

 Departamento del Valle del Cauca Gobernación	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 14 de 14

Indicador de cobertura:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de trabajadores cubiertos por las actividades}}{\text{Total de trabajadores objeto de la actividad}} \times 100$$

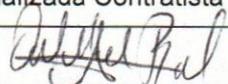
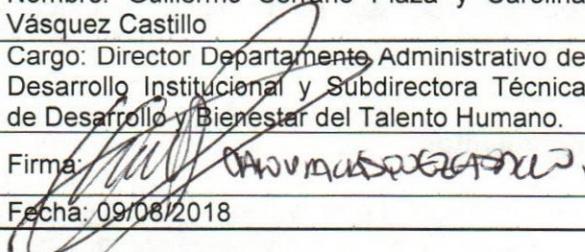
Este indicador se utiliza para conocer el porcentaje de personas que han sido cubiertas por las actividades de intervención realizadas, en relación con las que se detectaron como objetivo. El indicador se calcula por actividad, con la periodicidad propia de la misma. Por ejemplo, si se realizan capacitaciones mensuales en un tema específico, el área de Salud

Ocupacional de la empresa puede definir una meta de cobertura mensual e ir calculando la cobertura parcialmente mes a mes. Este cálculo mensual permite hacer ajustes en la implementación de las capacitaciones si el indicador se encuentra en nivel inferior a las metas propuestas. Al finalizar las capacitaciones se obtiene el acumulado de la cobertura.

Indicadores de impacto:

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de factores de riesgo de nivel alto por grupo de riesgo que fueron disminuidos}}{\text{N}^\circ \text{ de factores de riesgo de nivel alto por grupo de riesgo}} \times 100$$

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

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Diana María Rentería	Nombre: Guillermo Serrano Plaza y Carolina Vásquez Castillo	Comité Coordinador del Sistema Integrado de Gestión
Cargo: Profesional Especializada Contratista	Cargo: Director Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional y Subdirectora Técnica de Desarrollo y Bienestar del Talento Humano.	Acta No.006
Firma: 	Firma: 	
Fecha: 02/08/2018	Fecha: 09/08/2018	Fecha: 15/08/2018

 <p>Departamento del Valle del Cauca</p> <p>Gobernación</p>	<p>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 13 de 14

- Logística de la actividad: convocatoria, metodología de desarrollo.

7. Intervención y Medidas de Control

Uno de los factores críticos de éxito para el desarrollo de las acciones de intervención y en general del programa de vigilancia epidemiológica, es la definición de la estructura organizativa que dará soporte al programa de vigilancia epidemiológica. Esta estructura define quien es el responsable del mismo, quienes participan y cuáles son sus roles, quien maneja la información y como se administra. Quién evalúa los resultados y hace seguimiento al programa de vigilancia epidemiológica, etc.

(Ver anexo1)

8. Evaluación e Indicadores

El Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación del Valle tiene definidos los siguientes indicadores dirigidos al factor de riesgo, los cuales evaluarán el impacto del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para el Riesgo psicosocial, acorde con los objetivos establecidos:

Para conocer si las actividades implementadas tuvieron éxito o generaron alguna mejora, es necesario medir sus resultados. Dicha medición debe hacerse periódicamente, de modo que cumpla los fines del mejoramiento continuo.

Se sugiere hacer medición periódica¹ de los indicadores definidos para el sistema de vigilancia, los cuales se presentan más adelante.

Los indicadores son útiles si se miden, se registran y se analizan con el fin de orientar o dar curso a próximas intervenciones.

Los indicadores que se sugieren para evaluar y retroalimentar el SVE en factores psicosociales son:

Indicador de cumplimiento:

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

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

 <p>Departamento del Valle del Cauca</p> <p>Gobernación</p>	<p>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 12 de 14

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda: Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.

6. Implementación de Actividades de Intervención y Control de los Factores de Riesgo Psicosocial y sus Efectos

Las actividades de intervención deben haberse clasificado como inmediatas (prioritarias) o preventivas, de modo que su implementación tenga efecto en la disminución de los factores de riesgo psicosocial y en los efectos, tanto en las personas como en la organización misma.

Debe considerarse también como medida de intervención, toda actividad de promoción y prevención relacionada con el tema. Entre las actividades de promoción y prevención se hallan sesiones de sensibilización para el manejo del estrés y la participación en actividades desarrolladas por el área de Bienestar para el crecimiento personal y el fortalecimiento familiar de los trabajadores.

Antes de comenzar con el despliegue de cambios, mejoras, capacitaciones y en general antes de implementar las acciones de control, los trabajadores deben conocer y retroalimentar los resultados del estudio y el plan de intervención. En este sentido, el área de salud ocupacional debe informar a las áreas los respectivos hallazgos, para lo cual es de gran ayuda el uso de grupos focales como técnica de divulgación y participación. Cabe destacar la importancia de la participación de las personas en el diseño de las acciones de intervención, por cuanto ello estimula el compromiso frente a las mismas.

La implementación de las acciones de intervención requiere de la definición de un plan de trabajo que considere los siguientes componentes, el cual se deberá consolidar en un cronograma, que suele contener los siguientes aspectos

- Actividad que se pretende realizar
- Objetivo
- Población objeto
- Factores de riesgo / consecuencias que se van a controlar.
- Duración de la actividad o periodo durante el cual estará operando la actividad.
- Recursos necesarios para su desarrollo: humanos, financieros, tecnológicos, de infraestructura.
- Actores o personas involucradas en el desarrollo de la actividad.
- Responsabilidades de cada una de las personas (o instituciones) involucradas.
- Mecanismos de seguimiento de la actividad: tiempo, indicadores de evaluación, responsables, criterios para toma de decisiones ante los resultados.

	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 11 de 14

Retroalimentación del desempeño: Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.

Relaciones sociales en el trabajo: Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:

- La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.
- Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros.
- El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).

Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza: Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.

Reconocimiento y compensación: Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales:

Tiempo fuera del trabajo: Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

Relaciones familiares: Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.

Comunicación y relaciones interpersonales: Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.

Situación económica del grupo familiar: Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.

Características de la vivienda y de su entorno: Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.

Influencia del entorno extralaboral en el trabajo: Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.

~

Departamento del Valle del Cauca  Gobernación	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 10 de 14

Demandas de la jornada de trabajo: Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

Consistencia de rol: Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
Influencia del

Trabajo sobre el entorno extralaboral: Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.

Control y autonomía sobre el trabajo: Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.

Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos: Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.

Participación y manejo del cambio: Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.

Claridad de rol: Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.

Capacitación: Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.

Características del liderazgo: Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.

Relación con los colaboradores (subordinados): Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.

 <p>Departamento del Valle del Cauca</p> <p>Gobernación</p>	<p>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 9 de 14

- Nivel medio: Quienes se encuentran ubicados en este rango, reflejan, en cierta medida, la presencia de algunos factores de riesgo psicosocial que se ven afectados con el proceso, como la participación activa, el estrés o la falta de cooperación y confianza que perciben en la organización. Por tanto, se puede distinguir que el impacto ocasionado no ha sido algo fácil de asimilar, pero en él se divisan nuevas oportunidades, sin perder el compromiso o la satisfacción que les proporciona el trabajo
- Nivel bajo: Señala que la organización no produjo grandes cambios en ellos, la percepción de riesgo psicosocial se mantiene baja, precisamente porque su nivel de satisfacción, motivación, compromiso y seguridad no ha modificado sustancialmente en los últimos meses. No obstante sí pueden aparecer algunos factores psicosociales como el estrés o la falta de participación en la organización.

Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo:

Demandas cuantitativas: Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.

Demandas de carga mental: *Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.*

Demandas emocionales: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: entender las situaciones y sentimientos de otras personas y ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.

Exigencias de responsabilidad del cargo: Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.

Demandas ambientales y de esfuerzo físico: Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químicas, biológicas (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.

5

 <p>Departamento del Valle del Cauca</p> <p>Gobernación</p>	<p>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 8 de 14

determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.

b. Aplicativo básico para captura de datos, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final.

El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados. Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del "Cuestionario para la evaluación del estrés modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosociales, permitiendo valorar los diferentes dominios con sus dimensiones que evidencian los factores de riesgo y protectores en la empresa.

- Nivel alto:

Indica la presencia de varios factores de riesgo psicosocial que están afectando su estabilidad laboral y emocional, tales como la insatisfacción en el trabajo, la falta o ausencia de compromiso con la organización, la inseguridad, el estrés, la falta de motivación, la autodepreciación y falta de participación como miembro activo de la organización. Lo anterior señala que el empleado se ha visto claramente afectado por un proceso en el que no se siente activo, y esto puede verse reflejado en su eficiencia y efectividad.

	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 7 de 14

Seguido de la respuesta obtenida a la petición; la persona encargada del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional realiza una circular pertinente con el personal de trabajadores con el objetivo de lograr con anterioridad las respuestas dentro del ejercicio aplicativo.

TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación corresponde a un tipo de estudio descriptivo, transaccional y cuantitativo donde se describe y se mide la incidencia de los valores en que se manifiesta una o más variables proporcionando una visión general y completa totalmente accionable para dar respuesta a los cuestionamientos.

MUESTRA Y POBLACION

POBLACION: 328 Trabajadores

INSTRUMENTO

En esta dinámica de inclusión que se ejecutó en la entidad pública Gobernación Valle del Cauca, se utilizó la batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial validado por el Ministerio de la Protección Social. Los instrumentos que se emplearon fueron de tipo cuantitativo; los cuestionarios intralaboral y extralaboral y la evaluación de estrés.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos sociodemográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Así mismo cuando se aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.

b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali – cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales. Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

a. “Cuestionario para la evaluación del estrés” construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para

	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 6 de 14

factores psicosociales y sus efectos son percibidos por los trabajadores en distintos niveles de riesgo.

3.8 Fuentes de Estrés

Se entiende por fuente de estrés los sucesos extraordinarios y vitales intensos, sucesos diarios estresantes de poca intensidad y los sucesos que generan tensión crónica mantenida. Es importante medir los niveles de estrés de la población trabajadora para determinar acciones que permitan a los individuos controlar su estrés y desempeñarse de una manera competitiva.

Para medir los niveles de estrés se usa el cuestionario para la evaluación del estrés del ministerio de la protección social que fuera realizado por la universidad Javeriana.

3.9 Intervención

La intervención en riesgos psicosociales propuesta en el presente documento, está en concordancia con el modelo de trabajo en riesgos profesionales que se enmarca dentro de los lineamientos exigidos por la resolución 2646 del 2008 emanada por el ministerio de la protección social de la República de Colombia, es importante señalar que los instrumentos utilizados para la evaluación de los factores psicosociales y niveles de estrés, son los realizados por la universidad Javeriana de Bogotá Colombia a solicitud del ministerio de la protección social de la República de Colombia y que fueron socializados a finales del año 2010. Finalmente se usa una metodología común a procesos organizacionales y que permite fácilmente incorporar estrategias de mejoramiento continuo.

4. Marco Legal

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, ministerio de protección social.
- Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés. 2004
- Ley 1010 de 2006
- Resolución 2646 de 2008
- Ley 1566-2012 decreto 1447

5. Metodología

La aplicación de este instrumento a la entidad pública Gobernación del Valle del Cauca se lleva a cabo a través de la concertación realizada en convenio con Ascendo para el alquiler de la plataforma.

Partiendo de esa concertación inicial entre las partes; se realizó un primer acercamiento con los trabajadores en donde de forma escrita se da el consentimiento informado (ver anexo 1)

 <p>Departamento del Valle del Cauca</p> <p>Gobernación</p>	<p>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 5 de 14

en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica (exigencia mental de procesos cognoscitivos y psicoafectivos) y física (esfuerzo físico)”.

3.3 Resolución 2646 de 2008

La Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la protección social define los factores psicosociales como sigue: “Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

3.4 Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial

Las tres definiciones anteriores permiten distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

3.5 Condiciones Intralaborales

Las condiciones intralaborales hacen referencia específica a las características del trabajo y la forma como está organizada la realización del mismo, que influyen en la salud de los trabajadores y en el bienestar de los individuos que conforman una empresa. Las posibles fuentes de riesgo serán entonces: las demandas cuantitativas, emocionales, ambientales, demandas de carga mental, de esfuerzo físico, influencia del ambiente intralaboral sobre el extralaboral, control y autonomía sobre el trabajo, nivel de participación, tipo de relaciones sociales en el trabajo, procesos de retroalimentación del desempeño, compensación, recompensas derivadas de la realización del trabajo y de la pertenencia a la organización, entre otras.

3.6 Condiciones Extralaborales

Las condiciones extralaborales hacen referencia específica a los contextos familiar y social, a las condiciones del lugar de vivienda y nivel económico de los trabajadores por su potencial poder de influencia sobre la salud física y mental de los individuos. Las fuentes de riesgo serán entonces: características de sus relaciones familiares, patrones de conducta verbal y no verbal, desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda, economía del grupo familiar, uso del tiempo fuera del trabajo, características de la vivienda y su entorno, entre otras.

3.7 Condiciones Individuales

Las condiciones individuales hacen referencia específica a las características socio demográfica y aspectos ocupacionales de los colaboradores de una organización empresarial, por ejemplo el género, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la profesión, antigüedad en la empresa y en el cargo, tipo de contratación, modalidad de pago, entre otras. Tanto las características socio demográficas como los aspectos ocupacionales generan en los individuos una particular forma de percibir su entorno, de tal manera que los

g

Departamento del Valle del Cauca  Gobernación	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 4 de 14

- Categorizar las secretarías por niveles de riesgo psicosocial, a fin de desarrollar actividades de prevención y control, priorizando las áreas con mayor nivel de riesgo.
- Desarrollar acciones de intervención en las condiciones extralaborales e intralaborales para eliminar o minimizar para los factores de riesgo psicosocial.
- Establecer medidas de intervención para disminuir los niveles de riesgo altos de estrés.
- Realizar control y seguimiento periódico a las áreas intervenidas con factores de riesgo altos.
- Evaluar la efectividad de las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial y el funcionamiento del sistema de vigilancia mediante un conjunto de indicadores.

2.2. Alcance

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica de factores de riesgo Psicosocial de la Gobernación del Valle del Cauca debe ser aplicado a todos los funcionarios y contratistas que por razones laborales tenga exposición a los factores de riesgo psicosocial.

3. Marco Teórico

Siendo el objetivo de la salud ocupacional, conservar la integridad física, mental y social del trabajador, garantizando al máximo las condiciones que le permitan realizar sus tareas en forma segura y observando el marco de la legislación colombiana con respecto a la salud de los trabajadores, es clara la necesidad de valorar e intervenir los riesgos psicosociales que puedan afectar la seguridad de los trabajadores.

Para tal efecto es bueno tener claras algunas definiciones.

3.1. Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo

El comité mixto OMS – OIT en la 9 reunión realizada en 1984, p.3 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”.

3.2 Ministerio de la Protección Social de la Republica de Colombia

El Ministerio de Protección Social de la República de Colombia los define como “los aspectos intralaborales, los extralaborales (sociales, económicos, de educación, violencia etc.) y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales,

	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 3 de 14

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. JUSTIFICACION

El factor del riesgo psicosocial se ha convertido en una de las dificultades de más frecuencia en el ambiente laboral, ocasionando ausentismo por enfermedades comunes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, lo que a su vez altera la prestación del servicio, la productividad y en general la calidad, además genera altos costos y alteraciones en la calidad de vida de los trabajadores. Dentro de la vida laboral el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente, por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el trabajador, como para la entidad y la sociedad. La Gobernación del Valle del Cauca requiere de acciones que permitan el fortalecimiento del área de salud ocupacional y ambiente laboral, es por tal motivo que se crea la necesidad de implementar de acuerdo a las normas legales, un modelo de intervención y prevención de los riesgos psicosociales; que de igual manera sirva para minimizar e intervenir en las situaciones que alteren la salud física y mental de los trabajadores y la dinámica organizacional. Esta propuesta de intervención, se gestó a partir del cumplimiento de la resolución 2646 del 2008 al iniciar, la evaluación, y el diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales.

De igual manera y a luz de la resolución 2646-2008, se debe mantener el compromiso de monitorear periódicamente la presencia de riesgo psicosocial en la entidad, Hacer una evaluación por lo menos cada dos años siempre y cuando se hubiesen adelantado actividades de intervención y prevención señaladas en este documento antes del siguiente monitoreo. Se establecen las propuestas a partir del diagnóstico de riesgo psicosocial con el fin de minimizar el impacto de los factores de riesgo y maximizar la influencia de los factores protectores de los funcionarios de la Gobernación del Valle del Cauca.

2. OBJETIVO GENERAL

Implementar un SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA que permita a la Gobernación del Valle del Cauca intervenir en los factores psicosociales Intralaborales, Extralaborales y estrés que se encuentren en un nivel de riesgo alto; bajo los parámetros de la resolución 2646 de 2008, con el fin de establecer las acciones de prevención y promoción de la salud.

2.1. Objetivos Específicos

- Establecer una intervención a partir del diagnóstico de riesgo psicosocial con el fin de minimizar el impacto de los factores de riesgo y maximizar la influencia de los factores protectores de los funcionarios de la Gobernación del Valle del Cauca.

✓

<p>Departamento del Valle del Cauca</p>  <p>Gobernación</p>	<p>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL</p>	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 2 de 14

CONTENIDO

1. Justificación
2. Objetivo General
 - 2.1 Objetivos Específicos
 - 2.2 Alcance
- 3 Marco Teórico
 - 3.1. Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo
 - 3.2. Ministerio de la Protección Social de la Republica de Colombia
 - 3.3. Resolución 2646 de 2008
 - 3.4. Clasificación de los Factores de Riesgo Psicosocial
 - 3.5. Condiciones Intralaborales
 - 3.6. Condiciones Extralaborales
 - 3.7. Condiciones Individuales
 - 3.8. Fuentes de Estrés
 - 3.9. Intervención
- 4 Margo Legal
- 5 Metodología
- 6 Implementación de Actividades de Intervención y Control de Factores de Riesgo Psicosocial y sus Efectos
- 7 Intervención y Medidas de Control
- 8 Evaluación e Indicadores

Departamento del Valle del Cauca  Gobernación	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	CODIGO: PG-M8-P4-03
		Versión: 01
		Fecha de aprobación: 15/08/2018
		Página 1 de 14

**SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA
DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**GOBERNACION DEL VALLE DEL CAUCA
SECRETARIA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL**

2018

✓