Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	27,10	Riesgo Medio	49,70	Riesgo Bajo
TOTAL	22,10	Riesgo Medio	29,40	Riesgo Medio	
DOMINIO: Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,20	Riesgo Bajo	35,80	Riesgo Medio
	Demandas emocionales	52,80	Riesgo Muy Alto	40,50	Riesgo Alto
	Demandas cuantitativas	38,60	Riesgo Medio	41,60	Riesgo Medio
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	65,60	Riesgo Muy Alto	36,00	Riesgo Alto
	Exigencias de responsabilidad del cargo	83,40	Riesgo Muy Alto	N/A	N/A
	Demandas de carga mental	82,50	Riesgo Alto	66,60	Riesgo Medio
	Consistencia del rol	46,30	Riesgo Medio	N/A	N/A
	TOTAL	56,60	Riesgo Muy Alto	41,60	Riesgo Alto
DOMINIO: Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo	16,30	Riesgo Alto	8,10	Riesgo Medio
	Reconocimiento y compensación	26,00	Riesgo Alto	22,70	Riesgo Medio
	TOTAL	21,60	Riesgo Alto	16,80	Riesgo Medio
PUNTAJE TOTAL del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral		37,90	Riesgo Alto	30,20	Riesgo Medio



NIVEL DE RIESGO ALTO O MUY ALTO: En cualquiera de sus formas A o Forma B INTRALABORAL deberá aplicarse batería cada **AÑO**.

NIVEL DE RIESGO MEDIO O BAJO: La evaluación se realizará cada **DOS AÑOS**.



Ejemplo: Cada año

Es importante mencionar que la batería tiene dos tipos de encuesta. La forma A esta establecida para aquellas personas que son Jefes, Lideres, Supervisores, personas que manejen personal y que tengan cierta autonomía en el cargo. La encuesta forma B, aplica para el resto de trabajadores.

CONTROL: Gestión e Intervención del riesgo psicosocial

CONTROL: INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



Aunque no existe un “kit de intervenciones” que describa el tipo de programas y acciones indicados para cada situación; cada riesgo detectado en la empresa requiere de una intervención con soluciones específicas para ese entorno organizacional. Entre los recursos con los que se podría contar para elaborar un programa de intervención están:

- **Las fuentes de información como:** estadísticas de ausentismo, indicadores de productividad, casos de acoso laboral, bajas por enfermedad asociadas al riesgo psicosociales, resultados de evaluaciones de desempeño, indicadores de accidentalidad; entre otros.
- **El informe de evaluación de riesgo psicosocial:** que describe de manera cuantitativa los niveles de riesgo y que se requiere analizar e interpretar también cualitativamente por el psicólogo especializado.
- **Las recomendaciones preventivas:** generales que proporcionan las herramientas de evaluación y documentos técnicos como los protocolos de intervención del ministerio; los cuales deberán adaptarse e implementarse en medidas preventivas específicas para cada empresa.
- **Las personas clave dentro de la organización:** a las que conviene implicar activamente en el proceso (Gerencia, Lideres, copasst, comité de convivencia laboral); entre otros.

CONTROL: INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Las condiciones organizacionales de los puestos de trabajo (la cantidad de tarea a realizar, la complejidad de la misma, el sistema de comunicación, la evaluación de desempeño, el reconocimiento del trabajo, los procesos de inducción y claridad en las funciones, etc.); Son procesos que deberían estar adecuadamente diseñados e implementados independiente de quién ocupe esos puestos de trabajo.



ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA GESTION DEL RP



5. Identificación del riesgo psicosocial, medición del riesgo psicosocial, intervención y evaluación del impacto y seguimiento.

4. Para fortalecer entornos laborales saludables y cumplir con la norma vigente Resolución 2764 de 2022/ Resolución 2646 de 2008

3. Aparte de los resultados de la batería se debe tener en cuenta:
- Casos de acoso laboral
 - Consumo problemático de alcohol o sustancias psicoactivas
 - Trabajadores accidentados recurrentemente en el último año
 - Incapacidades por enfermedades comunes o laborales relacionadas con la exposición a factores de riesgo psicosocial
 - Trabajadores que se encuentren calificados o en proceso de calificación de enfermedad laboral asociada a riesgo psicosocial
 - Eventos como muerte de seres queridos o eventos familiares o personales que estén provocando afectación emocional en el trabajador

6. Midiendo el Riesgo Psicosocial y utilizando las guías y protocolos de intervención de obligatorio cumplimiento Resolución 2764 de 2022

2. Con el compromiso de la gerencia y directivos, la participación de todos los trabajadores y el grupo interdisciplinario a cargo del proceso

7. Profesionales expertos (Psicólogos especialistas en SST, Responsable de SST, ARL y áreas claves de la organización.

1. Cuando se identifiquen condiciones organizacionales que estén generando riesgo psicosocial.

8. En todas las empresas y con participación de todos los trabajadores.

CONTROL: INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial :

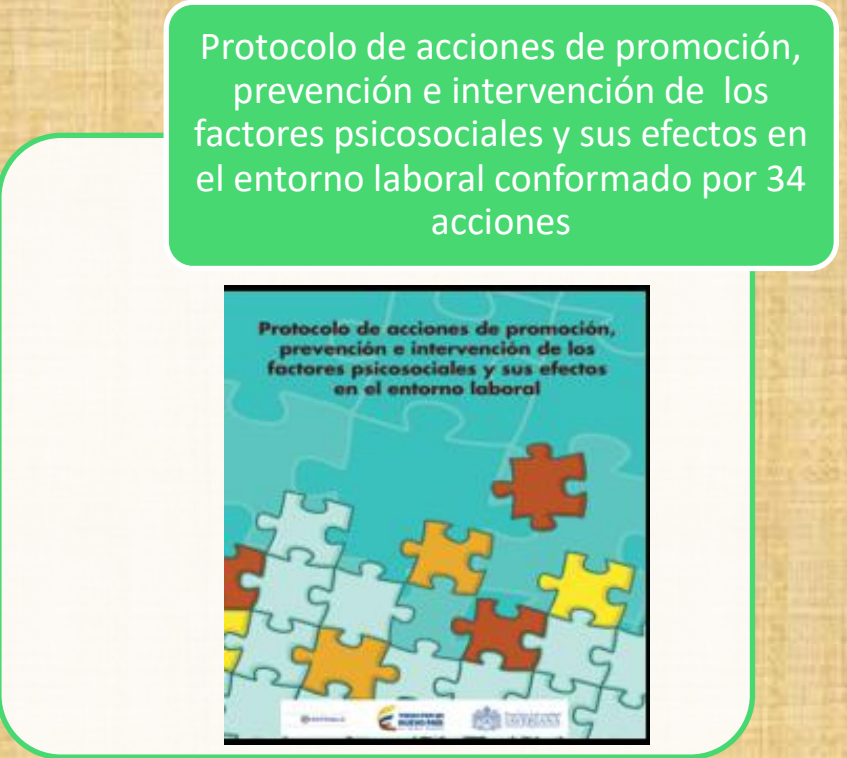


Durante los años 2007 y 2013, el Ministerio de Trabajo efectuó estudios en organizaciones con diferentes actividades económicas en varias zonas de Colombia. A través de ellos, evidenció la presencia de los factores de riesgo psicosociales por parte de los trabajadores y empleadores, generando la necesidad de fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial. Por ello, La Resolución 2764 de 2022 adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial los siguientes documentos técnicos:

CONTROL: INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



La guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora



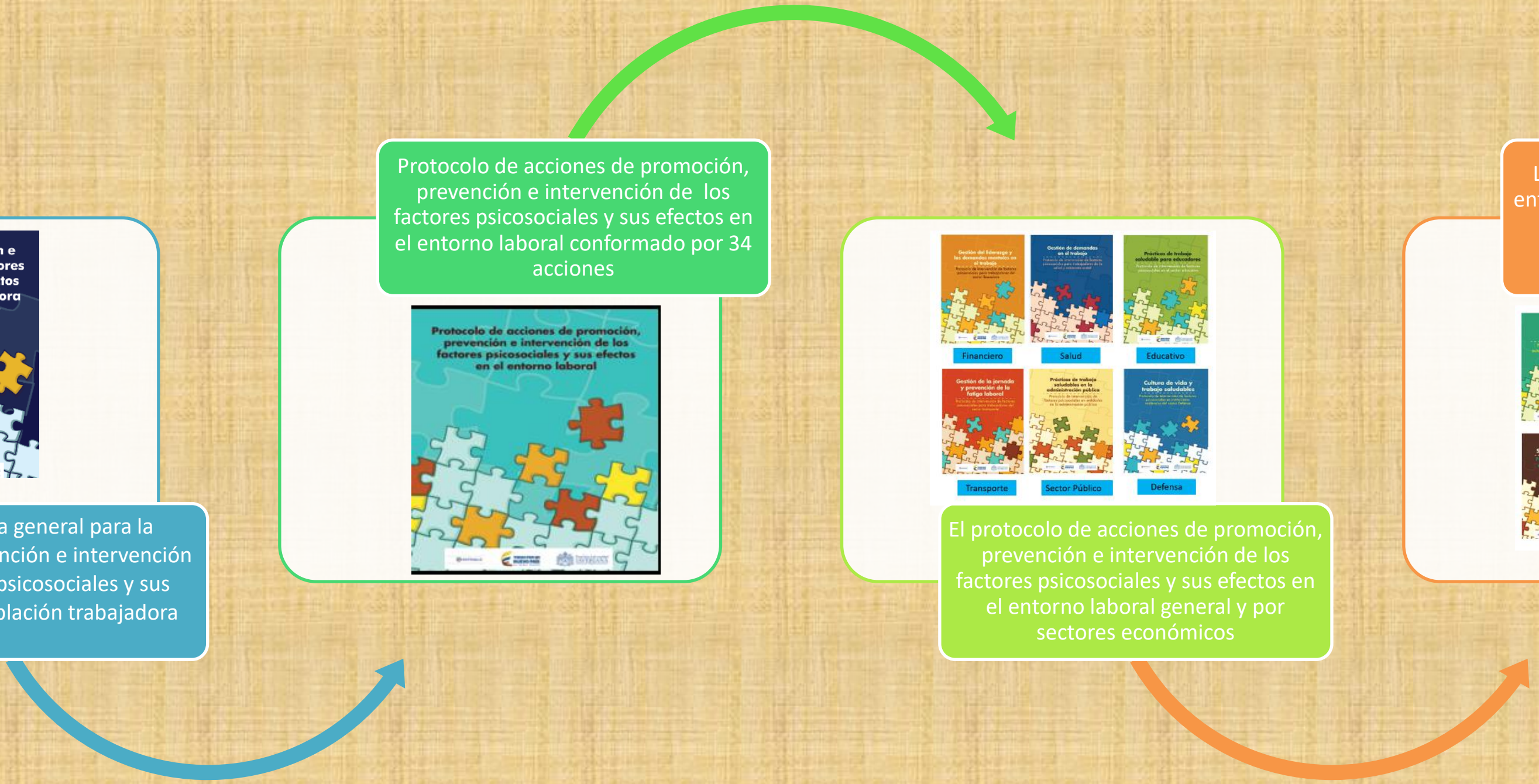
Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral conformado por 34 acciones



El protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral general y por sectores económicos

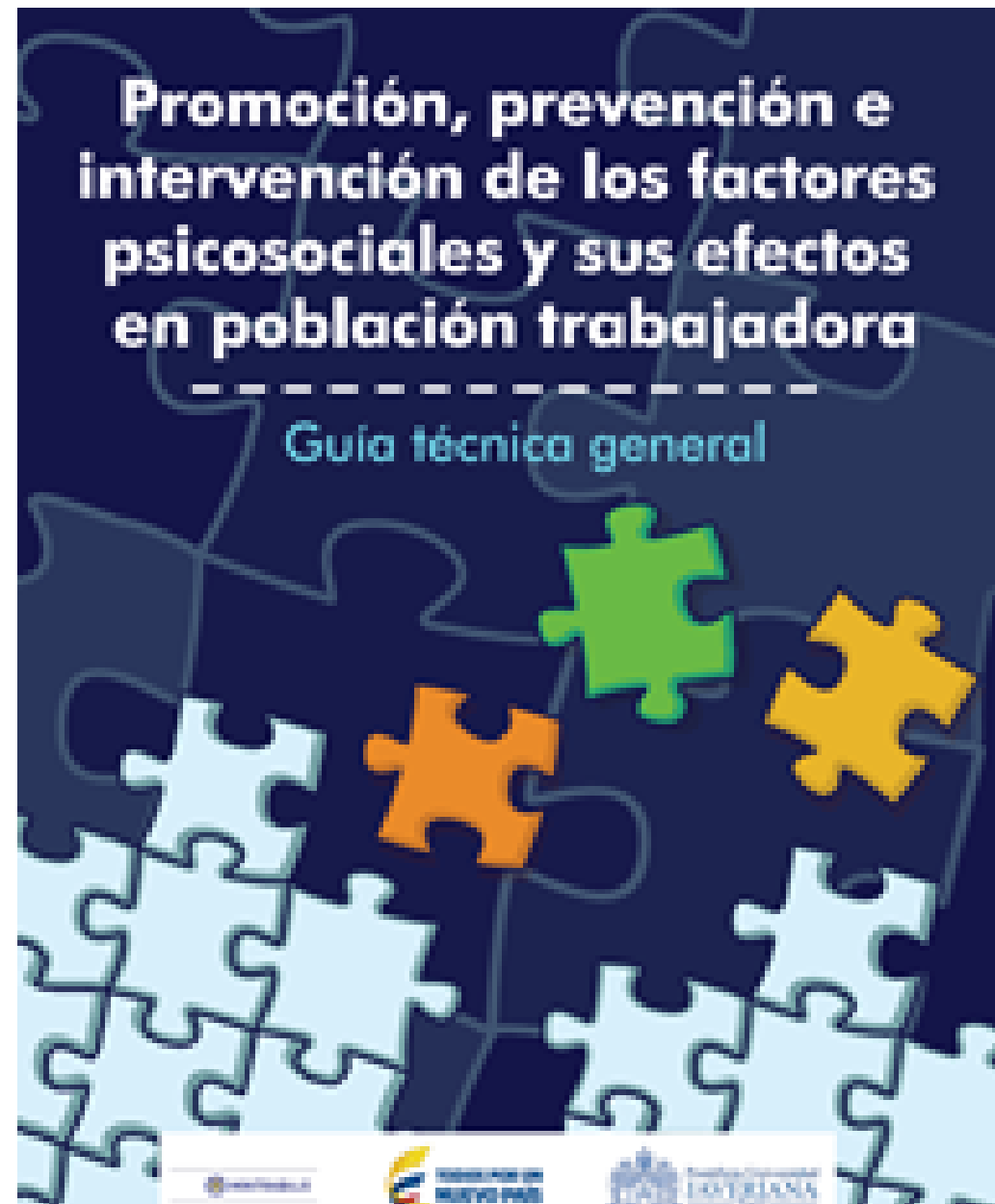


Los protocolos de intervención por enfermedades y condiciones asociadas a factores psicosociales.



INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención



Esta guía contiene lineamientos de intervención para poder orientar los planes de gestión que se realizan a partir de identificación y evaluación del riesgo psicosocial. Para ello esta guía menciona la presentación de 34 acciones generales, las cuales pueden seleccionarse en cada empresa según sean las necesidades de intervención.

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

Se centran en la prevención y protección de la salud del trabajador que buscan eliminar o disminuir los factores de riesgo laborales. Por ejemplo, las condiciones organizacionales como procesos de selección de personal, inducción y reinducción, evaluaciones del desempeño, y plan de formación, entre otras.

Intervención primaria

Intervención secundaria

Actividades de detección y tratamiento temprano de síntomas, que buscan minimizar los efectos de la exposición a los factores de riesgo psicosociales a partir de la intervención en la fuente y de enseñar al individuo medidas de afrontamiento. (manejo de estrés, ansiedad, toma de decisiones, resiliencia), servicio de asistencia al trabajador.

Rehabilitación y recuperación de quienes sufren problemas graves originados por el estrés. Por tanto, incluyen acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad. Para para poder llevar a cabo estas actividades, se requiere del diseño e implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.



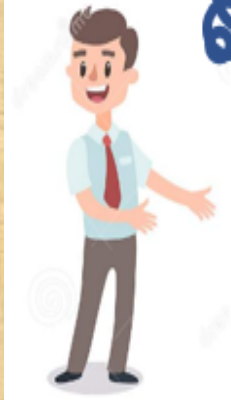
Intervención terciaria



INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

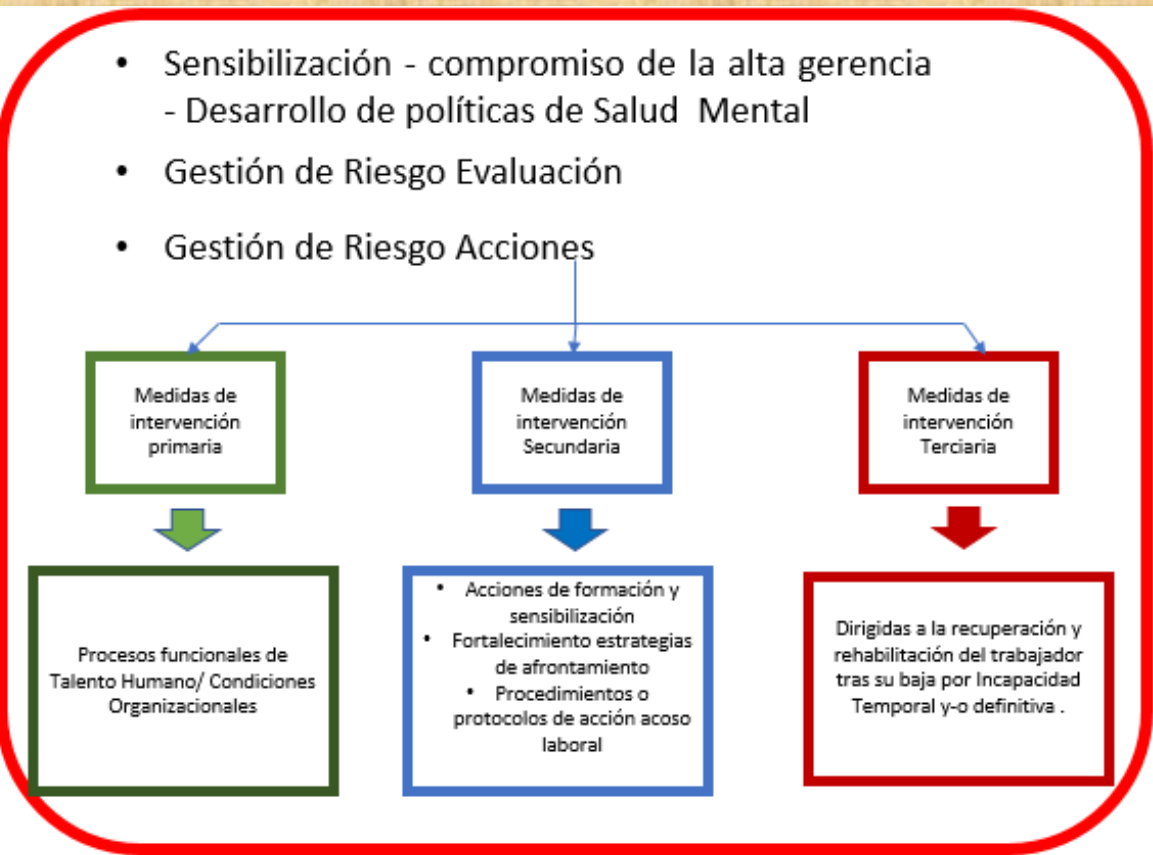
Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES?

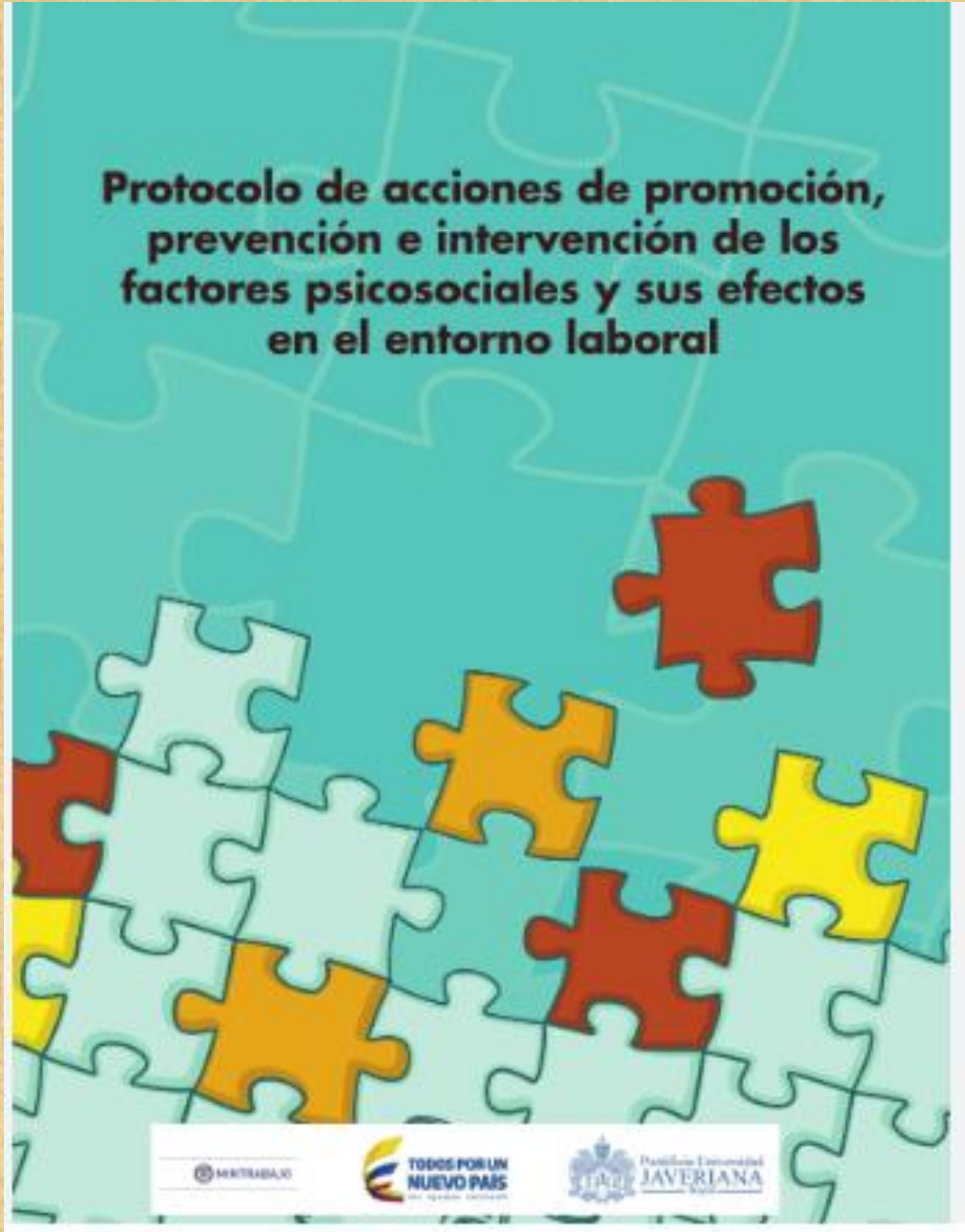


- Cuidar de su salud y de estar en condiciones para trabajar.
- Informar a su empresario acerca de cualquier duda o preocupación que pueda tener. El estrés por ejemplo puede reducir su concentración y afectar a la toma de decisiones, provocando entre otros accidentes laborales.
- Conocer los posibles riesgos para su seguridad y salud y para la del resto de compañeros.
- Participar activamente en todas las actividades de SST

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA CON RESPECTO A RIESGO PSICOSOCIAL?




INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Protocolo de acciones de prevención, promoción e intervención



Otro de los documentos técnicos generados para orientar la promoción de la salud, los factores psicosociales protectores y las actividades encaminadas a la intervención de factores de riesgo psicosocial o la prevención de sus efectos más relevantes, lo constituye un protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral conformado por 34 acciones generales.

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Protocolo de acciones de prevención, promoción e intervención



Este programa integral de identificación e intervención del riesgo psicosocial se hace con el fin de que los temas desarrollados en el transcurso de todo el programa, estén relacionados con las acciones descritas en este protocolo de intervención e impacten positivamente tanto al trabajador como a las empresas. Al iniciar cada módulo podremos identificar qué riesgos psicosociales estamos logrando intervenir si fortalecemos los procesos funcionales de gestión humana.

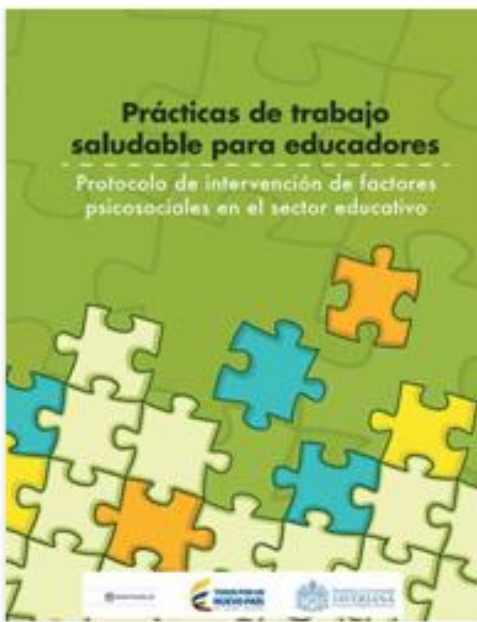
INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Protocolo de acciones por sector económico



Financiero



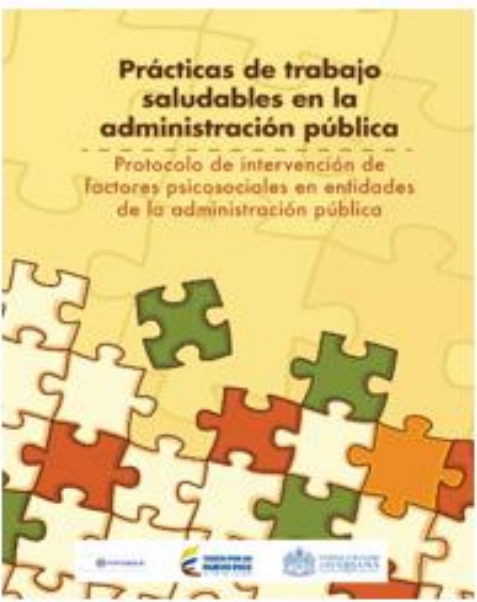
Salud



Educativo



Transporte



Sector Público

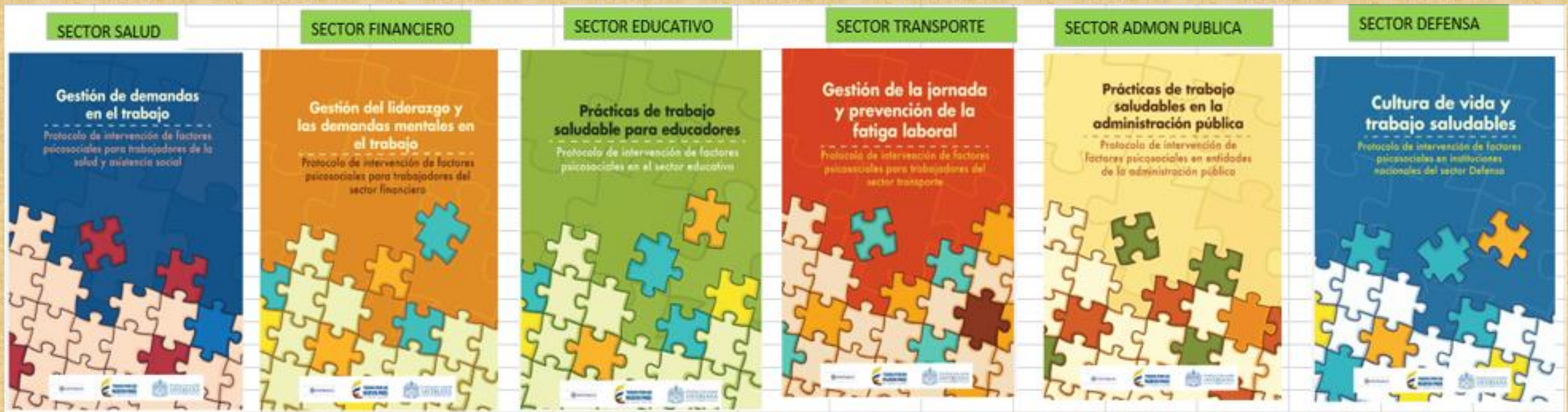


Defensa

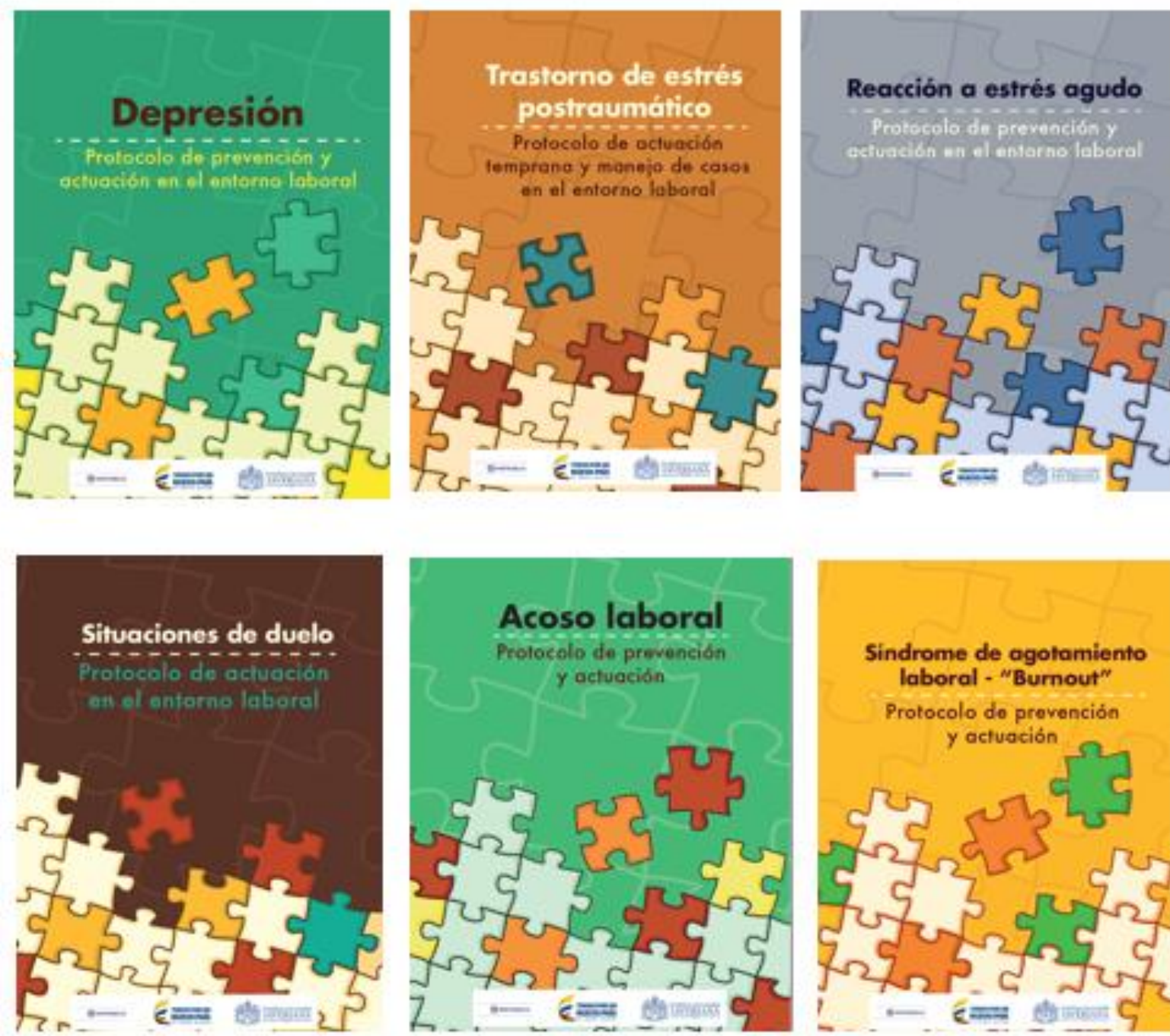
El otro grupo de documentos consta de 6 protocolos por sector económicos. Estos sectores fueron escogidos teniendo en cuenta las diferentes estadísticas que indicaban gran incidencia de exposición de los factores de riesgos psicosociales en esta población trabajadora, así como estadísticas nacionales de calificaciones de enfermedades con origen psicosocial con mayor prevalencia en estos sectores. Los protocolos a consultar son Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud Humana y de Asistencia Social y Transporte.

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Protocolo de acciones por sector económico

PROTOCOLOS DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO (Ministerio de trabajo 2015)



INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Protocolo de acciones por enfermedades



Esta serie de documentos técnicos también es de consulta libre y gratis para todas las empresas. Consta de seis (6) protocolos de las enfermedades más relevantes asociadas a los factores de riesgo psicosocial: estrés agudo, trastorno de estrés postraumático (TEPT), depresión y síndrome de burnout y, asimismo, para dos condiciones críticas por el impacto que causan en las personas: las situaciones de duelo y de acoso psicológico en el trabajo.

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Protocolo de acciones por enfermedades

Es importante mencionar que las actividades planteadas en estos protocolos deben estar enmarcadas dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial con el que cuente la empresa, por lo cual es necesario que en la implementación del mismo “participen los profesionales de la salud y los asesores en prevención y promoción de la salud, así como quienes apoyan o acompañan programas para reducir los efectos en la salud derivados de estas patologías”.



SEGUIMIENTO



SEGUIMIENTO

Para asegurarse de la ejecución de las actividades preventivas planificadas, es necesario establecer acciones de seguimiento continuo y contar con indicadores de evaluación, indicando los plazos y responsables del seguimiento de las acciones propuestas. De acuerdo a la empresa y a las actividades que se implementen se definen cuáles son los indicadores. Estos son algunos ejemplos:

Indicadores para evaluar resultados:

Comparativo a través de una nueva evaluación psicosocial

- Registros propios de la vigilancia de la salud (Numero de incapacidades)
- Indicadores de rotación de personal
- Indicadores de productividad
- Número de quejas internas o externas
- Número de casos comité de convivencia laboral
- Resultados de evaluaciones del desempeño / Cumplimiento de metas
- Mejora de las relaciones interpersonales y cooperación manifestada por los trabajadores

Indicadores para evaluar el proceso:

- Indicadores de participación de todos los trabajadores en las actividades
- Numero de prácticas organizacionales identificadas como generadores de riesgo vs número de prácticas organizacionales intervenidas
- Actas de reuniones
- Cuestionarios de satisfacción
- Cumplimiento de la planificación establecida
- Opiniones de los trabajadores directamente implicados en la intervención

En resumen: el seguimiento debe ser eficaz y servir para actualizar y mejorar el plan de acción

RESUMEN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

QUÉ	CÓMO	PARA QUÉ
Condiciones de trabajo psicosociales o factores psicosociales	Por medio de inspecciones a puestos de trabajo y-o matrices de riesgo, podemos identificar condiciones de trabajo psicosocial que sean susceptibles de convertirse en factor de riesgo y generar un daño en la salud del trabajador. (Por ejemplo, imaginémonos a un trabajador en una fábrica de metalmecánica, en la cual existe mucho RUIDO, no existe control del riesgo y se está generando afectación física, emocional y psicológica para el trabajador).	Se deben tener en cuenta todas las condiciones de trabajo que sean susceptibles de generar un riesgo psicosocial.
Identificación de factores de riesgo psicosociales	Esto lo podemos identificar mediante encuestas o listas de chequeo. Así mismo revisando los indicadores como los altos índices de ausentismo, quejas de acoso laboral, baja productividad, alto índice de rotación, alto índice de accidentalidad, quejas de los usuarios por el mal servicio percibido, clima organizacional desfavorable, entre otros; Estos indicadores nos pueden brindar información importante para dar inicio a una oportuna gestión del riesgo psicosocial.	Con el fin de determinar condiciones organizacionales propias del trabajo que puedan estar generando un riesgo para la salud del trabajador
Evaluación factores de riesgo psicosocial	Técnicas cuantitativas y cualitativas (Bateria de riesgo psicosocial)	Valorar los niveles de riesgo para las condiciones organizacionales (Por áreas o grupos prioritarios)
Intervención psicosocial	Planificar las medidas de eliminación, reducción o control del riesgo psicosocial (Protocolos de intervención Ministerio de Trabajo)2015.	Eliminar, reducir o controlar los factores de riesgo psicosocial que están generando daño en la salud e impacto negativo en la empresa.
Evaluación y seguimiento	Indicadores de procesos y de resultados de las acciones implementadas	Asegurar que las medidas implementadas realmente están impactando positivamente a la organización y a las personas. Realizar ajustes teniendo en cuenta la evaluación

CONCLUSIONES

La intervención psicosocial es en general, un proceso a mediano y largo plazo. Para que las acciones propuestas generen cambios duraderos sobre las condiciones de trabajo, y sus efectos tengan un impacto positivo tanto en los trabajadores como en la empresa, se requiere de una **INTERVENCIÓN INTEGRAL** enfocada a mejorar las condiciones organizacionales de la empresa.

Si bien es cierto que el punto de partida para elaborar un programa de intervención es el informe de medición de riesgo psicosocial, también se deben tener en cuenta otros insumos importantes que reflejan la realidad de lo que está pasando en las empresas.

CONCLUSIONES

El énfasis en la prevención primaria o **CAUSA** raíz que está generando el riesgo (en los casos que aplique, ya que no todos los riesgos se pueden eliminar), hace que el impacto sea realmente más eficaz. (Condiciones organizacionales).

Garantizar que una empresa logre identificar, medir e intervenir el riesgo psicosocial, y que esta gestión genere impacto positivo, trae consigo una serie de beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas. Entornos laborales saludables que al final se ven reflejados en productividad y sostenibilidad para las empresas.



Bibliografía

 <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/estudios/>

 <https://www.who.int/es/news-room>



Evaluémonos






¿Preguntas?

Recuerda que POSITIVA tiene para ti:

Posipedia

<https://posipedia.com.co/> 



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAS



Guías



Mailings



Videos