

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018



INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM

**POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS
Regional Centro**

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
3. ALCANCE	5
4. JUSTIFICACIÓN	6
5. MARCO CONCEPTUAL	9
6. GENERALIDADES DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	16
7. DESARROLLO DEL PROGRAMA.....	20
8. INDICADORES	31
9. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	32
10. MEJORAMIENTO CONTINUO.....	32
11. TERMINOLOGÍA	33
12. REFERENCIAS	35
13. CONTROL DEL CAMBIOS.....	35

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBITALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento se encuentra fundamentado en la normatividad legal vigente en materia de factores de riesgo psicosocial en Colombia además de los resultados obtenidos por la Primera Encuesta Nacional sobre Riesgos Ocupacionales, según la cual la prevalencia de los riesgos de origen psicosocial es predominante en las diferentes actividades económicas del país. Por esta razón, la **Resolución 2646 de 2008**, exige que todas las organizaciones cuenten con un programa para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales, con el fin de impedir que se afecte la salud, calidad y estilos de vida de los trabajadores. Este documento atiende a dicho requisito de modo que contiene una metodología unificada que determina el funcionamiento del correspondiente Programa de Vigilancia Epidemiológica en forma acorde a los lineamientos normativos establecidos en el país y también aquellos fijados por entidades internacionales tales como OMS y OIT.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Prevenir en el **INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM** los efectos en la salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los lineamientos y parámetros de gestión que orientarán la identificación, prevención, intervención y vigilancia de los factores psicosociales al interior del **INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM** de manera que se reduzca la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.
- Identificar y valorar los factores de riesgo psicosociales existentes en el **INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM** por áreas.
- Determinar los mecanismos de control para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo de los trabajadores del **INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM**.
- Educar a la población trabajadora y a la alta gerencia del **INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM**, en el control de los riesgos generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial mediante actividades de promoción, prevención, motivación y capacitación.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

3. ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial diseñado para el **INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM** busca controlar, prevenir y mitigar la exposición de los **trabajadores** 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.

El presente PVE plantea una metodología de gestión del riesgo que contempla tanto acciones de promoción y prevención como de intervención sobre las condiciones laborales nocivas. Dicha **metodología se encuentra fundada en el ciclo PHVA** lo que permite su seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo. Así mismo, su estructura y funcionamiento incluyen la vigilancia de los ambientes de trabajo y de la salud de los trabajadores, abordándolos desde sus diferentes dimensiones **con estrategias de intervención enfocadas tanto a la modificación de las fuentes de riesgo objetivas como a la generación de competencias de afrontamiento y fortalecimiento personal y social.**

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

4. JUSTIFICACIÓN

En el nuevo siglo la dinámica económica mundial y con ella la sociedad del trabajo se han visto profundamente modificadas, gradualmente el mundo del trabajo ha pasado de puestos de producción y manufactura mecanizados a puestos de trabajo altamente sistematizados, encaminados principalmente a la prestación de servicios. Semejantes condiciones, a su vez han **ocasionado cambios sustanciales en todas las características de exigencia, desgaste y peligro que afectan a los trabajadores**. En este sentido, se observa el incremento de condiciones de trabajo altamente demandantes desde el punto de vista mental y cognitivo, además de tareas de altísima responsabilidad y que implican niveles importantes de calificación. Esto se haya sumado a altas cargas de trabajo cuantitativas y cualitativas que en muchos casos obligan a extender las jornadas de trabajo, invadiendo el tiempo libre y los espacios de descanso necesarios para la recuperación. Del mismo modo, se observa como en los nuevos espacios laborales predominan las necesidades de interacción personal, las cuales imprimen mayor demanda emocional y afectiva. Escenarios laborales de alta competitividad como el hasta aquí descrito, componen un caldo de cultivo para la generación de desórdenes mentales y estrés entre los trabajadores de la economía contemporánea.

Un elemento de cambio adicional se encuentra dado por la búsqueda de **mayor productividad y el desarrollo tecnológico de los últimos años los cuales han tenido efectos importantes en las condiciones de la población trabajadora**. Es así como en la actualidad existe una mayor posibilidad de comunicación y conocimiento por parte de las personas y las empresas, situación que les ha brindado la posibilidad de innovar y crecer de manera nunca antes vista, todo esto para competir de manera más eficaz en el creciente mercado globalizado. Sin embargo, estos avances, en muchas ocasiones se convierten en condiciones paradójicas bajo las cuales las unidades de trabajo ampliamente interconectadas se hacen más propensas a padecer problemáticas de malestar psicológico y estrés tecnológico, generándoles en el largo plazo menor motivación, exacerbación del conflicto interpersonal y reducción del tiempo libre, situación que a su vez termina por disminuir ostensiblemente la capacidad de trabajo y la productividad del personal.

No resulta sencillo calcular el efecto que estas problemáticas tienen sobre la productividad del trabajo, sin embargo, es evidente que **cuando los trabajadores no se sienten adaptados a su situación laboral se reduce ostensiblemente su nivel de control, condición que de mantenerse indefinidamente afecta en forma creciente su rendimiento**, además de hacerlos más vulnerables a desarrollar afectaciones tanto de tipo físico como de accidentalidad.

En el caso colombiano por ejemplo la **Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo realizada en el año 2007** puso de presente la gravedad de la problemática en las diferentes actividades económicas, esto al establecer que la exposición a factores de riesgo psicosocial es elevada tanto en el sector público como en el privado. En general se encontró que las condiciones

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

de exposición a este tipo de riesgo superan incluso a las de tipo ergonómico. Adicionalmente, se logró establecer que el estrés nocivo se ha convertido en un factor de constante presencia entre los trabajadores del país.

En el sector público, la situación adquiere un marco aún más delicado. Ciertamente, los trabajadores de las entidades estatales de cualquier índole se encuentran expuestos de manera frecuente a **condiciones de elevada demanda, confluyendo en ellas situaciones de alta exigencia y alta responsabilidad, donde los factores de protección o amortiguadores pueden llegar a ser precarios e inestables**. Dichas condiciones resultan especialmente preocupantes ya que estos funcionarios se encuentran a cargo de tareas con un alto impacto social cuya acción es determinante para el funcionamiento de importantes procesos sociales de interés común, los cuales también se pueden ver afectados de forma indirecta por la presencia de dichas condiciones de malestar laboral. Este el caso de los trabajadores del INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM, objeto del presente programa de vigilancia epidemiológica.

A raíz de las circunstancias de competitividad, cambio laboral y continua inestabilidad mencionadas, en el país se ha venido incrementando el **interés investigativo y normativo por las consecuencias negativas que dichas condiciones pueden llegar a tener tanto en la salud física como mental de los trabajadores**, así como en su calidad de vida en el trabajo. Por esta razón las acciones de diagnóstico e intervención dirigidas a las condiciones psicosociales han venido ganando espacio en la legislación referente y por ende entre los profesionales del área de seguridad y salud en el trabajo de las empresas.

En tal contexto, se comienzan a producir **necesidades de diagnóstico e intervención del riesgo que son cualitativamente distintas**, de manera que los procesos de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo se ven en la obligación de cambiar su punto de vista basado principalmente en factores de riesgo materiales, puntuales y fácilmente identificables a condiciones de riesgo inmaterial, organizativo y personal que no siempre son tan evidentes.

En consecuencia, durante los últimos años la problemática de psicosocial en el país ha requerido ajustes conceptuales, de manera que se pueda dar cabida a todo el conjunto de variables que le influyen. Es así como los conceptos de trabajo y factor psicosocial han empezado a recoger tanto las **condiciones intralaborales, como aquellas ubicadas afuera de los centros y jornadas de trabajo, reconociendo la importancia y trascendencia que los aspectos extralaborales e históricos del individuo** tienen sobre su salud mental, su satisfacción y desempeño. De manera que todas las acciones en materia de control del riesgo psicosocial se encuentran fundadas en conceptos de interacción y mutua influencia de factores. Del mismo modo, las evaluaciones diagnósticas que atienen a este concepto buscan establecer aspectos determinantes para la salud mental en el

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

ámbito laboral pero también en el extralaboral e histórico, los cuales afectan al trabajador y su grupo como se señala anteriormente.

La conjunción de las circunstancias económicas y laborales arriba mencionadas junto con el avance en la conceptualización de los factores psicosociales generan la necesidad de comprender mejor el fenómeno psicosocial propio de la relación salud –trabajo, esto se traduce en **metodologías de investigación, diagnóstico e intervención detalladas que contemplan la totalidad de factores involucrados**. Es así como normativas y directrices de gestión tales como la **Resolución 2646 de 2008** se fundan en los principios de evaluación y tratamiento holístico, albergando buena parte de los determinantes de la salud mental del trabajador. El reconocimiento de estos determinantes conduce a procesos de identificación e intervención que, si bien pueden llegar a ser bastante complejos, permiten controlar de manera eficaz los factores nocivos para el trabajador y su entorno social.

Todas estas circunstancias obligan a las organizaciones a **vigilar de manera periódica las condiciones de exposición psicosocial propias de sus actividades**, estableciendo acciones científicas sistemáticas de diagnóstico e intervención que además permitan encausar eficazmente los recursos disponibles. El objetivo del presente programa es precisamente identificar, vigilar e intervenir las características psicosociales de protección y riesgo propias de las diferentes áreas de la entidad, de modo que todas las acciones de gestión se enfoquen adecuadamente y hacia los grupos más afectados.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBITALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

5. MARCO CONCEPTUAL

4.1. 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.

4.2. 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; **(1) el medio ambiente trabajo** (lugar de trabajo); **(2) la tarea** (el que hacer); **(3) la organización** (políticas, estructura y forma de organización del trabajo) y; **(4) las relaciones sociales**. A continuación, serán descritos los aspectos de mayor importancia y constitutivos de cada uno:

1. 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

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

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.

2. 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:

CONDICIÓN	DESCRIPCIÓN
CARGA DE TRABAJO	<p>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 enfrenteado 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:</p> <ol style="list-style-type: none"> Carga física: Incluye las posturas y esfuerzos realizados para el desarrollo del trabajo. 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. 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 TRABAJO DEL	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

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

	<p>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.</p>
INTERFAZ PERSONA - TAREA	<p>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.</p>

4. 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 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:

CONDICIÓN	DESCRIPCIÓN
TIEMPO DE TRABAJO	<p>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.</p> <p>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.</p>
RITMO DE TRABAJO	<p>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.</p>
PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	<p>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</p>

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

	<p>involucramiento y compromiso con la misión organizacional. Por el contrario, pocas oportunidades de participación generan desmotivación en el personal.</p>
DEFINICIÓN DEL ROL	<p>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.</p>
IDENTIFICACIÓN CON LA TAREA Y CON LA ORGANIZACIÓN	<p>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.</p>
MANEJO DEL CAMBIO	<p>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.</p>
COMUNICACIÓN	<p>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.</p> <p>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.</p>
ESTILO DE MANDO	<p>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.</p>
ESTABILIDAD LABORAL	<p>Esta condición se presenta en forma desfavorable en una amplia cantidad de puestos laborales y organización en del mundo contemporáneo, generándoles a los trabajadores incertidumbre y la sensación de permanente amenaza.</p>
SALARIO	<p>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.</p>
SISTEMAS DE INCENTIVOS	<p>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</p>

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

	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.

5. Relaciones sociales en el trabajo

Las relaciones sociales negativas 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.

4.3. 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:

CONDICIÓN	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. <p>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</p>

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

	<p>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.</p>
ENTORNO CULTURAL Y SOCIAL	<p>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.</p>
CONTEXTO SOCIO ECONÓMICO	<p>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.</p>
MODERADORES COGNOSCITIVOS AFECTIVOS	<p>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.</p>
MODERADORES DEMOGRÁFICOS	<p>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.</p>
UTILIZACIÓN DEL TIEMPO LIBRE	<p>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.</p> <p>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.</p>
TIEMPOS DE DESPLAZAMIENTO Y MEDIO DE TRANSPORTE	<p>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.</p>
PERTENENCIA A REDES DE APOYO SOCIAL	<p>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.</p>

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

4.4. 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:

CONDICIÓN	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 cardíaco. 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**

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

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.

6. GENERALIDADES DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Población objeto del programa

El presente Programa de Vigilancia Epidemiológica se encuentra dirigido a todos los trabajadores del INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM 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 específicas dirigidas a los trabajadores que registraron niveles de riesgo bajo y medio en el citado diagnóstico.

Responsabilidades

Estas responsabilidades se distribuirán en **el equipo de trabajo constituido para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica (PVA) 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:

CONDICIÓN	DESCRIPCIÓN
NIVEL DIRECTIVO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprobar el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales y su respectivo plan de trabajo (cronograma). 2. Asignar los recursos para la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales. 3. 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. 4. Participar en el seguimiento de las acciones y la toma de decisiones. 5. 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. 6. Asegurar la participación de los trabajadores en el comité de convivencia y permitir su libre funcionamiento. 7. Garantizar que el personal objeto del programa participe en las actividades de intervención diseñadas para el control del riesgo.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

	<ol style="list-style-type: none"> 8. Hacer la revisión periódica del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales, en particular de las recomendaciones para su control. 9. Verificar que cada una de las empresas de donde vienen los contratistas, terceros o temporales cuente con un programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales. 10. 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. 11. 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	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar las bases técnico científica y administrativas para la implementación del PVE. 2. Elaborar el documento del programa de vigilancia epidemiológica y velar porque el documento, formatos y registros se encuentren actualizados. 3. Coordinar la implementación y verificación del PVE con el apoyo del gestor o asesor de la ARL o de la empresa que contrate. 4. 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. 5. 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. 6. Garantizar la confidencialidad de la información recolectada y asegurar el diligenciamiento del consentimiento informado. 7. Garantizar la cadena de custodia de la información. 8. Garantizar la divulgación del programa dentro de la organización y de las responsabilidades que este genere. 9. Asegurar una adecuada comunicación y flujo de información a todos los niveles para permitir la toma de decisiones. 10. 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. 11. Articular con diferentes instituciones apoyos al programa psicosocial según los servicios que ofrecen tanto las EPS como las cajas de compensación. 12. Hacer seguimiento a las acciones de control implementadas en el marco del programa de vigilancia epidemiológica. 13. Asegurar que se presenten los informes pertinentes a la gerencia o a los niveles interesados. 14. 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.
TRABAJADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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. 2. Informar de manera inmediata si detecta alguna situación que podría incrementar los niveles de los factores de riesgo psicosociales. 3. Participar activamente en los programas de prevención establecidos, así como del comité de convivencia laboral. 4. 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. 5. Firmar el consentimiento informado. 6. Suministrar información completa y confiable sobre su salud durante los exámenes ocupacionales. 7. Procurar por el cuidado integral de su salud (incluso en actividades fuera del trabajo).
ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

	<ol style="list-style-type: none"> 2. 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. 3. 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. 4. Brindar asesoría técnica para las evaluaciones de salud, individuales y colectivas.
EMPRESAS PROMOTORAS DE SALUD	<ol style="list-style-type: none"> 1. Realizar el estudio clínico requerido para el diagnóstico de las enfermedades laborales. 2. Realizar seguimiento a los trabajadores que se encuentran en estudio de posibles enfermedades laborales o de patología que puedan agravarse con el trabajo. 3. Participar en las juntas médico-laborales que faciliten el reintegro temprano de los trabajadores. 4. Disponer de personal médico certificado, propio o contratado, para realizar las evaluaciones especializadas requeridas para el diagnóstico de enfermedad laboral. 5. Determinar el origen, la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez cuando sea necesario. 6. 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.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

Recursos

- **Humanos**

La empresa ha designado al área 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 empresa, además de los espacios físicos apropiados para llevar a cabo sesiones de capacitación, reuniones y demás eventos necesarios para la gestión.

- **Presupuestales**

El INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM 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. El monto presupuestal deberá estar incluido en el presupuesto del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

7. DESARROLLO DEL PROGRAMA

Actividades a desarrollar

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

1. 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; y (6) ausentismo por condiciones relacionadas a factores psicosociales**, 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.

2. Definición de lineamientos y compromisos para Intervención psicosocial

Para la intervención de los factores psicosociales de riesgo detectados en el diagnóstico se deberá **partir de las siguientes condiciones:**

- Establecimiento del compromiso directivo y de los trabajadores en el apoyo a las actividades de mejoramiento que se requieran.
- La intervención de las condiciones psicosociales contará con la participación de los directamente afectados o interesados.
- La intervención procurará tener un enfoque interdisciplinario.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

3. Diagnóstico psicosocial y 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 organización**. 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 colaboradores. Entre los insumos documentales que se pueden utilizar para la construcción del pre-diagnóstico se encuentran:

- Matriz de peligros
- Informes de los procesos de intervención psicosocial ejecutados
- Descripción de los objetivos de la dependencia
- Perfiles de oficio
- 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
- Procedimientos de comunicación
- Manuales de convivencia, comportamiento y resolución de conflictos
- Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas
- Programas de bienestar dirigidos al trabajador
- Procedimiento de trámite de quejas y situaciones de acoso laboral
- Registros de capacitación en procedimientos de seguridad
- Bases de datos de ausentismo
- Bases de datos de accidentalidad
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Informes de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso
- Informes de evaluaciones de puesto

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

- Estudios de puesto de trabajo realizados
- Informes de convivencia
- Otros sistemas de vigilancia epidemiológica

Los análisis producto de la revisión documental proporcionan un panorama general de la institución, 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 decir que la revisión documental permite **identificar las acciones ejecutadas hasta el momento por la institución 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 organización.

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. La encuesta indagará sobre las siguientes condiciones:

- Condiciones intralaborales
- Condiciones extralaborales
- Condiciones individuales

De esta segunda 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.

4. Identificación de áreas de trabajo y 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

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBITALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

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.

5. Sistema de información

Como fase de siguiente del programa de vigilancia epidemiológica se construye un sistema de información general (base de datos) cuyo objetivo es registrar todos los datos referentes a condiciones de trabajo y salud de los trabajadores objetivo. Dentro de este sistema se encuentran los resultados del diagnóstico ya practicado junto con los datos relativos a las condiciones de salud, sociodemográficas y ocupacionales.

Para el levantamiento de esta información se puede utilizar:

- Resultados del diagnóstico psicosocial
- Bases de datos de ausentismo
- Bases de datos de accidentalidad
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Informes de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso
- Informes de evaluaciones de puesto
- Información sociodemográfica
- Estudios de puesto de trabajo realizados
- Informes de convivencia
- Otros sistemas de vigilancia epidemiológica

La información recolectada de este proceso se utilizará para iniciar la identificación de casos del programa y también para definir su prioridad. Del mismo modo, los datos recolectados hasta el momento, su análisis y la segmentación en GES ya realizada, proporcionan el perfil completo de riesgo - protección y salud de cada una de las dependencias de la entidad.

A partir de los resultados del diagnóstico psicosocial (encuesta) se define la existencia de los casos sospechosos y probables, para estos grupos se realizan acciones específicas entre las que se encuentran talleres de fortalecimiento personal y aprendizaje de habilidades (manejo del estrés, inteligencia emocional, etc), inspección psicosocial preventiva de puesto de trabajo y las valoraciones clínicas por parte de la EPS. Las acciones respectivas por tipo de caso, su caracterización y tratamiento se encuentran en un apartado posterior referente al procedimiento de vigilancia de la salud.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

6. Evaluación cualitativa de condiciones de trabajo en áreas prioritarias

Como actividad complementaria (opcional) al diagnóstico mediante encuesta psicosocial y dependiendo de las dimensiones en riesgo alto y muy alto halladas en cada dependencia se puede proceder 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 dispuestos para este tipo de evaluación son:

DIMENSIONES AFECTADAS	INSTRUMENTO
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	GRUPO FOCAL
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	GRUPO FOCAL
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	GRUPO FOCAL
CONTROL Y AUTONOMÍA	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
CAPACITACIÓN	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
CLARIDAD DE ROL	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA
DEMANDAS DE JORNADA DE TRABAJO	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
CONSISTENCIA DE ROL	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
EXIGENCIAS DE RESPONSABILIDAD DE CARGO	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
INFLUENCIA TRABAJO EN EXTRALABORAL	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
DEMANDAS CUANTITATIVAS	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
DEMANDAS EMOCIONALES	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
DEMANDAS AMBIENTALES ESFUERZO FÍSICO	ANÁLISIS PSICOSOCIAL DE PUESTO DE TRABAJO
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	GRUPO FOCAL
RECOMPENSAS DERIVADAS PERTENENCIA	GRUPO FOCAL

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

7. Aplicación de instrumentos complementarios para dimensiones afectadas

Como fuente de información adicional y complementaria (opcional) se puede proceder a la aplicación de instrumentos de evaluación especializados que proporcionen datos acerca del nivel de afectación sobre los trabajadores de las dependencias. Es importante decir que los instrumentos aplicados aquí se encuentran enfocados a la detección de condiciones específicas y pueden servir como fuentes de identificación y profundización para la población con signos de alarma y/o trastornos ya existentes. Dichos instrumentos son aplicados en las áreas o casos (sospechosos) de riesgo alto y muy alto o que presenten importantes niveles de ausentismo motivado por condiciones de salud posiblemente relacionada a factores psicosociales. Del mismo modo, pueden ser empleados como pre-test que sirvan como líneas de base previas a las acciones de intervención focalizadas.

Dichos instrumentos son tomados de la caja de herramientas del **protocolo de intervención “Positivamente”**. Los mismos pueden ser elegidos libremente dependiendo del interés particular encontrado. Entre los instrumentos a utilizar se encuentran:

DIMENSIÓN	INSTRUMENTO
CONDICIONES DE SALUD	ENCUESTA DE MORBILIDAD SENTIDA*
CONDICIONES DE SALUD	CUESTIONARIO DE SALUD DE GOLDBERG*
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN INTRAORGANIZACIONAL*
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	CUESTIONARIO DE LEYMANN Y/O TEST DE NIVEL DE COMUNICACIÓN CON EL PERSONAL*
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	CUESTIONARIO PARA VALORAR CAPACIDAD DE LIDERAZGO Y/O LISTA DE CHEQUEO DE LIDERAZGO*
DEMANDAS DE JORNADA DE TRABAJO	ESCALA SOFI SM Y/O EPWORTH*
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	ESCALA DE SINTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA Y/O ESCALA DE VALORACIÓN DE LA FATIGA*
DEMANDAS EMOCIONALES	TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY*
DEMANDAS AMBIENTALES ESFUERZO FÍSICO	ESCALA DE SINTOMAS SUBJETIVOS DE FATIGA Y/O ESCALA DE VALORACIÓN DE LA FATIGA*
ESTRÉS	TEST DE CREENCIAS IRRACIONALES / TEST DE ESTRATEGÍAS DE AFONTAMIENTO*

*Los instrumentos señalados 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.

8. Diseño de controles administrativos

Con toda la información hasta aquí recolectada, se procede a la formulación de medidas de intervención adicionales a las ya planteadas dentro del diagnóstico psicosocial (encuesta) estas pueden ser más específicas teniendo en cuenta que surgen a partir de toda la información cuantitativa y cualitativa recolectada y analizada hasta el momento. Es importante decir que **las**

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

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**.

9. 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 intralaborales 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:

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

DIMENSIONES	CONTROL ADMINISTRATIVO
RELACIÓN CON LOS COLABORADORES	FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
RETROALIMENTACIÓN DEL DESEMPEÑO	FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN
CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO	FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
CONTROL Y AUTONOMÍA	POR DEFINIR
USO DE HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS	ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO
PARTICIPACIÓN Y MANEJO DEL CAMBIO	GESTIÓN DEL CAMBIO
CAPACITACIÓN	FORTALECIMIENTO PROCESO CAPACITACIÓN
CLARIDAD DE ROL	CONSISTENCIA DE ROL COMO PILAR DE DESEMPEÑO
DEMANDAS DE JORNADA DE TRABAJO	PROTOCOLO PARA PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA FATIGA
CONSISTENCIA DE ROL	FORTALECIMIENTO PROCESO INDUCCIÓN
DEMANDAS DE CARGA MENTAL	FORTALECIMIENTO DE PROCESOS COGNITIVOS
INFLUENCIA TRABAJO EN EXTRALABORAL	CONCILIACIÓN DE ENTORNOS INTRALABORAL Y EXTRALABORAL
DEMANDAS CUANTITATIVAS	GESTIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO
DEMANDAS EMOCIONALES	GESTIÓN DE DEMANDAS EMOCIONALES
DEMANDAS AMBIENTALES ESFUERZO FÍSICO	MODIFICACIONES AMBIENTALES
RECONOCIMIENTO Y COMPENSACIÓN	GESTIÓN DEL RECONOCIMIENTO SOCIAL
RECOMPENSAS DERIVADAS PERTENENCIA	GESTIÓN DEL RECONOCIMIENTO SOCIAL

10. Implementación de actividades de capacitación – Positivamente

Las estrategias de control en la fuente definidas en las mesas ejecutivas de trabajo 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 y el restante proceso de análisis realizado. Del mismo modo, es de mencionar que estos programas de capacitación se dirigen inicialmente a las dependencias establecidas como prioritarias dada su configuración de riesgo y porcentaje de expuestos en niveles alto y muy alto. No obstante, en etapas posteriores del programa de vigilancia pueden ser ejecutados en los restantes grupos expuestos con niveles de riesgo registrados como medio y bajo.

Los programas para el desarrollo de competencias se encuentran enmarcados en los **pilares de desarrollo psicosocial propios de la estrategia “positivamente”**, específicamente en los pilares denominados “calidad intralaboral”, “calidad de vida” y “más amables más humanos”. A continuación, se presentan los programas aplicables según el comportamiento de las variables examinadas:

PROGRAMA
COACHING Y LIDERAZGO EMPODERADOR
HUMANIZACIÓN DEL TRABAJO
PREVENCIÓN SÍNDROME DE BURNOUT

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

INTELIGENCIA EMOCIONAL
MANEJO DEL ESTRÉS
PROYECTO DE VIDA
FAMILIA SEGURA
SALUD MENTAL
PLAN DE CARRERA Y JUBILACIÓN
PERCEPCIÓN ADECUADA DEL RIESGO
CONSUMO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS
DESARROLLO INTEGRAL DE COMPETENCIAS

11. Vigilancia de la salud e Identificación de casos

De manera paralela a la intervención colectiva de las condiciones de riesgo detectadas se da paso a las acciones individualizadas. En esta etapa se pretenden **identificar y dar tratamiento a 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	CONDICIONES DEFINITORIAS	TRATAMIENTO
EXPUESTOS	Toda la población de trabajadores que cumplen funciones dentro de la entidad.	Desarrolla actividades para la entidad y se encuentra expuesto	Diagnóstico psicosocial. Actividades masivas de prevención y promoción permanentes.
CASO SOSPECHOSO	Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo alto o muy alto en las dimensiones evaluadas en el diagnóstico psicosocial o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica).	1 – Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas O bien 2- Antecedentes de salud de interés	Aplicación de instrumento complementario (opcional). Verificación de antecedentes de salud que puedan estar relacionados con factores psicosociales (incapacidades, ausentismo, quejas de convivencia, etc). Talleres focalizados de formación de habilidades y fortalecimiento personal y manejo del estrés.
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 (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica) y que además presenta	1 - Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas Y, además 2- Antecedentes de salud de interés	Consulta médica de prevención por parte de la EPS. Recomendación de asistencia a servicio psicológico individual Inspección psicosocial preventiva de puesto. Ficha de seguimiento Talleres específicos de formación de habilidades, fortalecimiento personal y manejo del estrés.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

	síntomas o signos compatibles con la exposición (encuesta de morbilidad sentida y/o ausentismo, dificultades convivencia, consulta psicológica).		
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.	Calificación de enfermedad de origen laboral	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 se inicie el proceso de identificación de 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 deberá **desarrollar procedimientos de seguimiento a las recomendaciones emitidas para los casos detectados como confirmados**. Dicho procedimiento debe contemplar la programación de las fechas de seguimiento (establecidas a criterio del especialista), el responsable y los formatos para su ejecución (ver formato de seguimiento a recomendaciones anexo). Los casos de origen laboral serán los únicos para los que la ARL realice el seguimiento correspondiente a recomendaciones.

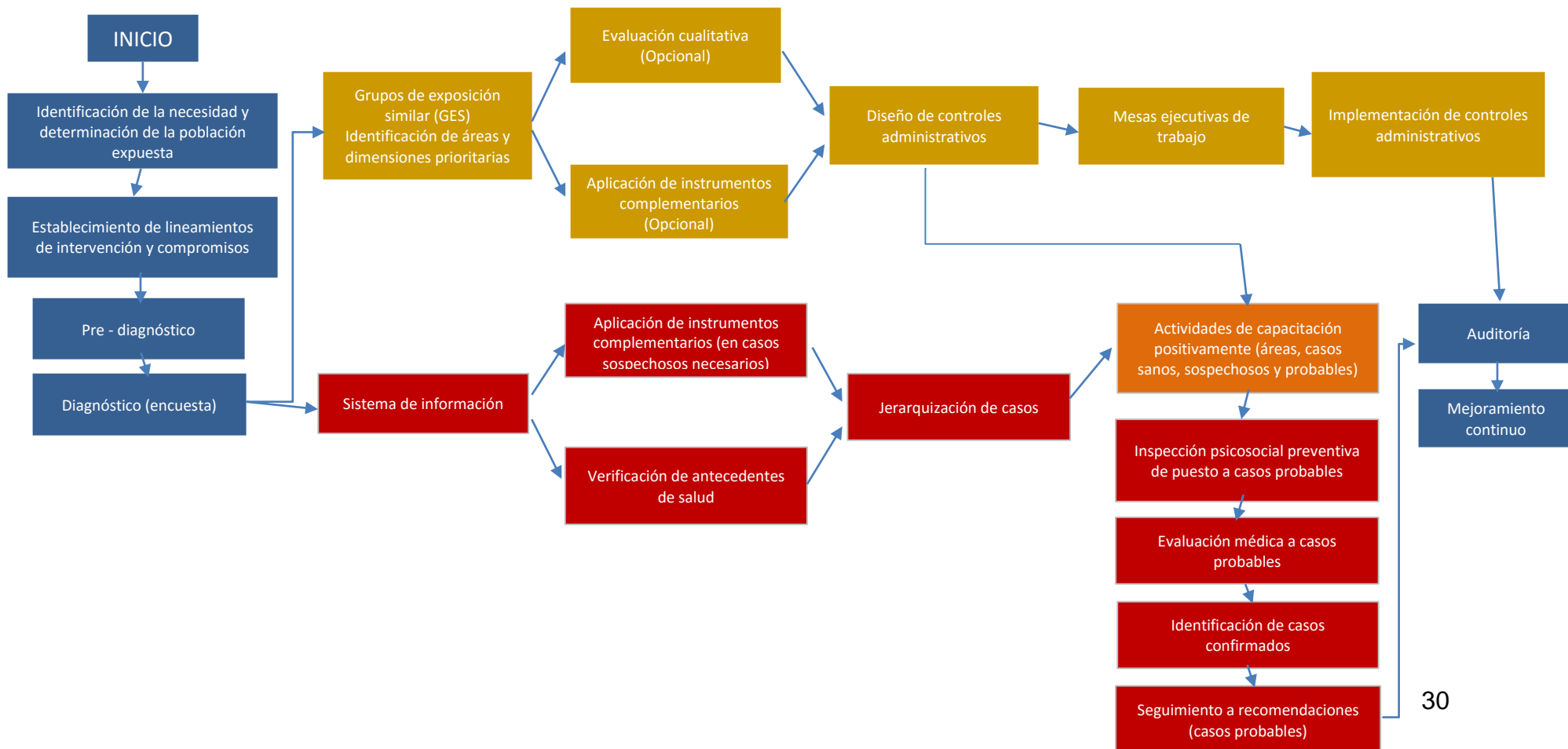
Con la información proveniente de los diferentes métodos, se levantará un informe consolidado en el que se incluya al menos:

- Estadísticas de incidencia y prevalencia de las alteraciones posiblemente relacionadas con la exposición a factores de riesgo psicosocial

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

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

12. Esquema del programa de vigilancia epidemiológica



	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

8. INDICADORES

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.

DIMENSIÓN	INDICADOR	OBJETIVO	META	FUENTE	PERIODICIDAD	DEFINICIÓN
Cumplimiento	Cumplimiento de actividades	Evaluar la ejecución de las actividades con base en lo planeado	80%	Cronograma	Semestral	Número de actividades realizadas en el periodo / Número de actividades programadas en cada aspecto en el periodo * 100
Cobertura	Cobertura del PVE	Proporción de sujetos del PVE a quienes se les atendió una necesidad específica. Es decir a la proporción de trabajadores objeto del programa que fue atendida por este.	80%	Evidencias de intervención, sistema de información	Semestral	Número de trabajadores que participaron en las actividades en el periodo / Total de trabajadores programados * 100
Resultado	Efectividad – reducción del nivel de riesgo	Determinar que tanto se logró impactar en la clasificación del grado de riesgo en los trabajadores y las áreas. Siempre debe compararse el resultado entre un periodo y otro.	Reducción del 30%	Resultados de una primera medición (línea de base) contra una posterior	Anual (sujeto a la aplicación del diagnóstico psicosocial mediante encuesta)	Número de trabajadores por nivel de riesgo alto o muy alto en cada uno de los dominios, dimensiones en el periodo actual / Número de trabajadores en niveles de riesgo alto y muy alto en cada dominio, dimensión en el periodo anterior * 100
Resultado	Incidencia	Identificar la ocurrencia de nuevos casos de enfermedad en la población en un periodo de tiempo.	Establecer una línea de base a partir de la cual se produzca una reducción del 10%	Sistema de información	Anual	Número de casos nuevos confirmados en el periodo evaluado / Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo *100
Resultado	Prevalencia	Identificar la frecuencia con la cual un evento de salud se presenta en un determinado momento.	Establecer una línea de base a partir de la cual se produzca una reducción del 10%	Sistema de información	Anual	Número de casos confirmados / Número total de trabajadores expuestos *100

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

Efecto	Ausentismo	Identificar la magnitud de los eventos en salud relacionados con el tiempo de aparición. Evalúa el número de eventos (Ausencia secundarias a posibles efectos relacionados con factores de riesgo psicosocial)	Obtener una línea de base	Sistema de información	Semestral	Número de ausencias por alteraciones relacionadas con riesgo psicosocial en el periodo evaluado / Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo * 100
Efecto	Ausentismo	Identificar la magnitud de los eventos en salud relacionados con el tiempo de aparición. Evalúa el número de eventos (Ausencia secundarias a posibles efectos relacionados con factores de riesgo psicosocial)	Obtener una línea de base	Sistema de información	Semestral	Número de días de ausencia por alteraciones relacionadas con riesgo psicosocial en el periodo evaluado / Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo * 100

9. EVALUACIÓN DEL 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.

10. MEJORAMIENTO CONTINUO

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

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.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

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.

11. TERMINOLOGÍA

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.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017	Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017	

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.

	INSTITUTO DE HIDROLOGÍA, METEOROLOGÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES IDEAM	
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL 2018	
	SEDE BOGOTÁ	
Fecha elaboración: 27 de Noviembre de 2017		Fecha actualización: 27 de Noviembre de 2017

12. REFERENCIAS

- **Caja de herramientas Estrategia Positivamente.** Abordaje Psicosocial. Protocolo de intervención, Positiva: 2015
- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto único reglamentario del sector trabajo.
- **Decreto 1477 de 2014:** Tabla de enfermedades laborales para Colombia.
- **Documento Técnico Estrategia Positivamente.** Abordaje Psicosocial. Protocolo de intervención, Positiva: 2015
- **Resolución 2646 de 2008:** Disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanentes de Factores de riesgo psicosociales en el trabajo y sus efectos.
- **OHSAS 18001:2007:** Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional.
- **Decreto 1072 de 2015:** Compilación de normas de carácter reglamentarios en el sector trabajo
- **Decreto 1443 de 2014:** Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- **Guías y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, MINTABAJO, 2016.**

13. CONTROL DEL CAMBIOS

Fecha	Versión	Autor	Comentario	Estado	Aprobación	
					Fecha	Aprobado Por
27/11/2017	1	Bureau Veritas	Creación de documento	Borrador		