



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO  
PSICOSOCIAL

M- SSA 001  
15-01- 2024

# PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

## CONTENIDO

<b>INTRODUCCION.....</b>	<b>2</b>
<b>OBJETIVO.....</b>	<b>3</b>
<b>ALCANCE.....</b>	<b>3</b>
<b>DEFINICIONES .....</b>	<b>3- 6</b>
<b>RESPONSABLES.....</b>	<b>7- 8</b>
<b>DOCUMENTOS RELACIONADOS .....</b>	<b>8</b>
<b>DESCRIPCION.....</b>	<b>8-13</b>
<b>TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES.....</b>	<b>13</b>

### 1. INTRODUCCION

La salud mental debe ser prioritaria en el ambiente de trabajo ya que se ha comprobado que es indispensable para mantener una buena calidad de vida. Adicionalmente, la mala salud mental en los trabajadores se relaciona al ausentismo laboral, menor productividad y aumento en costo para las empresas. Por lo mismo, es necesario que los lugares de trabajo obtengan los recursos necesarios para ayudar a sus empleados a mejorar su salud mental.

Cuando el trabajo llega a ser demandante se suele experimentar lo que se conoce como estrés laboral, el cual se manifiesta cuando existen problemas en la carga de trabajo, la organización y el medio en el que la persona tiene que trabajar, desencadenando reacciones cognitivas, fisiológicas, de comportamiento y emocionales perjudiciales. En este caso, la ansiedad y la angustia aumenta y la persona siente que no puede avanzar en el trabajo. Hay que tener en cuenta que la cafeína, algunas drogas e incluso algunos medicamentos para la gripe, pueden empeorar los síntomas.

Los signos de alarma que muestran que un trabajador podría estar presentando problemas de salud mental son: Disminución de la productividad, ausentismo laboral, accidentes en el trabajo relacionados con el estrés, poca motivación o frustración, inquietud, cambios en la conducta, irritabilidad, apatía, aislamiento, problemas de comunicación, conflictos con sus compañeros, hiperactividad o baja tolerancia, cambios en el estado de ánimo, padecimiento de enfermedades crónica, vivencias personales estresantes, entre otros. En cambio, cuando la persona se siente bien, se integra, fomenta la diversidad y la no discriminación, mantiene buenas relaciones laborales, realiza un trabajo coordinado, mantiene abiertos los canales de comunicación, demuestra una estabilidad emocional, entre otros.

## 2. OBJETIVO

Disminuir el impacto en la salud de los funcionarios de la empresa **JP CONSTRUCCION** frente a la exposición por factores de riesgo psicosocial a nivel intralaboral, extralaboral e individual.

## 3. ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosocial, aplica para todos los funcionarios de la Empresa **JP CONSTRUCCION** que requieran de la acción de este programa, ya sea por el desarrollo de sus funciones u otros factores.

## 4. DEFINICIONES

**4.1. 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.

**4.2. 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.

**4.3. Estrés:** Respuesta de una persona 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.

**4.4. 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.



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO  
PSICOSOCIAL

M- SSA 001  
15-01- 2024

**4.5. Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados de

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.

**4.6. Examen médico de ingreso:** es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.

**4.7. Examen médico periódico:** es el que se realiza con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo e identificar en forma precoz, posibles alteraciones temporales o permanentes de salud del trabajador, ocasionadas por la labor o por la exposición al medio ambiente de trabajo.

**4.8. Factor de riesgo psicosocial:** Condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que, bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición, generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos a nivel emocional, cognoscitivo, a nivel del comportamiento social y laboral, y a nivel fisiológico.

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

**4.10. Factores intralaborales:** Características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

**4.11. Factor de Riesgo por la gestión organizacional:** Deficiencias en la administración del recurso humano que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y contratación, la participación, acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación de desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas.

**4.12. Factor de riesgo por las características de la organización del trabajo:** Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

**4.13. Factor de riesgo por las características del grupo social de trabajo:** Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico.

**4.14. Factores de riesgo por condiciones de la tarea:** Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo), el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados), las demandas emocionales (por atención de clientes), especificación de los sistemas de control y definición de roles.

**4.15. Factores de riesgo por carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**4.16. Factores de riesgo por condiciones del medio ambiente de trabajo:** Deficiencia en aspectos físicos (temperatura, ruido, ventilación, vibración), químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

**4.17. Factores de riesgo por jornada de trabajo:** Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral, existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para alimentación; trabajo nocturno, trabajo por turnos, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, número y frecuencia de las horas extras mensuales; duración y frecuencia de los descansos semanales.

**4.18. 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.

**4.19. Factores extralaborales:** Aspectos relacionados con la situación socio-económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, situación política, económica y social del país.

**4.20. Interfase persona – tarea:** Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades

que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

**4.21. 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.

**4.22. Programa de vigilancia epidemiológica:** Conjunto de usuarios, normas, procedimientos, recursos técnicos, financieros y de talento humano, organizados entre sí para la recopilación, análisis, interpretación, actualización, divulgación y evaluación sistemática y oportuna de la información, para la orientación de las acciones de prevención y control en salud ocupacional.

## 5. RESPONSABLES

### 5.1 Gerente de Gente y Gestión

Será responsable de coordinar los diferentes procesos internos y externos necesarios para cumplir con los requerimientos del Programa Riesgos Psicosociales, además que formará parte activa de los mismos.

### 5.2 Técnico de Salud y Seguridad Ocupacional

Revisar el presente procedimiento.

Aplicar el procedimiento de prevención de Riesgos Psicosociales.  
Garantizar la actualización de este procedimiento de manera periódica.

### 5.3 Médico Ocupacional

Es el responsable del diseño, aplicación, control y seguimiento del Programa de VIH/SIDA hasta donde sus competencias apliquen, apoyándose en las entidades autorizadas.

Ayudar al médico en el cumplimiento de todas las actividades de este programa.

Coordinar charlas y todas las actividades inherentes al tema

### **5.6 Psicología ocupacional**

Elabora, difunde, aplica y da control al presente programa y un plan de acción para la prevención de riesgos psicosociales.

Coordina y difunde charlas; aplica test, cuestionarios, entrevistas o encuestas, para valorar manifestaciones psicoemocionales presentes en los funcionarios y da seguimiento a los mismos.

### **5.7 Jefes y Coordinadores**

Son los responsables del cumplimiento del presente Programa, su contribución a la ejecución, control y seguimiento es piedra angular dentro del proceso, facilitando en la medida de lo posible las capacitaciones, talleres, campañas o demás actividades que se diseñen y apliquen para el Programa de Riesgos Psicosociales.

## **6. DOCUMENTOS RELACIONADOS**

La Constitución de la República del Ecuador dispone en el Art. 32 “La salud es un derecho que garantiza el estado, cuya relación se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos al buen vivir “

1.- Decreto 2393 reglamento de Seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio Ambiente:

- Artículo 15 Numeral 1
- Artículo 16

2.- Acuerdo No 1404 Reglamento para el funcionamiento de servicios Médicos en las empresas

3.- Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo:

- Capítulo III Artículo 11 literal a
- Código del Trabajo Artículo 430 Numeral 1

4.-Resolución 390 Reglamento del seguro general de riesgo del trabajo Artículo 12

## **7. DESCRIPCIÓN**

Un factor psicosocial en el trabajo, corresponde a las “interacciones entre el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de la organización, por una parte, y por otra, a las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo” (Comité Mixto OIT-OMS, 1984).

Los criterios para valorar los factores psicosociales corresponden a la duración o tiempo de exposición, la frecuencia de la presentación, la intensidad y el potencial dañino; de igual manera, su estudio responde a un modelo dinámico de interrelación entre las fuentes que los determinan:

INDIVIDUO		ENTORNO	
<b>Características de personalidad</b>	Modos habituales de reaccionar y comportarse, propios de la estructura psíquica de cada individuo.	<b>Condiciones del micro entorno</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situación económica del grupo familiar.</li> <li>- Situación de vivienda.</li> <li>- Situación educativa del grupo familiar.</li> <li>- Interfase trabajo – familia.</li> <li>- Relaciones familiares y personales.</li> <li>- Eventos vitales.</li> </ul>
<b>Moderadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cognoscitivo afectivos</li> <li>• Demográficos</li> </ul>	<b>Condiciones del macro entorno</b>	Situación política, social y económica de la localidad y el país.

TRABAJO	
<b>Condiciones ambientales de trabajo</b>	Ruido, temperaturas extremas, vibración, ventilación, iluminación.
	Agentes químicos.
	Agentes biológicos.
	Diseño del puesto de trabajo.
	Condiciones de saneamiento y seguridad.
<b>Condiciones relacionadas con la tarea</b>	Carga mental (concentración, complejidad y rapidez, variedad, minuciosidad, apremio de tiempo).
	Contenido de la tarea (nivel de responsabilidad, conocimiento, roles, identificación con la tarea, carga emocional, carga física).
<b>Condiciones relacionadas con la organización</b>	Gestión (Estilo de liderazgo, políticas de contratación, remuneración, promoción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, mecanismos de control y manejo del cambio).
	Organización del trabajo (Estructura organizativa, participación, jornada, comunicación, autonomía, tecnología, automatización y ritmo de trabajo).
	Grupo social (relaciones interpersonales, trabajo en equipo).
	Eventos vitales (Accidentes de trabajo, traslados, reestructuración, etc.).

La presencia de factores de riesgo psicosocial tiene efectos al mismo nivel de sus variables determinantes; sin embargo, su impacto suele ser mayor en el aspecto individual, pues puede generar: acomodación pasiva e indiferencia ante el estímulo externo; incomodidad, molestia; respuestas de estrés y aparición de enfermedades (Villalobos, 2005).

En el marco del Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés (2004), se entiende el estrés como un “conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social”.

En ese sentido, este Protocolo plantea que las respuestas ante situaciones de estrés incluyen reacciones de tipo cognoscitivo (valoración de la situación), de tipo emocional (miedo, angustia, agresividad, etc.), de tipo fisiológico, que explican el sustrato biológico de las alteraciones de salud asociadas al estrés, y de tipo motor (lucha, huida); por lo cual, las patologías derivadas del estrés son aquellas en las que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

La evidencia refleja que los factores de riesgo psicosocial asociados a la dinámica de salud y enfermedad pueden generar diferentes patologías a nivel laboral (Villalobos, 2005):

- Trastornos psicóticos agudos y transitorios.
- Trastorno de ansiedad generalizada.
- Trastorno de pánico.
- Reacciones a estrés grave.
- Hipertensión arterial secundaria.
- Úlcera gástrica.
- Depresión.
- Trastornos de adaptación.
- Síndrome del colon irritable.
- Trastornos del sueño.
- Enfermedades cerebrovasculares.

### **7.1. Etapas Del Programa**

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosocial, se desarrollará a partir del Ciclo PHVA, de la siguiente manera:

- **Planear**

Los instrumentos de recolección de datos para la elaboración del informe de identificación, priorización e intervención de los factores psicosociales, son los siguientes:

- Identificación de los peligros, valoración de los riesgos y establecimiento de los controles.
- Ausentismo.
- Matriz de requisitos legales.
- Informe psicológico preocupacional (Personalidad y Estilos de Afrontamiento).
- Informe de condiciones de salud (Perfil sociodemográfico y Morbilidad).
- Instrumentos de medición para factores psicosociales.
- Auto reporte de condiciones de trabajo y salud.
- Registro y seguimiento a los resultados de los indicadores del SGSST del año anterior.

- **Hacer**

- Aprobación por la gerencia del Plan de Trabajo Anual y el Programa de Capacitación.
- Ejecución del Plan de Trabajo Anual. - Ejecución del Programa de Capacitación.

- **Verificar**

Seguimiento al informe de desempeño de los programas del SGSST.

- **Actuar**

Acciones preventivas y correctivas al Plan de Trabajo Anual y Programa de Capacitación en pro de la mejora continua, según el caso.

	<p>PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>M- SSA 001 15-01- 2024</p>
---	---	-----------------------------------

## 7.2. Actividades

Factores Psicosociales	Actividades
Factores Intralaborales: Demandas del trabajo, Control y Recompensas.	Ver plan de trabajo anual y plan de capacitación – Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Factores Intralaborales: Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo.	Ver plan de trabajo anual – Subproceso de Desarrollo Humano Organizacional.
Factores Extralaborales	Ver plan de trabajo anual y plan de capacitación – Subproceso de Seguridad y Salud en el Trabajo
Factores Individuales	
Vigilancia de los niveles de Estrés y Condiciones de Salud	

Realizar fichas de seguimiento de manera trimestral recolectando datos personalizados sobre los diferentes factores psicosociales que mantienen los trabajadores y su relación – respuesta frente a ellos.

## 8. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

Cuando un documento cambie de versión debe ser identificado con un sello de documento obsoleto.

REV.	Apartado Modificado	Descripción	Fecha
002	Todas las páginas	Creación del Documento	01/01/2024

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Médico Ocupacional	Jefe de SSA	Gerente
Md. Jefferson Freire	Tnlgo. Arnaldo Serrano	Ing. Jean Patricio Pazmiño.
		