**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL**

**ELABORADO POR:**

Marcela Rodríguez Lizcano

Psicóloga Especialista en Administración de Salud Ocupacional

Profesional Universitario

Grupo de Trabajo de Desarrollo de Talento Humano

**BOGOTÁ, ABRIL DE 2021**

CONTENIDO

[1 OBJETIVO 4](#_Toc72402027)

[1.1 Objetivos específicos 4](#_Toc72402028)

[2 DESTINATARIOS 4](#_Toc72402029)

[3 GLOSARIO 4](#_Toc72402030)

[4 REFERENCIAS 6](#_Toc72402031)

[5 DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES 6](#_Toc72402032)

[5.1 Marco Conceptual 6](#_Toc72402033)

[5.1.1. Factores de riesgo psicosocial 6](#_Toc72402034)

[5.1.2. Condiciones internas del trabajo 7](#_Toc72402035)

[5.1.2.1. Medio ambiente de trabajo 7](#_Toc72402036)

[5.1.2.2. Tarea 7](#_Toc72402037)

[5.1.2.3. Organización del trabajo 9](#_Toc72402038)

[5.1.2.4. Relaciones sociales 11](#_Toc72402039)

[5.1.3. Condiciones externas del trabajo 11](#_Toc72402040)

[5.1.4. Estrés 13](#_Toc72402041)

[5.2 Recursos 14](#_Toc72402042)

[5.3 Responsabilidades 15](#_Toc72402043)

[5.4 Población objeto del programa 17](#_Toc72402044)

[5.5 Desarrollo del programa 18](#_Toc72402045)

[5.5.1 Fase I PLANEAR: Diagnóstico 20](#_Toc72402048)

[5.5.1.1 Identificación de la necesidad de implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial 20](#_Toc72402049)

[5.5.1.2 Caracterización general del riesgo – protección 20](#_Toc72402050)

[5.5.2 FASE II HACER: Implementación 21](#_Toc72402051)

[5.5.2.1 Identificación de áreas de trabajo y caracterización de dimensiones prioritarias 22](#_Toc72402052)

[5.5.2.2 Levantamiento de información sobre variables intralaborales en áreas prioritarias 22](#_Toc72402053)

[5.5.2.3 Aplicación de instrumentos complementarios para dimensiones afectadas 23](#_Toc72402054)

[5.5.2.4 Evaluación cualitativa de condiciones de trabajo en áreas prioritarias 24](#_Toc72402055)

[5.5.2.5 Diseño de medidas y actividades de intervención 25](#_Toc72402056)

[5.5.2.6 Realización de mesas ejecutivas de trabajo para planteamiento de controles administrativos 25](#_Toc72402057)

[5.5.2.7 Implementación de actividades de capacitación – Positivamente 26](#_Toc72402058)

[5.5.2.8 Vigilancia de la salud e Identificación de casos 27](#_Toc72402059)

[5.5.3 FASE III VERIFICAR: Seguimiento 28](#_Toc72402060)

[5.5.4 FASE IV ACTUAR: Acciones correctivas y de mejora 29](#_Toc72402061)

[5.5.4.1 Auditoria anual al programa 29](#_Toc72402062)

[5.5.4.2 Mejoramiento Continuo 30](#_Toc72402063)

[6 PLAN DE TRABAJO 30](#_Toc72402064)

[7 INDICADOR 30](#_Toc72402065)

[8 DOCUMENTOS RELACIONADOS 30](#_Toc72402066)

[9 RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN 31](#_Toc72402067)

# OBJETIVO

Ejecutar medidas y acciones preventivas frente a los factores de riego psicosocial, con el fin de proteger la salud mental y promover el bienestar de los trabajadores de la Superintendencia de Industria y Comercio.

## Objetivos específicos

* Establecer los lineamientos y parámetros de gestión que orientarán la identificación, prevención, intervención y vigilancia de los factores psicosociales al interior de la Superintendencia de Industria y Comercio de manera que se reduzca la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.
* Acompañar a los trabajadores frente a los factores de riesgo psicosocial derivados de la pandemia ocasionada por Covid-19 para mitigar el impacto psicológico.
* Determinar los mecanismos de control para los factores de riesgo psicosocial detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo de los trabajadores de la Superintendencia de Industria y Comercio.
* Educar a la población trabajadora y a la alta gerencia de la Superintendencia de Industria y Comercio, en el control de los riesgos generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial mediante actividades de promoción, prevención, motivación y capacitación.

# DESTINATARIOS

El Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial diseñado para la Superintendencia de Industria y Comercio busca controlar, prevenir y mitigar la exposición de los funcionarios y contratistas a las condiciones psicosociales intralaborales y extralaborales de riesgo que han sido detectadas en la entidad y que pueden contribuir en la aparición de problemáticas de salud asociadas al estrés.

# GLOSARIO

Para los efectos del cumplimiento del presente PVE se adoptan las siguientes definiciones:

BATERÍA PARA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Conjunto de instrumentos utilizados para la identificación y medición de los factores de riesgo psicosociales, intralaborales, extralaborales e individuales.

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas y de auto - reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

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.

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 con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

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.

PROTECTORES PSICOSOCIALES: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

PROYECTO: Proceso único que consta de un conjunto de actividades coordinadas y controladas con fechas de comienzo y terminación que se emprenden para lograr un objetivo conforme a los requisitos especificados incluyendo las restricciones de tiempo, costo y recursos.

VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y, evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Dicha vigilancia comprende tanto, la vigilancia de la salud de los trabajadores como la del medio ambiente de trabajo.

# REFERENCIAS

En el marco legal establecido para el desarrollo del presente documento se aplica lo referenciado en la Matriz de requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo SC04-F13.

# DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES

## Marco Conceptual

## Factores de riesgo psicosocial

El comité mixto OIT-OMS, define los factores de riesgo psicosocial, como “las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, 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 y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (Comité mixto OIT / OMS, Ginebra, 1984).

Los factores psicosociales se dividen en dos categorías así:

1. Factores psicosociales negativos o de riesgo: Son aquellos factores o situaciones de la estructura organizativa que se constituyen en agentes agresivos para la salud y provocan disgustos, molestias, insatisfacción y baja en la producción del trabajador.
2. Factores psicosociales positivos o protectores: Se refieren a aquellas situaciones y factores de la organización empresarial que se configuran en agentes beneficiosos para la salud, propician el bienestar del trabajador, provocan satisfacción personal y aumento en el cumplimiento de las metas de la organización.

## Condiciones internas del trabajo

El abordaje de los factores psicosociales intralaborales implica analizar de manera profunda todos los elementos constitutivos de la situación de trabajo. Siendo este un modelo fundado en el análisis de la interacción, se debe tener en cuenta que en ella permanentemente confluyen; el medio ambiente trabajo (lugar de trabajo); la tarea (el que hacer); la organización (políticas, estructura y forma de organización del trabajo) y las relaciones sociales.

A continuación, serán descritos los aspectos de mayor importancia y constitutivos de cada uno:

## Medio ambiente de trabajo

En este campo se encuentran todos los factores de orden físico presentes en el lugar de trabajo. Elementos tales como el ruido, vibraciones, iluminación deficiente y condiciones térmicas inadecuadas pueden configurarse en factores de exposición nociva e incómoda que pueden afectar al trabajador, generándole fuertes reacciones de estrés que desarrolladas de manera continua o prolongada incrementan la probabilidad de padecer afecciones de tipo mental y físico. Además, la presencia nociva de este tipo de condiciones contribuye a fenómenos de distracción y mala percepción de señales lo que a su vez puede representar la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo.

Adicionalmente, la presencia no controlada de estas condiciones en los lugares de trabajo aumenta el nivel de demanda física y cognitiva que el trabajador tiene que soportar, razón por la cual requiere de esfuerzos físicos y mentales adicionales en un intento por compensar la desconcentración y la carga adicional innecesaria, esto en últimas se traduce en el incremento de la fatiga y el desgaste general del individuo. Tal es el caso del ruido cuyos efectos extra auditivos representan una importante fuente de daño para el trabajador.

## Tarea

El desarrollo de la tarea es el fin último de las acciones del trabajador en su puesto y en su organización, por ende es en este aspecto donde se produce la interacción definitiva entre el individuo y su objeto de trabajo. Tal interacción se encuentra atravesada por múltiples variables que en conjunto definen el control, la demanda y por ende la adaptación que alcanzará el trabajador en su puesto y en su actividad.

Los aspectos constitutivos de la tarea y que son absolutamente determinantes para la interacción son:

|  |  |
| --- | --- |
| VARIABLE | DESCRIPCIÓN |
| Carga de trabajo | En términos generales la carga de trabajo es descrita como "el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral" (INSHT, 1986). En este sentido, los desequilibrios dados por situaciones de sobrecarga y subcarga de trabajo representan aumentos significativos en la tensión del trabajador. Así, tanto las condiciones de carga que se encuentran constantemente por encima de la capacidad de respuesta del individuo (exigiéndole esfuerzos adicionales arriba de sus propios límites), como aquellas en las que la carga se aminora demasiado o no representa absolutamente ningún esfuerzo para el trabajador se convierten en fuentes importantes de riesgo para su integridad mental y física. Dicha situación se presenta también cuando las exigencias de la tarea se encuentran por debajo de sus habilidades y conocimientos, de manera que el trabajador se encuentra enfrentado a tareas de contenido pobre cuya posibilidad de implicación creativa y de resolución de problemas es mínima, descalificándolo de manera discreta.La carga de trabajo se divide en:1. Carga física: Incluye las posturas y esfuerzos realizados para el desarrollo del trabajo.
2. Carga mental: Dada por las operaciones mentales utilizadas en el desarrollo del trabajo. Algunos de los aspectos que comprende este último tipo de carga son el nivel de atención, la duración de ésta, la precisión del trabajo, el apremio de tiempo y la complejidad de la tarea.
3. Carga emocional: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
 |
| Contenido de trabajo | Esta característica de la tarea resulta problemática cuando el trabajador no tiene la posibilidad de poner en prácticas sus propias aptitudes, habilidades y conocimientos. En este tipo de tareas se reproducen patrones de monotonía y trabajo repetitivo que tienden al tedio, reduciendo el interés del trabajador. El contenido pobre presente en la tarea también se caracteriza por bajos niveles de responsabilidad, funciones ambiguas, contradictorias y que implican una sujeción demasiado estricta a normas, métodos y ritmos de trabajo. Así mismo, es importante mencionar que el prolongado desarrollo de tareas con bajo contenido cognitivo puede llegar a generar empobrecimiento intelectual en el individuo, dado que se pierde la posibilidad de ejercitar habilidades como la planeación y la resolución de problemas.  |
| Interfaz persona–tarea | Dentro de esta característica se define 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. |

## Organización del trabajo

Dentro de esta categoría se encuentran elementos tan importantes como la jornada de trabajo, la configuración de procesos, la distribución de las tareas, las posibilidades de participación, la estabilidad laboral y la gestión del cambio entre otras. Todas las cuales reflejan visiones de organización, políticas empresariales y formas de pensar en el trabajo. Es en este componente donde se pueden ver representados fácilmente los importantes cambios que se han venido dando en la concepción del trabajo contemporáneo, ya que es allí donde se configuran las concepciones de flexibilidad dominantes en el mundo económico globalizado.

Elementos determinantes de esta condición son:

| VARIABLE | DESCRIPCIÓN |
| --- | --- |
| Tiempo de trabajo | Comprende la posibilidad que tiene el trabajador de adaptar y elegir su ritmo de trabajo, jornada, pausas y horario laboral. Aquí cabe destacar que las configuraciones de estas variables afectan directamente todos los espacios vitales del individuo, especialmente aquellos destinados al descanso y a la recuperación. Del mismo modo, el tiempo destinado al trabajo y su organización producen profundos efectos en la participación familiar y social, restringiendo o incentivando el involucramiento del trabajador en actividades de formación, enriquecimiento personal y recreación. En este mismo sentido hay que decir que determinadas formas de organización de las jornadas de trabajo son capaces de alterar las condiciones físicas del individuo, es el caso de las situaciones de trabajo caracterizadas por el trabajo nocturno y por turnos las cuales pueden llegar a ocasionar alteraciones en el ritmo circadiano, generando por consiguiente disfunciones en la fisiología de diferentes sistemas, principalmente del endocrino, cardiorespiratorio, gastrointestinal, nervioso y músculo-esquelético.  |
| Ritmo de trabajo impuesto | Es la exigencia de una velocidad o rapidez excesiva en las acciones y tareas de los trabajadores, la cual está determinada por las máquinas, la cadena de producción, el stock o tope de producción y por la ausencia de autonomía para modificar la velocidad de trabajo sin perjudicar la producción. |
| Participación de los trabajadores | Es la posibilidad que tienen los trabajadores de influir en las decisiones importantes de la organización, sus políticas, objetivos, normas y procedimientos. Con respecto a esto es importante decir que las empresas que posibilitan niveles altos de participación logran incentivar directamente la sensación de involucramiento y compromiso con la misión organizacional. Por el contrario, pocas oportunidades de participación generan desmotivación en el personal. |
| Definición del rol | La falta de claridad de parte de la organización sobre lo que se espera del trabajador (funciones, alcance y líneas de reporte), se conoce comúnmente como ambigüedad del rol. Suele presentarse en situaciones de reestructuración de las empresas, o ante cambios en el contenido del trabajo. La inclusión en un equipo nuevo, el desarrollo de producto y la investigación, son actividades que presentan cierta ambigüedad del rol. |
| Identificación con la tarea y con la organización | Hace referencia a la sensación de productividad que tiene el trabajador frente a la organización. En otras palabras, se encuentra dada por el hecho de sentirse contributivo y útil a la misión de la empresa. Así mismo refleja el nivel de realización que el trabajador alcanza frente a la tarea que se le encarga. Cuando el individuo tiene un alto nivel de identificación con su labor encuentra un sentido superior de motivación, el cual trasciende la búsqueda exclusiva de remuneración económica. De manera que ahora el trabajador encuentra en sus actividades y en el hecho de desempeñarlas una fuente importante de incentivo |
| Manejo del cambio en la organización | Los procesos de cambio organizacional generan desadaptaciones temporales y necesidades de ajuste entre los trabajadores. Dicha situación puede generar un rompimiento de rutinas conduciendo al individuo a procesos de tensión y estrés agudo mientras se produce el proceso de adaptación. Cuando el proceso de cambio no se realiza de manera planificada, participativa y con el suficiente grado de capacitación, ajuste y acompañamiento por parte de la organización el trabajador puede sentir reacciones intensas de estrés que le generan malestar y dificultades en la realización de las labores. En determinadas circunstancias también puede llegar a presentarse aumento de la probabilidad de incidentes o accidentes dada la novedad y el desconocimiento que se produce ante situaciones cambiantes. |
| Comunicación | Consiste en la posibilidad de interacción y de relacionamiento interpersonal al interior de la organización, se encuentra encaminada a la ejecución de las tareas, el establecimiento de contactos y la implicación del trabajador con su grupo. Las comunicaciones surgidas pueden ser de tipo formal e informal, en el primer caso se hace referencia a las diferentes interrelaciones trabajador - trabajador, trabajador - autoridad, trabajador – subalterno. Esta modalidad de comunicación tiende a ser de carácter jerárquico o funcional, puede estar dirigida al ámbito individual o al grupal y se hace necesaria para realización del trabajo en forma correcta. Por su parte la comunicación informal comprende comunicaciones interpersonales espontáneas, posibilitadas por el lugar de trabajo, en función de la naturaleza de la actividad, de la localización y del ambiente, pero sin relación directa con él. |
| Estilo de mando  | Las figuras de autoridad y su comportamiento también se convierten en elementos que influyen en la sensación de bienestar del trabajador. Diversos estudios han demostrado que los patrones autoritarios y estrictos basados en la represión afectan el desempeño y la satisfacción laboral. Por el contrario, los estilos de mando participativos que promueven la autonomía contribuyen al crecimiento personal y al desarrollo de habilidades de trabajo en equipo, resolución de problemas y toma de decisiones. |
| Estabilidad laboral | Esta condición se presenta en forma desfavorable en una amplia cantidad de puestos laborales y organizaciones del mundo contemporáneo, generándoles a los trabajadores incertidumbre y la sensación de permanente amenaza |
| Salario | Bajo esta condición se pueden llegar a presentar grandes inconformidades, muchas de las cuales se fundan en la sensación de no estar valorado al nivel económico que se desea. Por otra parte, las personas que se sienten equitativamente remuneradas o sobreestimadas por su labor, son propensas a producir por encima de los índices establecidos, o de acuerdo con lo esperado, aunque con un trabajo de mayor calidad. |
| Sistemas de incentivos | Los sistemas de incentivos dirigidos a promover la productividad, el rendimiento, el nivel de implicación o compromiso del trabajador, así como la sujeción a normas de seguridad entre otras, inciden directamente en la motivación del trabajador constituyéndose en parte importante del sistema de recompensas al cual se tiene acceso por pertenecer a la organización, de ahí que si el sistema de incentivos es equitativo, accesible a todo el personal y sobre todo ajustado a las necesidades y los intereses específicos del grupo se consolide como un factor protector que contribuya al sentimiento de valía e importancia dentro de la empresa. |
| Planes de desarrollo capacitación y ascenso | La posibilidad de desarrollarse profesionalmente junto con las oportunidades de adquirir nuevas habilidades y conocimientos al interior de la empresa hacen parte del conjunto de condiciones que se pueden tornar en factores protectores, esto siempre y cuando se tengan en cuenta las características del grupo, sus intereses y necesidades. Por el contrario, la ausencia de mecanismos que permitan el crecimiento de los individuos genera efectos nocivos en la motivación, el nivel de autoestima y la satisfacción consigo mismo, esto sumado al empobrecimiento de las capacidades intelectuales, condición que a su vez disminuye la permanencia en un trabajo. |

## Relaciones sociales

Las relaciones sociales en el trabajo son determinantes en la aparición de problemáticas de estrés, no obstante, también se pueden convertir en un factor protector que permita amortiguar los efectos que otras condiciones tensionantes pueden tener sobre el trabajador. Una vez más la clave del asunto se encuentra en el equilibrio y en las características que toma esta condición de trabajo dentro de la organización. Es así como unas relaciones pobres caracterizadas por poca confianza, poco apoyo, y poco interés en escuchar se traducen en insatisfacción, tensión psicológica y problemas de comunicación. Del mismo modo, el liderazgo es un aspecto de vital importancia, circunstancias en las cuales las personas se sienten menos consideradas por el superior, pueden llegar a manifestarla presencia de favoritismos, exclusión y falta de apoyo social.

##

## Condiciones externas del trabajo

Durante el desarrollo de sus funciones y tareas, el trabajador se encuentra rodeado por toda una serie de circunstancias personales y características de índole externo al trabajo cuya capacidad de incidir en el bienestar, la satisfacción y el desempeño es necesario evaluar para realizar el análisis completo de la relación salud-trabajo en la organización. Dentro de las principales variables se pueden contar:

| VARIABLE | DESCRIPCIÓN |
| --- | --- |
| Vida familiar | Esta dimensión hace referencia a las dinámicas producidas entre el trabajador y los miembros de su círculo familiar. Vale la pena decir que siendo la familia uno de las principales fuentes de apoyo social, sus problemáticas internas inciden directamente en la estabilidad emocional del individuo, afectándolo profundamente. Ahora bien, cuando las dinámicas familiares se encuentran en óptimo equilibrio pueden actuar como protectores que ayudan a paliar los factores estresores presentes en el ámbito laboral.  |
| Reconocimiento | Otro punto de importancia consiste en el reconocimiento que se debe hacer de la posibilidad que tiene el ámbito familiar de incidir en el trabajo y en los demás espacios de actividad del individuo. Como se ha dicho, las pautas de comportamiento, creencias y actitudes formadas y estimuladas al interior del grupo familiar pueden convertirse en elementos facilitadores o por el contrario barreras para la adaptación al trabajo. De manera que el comportamiento aceptable en el trabajo no necesariamente funcione y sea válido en la familia y viceversa. |
| Entorno cultural y social | En la misma línea de lo anterior, es importante mencionar que las condiciones históricas, culturales y sociales a las que se ha visto expuesto el trabajador y que han moldeado buena parte de sus actitudes y comportamientos inciden de manera definitiva en los procesos de adaptación a la organización. En particular los sistemas de creencias, modo de pensar y de actuar pueden ser facilitadores o por el contrario factores que dificulten e interfieran con el ajuste persona – trabajo, situación problemática que al volverse frecuente pone en riesgo la salud física y sobre todo mental del individuo. |
| Contexto socioeconómico | La calidad de vida depende de las políticas sociales del Estado (salud, vivienda, servicios públicos, educación) pero también de la clase social a la cual se pertenece. Así pues, los determinantes socioeconómicos promueven o dificultan el bienestar del trabajador y es aquí donde se concretan las posibilidades del individuo para acceder a condiciones de vida, dignas y satisfactorias. De acuerdo con esto, se puede decir que cuando el trabajador no cuenta con las condiciones ideales para satisfacer sus necesidades básicas se encuentra en un contexto extralaboral de riesgo. |
| Moderadores cognoscitivos afectivos | Dentro de este conjunto de variables se hallan los sistemas de creencias, actitudes, pensamientos y emociones que el individuo pone en marcha para resolver situaciones, enfrentar eventos y en general para desenvolverse en el mundo. Conforman un marco de referencia por lo que tienden a ser estables, esto significa que sirven para interpretar y asimilar buena parte de las experiencias vitales, generando pautas a partir de las cuales el sujeto filtra, incluye y excluye aspectos particulares de sus vivencias. Tal característica los convierte en estructuras de difícil modificación. Igualmente, se debe tener en cuenta que tanto los elementos del sistema cognitivo como las emociones se encuentran estrechamente ligadas por lo que al incidir en uno se puede incidir también el otro. |
| Moderadores demográficos | Variables tales como el género, edad, estrato social, nivel educativo entre otros constantemente están moderando el comportamiento del individuo, sus posibilidades de desempeño y su exposición a factores de riesgo. De modo que, dichas variables se hacen determinantes en la dinámica de la relación salud – trabajo. Así mismo, las diferentes configuraciones que tal conjunto de variables pueda adquirir en un grupo de trabajadores se pueden constituir en un factor protector ante situaciones amenazantes o por el contrario convertirse en factores que acentúen los efectos de la exposición. |
| Utilización del tiempo libre | Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos remunerados. Esta última característica se hace determinante dado que puede llegar a aumentar el grado de fatiga general en el individuo, dificultándole su actividad y poniéndolo en una situación de exposición y riesgo. Por otro lado, el análisis del uso del tiempo libre también implica verificar la posibilidad que tiene el trabajador de asumir nuevos roles, enriqueciendo su experiencia y habilidades mediante la formación y el aprendizaje en otros ambientes, situación que de presentarse favorable sirve tanto como factor protector como de descanso, recreación, socialización y realización personal. |
| Tiempo de desplazamiento y medio de transporte | Esta condición se constituye en un factor determinante en la generación de fatiga. Evidentemente, las características que asuman el medio de transporte utilizado, su costo económico, el tiempo de movilización y la distancia influyen directamente en la posibilidad de recuperación que tiene el trabajador. Adicionalmente, se debe tener en cuenta que el tiempo invertido para los desplazamientos restan espacio y tiempo libre para la ejecución de otras actividades familiares, educativas, recreativas y de recuperación |
| Pertenencia a redes de apoyo social | Familia, grupos sociales, comunitarios o de salud, todos los cuales se pueden convertir en fuentes de apoyo social en momentos de dificultad pero también grupos significativos con los cuales el trabajador pueda abrir su participación e interacción social, aumentando sus posibilidades de crecimiento personal y calidad de vida general. |

## Estrés

El estrés es una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante y que en consecuencia demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en el individuo para hacerle frente. Las principales alteraciones asociadas a la presencia de niveles de estrés son:

| ALTERACION ASOCIADA | DESCRIPCIÓN |
| --- | --- |
| Fisiológicas | En una situación de estrés, el cerebro envía señales químicas que activan la secreción de hormonas (catecolaminas y entre ellas, la adrenalina) en la glándula suprarrenal. Las hormonas inician una reacción en cadena en el organismo: el corazón late más rápido y la presión arterial sube; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; y el nivel de insulina aumenta para permitir que el cuerpo metabolice más energía. Estas reacciones permiten evitar el peligro. A corto plazo, no son dañinas. Pero si la situación persiste, la fatiga resultante será nociva para la salud general del individuo. El estrés puede estimular un exceso de ácido gástrico, lo cual dará origen una úlcera, o puede contraer arterias dañadas, aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardiaco. Así mismo, puede provocar una pérdida o un aumento del apetito con la consecuente variación de peso en la persona, dolor de cabeza entre otras manifestaciones. |
| Sociales | Las personas estresadas con frecuencia carecen de deseo y motivación para relacionarse socialmente, quizá a causa de las preocupaciones, la sensación de cansancio o la falta de tiempo. Tienden a evitar encuentros sociales por estas razones o bien participan en ellos con una actitud poco sociable. Alguien estresado se limitará a hablar, por ejemplo, de sus problemas personales y de su sensación de angustia, o bien se mostrará ajeno a toda conversación o actividad. La conducta puede resultar nociva en dos aspectos: en primer lugar, la impresión de no estar socialmente adaptado repercute de un modo negativo en la autoestima; y, en segundo lugar, es posible que los demás reaccionen frente a esa actitud constante distanciándose, situación que en último extremo conduce a la marginación y el aislamiento. Este retraimiento puede resultar especialmente serio si implica el alejamiento social y familiar. Los psicólogos insisten con frecuencia en la importancia de unas relaciones sociales sólidas como factor mitigador del estrés. |
| Intelectuales y del trabajo | Los trastornos cognitivos asociados a situaciones estresantes en el trabajo se pueden relacionar con el deterioro significativo de la capacidad del individuo para procesar y recordar la información, y se puede establecer una asociación entre la profesión y la alteración cognitiva presente según el grado de estimulación mental exigida por el trabajo. |
| Psicoemocionales | La influencia de niveles de estrés dentro del comportamiento humano puede verse representado bajo conductas específicas como sentimiento de soledad y angustia, presencia de hábitos inadecuados (consumo de drogas y/o bebidas alcohólicas), incluso comportamientos rígidos de obstinación y terquedad. Bajo estímulos estresantes realmente críticos el individuo puede percibir una sensación generalizada de la imposibilidad de resolver sus propios conflictos. |

En otros casos se puede identificar un estrés positivo, este tipo de estrés da lugar a una sensación de confianza, de control, de ser capaz de abordar y llevar a buen término unas tareas, unos retos y unas demandas concretas. Es la cantidad de estrés que produce un estado de alerta necesario para obtener un alto rendimiento físico y mental, permitiendo de igual forma un elevado nivel de productividad y creatividad.

## Recursos

* Humanos

La entidad ha designado al grupo de Trabajo de Talento Humano, como responsable del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial, quien coordinará las actividades propias del sistema, reportará los avances del sistema, presentará los informes correspondientes para someter a aprobación las acciones correctivas o métodos de control necesarios.

El grupo que apoyará la implementación, desarrollo y seguimiento del programa de vigilancia deberá ser asesorado por especialistas en el área, quienes podrán provenir de la ARL o de un Asesor externo profesional en Psicología y Especialista en Salud Ocupacional/seguridad y salud en el trabajo.

* Físicos e infraestructurales

Las actividades de recolección de información, modificación de condiciones, sensibilización, capacitaciones y divulgación de resultados del sistema de vigilancia epidemiológica tendrán a su disposición medios como correo electrónico, carteleras, medios audiovisuales, cartillas, folletos y demás mecanismos de comunicación interna disponibles en la entidad, además de los espacios físicos apropiados para llevar a cabo sesiones de capacitación, reuniones y demás eventos necesarios para la gestión.

* Presupuestales

La Superintendencia de Industria y Comercio establecerá un presupuesto para implementación, desarrollo, evaluación del PVE para la prevención del riesgo psicosocial, así como para la implementación de las acciones correctivas y/o métodos de control.

## Responsabilidades

Estas responsabilidades se distribuirán en el equipo de trabajo constituido para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica (PVE) y la prevención de los riesgos psicosociales, siendo divulgadas a todo el personal durante los procesos de inducción, re inducción y capacitación. La evaluación de su cumplimiento se deberá documentar a través de las presentaciones gerenciales, inspecciones de seguridad y el análisis de los indicadores definidos en el PVE.

A continuación, se describen las diferentes responsabilidades asignadas según nivel:

| NIVEL | RESPONSABILIDADES |
| --- | --- |
| Directivo | * Aprobar el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales y su respectivo plan de trabajo (cronograma).
* Asignar los recursos para la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales.
* Velar por el cumplimiento de los requisitos legales y normativos asociados con los factores de riesgo psicosocial y garantizar el seguimiento de las condiciones de salud y de trabajo en la empresa.
* Participar en el seguimiento de las acciones y la toma de decisiones.
* Asegurar que se haga un proceso amplio de comunicación del riesgo para todos los trabajadores objeto del PVE, dentro de las actividades de inducción, reinducción y formación específica.
* Asegurar la participación de los trabajadores en el comité de convivencia y permitir su libre funcionamiento.
* Garantizar que el personal objeto del programa participe en las actividades de intervención diseñadas para el control del riesgo.
* Hacer la revisión periódica del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales, en particular de las recomendaciones para su control.
* Asegurar que las actividades de prevención que desarrolle la entidad en el marco del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales contemple a terceros, trabajadores temporales y contratistas.
* Garantizar la custodia de la información individual obtenida en el marco del diagnóstico y la firma del consentimiento informado.
 |
| Equipo de trabajo del programa de vigilancia epidemiológica  | * Proporcionar las bases técnico científica y administrativas para la implementación del PVE.
* Elaborar el documento del programa de vigilancia epidemiológica y velar porque el documento, formatos y registros se encuentren actualizados.
* Coordinar la implementación y verificación del PVE con el apoyo del gestor o asesor de la ARL o de la empresa que contrate.
* Definir con los responsables las diferentes acciones establecidas para la implementación y ejecución del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales.
* Garantizar la ejecución de las acciones de control propuestas por los profesionales de salud y seguridad en el trabajo que realizan evaluaciones en el marco del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales.
* Garantizar la confidencialidad de la información recolectada y asegurar el diligenciamiento del consentimiento informado.
* Garantizar la cadena de custodia de la información.
* Garantizar la divulgación del programa dentro de la organización y de las responsabilidades que este genere.
* Asegurar una adecuada comunicación y flujo de información a todos los niveles para permitir la toma de decisiones.
* Mantener coordinación permanente con el médico ocupacional para definir casos del PVE para la prevención de los efectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y realizar las acciones pertinentes.
* Articular con diferentes instituciones apoyos al programa psicosocial según los servicios que ofrecen tanto las EPS como las cajas de compensación.
* Hacer seguimiento a las acciones de control implementadas en el marco del programa de vigilancia epidemiológica.
* Asegurar que se presenten los informes pertinentes a la dirección o a los niveles interesados.
* Procurar por el cumplimiento de los procedimientos del programa, del plan de trabajo, de la integración dentro del sistema de gestión por las actividades de control y auditoría.
 |
| Funcionarios y Contratistas | * Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales y las establecidas por el SG-SST de la empresa.
* Informar de manera inmediata si detecta alguna situación que podría incrementar los niveles de los factores de riesgo psicosociales.
* Participar activamente en los programas de prevención establecidos así como del comité de convivencia laboral.
* Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales y en general a las actividades de capacitación y todas aquellas que hagan parte de los programas de prevención y promoción adelantados por la empresa o la ARL.
* Firmar el consentimiento informado.
* Suministrar información completa y confiable sobre su salud durante los exámenes ocupacionales.
* Procurar por el cuidado integral de su salud (incluso en actividades fuera del trabajo).
 |
| Administradora de Riesgos Laborales ARL | * Brindar asesoría y asistencia técnica para el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud y el control efectivo del riesgo a través desarrollo de los sistemas de vigilancia epidemiológica en sus empresas afiliadas.
* Establecer actividades tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y a conservar la salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de su labor u oficio.
* Fomentar estilos de trabajo y vida saludable, realizar seguimiento, asesoría y evaluación del cumplimiento de las actividades de riesgos laborales y psicosociales de las empresas afiliadas.
* Brindar asesoría técnica para las evaluaciones de salud, individuales y colectivas.
 |
| Empresas Promotoras de Salud EPS | * Realizar el estudio clínico requerido para el diagnóstico de las enfermedades laborales.
* Realizar seguimiento a los trabajadores que se encuentran en estudio de posibles enfermedades laborales o de patología que puedan agravarse con el trabajo.
* Participar en las juntas médico-laborales que faciliten el reintegro temprano de los trabajadores.
* Disponer de personal médico certificado, propio o contratado, para realizar las evaluaciones especializadas requeridas para el diagnóstico de enfermedad laboral.
* Determinar el origen, la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez cuando sea necesario.
* Recomendar a través del área de medicina laboral o su equivalente, a los responsables del SG-SST, las medidas dirigidas a la prevención o a la complementación del tratamiento y la rehabilitación de las personas afectadas por enfermedad laboral o por enfermedad común que requieran el cumplimiento de condiciones en el lugar de trabajo con el fin de prevenir efectos adversos en la salud.
 |

## Población objeto del programa

El presente Programa de Vigilancia Epidemiológica se encuentra dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la Superintendencia de Industria y Comercio que se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial, haciendo especial énfasis en aquellos con características psicosociales de interés o puntuaciones y niveles de riesgo alto o muy alto en el diagnóstico psicosocial correspondiente.

Adicionalmente se incluyen actividades de prevención para los funcionarios y contratistas debido al impacto en factores psicosociales ocasionados por la pandemia.

## Desarrollo del programa

El presente PVE se encuentra diseñado bajo la concepción de ciclo PHVA, de manera que cumple con una serie de etapas de desarrollo que permiten avanzar de manera sistemática y progresiva en la gestión de las condiciones psicosociales de trabajo y salud.

El esquema del programa de vigilancia epidemiológica a nivel general es el siguiente:

A continuación se describen cada una de las fases del programa:

1. 1.

## Fase I PLANEAR: Diagnóstico

## Identificación de la necesidad de implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial

Teniendo en cuenta aspectos como; (1) la normatividad legal vigente en el país; (2) los resultados propios de la identificación de peligros y su correspondiente valoración y evaluación de riesgos; (3) mediciones de clima laboral; (4) ocurrencia de quejas de acoso laboral; (5) condiciones específicas de salud mental o estrés entre los trabajadores; (6) ausentismo por condiciones relacionadas a factores psicosociales; y (7) la situación actual generada por la pandemia del Covid-19, la entidad ha detectado la presencia de factores de índole psicosocial que ameritan el inicio de los procesos de registro, evaluación, intervención y vigilancia con el fin de establecer sus impactos en la población de trabajadores así como las posibles estrategias de promoción y control a implementar. A partir del surgimiento de esta necesidad se inicia la etapa de planeación del programa. En este primer momento, se procederá al planteamiento de su marco de desarrollo, de manera que serán formulados los objetivos a cumplir, el alcance y la justificación, esto junto con la definición de la población objetivo, las responsabilidades y recursos disponibles para su implementación. Finalmente, serán formulados los indicadores de evaluación y el correspondiente cronograma de actividades.

## Caracterización general del riesgo – protección

Esta etapa corresponde al diagnóstico de las condiciones psicosociales intralaborales y extralaborales experimentadas por los trabajadores de la entidad, su ejecución se lleva a cabo en dos fases, la primera de ellas corresponde a la revisión documental de pre-diagnóstico en la cual se realiza un primer acercamiento a la realidad contextual de la entidad. La revisión documental permite identificar tanto los perfiles sociodemográficos y de salud del grupo objetivo como los aspectos estructurales y funcionales de la organización, registrando todas aquellas condiciones que dada su configuración se pueden convertir en fortalezas protectoras o por el contrario en agentes nocivos que aumenten el riesgo de malestar y estrés, afectando la salud tanto física como mental de los funcionarios.

Los análisis producto de la revisión documental proporcionan un panorama general de la entidad, dando muestras del nivel de avance y estado actual de la problemática psicosocial. Tales datos se convierten en un insumo importante para el análisis y discusión de los hallazgos que puedan surgir en el proceso de diagnóstico cuantitativo realizado con posterioridad.

Así mismo, se debe mencionar que la revisión documental permite identificar las acciones ejecutadas hasta el momento por la entidad con el fin de modificar las condiciones psicosociales intralaborales y extralaborales nocivas. Tal caracterización permite dar cuenta de los recursos que la entidad tiene a su disposición para la atención de los factores de riesgo encontrados. Del mismo modo, se puede establecer el comportamiento que los factores de riesgo identificados han tenido en el tiempo, al ser estos intervenidos con las estrategias diseñadas por la entidad.

Por último se tendrá en cuenta la circular 0064 del 7 de octubre del 2020 emitida por el Ministerio de Trabajo en la cual se establecen lineamientos y temas para incluir en la medidas y estrategias de prevención que podrían ser ocasionadas por la emergencia sanitaria por COVID-19.

## FASE II HACER: Implementación

La segunda fase corresponde al diagnóstico psicosocial concreto y a la caracterización de las condiciones de trabajo presentes en la organización. Esta fase se lleva a cabo mediante la aplicación de la encuesta de factores de riesgo psicosocial desarrollada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad Javeriana (2010), para ello es necesario definir previamente aspectos técnicos de aplicación entre los que se encuentran criterios de inclusión y consentimiento informado. Junto con esto las demás condiciones de índole logístico que permitirán abordar a la población y alcanzar un nivel aceptable de participación.

Se debe tener en cuenta que debido a las restricciones del Ministerios de trabajo con respecto a la aplicación de la Batería de riesgo psicosocial según la circular 0064 del 7 de octubre del 2020 emitida debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, se trabajará con base a los resultados de la última batería y/o estrategias adicionales que se realicen desde la entidad para la identificación de posibles factores de riesgo psicosocial en el marco de la pandemia.

De esta etapa surge el diagnóstico general de factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales al mismo tiempo que la evaluación de estrés. La información acá recolectada es objeto de análisis por el experto y se convierte en un insumo para la formulación de medidas de promoción o prevención generales así:

## Identificación de áreas de trabajo y caracterización de dimensiones prioritarias

A partir de la información obtenida en el diagnóstico se procede a identificar las dependencias más afectadas o con mayor porcentaje de trabajadores en riesgo crítico por cada uno de los dominios y dimensiones evaluadas, de manera que se levanten perfiles prioritarios por área e identifiquen grupos de exposición similar (GES). El objetivo de esta actividad es focalizar las estrategias de intervención posteriores, de modo que los recursos del programa sean direccionados eficientemente a las problemáticas más acentuadas dentro de la organización. Por tanto, se registra el comportamiento riesgo – protección de las dimensiones psicosociales evaluadas en cada una de las dependencias de la entidad siguiendo el correspondiente organigrama.

## Levantamiento de información sobre variables intralaborales en áreas prioritarias

La información recopilada, su análisis y segmentación proporciona el perfil de riesgo - protección de cada una de las dependencias participantes en el diagnóstico psicosocial, este perfil debe ser complementado mediante el examen detallado tanto de las condiciones de trabajo particulares del área como de sus antecedentes en materia de seguridad y salud. Por lo tanto, se hace necesario revisar tanto los indicadores de ausentismo como los de prevalencia de enfermedades de interés psicosocial, además de los estudios de clima que allí se hayan ejecutado y la presencia de problemáticas o quejas de convivencia. Así pues, las dependencias que presenten niveles de riesgo alto y muy alto en la evaluación diagnóstica y además tengan antecedentes relevantes de afectación deben ingresar de manera prioritaria al programa de vigilancia epidemiológica.

Para el levantamiento de esta información se puede utilizar:

* Bases de datos de ausentismo
* Bases de datos de accidentalidad
* Diagnóstico de condiciones de salud
* Matriz de peligros
* Descripción de los objetivos de la dependencia
* Perfiles de oficio
* Informes de evaluaciones de puesto
* Inspecciones de seguridad
* Indicadores de evaluación de la dependencia
* Resultados de encuesta de clima organizacional
* Entrevista a personal de recursos humanos
* Entrevista a jefes
* Entrevista a trabajadores escogidos aleatoriamente
* Observación directa
* Documentos procesos de gestión humana
* Procesos de selección
* Programa de inducción y formación del personal
* Sistema de evaluación del desempeño
* Procedimientos de gestión del cambio
* Información sociodemográfica
* Procedimientos de comunicación
* Manuales de convivencia, comportamiento y resolución de conflictos
* Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas
* Estudios de puesto de trabajo realizados
* Programas de bienestar dirigidos al trabajador
* Procedimiento de trámite de quejas y situaciones de acoso laboral
* Registros de capacitación en procedimientos de seguridad

La información recolectada de este análisis documental y de ausentismo se cruza con los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial para priorizar las intervenciones individuales (casos sospechosos).

## Aplicación de instrumentos complementarios para dimensiones afectadas

Como fuente de información adicional se puede proceder a la aplicación de instrumentos de evaluación especializados por dimensión que proporcionen datos acerca del nivel de afectación que la condición detectada ha tenido sobre los trabajadores de la dependencia. Es importante decir que los instrumentos aplicados aquí se encuentran enfocados a la detección de condiciones específicas que rodean o contribuyen a la generación del riesgo. Del mismo modo, pueden servir como fuentes de identificación para la población con signos de alarma y/o trastornos ya existentes o funcionar como herramientas de profundización en algunas de las consecuencias que las características de riesgo halladas puedan tener en el grupo de trabajo. Dichos instrumentos son aplicados en las áreas de riesgo alto y muy alto que además presenten importantes niveles de ausentismo motivado por condiciones de salud posiblemente relacionada a factores psicosociales (u otros eventos de relación con factores de índole psicosocial). Del mismo modo son aplicados a los trabajadores que hasta acá presentan antecedentes o condiciones psicosociales de interés (casos sospechosos).

Dichos instrumentos son tomados de la caja de herramientas del protocolo de intervención “Positivamente”. Entre los instrumentos a utilizar se encuentran:

| INSTRUMENTO |
| --- |
| Encuesta de morbilidad sentida |
| Cuestionario de salud de Goldberg |
| Cuestionario de comunicación intraorganizacional |
| Cuestionario de leymann y/o test de nivel de comunicación con el personal |
| Cuestionario para valorar capacidad de liderazgo y/o lista de chequeo de liderazgo |
| Escala sofi sm y/o epworth |
| Escala de síntomas subjetivos de fatiga y/o escala de valoración de la fatiga |
| Test de maslach burnout inventory |
| Escala de síntomas subjetivos de fatiga y/o escala de valoración de la fatiga |
| Test de creencias irracionales / test de estrategias de afrontamiento |

Los anteriores instrumentos cuentan con sus respectivos derechos de autor y han sido establecidos y compilados por Positiva ARL razón por la que solamente podrán ser utilizados en el marco del presente PVE y reconociendo a sus respectivos autores.

A partir de los resultados de morbilidad sentida y de las pruebas complementarias se define la existencia de los casos probables, para este grupo se realizan acciones específicas entre las que se encuentra la evaluación psicosocial de puesto de trabajo y las valoraciones clínicas por parte de la EPS. Dentro del grupo de casos probables también se hallan los trabajadores que sin haber presentado riesgo alto o muy alto en el diagnóstico psicosocial general, presentan condiciones psicosociales de interés para el programa y que muestren sintomatología en la respectiva encuesta de morbilidad sentida.

## Evaluación cualitativa de condiciones de trabajo en áreas prioritarias

De manera paralela y dependiendo de las dimensiones en riesgo alto y muy alto halladas en cada dependencia se procede a implementar las herramientas de evaluación cualitativa propuestas por la Batería de Riesgo Psicosocial (Ministerio de protección social, Universidad Javeriana, 2010). Estos métodos y herramientas permiten ahondar en los dominios y dimensiones de riesgo detectados durante la encuesta inicial, de manera que el experto tiene la posibilidad de establecer las fuentes de generación del riesgo con el propósito de intervenirlas directamente. Adicionalmente, dichos métodos permiten la participación del trabajador por lo que pueden empezar a surgir medidas concretas de intervención en la fuente a los factores causales o contribuyentes.

La aplicación de estos instrumentos tiene un protocolo específico y debe ser ejecutada por el psicólogo experto. Así mismo, los trabajadores participantes deben ser escogidos aleatoriamente dentro de la dependencia objetivo y tendrán que ser informados previamente dando su consentimiento informado para la inclusión en el proceso.

Los instrumentos utilizados son:

|  |  |
| --- | --- |
| DIMENSIONES | INSTRUMENTO |
| Relación con los colaboradores | ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA |
| Control y autonomía |
| Uso de habilidades y conocimientos |
| Participación y manejo del cambio |
| Capacitación |
| Claridad de rol |
| Demandas de jornada de trabajo | ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO |
| Consistencia de rol |
| Demandas de carga mental |
| Exigencias de responsabilidad de cargo |
| Influencia trabajo en extralaboral |
| Demandas cuantitativas |
| Demandas emocionales |
| Demandas ambientales esfuerzo físico |
| Reconocimiento y compensación | GRUPO FOCAL |
| Recompensas derivadas pertenencia |
| Retroalimentación del desempeño |
| Relaciones sociales en el trabajo |
| Características del liderazgo |

##

## Diseño de medidas y actividades de intervención

Con toda la información hasta aquí recolectada, se procede a la formulación de medidas de intervención específicas por dimensión psicosocial analizada. Es importante decir que las medidas de intervención deben en la medida de lo posible ir dirigidas al control en la fuente y al control administrativo. En este sentido, hay que resaltar que en el caso de algunas de las dimensiones psicosociales se debe buscar la formulación de medidas administrativas acordadas con la alta dirección, de manera que se pueda dar cabida a la modificación directa de las condiciones intralaborales nocivas. En esta etapa el psicólogo encargado recoge toda la información y sobre la base de su análisis plantea medidas de intervención administrativas que son presentadas como alternativas de implementación durante la etapa posterior de mesas ejecutivas de trabajo. Adicionalmente, se formulan medidas de fortalecimiento, formación, promoción y prevención para el trabajador fundamentadas en la estrategia “Calidad intralaboral - Positivamente”.

## Realización de mesas ejecutivas de trabajo para planteamiento de controles administrativos

Las mesas ejecutivas de trabajo tienen como propósito principal la toma de decisiones de mejoramiento organizacional, en estos espacios se produce la formulación de los controles administrativos que permitirán modificar definitivamente las condiciones psicosociales detectadas como nocivas. En general, las mesas ejecutivas de trabajo están planteadas como reuniones realizadas con la alta dirección y las áreas de interés de la entidad con el objetivo de ampliar la información acerca de los factores prioritarios a intervenir definiendo mejores prácticas laborales que procuren la prevención de los riesgos psicosociales, el aseguramiento mental de los trabajadores y las acciones organizacionales de mejoramiento posibilitando el control en la fuente.

Para la realización de estos espacios se cuenta con una clara definición de la problemática psicosocial de la entidad, los grupos más afectados, sus efectos y los posibles factores causales o contribuyentes, además el recorrido diagnóstico llevado a cabo hasta el momento permite la formulación de medidas de intervención preliminares que son planteadas para su discusión y organización por las partes interesadas de la entidad durante la reunión. Las medidas propuestas, examinadas y aprobadas por las partes interesadas son implementadas dentro del plan de acción como parte del proceso de mejoramiento de las condiciones psicosociales intralaborales.

Algunas de las alternativas administrativas (basadas en las guías de intervención psicosocial emitidas por Ministerio de Trabajo, 2016 y en la estrategia Positivamente) que se pueden estudiar son:

|  |
| --- |
| CONTROL ADMINISTRATIVO |
| Fortalecimiento del liderazgo |
| Actividades de integración |
| Fortalecimiento proceso capacitación |
| Protocolo para prevención y control de la fatiga |
| Fortalecimiento proceso inducción |
| Fortalecimiento de procesos cognitivos |
| Gestión de la carga de trabajo |
| Gestión de demandas emocionales |
| Modificaciones ambientales |
| Gestión del reconocimiento social |

##

## Implementación de actividades de capacitación – Positivamente

Las estrategias de control en la fuente se complementan con procesos de sensibilización y formación específicos, dirigidos a fortalecer los recursos de afrontamiento del trabajador además de sus capacidades de desenvolvimiento social y emocional. Los programas de capacitación a implementar son propuestos obedeciendo a las necesidades detectadas mediante la encuesta de factores de riesgo psicosocial, a los indicadores de ausentismo y las necesidades particulares desencadenadas por la actual emergencia sanitaria a causa del riesgo biológico por COVID-19 (SARS-COV-2).

## Vigilancia de la salud e Identificación de casos

En esta etapa se pretenden identificar los casos del programa de vigilancia epidemiológica con el fin de realizar un manejo apropiado y encaminar las acciones de mejora para evitar tanto la progresión de la alteración como la aparición de nuevos casos. A continuación, se presenta la definición de cada uno de los tipos de casos y su respectivo tratamiento:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| TIPO DE CASO | DEFINICIÓN | TRATAMIENTO |
| EXPUESTOS | Toda la población de trabajadores que cumplen funciones dentro de la entidad. | Diagnóstico psicosocial y actividades de prevención y promoción |
| CASO SOSPECHOSO | Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo alto o muy alto en las dimensiones evaluadas o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa. | Aplicación de encuesta de morbilidad sentida, pruebas complementarias y verificación de antecedentes de salud que puedan estar relacionados con factores psicosociales (incapacidades, ausentismo, quejas de convivencia, etc). Talleres Positivamente |
| CASO PROBABLE | Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo psicosocial alto o muy alto en las dimensiones evaluadas o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa y que además presenta síntomas o signos compatibles con la exposición (encuesta de morbilidad sentida y/o ausentismo, quejas de convivencia) o alteraciones en pruebas complementarias. | Estos trabajadores requieren de estudio clínico específico por parte de la EPS para definir diagnóstico con fines de prevención individual y colectiva. Adicionalmente se realiza Inspección psicosocial preventiva de puesto. Talleres Positivamente |
| CASO CONFIRMADO | Trabajador cuyo diagnóstico clínico es de índole mental o físico y puede estar relacionado a los factores psicosociales detectados o cuyo estudio correspondiente (protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés) confirma la relación de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosocial. | Implementación de recomendaciones y seguimiento periódico a las mismas. |

Los casos definidos como probables serán remitidos a la EPS con el propósito de realizar una valoración médica enfocada en el riesgo psicosocial, de manera que se pueda establecer un diagnóstico confiable y una posible asociación entre la condición de salud y la exposición al factor de riesgo psicosocial detectado. Para cada uno de estos trabajadores se deberá elaborar una ficha de seguimiento en la cual se registre cada una de las acciones realizadas y las condiciones de riesgo detectadas, los resultados de la encuesta de morbilidad sentida y de las pruebas complementarias junto con los resultados generales de la evaluación médica. Igualmente, se deben registrar los seguimientos y las recomendaciones propuestas para la modificación de las condiciones intralaborales o extralaborales que pueden incidir.

Así mismo, la entidad realizará el seguimiento a las recomendaciones emitidas para los casos detectados como confirmados, sean estos de origen laboral o común, dejando las evidencias del correspondiente seguimiento.

La evaluación médica debe constatar los siguientes aspectos:

* Verificar si existe alguna restricción para desempeñar un cargo u oficio.
* Utilizar los resultados obtenidos en el proceso de análisis para la calificación de origen de posibles alteraciones asociadas con los factores de riesgo psicosociales en el lugar de trabajo.

Con la información proveniente de los diferentes métodos, se levantará un informe consolidado en el que se incluya al menos:

* Información sociodemográfica y de antecedentes de exposición laboral
* Datos sobre la exposición laboral actual
* Estadísticas de incidencia y prevalencia de las alteraciones posiblemente relacionadas con la exposición a factores de riesgo psicosocial
* Resultados del diagnóstico psicosocial
* Sintomatología reportada
* Hallazgos clínicos relevantes encontrados durante la evaluación médica
* Resultados de las pruebas complementarias
* Análisis y conclusiones
* Recomendaciones implementadas

El cierre de casos se presentará cuando el trabajador “caso” se presente como asintomático durante al menos 6 meses.

## FASE III VERIFICAR: Seguimiento

Para la etapa de verificación de resultados e impacto del programa de vigilancia epidemiológica se han formulado fichas de indicadores. Dichos indicadores permiten evaluar aspectos tales como cumplimiento, cobertura, resultado y efecto.



## FASE IV ACTUAR: Acciones correctivas y de mejora

## Auditoria anual al programa

Con el fin de determinar el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en el programa, debe realizarse una auditoría anual. Cada auditoría debe generar un plan de acción para el mejoramiento continuo del programa al cual se le deberá hacer un seguimiento. Si la evaluación es positiva en cuanto a los resultados esperados, se deben formular otras metas que permitan el mejoramiento continuo.

## Mejoramiento Continuo

Las Directivas deben revisar los resultados del programa de vigilancia epidemiológica anualmente o en periodos menores definidos por la misma entidad. El objetivo de la revisión es asegurar la conveniencia, adecuación y eficacia continua del programa alineada a la política y objetivos del SG-SST.

En consecuencia, el programa y su respectivo procedimiento deben ser revisados y evaluados de manera anual para verificar sus resultados además de realizar los ajustes de mejoramiento pertinentes. Teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, los datos para el funcionamiento del PVE deben ser actualizados anualmente, es recomendable también que las nuevas mediciones de riesgo psicosocial se realicen post intervención para verificar la efectividad del programa y de las respectivas intervenciones de mejoramiento.

Adicionalmente, atendiendo a los lineamientos expuestos en la Resolución 2646 artículo 8, la entidad debe actualizar de manera anual la información sociodemográfica de los trabajadores, de manera que se nutra el sistema de información propio del programa psicosocial.

# PLAN DE TRABAJO

Con base en la información recolectada y analizada en las diferentes fases del programa, se definieron las actividades a desarrollar en miras de obtener la participación activa de la población objeto y por ende un mejora significativa en las condiciones de salud y de trabajo halladas. Anexo 1

# INDICADOR

Los indicadores de gestión que se llevaran a cabo en el presente PVE fueron descritos en la fase de Evaluación del programa y se registraran en el Consolidado de indicadores anexo 2.

# DOCUMENTOS RELACIONADOS

SC04-F13 Matriz de requisitos legales de seguridad y salud en el trabajo

ANEXO 1 Plan de trabajo

ANEXO 2 Consolidado de indicadores.

#  RESUMEN CAMBIOS RESPECTO A LA ANTERIOR VERSIÓN

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| - El documento se actualiza teniendo en cuenta la normatividad legal vigente en materia de riesgo psicosocial y lo requerido por la actual emergencia sanitaria por riesgo biológico por COVID-19 (SARS-COV-2). |