PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE TENJO

TENJO, 2024

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo
Centro Cultural Tenjo, **Km 1 Vía, La Punta**
www.tenjoculturayturismo.gov.co
300 727 4898 / 300 727 8700

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION....4

1. OBJETIVOS....4

1.1. OBJETIVO GENERAL....4

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS....5

2. ALCANCE....5

3. MARCO NORMATIVO....5

4. GLOSARIO....7

5. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN....10

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN EN RIESGO....10

5.2. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL....11

5.3. SENSIBILIZACIÓN Y ENTRENAMIENTO....13

5.4. INTERVENCIÓN INDIVIDUAL Y FAMILIAR EN CASOS IDENTIFICADOS....14

5.5. INTERVENCIÓN EN ASPECTOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA....15

6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS AL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA....15

INTRODUCCION

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los factores psicosociales se definen como "*las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente,la satisfacción en el trabajo y las condiciones de 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, puedeinfluir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo*" (OIT, 1986, p. 3).Para que estos factores se entiendan como riesgo, las interacciones entre el trabajo yel individuo en condiciones específicas de intensidad y tiempo de exposición, tienen laprobabilidad de producir efectos negativos en la salud de las personas o en el desempeño de las actividades laborales.

Las actuales demandas del contexto laboral, determinan la exposición continua a los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral, por lo que se deben fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a protegerla salud mental y el bienestar de los servidores públicos y contratistas que seencuentran desempeñando sus actividades.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo en cumplimiento de la normatividad legal vigente, la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), determina el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, el cual permite realizar la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con el fin de propiciar condiciones de trabajo sanas y seguras, fomentando la calidad de vida laboral, estilos de vida saludables, la salud integral de los funcionarios y contratistas.

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar, evaluar, prevenir, intervenir y controlar la exposición de los Factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de mejorar las condiciones de salud y trabajo en el entorno intralaboral y extra laboral de los funcionarios y los contratistas del Instituto Municipal de Cultura Y Turismo de Tenjo.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar y evaluar los Factores de Riesgo Psicosocial a los que están expuestos los funcionarios y Contratistas del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo. para determinar las condiciones de salud mental, física, emocional.

- Diseñar y desarrollar actividades de promoción y prevención encaminadas a disminuir las condiciones de riesgo identificadas en los funcionarios y Contratistas del Instituto Municipal de Cultura Y Turismo de Tenjo.
- Evaluar la efectividad de las actividades realizadas mediante indicadores de cumplimiento, de impacto y de cobertura.

2. ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial del Instituto Municipal de Cultura Y Turismo de Tenjo., tiene como alcance la identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales presentes en el contexto laboral para la promoción de la salud en entornos de trabajo saludables y seguros para los funcionarios y contratistas del Instituto.

Así mismo, responde a las obligaciones contempladas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Política de Seguridad y Salud en el trabajo y las exigencias legales contenidas en la normatividad legal vigente.

3. MARCO NORMATIVO

- Resolución 1016 de 1989 (Art. 10 numeral 12). Diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos Psicosociales.
- Decreto 614 de 1984 (Art. 2 literal C). Proteger a las personas contra los riesgos

relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud del individual o colectiva en los lugares de trabajo.

- Decreto 1295 de 1994: “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales".
- Decreto 1530 de 1996 – Artículo 7: “Desarrollo de programas y acciones de prevención. En el formulario de afiliación de la empresa, la Administradora de Riesgos Profesionales se comprometerá para con la respectiva empresa aanexar un documento en el que se especifiquen los programas y las acciones de prevención que en el momento se detecten y requieran desarrollarse a corto y mediano plazo”.
- Ley 1010 de 2006: “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Resolución 2646 de 2008: “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.
- Resolución 652 de 2012: “Por la que se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privada.”
- Resolución 1356 de 2012 Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Ley 1616 de 2013: “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Art. 9. Promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral”.
- Decreto 1072 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- Decreto 676 de 2020 “Por el cual se incorpora una enfermedad directa a la tabla de enfermedades laborales y se dictan otras disposiciones.”
- Resolución 2404 de 2019 “Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos”.

- Circular 064 de 2020 “Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia.”

4. GLOSARIO[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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

CARGA EMOCIONAL O PSÍQUICA: Exigencias psico-afectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

CARGA FÍSICA: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se daen términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

CARGA FÍSICA: Comprende el 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, conforme a la definición correspondiente consignada en el artículo 3o dela presente resolución.

CARGA MENTAL: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad,volumen y velocidad de la tarea.

CONDICIONES DE LA TAREA: Incluyen las 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.

CONDICIONES DE TRABAJO: Todos los aspectos laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

CONDICIONES DEL MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

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.

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.

ESTRÉS: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales y laborales.

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 partirde la percepción y vivencia del trabajador.

FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

GESTIÓN ORGANIZACIONAL: Se refiere a los aspectos propios de la administracióndel recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

INTERFASE PERSONA–TAREA: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los nivelesde iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

JORNADA DE TRABAJO: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durantela jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológicode una enfermedad.

SG-SST: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

5. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Para el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial se establecerán tres fases, las cuales se desarrollarán simultáneamente según la problemática identificada:

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN EN RIESGO

OBJETIVO

Determinar de manera objetiva la existencia de condiciones o factores de riesgo que puedan afectar el desempeño o realización de las tareas que afecten salud mental, física y emocional

ALCANCE

Todos los funcionarios y contratistas de acuerdo a los grupos de exposición dela matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos del instituto.

ACTIVIDADES

- Revisión y actualización de la matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos del Instituto.
- Verificación de los registros de accidentalidad: Se buscará si dentro de las causas se refieren condiciones de tipo psicosocial.
- Verificar las mediciones de clima y cultura organizacional: Donde se evidencien situaciones que alteran el ambiente de trabajo asociadas a factores psicosociales.
- Verificar la existencia de síntomas y/o enfermedades relacionadas con el estrés, para lo cual debe revisarse la siguiente información:
  - Registros de exámenes médicos ocupacionales de ingreso.
  - Registro de exámenes médicos ocupacionales periódicos (programados o por cambio de ocupación).
  - Registro de exámenes médicos post ocupacionales o de egreso.
  - Registros de ausentismo (por enfermedad o accidente común u ocupacional): donde se calculará la frecuencia de ausentismo generado por enfermedades presuntamente asociadas al estrés y ausentismo generado

por accidentes cuyas causas estén relacionadas con Factores Psicosociales.
- Análisis de puestos de trabajo con énfasis psicosocial.
- Recomendaciones médicas de acuerdo al caso.
- Resultados de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.

Teniendo en cuenta la información anterior se determinará la presencia de posibles casos o grupos de riesgo, información que precisará la necesidad de implementar lasacciones de intervención en Factores de Riesgo Psicosocial.

5.2. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

OBJETIVO

Evaluar a los servidores con el fin de identificar los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud y el ambiente laboral.

ALCANCE

Todos los servidores públicos y contratistas, seleccionados y estratificados de acuerdocon la metodología y los lineamientos específicos de los instrumentos de diagnóstico y evaluación psicosocial a aplicar.

ACTIVIDADES

- Generar una base de datos y análisis de los resultados.
- Establecer las recomendaciones que permitan el control de las condiciones de riesgo identificadas.
- Desarrollar y aplicar otros instrumentos de diagnóstico adicionales que se consideren necesarios, tales como grupos focales para la valoración subjetiva del factor de riesgo psicosocial, de acuerdo a las necesidades de la población los

instrumentos de evaluación teniendo en cuenta los estándares vigentes para el Diagnóstico Factores de Riego Psicosocial.

Actividades específicas en la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y Protección Social.

Actividades	Objetivo
Aplicación y diligenciamiento de la Batería de Riesgo Psicosocial	Aplicar la Ficha de Datos Generales, Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial y la evaluación del estrés.
Tabulación de resultados y realización del informe final.	Consolidar resultados obtenidos por dependencias en un informe general y especifico por dependencias.
Presentación de resultados a la Dirección.	Divulgar resultados obtenidos en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial.
Priorización de dependencias con un nivel de riesgo alto y muy alto.	Identificar dependencias con un nivel de riesgo crítico
Priorización de casos individuales con un nivel de riesgo alto y muy alto.	Identificar servidores públicos con un nivel de riesgo crítico
Citación y entrega de resultados a funcionarios públicos y contratistas de riesgo alto y muy alto.	Confirmar resultados obtenidos con la condición actual a la cual están expuestos los funcionarios públicos
Realización de Entrevista Semiestructurada y/o	Profundizar e identificar factores de riesgo que están afectando la salud del funcionario o contratista.

Actividades	Objetivo
Análisis de Puesto de Trabajo	
Remisión de casos al equipo psicosocial de la Dirección.	Previa autorización en las entrevistas semiestructuradas, se realiza la remisión al equipo psicosocial de la Dirección para continuar con el proceso de intervención de los casos individuales con un nivel de riesgo crítico.
Realización de acciones de Promociónyy Prevención teniendo en cuenta los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial	Disminuir las condiciones y los niveles de riesgo crítico en los servidores públicos y contratistas por dependencias.
Aplicación anual de la Batería de Riesgo Psicosocial*	Medición de la efectividad de las actividades del Programa de Promoción y Prevención por medio de la segunda aplicación de la Batería

Nota. El proceso de aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y Protección Social, de acuerdo a la Circular 064 de 2020, se encuentra suspendido en el marco de la actual emergencia sanitaria por SARS-COV-2 (COVID-19) en Colombia, sin embargo se continúan realizando acciones de intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los servidores públicos y contratistas.

5.3. SENSIBILIZACIÓN Y ENTRENAMIENTO

OBJETIVO

Sensibilizar y capacitar a los funcionarios y contratistas sobre el factor de riesgopsicosocial y los mecanismos de control.

ALCANCE

Todos los funcionarios y contratistas de la Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Tenjo

ACTIVIDADES

- Definición de los temas de capacitación
- El Instituto establecerá un plan institucional de capacitación (PIC) dirigido a todos los funcionarios y contratistas.
- Estos temas pueden ser: Inducción y reinducción, autoconocimiento, autoestima y recursos personales, crecimiento personal, manejo de la tensión laboral, comunicación, relaciones interpersonales y trabajo en equipo, desarrollo de habilidades para el control de la actividad laboral, y bienestar del funcionario prevención de acoso laboral, entre otros. Con base en los resultados del diagnóstico se establecerán otros temas, según la necesidad identificada y la población a cubrir.
- Diseñar los contenidos de los temas de capacitación establecidos en el punto anterior (seguir procedimiento del plan de capacitación).
- Elaboración y desarrollo del cronograma de capacitación, con base en el modelo de cronograma definido para seguridad y salud en el trabajo.

5.4. INTERVENCIÓN INDIVIDUAL Y FAMILIAR EN CASOS IDENTIFICADOS

OBJETIVO

Intervenir los casos de acuerdo a las necesidades de la población trabajadora y casos identificados con las metodologías de evaluación y caracterización del riesgo, a travésde un equipo psicosocial.

ALCANCE

Todos los funcionarios y contratistas con requerimientos o necesidades psicosociales.

ACTIVIDADES

- Solicitud del funcionario(a) o contratista enviada a través del correo electrónico alejobefa3754@gmail.com (la información reportada en la solicitud se encuentra bajo principio de confidencialidad y reserva conforme a la ley 1090)
- El equipo psicosocial, realizará el contacto parael agendamiento de la intervención individual o familiar según corresponda.
- Se realiza proceso de intervención en crisis o consultoría individual a los servidores públicos y contratistas de acuerdo a la identificación de necesidades o resultados de las evaluaciones realizadas.
- Intervención grupal o colectiva para equipos de trabajo, dependencias o actividades que promuevan espacios de trabajo sanos y seguros, teniendo en cuenta los factores de riesgo identificados.

5.5. INTERVENCIÓN EN ASPECTOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El trabajo sobre las personas, no tendrá efectos a mediano o largo plazo, si no se trabaja en la búsqueda de cambios de aquellos procesos administrativos que requierenajuste.

Algunos de los temas de intervención para aquellos servidores que tienen personal a cargo (por ejemplo: Director, Subdirector), son:

- Procesos de Inducción y entrenamiento a Puestos de Trabajo,
- Creación o actualización de normas y procedimientos de trabajo,
- Estilos de liderazgo y mando

6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y RETROALIMENTACIÓN AL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

La evaluación del programa se hará a través del seguimiento de los indicadores de cada actividad incluida en el Programa de Vigilancia Epidemiológica, los cualespermitirán medir el cumplimiento de las metas planteadas.

Los indicadores que se sugieren para evaluar y retroalimentar el SVE en Factores Psicosociales son:

Indicador de cumplimiento:

$$\frac{\text{N° de actividades implementadas}}{\text{N° de actividades planeadas}} \times 100$$

Este indicador se utiliza para conocer el porcentaje de actividades de intervención implementadas o cumplidas en un período determinado. El período puede ser definidopor el Instituto, ya que dependerá de la frecuencia establecida para el cronograma, el cual suele ser anual con seguimiento semestral.

Indicador de cobertura:

$$\frac{\text{N° de servidores que participaron de las actividades}}{\text{Total de servidores programados para las actividades}} \times 100$$

Este indicador se utiliza para conocer el porcentaje de servidores que han participadoen las actividades de intervención realizadas, en relación con las que se programaron.El indicador se calcula por actividad, con la periodicidad propia de la misma.

Indicadores de impacto:

$$\frac{\text{N° dominios con riesgo alto/ Muy alto fueron disminuidos}}{\text{N° de dominios con riesgo alto/ muy alto}} \times 100$$

Este indicador se utiliza para conocer el porcentaje de dominios con nivel de riesgo alto- muy alto que pudieron disminuirse. Se calcula comparando los resultados de la primera valoración detallada de los dominios de riesgo, con las mediciones subsiguientes.