



SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

VERSIÓN: 01

Página 1 de 8

CÓDIGO: DH-SS-DA-010

Contenido

1. Presentación.....	2
2. Justificación	2
3. Método.....	4
4. Objetivo General.....	5
5. PROCESAMIENTO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA.....	5
6. SISTEMA DE INFORMACION DE LOS INSTRUMENTOS	7
7. EVALUACION DEL PROGRAMA.....	7
8. GESTION ADMMINISTRATIVA.....	8

1. Presentación

El Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial de la **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS -CORPOCALDAS-**, se diseña teniendo en cuenta la importancia de la seguridad, salud, bienestar, desarrollo individual, calidad de vida y satisfacción del talento Humano y de la responsabilidad legal en materia de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Este sistema de vigilancia epidemiológica se enmarca en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), siguiendo el ciclo PHVA por tratarse de un mecanismo fundamental para la gestión de la intervención y de su mejoramiento.

2. Justificación

Teniendo en cuenta la significativa acción de los factores de riesgo psicosocial (FRP) sobre la salud de los colaboradores, se diseñó el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial (SVEFRP), como la alternativa metodológica más apropiada para la evaluación sistemática, la intervención y el control de los Factores de Riesgo Psicosocial FRP en la población trabajadora en la **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS -CORPOCALDAS-**

Las condiciones del trabajo y los factores emocionales y/o psicosociales están en constante interacción, cuando existe equilibrio entre ellos se genera un ambiente de bienestar, que forja sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud de los individuos. En caso contrario el ser humano reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento, ante los efectos estresantes de los factores de riesgo psicosocial inherentes a las condiciones de trabajo.

Por otro lado y dando respuesta al decreto ley 1295 de 1994 y su modificación parcial ley 1562 de 2012 “sistema general de riesgos profesionales”, al igual que la resolución 2646 de 2008 “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, resolución 652, 1010 de 2006 acoso laboral y las resoluciones 1016 y 2404/2019 “ organización, funcionamiento y forma de los programas de seguridad y salud en el trabajo” es apremiante construir un programa de vigilancia epidemiológica en el cual se construyan estrategias, acciones y actividades tendientes a disminuir el factor de riesgo

psicosocial.

De acuerdo a lo anterior la **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS -CORPOCALDAS-** realizó medición de los “Factores de Riesgo psicosocial” en el año 2019 a los colaboradores utilizado el instrumento que para ese objetivo ha sido aprobado por el Ministerio de La Protección Social en el año 2010 (hoy Ministerio de Trabajo) y que fue adoptado por la resolución 2404/2019. Este instrumento divide la población de trabajadores en dos formas: La forma A dirigida a profesionales, técnicos y a quienes tienen personal a cargo y la Forma B dirigida a operativos y auxiliares.

De esta medición se hace necesario intervenir factores intralaborales en los dominios: Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo en todas sus dimensiones y en el dominio control sobre el trabajo las dimensiones de claridad del rol y capacitación; de igual manera se precisa trabajar en Dominio demandas del trabajo, las dimensiones demandas cuantitativas y de esfuerzo físico.

De igual forma en la Matriz de identificación de peligros DH-SS-FR-025 realizada en la entidad y revisada anualmente se evidencia el riesgo psicosocial en un nivel mejorable, dado que por la condiciones del sector público se considera un factor a intervenir en la organización.

Teniendo en cuenta lo anterior se hace necesaria la priorización de actividades para mitigar los riesgos mencionados mediante una metodología sistemática encaminada a identificar, monitorear e intervenir el factor psicosocial.

Con el SVERP se busca:

- Mitigar los efectos negativos de los riesgos psicosociales.
- Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales derivadas de afectación por estrés.
- Potenciar los factores psicosociales protectores en la organización.
- Promover condiciones de trabajo saludable y seguro.
- Dar cumplimiento a la legislación vigente y evitar sanciones.

La actividad económica de la empresa, la cual consiste en Administrar los recursos naturales y del medio ambiente del departamento de caldas , con calidad, oportunidad y efectividad: para contribuir al desarrollo sostenible y al goce de un ambiente sano; Para cuyo objetivo se precisan las salidas al campo, y desplazamientos durante un buen número de días de la semana; así como la interacción con distintas fuentes y actores en donde en muchos de los casos son los funcionarios la autoridad en campo, lo que representa de entrada un oficio

cuyas demandas psicosociales son altas y pueden constituirse en factor de riesgo para los colaboradores; desde la organización del trabajo; el contacto e interacción con muchos actores durante el día y la dependencia de los mismos para desarrollar las labores genera otro posible factor de riesgo. Hechos que pueden influir en la salud y seguridad de sus trabajadores, su motivación y productividad.

Durante el año 2019, la empresa **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS -CORPOCALDAS-**; presento 1 eventos incapacitante por trastornos depresivo recurrente con 51 días de incapacidad y para la vigencia 2020 a 12 de febrero cuenta con 35 días de incapacidad por el mismo diagnóstico.

En la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos y Determinación de Controles DH-SS-FR-025 se encuentra que todos los cargos de la empresa, en las distintas actividades que se realizan cuentan con clasificación de peligro psicosocial, con nivel probabilidad MEJORABLE, lo que indica que puede ser minimizado e intervenido y que se deben generar controles administrativos.

Lo anterior, justifica el diseño de un sistema que permita evaluar sistemáticamente las variables que intervienen en los aspectos de condiciones de trabajo y de salud relacionados con los factores de riesgo psicosocial al igual que facilite la introducción de medidas pertinentes de intervención y de control que disminuyan el efecto de tales factores.

3. Método

Desarrollo de una estrategia integral, orientada a todos los niveles de la organización vinculados bajo las modalidades de Contrato a término indefinido, Contratos por obra o labor y Contrato a término fijo igual o superior a seis meses, mediante la proyección y ejecución de acciones que comprenden diagnóstico, control activo e intervención psicosocial, evaluación sistemática de las variables sometidas a estudio y ajustes al programa integral de acuerdo con las condiciones evidenciadas (Enmarcado en el ciclo Deming).

4. Objetivo General

Establecer y desarrollar un programa integral y sistemático de identificación, evaluación y control de los Factores de Riesgo Psicosocial (FRP) en la empresa **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS -CORPOCALDAS-** a fin de disminuir los dominios y dimensiones catalogados como factor de riesgo.

4.1 Objetivos Específicos

- Identificar FRP intralaborales, extralaborales e individuales presentes en la población laboralmente activa, a través de los instrumentos avalados en el país para tal fin definidos en la resolución 2404/2019.
- Implementar medidas preventivas, intervención y control de los FRP, acorde a la normatividad legal vigente.

5. PROCESAMIENTO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

5.1 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos

Se evaluarán cada uno de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en los colaboradores de acuerdo con las variables incluidas en la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo, año 2010; adoptada por resolución 2404/2019.

5.2 Criterios para identificar grupos prioritarios de atención mediante asociaciones entre FRP y sus efectos.

En LA **CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DE CALDAS - CORPOCALDAS-** serán grupos prioritarios de atención los siguientes:

- Según los resultados de la medición psicosocial, serán aquellos en los que en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral contemple dimensiones puntuadas en riesgo medio, alto y muy alto.
- Para el caso de los resultados de la evaluación de síntomas de estrés se priorizará a toda la población evaluada, independiente de su puntuación; ya que, en aquellas personas que no presentan síntomas es importante potenciar los factores psicosociales protectores y en las personas con niveles de síntomas medios, altos y muy altos generar estrategias de afrontamiento.
- Serán grupos prioritarios de atención aquellos diagnósticos, que por incapacidades medicas certificadas sean relacionados con Trastornos

mentales y del comportamiento.

Por lo anterior, se elaboran estrategias para intervenir el riesgo en las áreas priorizadas en el **Plan de trabajo anual DH-SS-FR-015**. Se presentará cada vigencia a la gerencia con el fin de tomar decisiones sobre las medidas a implantar y obtener su aval. Las acciones o medidas de intervención son:

5.3 Medidas de Intervención

Se realizarán acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos, teniendo en cuenta los grupos prioritarios de atención definidos en el numeral 5.2 y según los lineamientos de la resolución 2404/2019 adoptando las acciones que, de los protocolos le apliquen a la empresa según necesidad y características:

- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Protocolo de prevención y actuación: Acoso laboral.
- Protocolo de prevención y actuación: Depresión.
- Protocolo de prevención y actuación: Trastorno de estrés post traumático.
- Protocolo de prevención y actuación: Reacción estrés agudo.
- Protocolo de prevención y actuación: Situaciones de duelo.
- Protocolo de Intervención de factores psicosociales para servidores públicos.

Las actividades puntuales seleccionadas podrán visualizarse en los siguientes documentos:

- DH-SS-FR-014 Plan de capacitación.
- DH-SS-FR-015 Plan de Trabajo Anual.
- Diagnóstico de Factores de Riesgo Psicosocial.

5.4 SEGUIMIENTO A RESULTADOS LOGRADOS CON LAS MEDIDAS DE INTERVENCIÓN.

- Sostenimiento o baja en ausentismo por EMC por enfermedad mental y del comportamiento durante la vigencia 2020.
- Validar el nivel de incremento de los factores protectores en riesgo psicosocial a través grupos focales con el personal con mayor riesgo.
- Cobertura del Plan de Capacitación orientado a todos los niveles de la organización.

- Cobertura de acciones preventivas y protectoras de los factores psicosociales a la organización.
- Realizar comparativo 2019 vs 2021 en medición de condiciones psicosociales.

6. SISTEMA DE INFORMACION DE LOS INSTRUMENTOS

Para efectos de recolección de información de condiciones psicosociales se utilizarán los cuestionarios Intralaboral, extralaboral y síntomas de estrés de la batería de instrumentos psicosociales del ministerio, así como la ficha de datos generales. Para la evaluación de personalidad y estilos de afrontamiento estarán a potestad del evaluador.

DEL EVALUADOR

De acuerdo con las condiciones impartidas por la resolución 26-46/2008 el evaluador será un Psicólogo con especialización en Salud Ocupacional y licencia en Salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo.

Este evaluador de acuerdo con la ley 1090 y el código deontológico o ético del psicólogo deberá guardar la debida reserva, dado que el instrumento de acuerdo con la resolución 26-46 de 2018 tendrán custodia clínica.

DE LA TABULACION, CONSOLIDACION Y DIVULGACION

La tabulación de los instrumentos estará a cargo del evaluador, al igual que la consolidación. La divulgación de acuerdo con la norma se entregará a la alta gerencia y será en términos de consolidación de resultados y no por personas. Los valores porcentuales que se entregaran y divulgaran con la alta gerencia deberán incluir dominios y dimensiones a intervenir.

Para el caso de personas cuyas evaluaciones ameriten seguimiento individual, el evaluador realizara la remisión al médico ocupacional para que este tenga conocimiento y derive las acciones necesarias.

7. EVALUACION DEL PROGRAMA

La evaluación se realizará anualmente a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos; identificando los aspectos que facilitaron o



SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

VERSIÓN: 01

Página 8 de 8

CÓDIGO: DH-SS-DA-010

dificultaron el logro de los resultados.

8. GESTION ADMNISTRATIVA

Los recursos Humanos, técnicos y financieros serán brindados por la gerencia previa solicitud para el desarrollo de las actividades, para tales efectos deberán ser presupuestados en el plan de trabajo anual de SG-SST.