

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 1 de 99

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA
PREVENCIÓN DE PATOLOGÍAS DERIVADAS DE LA
EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL**

Asesoría para la **Corporación Autónoma Regional del Tolima,**
CORTOLIMA.

PROFESIONALES:

Carlos Enrique Parra Reyes – Psicólogo especialista en gerencia de SST.

Luisa Fernanda Mora Marulanda – Psicóloga Esp. Gestión de la SST

Carlos Alberto Tovar Manrique – Ing. Industrial Esp. S.O. y Riesgos Laborales

UN SERVICIO DE: AXA COLPATRIA

PROVEEDOR: BUSINESS SUPPORT GROUP S.A.S.

El presente informe tiene el carácter de un concepto técnico. Las conclusiones y/o recomendaciones en él contenidas, se emiten en razón de la especialidad de los profesionales que intervinieron en su realización y no tienen carácter vinculante ni obligatorio.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 2 de 99

TABLA DE CONTENIDO

2.	JUSTIFICACIÓN.....	5
3.	OBJETIVOS	11
3.2.	Objetivos Específicos.....	11
4.	MARCO NORMATIVO	13
5.	ALCANCE.....	16
6.	MARCO CONCEPTUAL	17
7.	RESPONSABILIDADES Y ROLES	23
7.2	Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirectores, Coordinadores, Supervisores, Jefes de Oficina (Territoriales)	23
7.3	Comité de Convivencia Laboral	25
7.4	Psicóloga Especialista en SST.....	26
7.5	Servidores publicosy Contratistas	26
7.6	Responsabilidades de ARL	27
9.	PROCEDIMIENTO DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	32
9.1	Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos	33
9.2	Análisis de los hallazgos	36
9.3	Morbilidad diagnosticada por sistemas.....	38
	9.4 Evaluación Línea Base – Estado de Gestión Organizacional	40
9.5	Ingreso al Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención dePatologías Derivadas de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial	42
7.	Recursos	55
	Recursos Físico:.....	55
	Recurso Financiero:	56
8.	SISTEMA DE INFORMACIÓN	57
9.	Matriz de actividades	58
10. 1	PLANEAR.....	60

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 3 de 99

10.2 HACER	62
Identificación evaluación de factores psicosociales e intralaborales.	62
Identificación evaluación de factores psicosociales e extralaborales.	66
Identificación y evaluación de los factores psicosociales individuales.	67
Evaluación de Estrés.	68
análisis de la información sobre los factores psicosociales	68
Intervención de los factores psicosociales.	70
Controles administrativo	71
10.3 VERIFICAR	74
EVALUACIÓN DEL PROGRAMA	74
10.4 ACTUAR	75
11 ANEXO 76	
La intervención de los factores psicosociales puede hacerse desde diferentes enfoques:..	87
Frecuencia se debe aplicar la evaluación	88
Conformación de batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo	88
Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial	89
BIBLIOGRAFIA	97

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Responsabilidades frente al PVE	28
Tabla 2 Factores de riesgo psicosocial.....	33
Tabla 3 ausentismo psicosocial 2023	36
Tabla 4 Morbilidad diagnosticada por sistemas 2023/2024.....	38
Tabla 5 Resultado de las dimensiones psicosociales afectadas 2023	39
Tabla 6. indicadores del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial.....	52

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Flujograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Patologías Derivadas de la Exposición.....	32
Ilustración 2 Matriz Capacitaciones 2024	58

TABLA DE FIGURAS

Figure 1 estrés laboral Cortolima 2024	73
--	----

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 4 de 99

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene una metodología unificada para el seguimiento de la Vigilancia Epidemiológica de los factores de Riesgo Psicosocial, acorde a la Resolución 2646 de 2008, Art. 17 y Ley 1616 de 2013 Art. 9, y el aporte de los criterios internacionales definidos por la Organización Internacional del Trabajo – OIT y la Organización Mundial de la Salud - OMS. Aquí se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La información contenida en este documento pertenece a la *Corporación Autónoma Regional del Tolima – CORTOLIMA* y, específicamente, al área de Gestión del Talento Humano y al proceso de SST de la institución, que, a través de servidores públicos delegados, se encargarán de la implementación del presente PVE, y de garantizar la reserva y confidencialidad en la administración de la información relacionada con las condiciones de salud de la población. Toda actualización se deberá efectuar a la primera oportunidad y se deberá registrar en el registro de control de cambios.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 5 de 99

2. JUSTIFICACIÓN

Desde 1984 la OIT y la OMS reconocieron la importancia y la complejidad de los factores psicosociales en el trabajo y los definieron como “las interacciones entre el trabajo, su medioambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”.

Si bien es cierto que el enfoque de los factores psicosociales ha sido tradicionalmente de riesgo, también debe entenderse que pueden ser factores positivos que generan bienestar y contribuyen a tener organizaciones saludables. Algunos de estos aspectos que pueden contribuir al bienestar guardan relación con el contenido de la tarea, la cultura corporativa, los estilos gerenciales, la organización y los lugares del trabajo, y la interface entre el hogar y el trabajo, y por tanto se convierten en condiciones desde las cuales se puede hacer intervención primaria mediante políticas y prácticas cotidianas.

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

La misma resolución establece una diferencia entre factores de riesgo y factores protectores, específicamente en función de sus efectos en la salud y el bienestar de las personas y los efectos en el trabajo, así:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 6 de 99

- a. **Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- b. **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias que plantean retos para su comprensión e intervención:

- c. Se extienden en el espacio y el tiempo por cuanto varios de ellos caracterizan de forma global a una organización y no se limitan a un lugar o momento.
- d. Son de difícil objetivación por la falta de unidades de medida (como si ocurre en otros factores de riesgo), y su evaluación se soporta en gran medida en la experiencia de los individuos y los colectivos.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 7 de 99

- e. Afectan y son afectados por otros riesgos, así, si aumentan los psicosociales es posible que aumenten los accidentes, las alteraciones musculo esqueléticas y la improductividad en el trabajo y viceversa, si las condiciones de seguridad o de higiene están fuera de control, también se incrementan los riesgos psicosociales.
- f. Están moderados por otros factores personales que inciden en su percepción y en las reacciones que se tienen ante ellos. Entre los factores personales cabe citar los estilos de afrontamiento, la motivación, los aspectos demográficos, entre otros.
- g. La intervención requiere un compromiso y esfuerzos importantes dada la necesidad de hacer cambios organizacionales.
- h. Durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales. Las situaciones de emergencia declaradas por el Gobierno Nacional, hacen necesario que las organizaciones fortalezcan las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma presencial como teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. (Resolución 2764 de 2022).

Las encuestas de condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo orientan sobre la importancia de los factores psicosociales en la población trabajadora. En la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo se entrevistaron

3.283 trabajadores tanto en centros de trabajo (1.237 personas), como en hogares (2.046 personas), con quienes se indagó diversos aspectos relacionados con los factores psicosociales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 8 de 99

Los resultados señalaron que en el 36,0% de los casos es necesario atender a varias tareas al mismo tiempo y en el 47,5% mantener un nivel de atención alto o muy alto. De otra parte, más del 60,0% de los trabajadores refirió que debe atender usuarios, pero el 15,0% manifestó carga emocional relacionada con la necesidad de esconder las propias emociones en su trabajo. Respecto de la carga laboral el 43,0% consideró que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos y cerca del 20,0% de los trabajadores refirió que casi nunca puede tomar pausas en su trabajo. Cerca de la tercera parte de los trabajadores (33,02%) expresó apremio de tiempo porque siempre o casi siempre el trabajo les impide parar cuando así lo decide.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 9 de 99

En cuanto a la ayuda o soporte social de parte de compañeros y jefes, se halló un importante factor protector, por cuanto el 76,0% de los trabajadores estimó que puede recibir ayuda de sus compañeros de trabajo cuando lo solicita y el 90,0% consideró como positivas las relaciones en el trabajo.

De otra parte, la indagación de las condiciones de salud en la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (2013) mostró que los síntomas de dificultades en algunas esferas del desempeño mental oscilaron entre 10% y el 13%, entre ellas dificultades de concentración y de toma de decisiones, además de las relacionadas con el sueño (28,20%). Coherente con lo anterior, el 21,11% de las personas refirió que se había sentido en situación de tensión en el trabajo. Así mismo, el 8,76% expresó que siempre o casi siempre se había sentido triste o deprimido, hallazgo que sugiere la urgente necesidad de desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de los trastornos mentales en la población trabajadora.

La vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales es una herramienta que contribuye a promover las condiciones protectoras y a prevenir y controlar los factores de riesgo y sus posibles efectos en la salud del trabajador o en el trabajo, y por tanto, favorece la prevención de enfermedades laborales, contribuye al bienestar y favorece el compromiso y la gestión de recursos disponibles en la organización para desarrollar acciones de mejora.

AXA Colpatria, como parte del apoyo técnico al Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo de sus corporaciones afiliadas, a saber, a la *Corporación Autónoma Regional del Tolima – Cortolima*, y mediante el “Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Patologías Derivadas de la Exposición a

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 10 de 99

Factores de Riesgo”, pretende proporcionar los elementos y herramientas metodológicas para establecer una estrategia orientada al control de las exposiciones psicosociales y la prevención de los efectos negativos en el trabajo y en la salud de las personas, incluidas las enfermedades laborales relacionadas.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 11 de 99

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Promover en la *Corporación Autónoma Regional del Tolima – CORTOLIMA*, las condiciones psicosociales protectoras, controlar y reducir los factores de riesgo psicosocial, prevenir y reducir la incidencia de efectos adversos en salud y en el trabajo derivados de la exposición psicosocial, a través de acciones de identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo y la promoción de los factores protectores y de la salud de los trabajadores.

3.2. Objetivos Específicos

- Identificar y describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales y las características sociodemográficas de los trabajadores.
- Identificar y evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud y sobre el trabajo.
- Prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales, para lo cual se utilizarán los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer e implementar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Identificar, reportar, investigar y facilitar la reincorporación laboral de los “casos confirmados” encontrados.
- Evaluar la efectividad de las acciones de promoción e intervención de los

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 12 de 99

factores psicosociales y sus efectos.

- Evaluar el funcionamiento del programa de vigilancia mediante un conjunto de indicadores y tomar acciones de mejoramiento.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 13 de 99

4. MARCO NORMATIVO

LEY 9 DE 1979: “Artículo 125.- Todo empleador deberá responsabilizarse de los programas de medicina preventiva en los lugares de trabajo en donde se efectúen actividades que puedan causar riesgos para la salud de los trabajadores. Tales programas tendrán por objeto la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y sicológica”.

Ley 100 de 1993: Las corporaciones deben garantizar un medio ambiente laboral sano, que permita prevenir los riesgos de trabajo y enfermedad laboral, mediante la adopción de sistemas de seguridad industrial y la observancia de las normas de salud ocupacional y seguridad social.

Ley 1090 de 2006: Reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, e incluye el código deontológico y ético, que señala como principio general el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de esta disciplina

Ley 1010 del 2006: Es deber de las corporaciones prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, entre otras. Las corporaciones deberán prever mecanismos de prevención de conductas de acoso laboral.

Resolución 2646 del 2008: Establece disposiciones y se definen las responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 14 de 99

Resolución 652 de 2012: Establece la responsabilidad de los empleadores frente al desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

Resolución 1356 de 2012: Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012, conformación del comité de convivencia laboral, periodicidad de reuniones y periodo de transición.

Ley 1616 de 2013 Es obligación de la corporacion incluir dentro del SG- SST el monitoreo permanente de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores

Decreto 1477 de 2014: Expide la Tabla de Enfermedades Laborales, la cual amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial.

Decreto 472 de 2015 Establece multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el trabajo y riesgos laborales.

Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2: Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 15 de 99

trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia;
c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo SGSST. Conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

Resolución 2404 de 2019: Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 16 de 99

5. ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial diseñado para Cortolima tendrá como objeto los servidores publicospúblicos y contratistas que se encuentren expuestos a factores de riesgo psicosocial y que requieran la aplicación del programa de Sede principal y las regionales.

Las actividades de intervención que se determinen con base en el informe de diagnóstico de la batería de factores psicosociales pretenden cubrir el mayor porcentaje de la población trabajadora, centrando sus esfuerzos en aquellos grupos que presentaron niveles de factores de riesgo más altos. Estas intervenciones también estarán proyectadas en el transcurso del tiempo, ya que se realizarán de manera grupal e individual, con el fin de que estas sean focalizadas y apunten a dar soluciones precisas teniendo en cuenta la evaluación o línea de base de los niveles de riesgo identificados.

La evaluación y el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, se realizará de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2404 de 2019, con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, así mismo se tendrán en cuenta las guías técnicas para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales de acuerdo con su pertinencia.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 17 de 99

6. MARCO CONCEPTUAL

A fin de emplear conceptos unificados en relación a la terminología empleada en el marco de referencia de riesgos psicosociales, con base en la Resolución 2646 de 2008. Para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral en el que se establece en el artículo 3 las siguientes definiciones.

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 .

b. Burnout: Es una modalidad de estrés laboral que experimentan los trabajadores que tiene dentro de sus funciones el trato con personas (clientes), que reciben sus servicios de modo directo. Ocurre como consecuencia de elevadas demandas en la atención a personas, lo cual conduce a un proceso de desgaste, caracterizado por cansancio emocional, agotamiento para atender las demandas del cliente.

c. Características de la organización del trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor

d. Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo

e. Carga de trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 18 de 99

f. Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

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

h. Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

i. Caso: Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades profesionales asociadas al estrés de tipo ocupacional

j. 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 conocimiento.

k. Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 19 de 99

l. Condiciones internas de trabajo: entendidas como el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud del trabajador y su conducta.

m. Condiciones del medioambiente de trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales

n. 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.

o. 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

p. Efectos positivos en el trabajo: Condiciones laborales saludables que se reflejan en los resultados de seguridad y en el clima laboral positivo, entre otros.

q. Enfermedades de interés psicosocial: son las enfermedades que a la luz del Decreto 1477 de 2014 son consideradas como enfermedades generadas por estrés.

r. Enfermedades generadas por estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 20 de 99

t. Estrés Ocupacional: Es específico del sitio y condiciones de trabajo utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo

u. Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

v. Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

w. Experto: “Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaria de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”.

x. Factor de Riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

y. Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

z. Factores Individuales: Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.

aa. Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 21 de 99

bienestar del trabajador.

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

cc. Interfaz persona–tarea: Evaluar 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.

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

ee. Mobbing: El Mobbing es el hostigamiento o agresión psicológica, se le llama también psicoterror laboral, a causa de los efectos que originan en las personas que sufren este tipo de hostilización provenientes de jefes, compañeros e incluso subalternos. El Mobbing es una forma de estrés laboral que también puede explicar la disminución del rendimiento laboral, el decremento de la efectividad laboral, la conflictividad en las relaciones interpersonales, las tardanzas e inasistencias, las renunciaciones voluntarias, los accidentes de trabajo, las enfermedades y en los casos más graves, incluso los suicidios.

ff. Patologías derivadas del estrés: Es la respuesta fisiológica, psicofisiológica o psicológica que da un individuo ante un determinado estímulo o situación. El estrés

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 22 de 99

es un hecho habitual en la vida, no puede evitarse, ya que cualquier cambio al que el individuo deba adaptarse representa estrés. Una conceptualización más comprensible de estrés se definiría como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlas, considerando, además, las capacidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral.

gg. Rendimiento laboral: Procesos que en su esencia pretende evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores. Existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado y el instrumento utilizado para tal fin.

hh. Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

ii. Rotación de personal: El término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. Por lo general, la rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre las admisiones y los retiros, con relación al número promedio de trabajadores de la organización, en el curso de cierto período. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales.

jj. Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 23 de 99

7. RESPONSABILIDADES Y ROLES

7.1 Dirección General

- Analizar, proponer, promover y facilitar las diferentes acciones de control sugeridas dentro del programa y hacer seguimiento a los indicadores.
- Facilitar los medios para lograr el cuidado integral de la salud de los servidores públicos y contratistas, y de los ambientes de trabajo.
- Aportar los recursos necesarios, previa planeación, para el desarrollo continuo del programa y velar por el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Establecer las políticas de Gestión del Talento Humano que refuercen los objetivos del programa.
- Promover la participación de los trabajadores de la Corporación con el programa.

7.2 Subdirección Administrativa y Financiera, Subdirectores, Coordinadores, Supervisores, Jefes de Oficina (Territoriales)

- Informar a los colaboradores a su cargo acerca de los objetivos y alcance de las acciones para la atención de los factores psicosociales y promover su participación en las mismas.
- Informar de manera inmediata al área de Salud y Seguridad en el Trabajo, la presencia de factores de riesgo psicosocial o de efectos adversos en los trabajadores de las áreas, o procesos o cargos bajo su responsabilidad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 24 de 99

- Hacer seguimiento al desempeño de los trabajadores específicamente en lo que respecta a las condiciones en las que se requiera de su facilitación.
- Cumplir las recomendaciones de SST para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.

Coordinador Gestión del Talento Humano, Psicóloga de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo (responsables del programa)

- Diseñar y desarrollar el plan de trabajo en el cual se plasman cada una de las actividades necesarias para dar cumplimiento a los objetivos trazados en el programa.
- Definir los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores psicosociales y sus efectos.
- Informar a los servidores publicosacerca de los objetivos y alcance del programa y de las actividades que se desarrollan en este contexto y promover su participación.
- Coordinar las actividades de promoción e intervención de los factores psicosocialespara los trabajadores que no son objeto del programa.
- Gestionar la consecución de recursos para el funcionamiento del programa.
- Planificar las acciones del programa y velar por su cumplimiento.
- Coordinar con el equipo de SST, Subdirectores, Coordinadores, Supervisores y Jefes de Oficina, el manejo y seguimiento individual y colectivo de todo caso sospechoso o confirmado detectado por el Programa.
- Evaluar las acciones de diagnóstico, intervención y funcionamiento del programa, con el fin de proponer medidas de mejora y calcular los indicadores de gestión.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 25 de 99

- Generar los reportes de gestión del programa y presentarlos a consideración de las instancias pertinentes de la Dirección General, Subdirectores, Coordinadores, Supervisores y Jefes de Oficina, trabajadores, Comité de Convivencia, COPASST, para conseguir su apoyo.
- Disponer el desarrollo de acciones de mejora, acciones preventivas y correctivas para el mejoramiento del programa.

7.3 Comité de Convivencia Laboral

- Sugerir medidas de prevención e intervención en factores de riesgo psicosociales.
- Apoyar activamente la ejecución de las actividades de prevención e intervención que se establezcan en la organización.

Prevenir las conductas de presunto acoso laboral que se puedan dar dentro de la institución y proteger a los servidores públicos contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, por lo cual, estos comités adicional a sus funciones contempladas en la normatividad relacionadas con el recibir, tramitar, analizar, adelantar reuniones y formular planes de mejora para la prevención y corrección del acoso laboral; pueden participar de manera activa en la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 26 de 99

7.4 Psicóloga Especialista en SST

- Guardar estricta confidencialidad y reserva de la información recopilada en la fase diagnóstica de los factores de riesgo psicosociales de la organización.
- Conocer y aplicar el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Elaborar informes diagnósticos con niveles de riesgo para los dominios y dimensiones valoradas por áreas o niveles de riesgo evaluados.
- Diseñar planes de intervención para los factores de riesgo identificados, de acuerdo con las necesidades y cultura de la organización.
- Realizar seguimiento a las acciones de intervención realizadas.
- Proponer acciones de mejora para los planes de intervención.
- Llevar indicadores y realizar seguimiento al plan de intervención implementado.

7.5 Servidores públicos y Contratistas

- Procurar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés relacionado con los factores psicosociales extralaborales e individuales.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su salud y sobre los factores psicosociales cuando se realizan las evaluaciones médicas y las psicosociales.
- Participar activamente en las actividades del programa.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 27 de 99

7.6 Responsabilidades de ARL

- Apoyar campañas y espacios de capacitación a los empleadores y trabajadores de los diferentes sectores económicos, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés, al mejoramiento de las condiciones organizacionales y recursos personales para el manejo de las reacciones emocionales y conductuales más frecuentes ante situaciones de emergencia.
- Brindar mecanismos de apoyo psicológico (línea telefónica de ayuda, intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la salud mental que brindan un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos), con el fin de que contribuyan a la superación de la afectación en salud mental y bienestar de los trabajadores diferentes sectores económicos. *Línea de apoyo psicológico de Axa Colpatria a nivel nacional 300-9134125, disponibilidad: 24 horas al día.*
- Desarrollar acciones de promoción de la salud mental, identificación, prevención, intervención y canalización hacia los servicios de atención en salud mental, en el marco del acompañamiento como apoyo a los empleadores y sus trabajadores afiliados.
- Realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 28 de 99

- Orientar a sus corporaciones afiliadas mediante asesoría técnica frente al diseño, estructuración y desarrollo de los programas de vigilancia relacionados con la prevención, el control y la intervención de los factores psicosociales.

Tabla 1. Matriz de Responsabilidades frente al PVE

Cargo / Rol	Diseñar	Asesorar	Aprobar	Ejecutar	Acompañar	Capacitar	Informar	Participar
Dirección General			X					
Sub. Administrativa y Financiera			X					
Subdirectores			X	X	X		X	X
Coordinadores			X	X	X		X	X
Supervisores				X	X		X	X

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					Código: PG_GH_003		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL					Versión: 00		
						Pág. 29 de 99		

Jefes de Oficina (territorial)				X	X		X	X
Coordinador de Gestión Talento Humano			X	X	X		X	X
Psicóloga Talento Humano	X			X	X	X	X	X
Seguridad y Salud en el Trabajo	X			X	X	X	X	X
Funcionarios							X	X
Contratistas							X	X
COPASST					X		X	X
Comité de Convivencia Laboral					X		X	X
Responsabili dades ARL		X			X	X		

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 30 de 99

8. VIGILANCIA DE LA SALUD E IDENTIFICACIÓN DE LOS CASOS Y DEFINICIONES DE NIVELES DE SALUD

Desde el punto de vista de condiciones de salud, la población de servidores públicos se clasifica en cuatro niveles según la presencia y magnitud de los efectos relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial:

- **Sanos:** Servidores públicos sin ningún hallazgo en su evaluación médica.
- **Susceptibles:** Servidores públicos con hallazgos altos o muy altos (Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Psicosociales) en la evaluación de síntomas de estrés (autorreporte), o con exposición alta o muy alta a factores de riesgo psicosocial intralaborales o extralaborales. Son también susceptibles las personas que tienen consumo problemático de sustancias psicoactivas legales o ilegales y otras enfermedades de base o condiciones de salud que generan una importante respuesta de angustia o temor en el individuo o estigma social.
- **Caso Sospechoso:** Aquel funcionario que presenta síntomas significativos por su frecuencia o magnitud sugestivos de un trastorno mental, cardiovascular, gastrointestinal, del sistema nervioso central o cualquier otro sistema que pudiera tener una relación causal con la respuesta de estrés, según hallazgos de la evaluación médica ocupacional o de la evaluación de la IPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. Incluye también colaboradores que presentan efectos en el trabajo relacionados con la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Los efectos en el trabajo que se constituyen como de interés psicosocial son: ausentismo, accidentalidad, rotación y deterioro en el rendimiento (Resolución 2646 de 2008).

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 31 de 99

Los criterios para establecer el grado de afectación de importancia significativa para el objeto de la vigilancia se describen en el procedimiento del PVE.

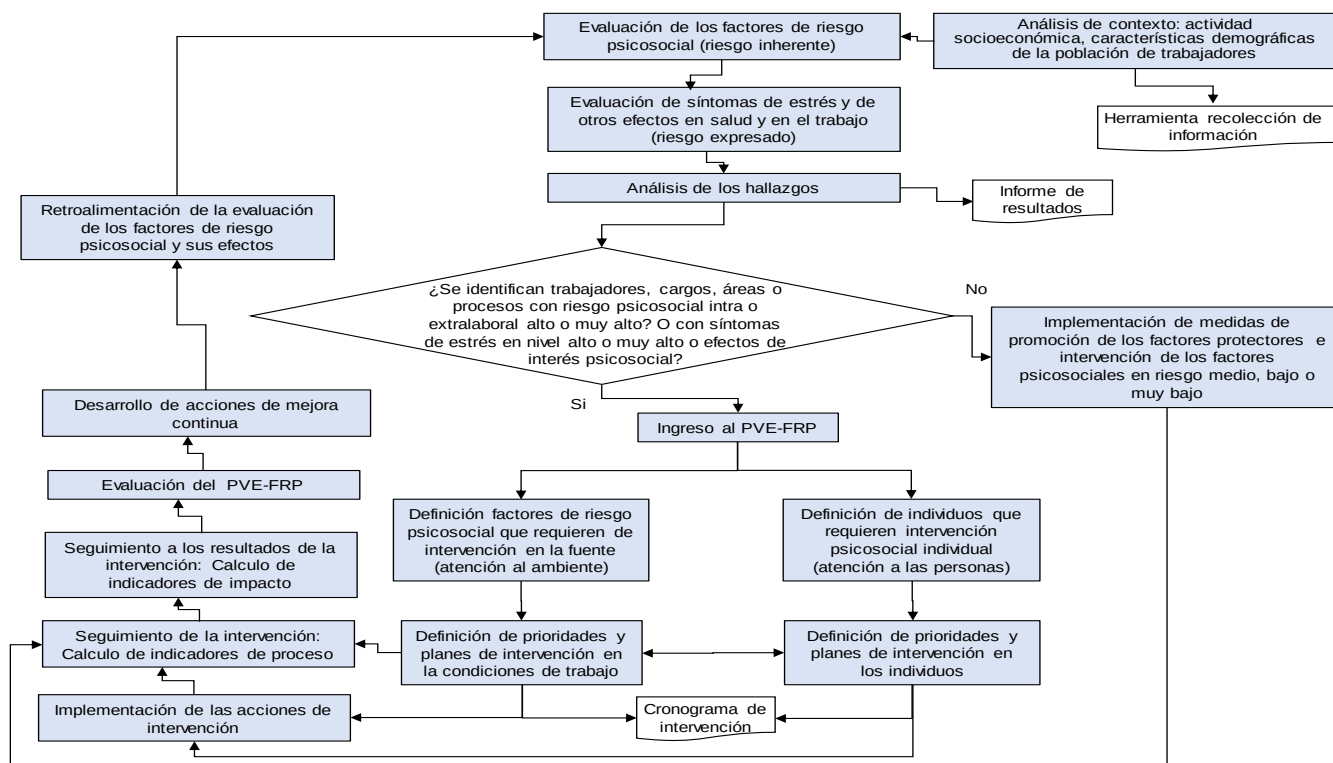
- **Caso Confirmado:** Se consideran casos confirmados los servidores públicos que cuentan con un diagnóstico médico calificado como enfermedad laboral relacionada con el estrés o los factores psicosociales, conforme la tabla de enfermedades laborales vigente. También pueden ser un “caso” los servidores públicos que tienen una enfermedad de origen común pero causalmente relacionada con la exposición a factores de riesgo psicosocial extra laborales y aquellos casos que han sufrido un accidente de origen laboral y que tienen como consecuencia una perturbación psiquiátrica conforme la definición de accidente de trabajo del Artículo 3 de la Ley 1562 de 2012.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 32 de 99

9. PROCEDIMIENTO DE LA VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

El procedimiento de la vigilancia para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas se ilustra en el flujograma que se presenta en la siguiente figura, y el mismo se explica a continuación.

Ilustración 1 Flujograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Patologías Derivadas de la Exposición.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 33 de 99

9.1 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos

El proceso de evaluación de los factores psicosociales y sus efectos se ejecuta periódicamente de acuerdo con los lineamientos establecidos en la legislación vigente. Las herramientas que se utilizan son aquellas validadas en el país, se sugiere considerar las orientaciones que se presentan en la tabla a continuación:

Tabla 2 Factores de riesgo psicosocial

Objetivo del PVERPS	Instrumento	Objetivo del instrumento	Fuente de información
Identificar y describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales	Ficha de datos sociodemográficos	Identificar el perfil sociodemográfico y ocupacional de los servidores públicos y contratistas.	Servidores públicos y contratistas/ Datos de nómina/ bases de datos internas/ análisis de condiciones de salud / bases de datos de servicios de bienestar entre otras.
	Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Describir el instrumento)	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales y sus niveles de riesgo.	Servidores públicos y contratistas.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 34 de 99

con el fin de establecer acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores de riesgo psicosocial.	Entrevista semiestructurada	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales	Servidores publicosy contratistas /jefes.
	Grupos focales	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales, presentes en un grupo de trabajo	Servidores publicosy contratistas.
	Análisis psicosocial de puesto de trabajo	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales en un cargo específico.	Servidores publicosy contratistas, jefes e información documental.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 35 de 99

Objetivo del PVE	Instrumento	Objetivo del instrumento	Fuente de información
Identificar y evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud y sobre el trabajo y tomar acciones de promoción de la salud y prevención de	Cuestionario de síntomas de estrés autorreporte de condiciones de salud.	Evaluar la sintomatología fisiológica, cognitiva y comportamental de estrés.	Servidores publicos y contratistas.
	Análisis de indicadores de interés psicosocial: · Accidentalidad · Ausentismo · Rotación · Desempeño · Incidencia de enfermedades de interés psicosocial · Clima laboral (incluye quejas de acoso laboral).	Identificar áreas, puestos de trabajo o procesos críticos desde el punto de vista psicosocial.	Información documentada.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 36 de 99

la enfermedad.	Evaluación de condiciones de salud con los exámenes médicos ocupacionales del SG- SST	Identificar personas con efectos o antecedentes en salud que alerten sobre la necesidad de realizar una vigilancia particular de los mismos y de los posibles factores asociados.	Examen médico de ingreso, periódico y evaluaciones pos incapacidad. Diagnóstico de condiciones de salud Historia clínica. Dictámenes médicos. Incapacidades.
----------------	---	---	--

9.2 Análisis de los hallazgos

a. Ausentismo psicosocial 2023

Tabla 3 ausentismo psicosocial 2023

SISTEMA	HALLAZGO / MOTIVO	FRECUENCIA	%
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO	F411: Trastorno de ansiedad generalizada.	3	60
	F334: Trastorno depresivo recurrente, actualmente en remisión.	1	20
	F321: Episodio depresivo moderado.	1	20

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 37 de 99

	TOTAL	100%
--	--------------	-------------

Se obtuvo para el periodo de 2023 un resultado de ausentismo por 1575 casos que comprende el periodo de los meses de enero- diciembre 2023 de los cuales se traducen en 10274 (1228 días) de horas no trabajadas por ausentismo, de las cuales se identificaron que el 2% de los motivos de ausentismo se relacionaron con riesgos psicosocial en colaboradores Cortolima

b. Condiciones de Salud 2023

Establecer el diagnóstico de condiciones de salud de los trabajadores de la *Corporación Autónoma Regional del Tolima – Cortolima*, mediante la recopilación de los datos arrojados en las historias clínicas ocupacionales de los exámenes médicos periódicos correspondientes al año 2023, con el fin de identificar precozmente las alteraciones presentes en la población y orientar a la toma de decisiones en las prioridades de intervención y control de las condiciones de trabajo.

c. Percepción de Factores de Riesgo

Se aplica como instrumento para la evaluación de factores de riesgos psicosociales el instrumento de estrés laboral de IMMS, con el fin de evaluar factores de estrés en los colaboradores de tipo fisiológico mental.

Pendiente aplicar instrumento para recoger información de la percepción la cual se encuentra en fase de construcción del instrumento y a mes de julio se encuentra pendiente el periodo de distribución y se encuentra pendiente la captación de los resultados para identificar los riesgos psicosociales asociados

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 38 de 99

a los factores presentes con los colaboradores.

9.3 Morbilidad diagnosticada por sistemas

Tabla 4 Morbilidad diagnosticada por sistemas 2023

SISTEMA	HALLAZGO / DIAGNÓSTICO 2023/2024	FRECUEN CIA	%
TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO	F411: Trastorno de ansiedad generalizada. 2023	1	0.40
	F321: Episodio depresivo moderado. 2023	1	0.40
	Total		0.80

El PVE para la Prevención de Patologías Derivadas de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial está dirigido a los trabajadores de la institución que se encuentren expuestos a condiciones desfavorables de origen laboral, o a situaciones de salud mental que estén incidiendo en la salud física y psicológica del trabajador.

Por lo anterior, las dependencias que presenten situaciones relacionadas con el ambiente de trabajo o con condiciones de salud como las evidenciadas en los insumos relacionados anteriormente se deben intervenir en un horizonte de tiempo próximo.

9.3 Resultados aplicación de evaluación de factores psicosociales

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 39 de 99

Para el análisis de los datos, la metodología usada es la contemplada en los manuales de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial (2010), la cual establece rangos numéricos dentro de los cuales quedan clasificados los puntajes obtenidos por cada persona y definen el nivel de riesgo en la que se ubican sus respuestas en cada dominio y dimensión evaluado.

A fin de consolidar esta información para efectos del presente informe, se toma como insumo el estudio general realizado con corte a diciembre de 2023, los cuales se resumen en el diagrama anexo.

Tabla 5 Resultado de las dimensiones psicosociales afectadas 2023

DIMENSIONES AFECTADAS 2023	dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características de liderazgo	41.67%
		Relaciones sociales en el trabajo	29.17%
		Retroalimentación del desempeño	37.50%
	Dominio control sobre el trabajo	Capacitación	62.50%
		Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades	33.33%
		Participación y manejo del cambio	50.00%
		Claridad del rol	62.50%
		Autonomía y control sobre el trabajo	20.83%
	Dominio demandas del trabajo	Demandas ambientales y esfuerzo físico	25.00%
		Consistencia del rol	12.30%
		Demandas emocionales	20.83%

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 40 de 99

		demandas de jornadas de trabajo	16.67%
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	29.17%
		Demandas cuantitativas	37.50%
		Carga mental	25.00%
	Reconocimiento y compensación		
		Reconocimiento y compensación	45.83%

9.4 Evaluación Línea Base – Estado de Gestión Organizacional

Como parte de los procesos organizacionales, la *Corporación Autónoma Regional –Cortolima*, ha desarrollado procesos de gestión desde el área de Gestión del Talento Humano y desde SST para proteger a los servidores públicos y contratistas de las condiciones.

psicosociales y generar condiciones de satisfacción laboral. A continuación, se muestran estos mecanismos de protección que están desarrollados según los procesos, con base en el diligenciamiento del Estado de la Gestión Organizacional aplicada en el 2024:

Según los resultados, el plan de intervención sugiere orientar esfuerzos en disminuir los factores de riesgo psicosocial asociado a las escuelas de liderazgo con el fin de potenciar las habilidades en los servidores públicos de cada uno de los trabajadores, hacia la búsqueda de los objetivos soportando en la misión y visión institucional.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 41 de 99

Sumado a lo anterior, las estrategias relacionadas con los lineamientos de relaciones sociales en el trabajo con el objetivo de reducir las percepciones de distanciamiento entre los colaboradores y fomentar habilidades blandas dinamizando la comunicación asertiva y efectiva, la gestión emocional entre otras habilidades sociales.

Consolidar el protocolo de inducción y re-inducción de los nuevos antiguos y nuevos ingresos para el refuerzo de los roles en el trabajo; así como, responsabilidades y funciones y los cambios permanentes propios del puesto del trabajo

así como la gestión de dichos cambios a lo largo del compromiso contractual y prestación. Para lo cual se tendrán dispuesto link de capacitación con videos interactivos y andrológicos.

Se realizan actividades dirigidas a los recursos personales a fin de promover los procesos de adaptación y afrontamiento y gestión al cambio para la realización de los cargos y las consecuencias que generan la resistencia al cambio como lo es la tensión emocional y otras fuentes potenciales de riesgo.

Para la dimensión de los factores de estrés se presentan actividades continuas relacionadas con la gestión de las emociones, resolución de conflictos y salud mental, como temas de mindfullnes, gimnasia cerebral, meditación, relajación y el proyecto de *SANA TU* como herramienta indispensable enfocada en la reducción de factores de riesgo psicosociales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 42 de 99

9.5 Ingreso al Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de Patologías Derivadas de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial

Ingresarán al PVE, las personas cuyos resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo (riesgo inherente) o cuya evaluación de efectos medidos a través de síntomas de estrés, cumplan con las condiciones que se presentan en la matriz de criterios para decisión de ingreso de individuos al PVERPS y aquellas que tengan un diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente.

De otra parte, ingresarán al PVERPS las personas que desempeñen un cargo, o trabajen en un área o proceso cuya evaluación arroje los resultados que se indican en matriz de criterios para decisión de ingreso de las personas que ocupan un cargo, o trabajan en un área o proceso específico al PVERPS. Adicionalmente, ingresarán al PVERPS aquellas personas que por su condición de salud sean considerados como susceptibles.

Serán objeto del Programa de Vigilancia Epidemiológica de la *Corporación Autónoma Regional del Tolima – Cortolima*, los servidores públicos y contratistas, cargos, áreas o procesos que se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, conforme los criterios para el ingreso al PVERPS, que establece en la Resolución 2646 de 2008, Artículo 16

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 43 de 99

De acuerdo a la Resolución 2764 de 2022, se debe tener en cuenta entre otros los siguientes criterios para la inclusión de los trabajadores, como pueden ser los casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral, consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas, trabajadores accidentados de forma reincidente, patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, casos que reporten incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial, eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, casos de estrés postraumático, trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social. En todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.

Cabe precisar que el ingreso de un colaborador al PVERPS no implica de forma alguna que las afectaciones en salud que pueda tener son de origen laboral, pues la vigilancia epidemiológica no se constituye en un procedimiento para determinar el origen, su alcance es vigilar los factores psicosociales y las condiciones de salud para actuar sobre ellas de forma preventiva.

Algunos criterios adicionales que orientan la inclusión o permanencia en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales son:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 44 de 99

- Tamaño de la corporación y PVERPS: Corporaciones que tienen hasta 15 colaboradores deben aplicar el PVE para todos los servidores públicos y contratistas siempre que en la evaluación de factores psicosociales intra o extralaborales se haya detectado un 30% o más de personas con nivel de riesgo alto y muy alto.
- Población objetivo del PVERPS: Todos los servidores públicos y contratistas de un cargo, área o proceso que cumpla con las condiciones de ingreso al PVE.
- Permanencia de las personas en el PVERPS: Los servidores públicos y/o contratistas de una misma área, cargo o proceso objeto del PVE deben permanecer en él hasta cuando disminuyan las condiciones que ameritaron su ingreso y la mejora se mantenga por lo menos por un año.

Intervención de los factores psicosociales y sus efectos: Definición de prioridades y planes de intervención en los individuos y en las condiciones de trabajo.

Como resultado de la evaluación de factores psicosociales, sus efectos y demás variables que define la legislación vigente; se definen **grupos de intervención y prioridades temporales** para iniciar la intervención, algunos de los cuales serán cubiertos dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores Psicosociales (personas objeto del PVERPS) y otros mediante acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores psicosociales en riesgo medio, bajo o muy bajo (personas que no quedan incluidas en el PVERPS, pero que son objeto de

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 45 de 99

acciones de promoción e intervención psicosocial).

De acuerdo a la caracterización del riesgo psicosocial obtenido para la *Corporación Autónoma Regional del Tolima -Cortolima*, es fundamental generar acciones que busquen minimizar, controlar y monitorear cualquier situación de este corte. Esto implica generar compromisos que encaminen todos los esfuerzos desde los diferentes actores, para que se puedan generar acciones específicas y unificadas al mismo objetivo.

Se hace relevante mencionar que los principios y la forma como se activa el proceso de intervención se describen en el documento de la “Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en Población Trabajadora” publicada por el Ministerio de Trabajo (2016).

Como material complementario se ofrecen otras herramientas publicadas por el Ministerio de Trabajo (2016), así:

- Protocolos de intervención de los factores psicosociales consistentes en siete documentos anexos, uno que contiene 34 acciones generales y 6 por sector económico: transporte, defensa, educación, salud y servicios sociales, financiero y administración pública

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 46 de 99

- Protocolos de intervención de los efectos relacionados con los factores psicosociales contenidos en los seis documentos mencionados previamente.

La selección de las acciones o estrategias de intervención debe considerar como mínimos los siguientes criterios:

- Intervención prioritaria de las variables de mayor correlación / asociación entre la exposición psicosocial y los efectos en salud o en el trabajo.
- La promoción de los factores psicosociales protectores y de la salud, así como la intervención de los factores de riesgo psicosocial y el manejo de los efectos en el entorno laboral se guiarán prioritariamente por los programas internos de cada corporación, así como por los protocolos de intervención psicosocial publicados por el Ministerio de Trabajo y por las soluciones y programas que ofrece AXA Colpatria.
- La intervención colectiva suele ser más eficaz que la simple intervención individual.

Los principios de la intervención psicosocial recomendados por la Guía General de Intervención del Ministerio de Trabajo son los siguientes:

- Énfasis en la promoción de la salud.
- Construcción de los pilares de la promoción de la salud mediante políticas organizacionales centradas en el bienestar.
- Desarrollo de acciones de prevención mediante la transformación de las causas de la enfermedad y de los efectos adversos en el trabajo

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	
		Versión: 00 Pág. 47 de 99

- Claridad en el abordaje de los factores psicosociales y sus efectos, desde la evaluación hasta el seguimiento de la intervención.
- Comunicación permanente respecto de las ideas para la intervención y de sus posibles impactos sistémicos sobre otros aspectos, tanto psicosociales como organizacionales y sociales.
- Confidencialidad respecto de la información sensible que se utiliza y que surge con la gestión del riesgo psicosocial.
- Definición del tiempo de vigencia de las acciones de intervención.
- Abordaje interdisciplinar de la intervención.
- Sinergia de esfuerzos interinstitucionales para la intervención.
- Ética en el actuar de los individuos y de la organización.
- Participación y compromiso de los colaboradores y de las directivas de la organización.
- Definición de objetivos y metas desde corto, hasta largo plazo.
- Definición de intervenciones con criterio de factibilidad.
- Integración de las acciones de intervención psicosocial al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Atención de eventos agudos mediante programas de intervención en crisis.

Algunas de las acciones de intervención se realizan en los individuos y otras en las condiciones de trabajo, siendo más eficaces las últimas.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 48 de 99

Las acciones de intervención que se implementen en los individuos pueden ser de tres tipos:

Acciones sobre la salud, que comprenden:

Las que se realizan para promover hábitos saludables, que incluyan el cuidado de la salud mental, fomento de estrategias de afrontamiento y resiliencia, manejo efectivo de las emociones, bienestar e inteligencia financiera, fortalecimiento de redes de apoyo.

Las acciones de prevención primarias que se orientan a disminuir la incidencia de una enfermedad o un efecto indeseado.

Las acciones de prevención secundarias que se orientan a disminuir la prevalencia de una enfermedad, reduciendo su evolución y duración.

Las acciones de prevención terciarias que se orientan a disminuir la prevalencia de las incapacidades crónicas, reduciendo las limitaciones funcionales que provocan las enfermedades, por tanto, comprenden acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	
		Versión: 00 Pág. 49 de 99

Las que desarrollan formas de afrontamiento que contribuyen a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales, acciones que se conocen también como una forma de intervención de los factores de riesgo desde los individuos. Algunos ejemplos son la capacitación, el fortalecimiento de los equipos de trabajo, la consejería, el apoyo social y la integración a nuevos grupos de compañeros en el trabajo, entre otras.

Reubicación en otro puesto de trabajo si se considera que es la mejor opción o incluso el ajuste de funciones conservando el puesto actual del trabajador.

Las acciones de intervención que se implementen en los factores de riesgo (intervención en el ambiente) también pueden ser de dos tipos:

- (i) Las que promueven los factores protectores que comprenden el fortalecimiento de los procesos que permiten a las personas incrementar el control sobre la salud y su ambiente psicosocial. Son ejemplos de actividades de promoción el fortalecimiento de los planes de bienestar, la formación, el liderazgo positivo que estimula el desarrollo de las personas, los ambientes de respeto y de apoyo entre los colaboradores, entre muchas otras.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 50 de 99

- (ii) Las que intervienen los factores de riesgo, o intervención primaria porque actúan sobre el factor de riesgo en sí mismo contribuyendo a disminuir o eliminar los tiempos de exposición, la frecuencia de exposición o la intensidad del factor de riesgo, por tanto, constituyen nuevas prácticas organizacionales saludables. Los beneficios de este tipo de intervención tienden a ser estables por cuanto con ellas se actúa en la fuente de la problemática. Por ejemplo, el mejoramiento de las formas de comunicación, la clarificación del rol, el control de las cargas de trabajo, la reestructuración de las funciones o del contenido del trabajo, entre otra

Si bien las acciones de intervención son actividades aisladas, las mismas se deben estructurar en estrategias que combinan acciones de diversa naturaleza y por tanto generan mejores resultados aprovechando la sinergia de éstas. Las acciones o estrategias de intervención que se diseñan para atender los factores psicosociales y sus efectos se incluyen en el cronograma de trabajo del SG-SST.

Es fundamental para el éxito de la intervención que se evidencie la participación de las directivas y los colaboradores mediante prácticas que se expresan en:

- Políticas de atención al Talento Humano y seguimiento de su cumplimiento.
- Seguimiento de resultados de los hallazgos y su intervención.
- Diseño colectivo de propuestas de intervención psicosocial y análisis de sus resultados.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 51 de 99

Seguimiento de la intervención

Cada acción de intervención se evalúa con los indicadores que se hayan definido en su objetivo. En todos los casos se evaluarán por lo menos el impacto y la cobertura.

La evaluación permitirá también conocer el funcionamiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica y los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servirá también para realizar los ajustes que requieran.

Los resultados de la evaluación de la intervención retroalimentan su eficacia y además la evaluación de los factores psicosociales, pues es posible evidenciar si ha habido mejora o si las condiciones de trabajo se mantienen iguales. La evaluación de la intervención también evidencia si los efectos en salud y los efectos en trabajo han cambiado.

La evaluación de los resultados del PVERPS se incluye como parte del informe a la Dirección General y, además, es importante socializar los resultados de los indicadores y su análisis a los Subdirectores, Coordinadores, Supervisores, colaboradores y el COPASST, con el fin de recibir su retroalimentación y reforzar su compromiso y participación.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 52 de 99

Para la corporación se sugieren los siguientes indicadores:

Tabla 6. indicadores del programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial

META	INDICADOR	INTERPRETACIÓN
Lograr cobertura del 70% de los servidores públicos y contratistas programados en actividades grupales de promoción e intervención psicosocial (capacitaciones, sensibilizaciones, actividades periódicamente SST, actividades de gimnasia mental).	(Número de servidores públicos y contratistas participantes en actividades grupales de promoción e intervención psicosocial) / (Número servidores públicos y contratistas programados en actividades grupales de promoción e intervención psicosocial en el mes) X100	Se dio cobertura al_% de los servidores públicos y contratistas programados en actividades grupales de promoción e intervención psicosocial en el mes.
Dar cobertura al 70% de los servidores públicos y contratistas identificados como casos probables de acuerdo a los resultados de la evaluación del factor de riesgo psicosocial	(Número casos probables asesorados en el periodo) / (Número casos probables (batería)+confirmados-inactivos programa) ×100	En el mes se cubrió el _____% de los servidores públicos y contratistas programados para asesoría psicosocial.
Evaluar el 70% de servidores públicos y contratistas programados en el año para el factor de riesgo psicosocial (aplicación de	(Número de servidores públicos y contratistas evaluados riesgo psicosocial) / (Número de total servidores públicos y	En el año se evaluaron el % de los servidores públicos y contratistas de la Corporación en

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 53 de 99

Batería)	contratistas programados evaluación anual) ×100	riesgo psicosocial.
Reducir en 10% el número de servidores públicos y colaboradores calificados por presuntas patologías derivadas del estrés.	(Número de casos calificados el por patologías derivadas del estrés) / (Número de servidores públicos y contratistas en el trimestre) × 100	Del total de casos probables identificados, se mantiene en 0% la aparición de casos calificados por EL relacionados con presuntas patologías derivadas del estrés en el trimestre.

El monitoreo del programa se realizará anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación del Programa de Vigilancia retroalimenta su estructura y operación y permite implementar mejoras en los aspectos que lo amerite.

Mantener la incidencia en menos del 20% de casos probables identificados en la evaluación.	(Número de casos probables nuevos identificados) / (Número total de servidores públicos y contratistas evaluados en riesgo psicosocial) × 100.	En el año se identificaron – casos probables (sintomáticos), por el número de servidores públicos y contratistas evaluados en
---	---	---

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	
		Versión: 00 Pág. 54 de 99

		riesgo psicosocial.
Mantener la prevalencia en menos del 20% de casos probables.	$\frac{(\text{Número de casos probables nuevos (batería) + casos antiguos activos del PVE})}{(\text{Número total de servidores públicos y contratistas evaluados en riesgo psicosocial})} \times 100$	La Corporación tiene una prevalencia de _____ casos probables (sintomáticos), por el número de servidores públicos y contratistas evaluados en riesgo psicosocial.

El seguimiento anual del PVE también se comparte con la Dirección General, Subdirectores, Coordinadores, Supervisores, Jefes de Oficina (Territoriales), servidores públicos y contratistas, así como el Comité de Convivencia y el COPASST, con el fin de recibir su apoyo y de reforzar su conocimiento.

Desarrollo de acciones de mejora continua

A la luz de los resultados de la evaluación del PVERPS y de sus acciones de diagnóstico e intervención, se definen acciones preventivas, de mejora y correctivas y las mismas se incluyen en el SG-SST. Es importante hacer seguimiento a los resultados de las acciones de mejora para asegurar que el programa cumple con lo esperado. Este seguimiento se puede planificar en las reuniones de trabajo con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo o Gestión del Talento Humano (o quien haga sus veces).

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 55 de 99

7. Recursos

8.

Talento Humano:

La *Corporación Autónoma Regional del Tolima – Cortolima*, designa como responsables del PVERPS a la Psicóloga de Talento Humano, quien liderará el diseño, ejecución, seguimiento y actualización en conjunto con el Coordinador de Gestión Humana, y el ***Médico Ocupacional*** quien coordinará las actividades relacionadas con condiciones específicas de salud que se den en el marco del programa; ambos responsables reportarán los avances y presentarán los informes correspondientes para someter a aprobación las acciones correctivas o los métodos de control necesarios.

De manera adicional, la *Corporación Autónoma Regional del Tolima – Cortolima*, asigna los recursos de tiempo o presupuesto para que otras personas internas o externas a la organización apoyen el desarrollo del PVERPS y sus actividades.

Recursos Físico:

Para las actividades de recolección de información, sensibilización, divulgación de resultados, capacitaciones y divulgación del PVERPS, se utilizarán las locaciones que la Corporación determine, así como los mecanismos habilitados para tal fin: correos electrónicos, carteleras, medios audiovisuales, cartillas, folletos, y otros medios de comunicación interna.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 56 de 99

Recurso Financiero:

Cortolima designa un presupuesto para la implementación, desarrollo, evaluación del PVERPS, así como para la implementación de las acciones de intervención y las de mejoramiento continuo; este rubro es aprobado anualmente por la Subdirección Administrativa y Financiera, y será gestionado por la Coordinación de Gestión del Talento Humano.

Información:

Los registros del PVERPS se conservan por un periodo mínimo de veinte (20) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador de los servidores públicos y contratistas con *Cortolima*, conforme lo establece el Decreto 1072 de 2015, y la Resolución No. 839 de 2017, por la cual se modifica la Resolución 1995 de 1999 y se dictan otras disposiciones, o las normas que la modifiquen o sustituyan.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 57 de 99

9. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Los responsables del PVERPS y los demás profesionales del área de Seguridad y Salud en el Trabajo establecen los mecanismos para recolectar, automatizar y analizar la información necesaria en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica. En general, se recolectarán dos tipos generales de información:

- Información inicial para el Programa de Vigilancia Epidemiológica, que incluye registros de evaluaciones e intervenciones psicosociales previas, accidentalidad, ausentismo, condiciones de salud, perfil sociodemográfico de los colaboradores y descripción de la estructura y los procesos y políticas de Talento Humano y Salud y Seguridad de la *Corporación Autónoma Regional del Tolima -Cortolima*.
- Información que surge a través del desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica:
 - Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
 - Resultados de evaluación de los síntomas de estrés.
 - Historias clínicas ocupacionales.
 - Información de condiciones de salud de los colaboradores.
 - Resultados del Programa de vigilancia epidemiológica y de la intervención.
 - Diagnóstico y documentación de casos sospechosos y “confirmados”.
 - Documentación de la atención a casos que requieren de reubicación.
 - Instrumentos adicionales que se requieran para triangular la información obtenida de las Baterías de FRP, aquellos para identificar las causas de los estresores y otros para realizar la detección temprana de síntomas.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	
		Versión: 00 Pág. 58 de 99

10. Matriz de actividades

El plan de actividades del PVERPS está plasmado en un cronograma en el que se registrala acción, la población objetivo, las fechas de realización, los responsables y los recursos necesarios.

El cronograma del PVE hace parte del Plan Anual de Trabajo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual se encuentra publicado y disponible para consultaen la siguiente ruta:

- Entrar al ordenador e ingresar a la página principal de CORTOLIMA
- Pestaña planes y programas
- Planeación
- Plan de acción
- Planes institucionales 612 de 2018
- Plan institucional de capacitación PIC 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC																
ACCIONES PROPUESTAS										MONITOREO						
COMPONENTE	ACTIVIDAD	ENTREGABLE PRODUCTO EVIDENCIA	FECHA INICIO	FECHA FIN	INDICADOR	PROGRAMA O	EJECUT ADIC	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODO MONITOREO	FECHA DE MONITOREO	ACCION ADELANTADA	ACCIONES PENDIENTES	FUENTES DE VERIFICACIÓN EVIDENCIA	% AVANCE	OPICULTADES	ALTERNAT SOLUC
1. Gestión del Conocimiento y la Innovación	Realizar capacitación sobre Cultura organizacional orientada al conocimiento	Informe de Capacitación con Encuesta de Evaluación	2/02/2024	12/12/2024	Informe presentado.	1		Gestión de Talento Humano	Trimestral							
2	Realizar capacitación sobre Gestión de la Información	Informe de Capacitación con Encuesta de Evaluación	2/02/2024	12/12/2024	Informe presentado.	1		Gestión de Talento Humano	Trimestral							
	Realizar capacitación sobre Innovación de el sector público	Informe de Capacitación con Encuesta de Evaluación	2/02/2024	12/12/2024	Informe presentado.	1		Gestión de Talento Humano	Trimestral							
	Realizar capacitación sobre Análisis de datos	Informe de Capacitación con Encuesta de Evaluación	2/02/2024	12/12/2024	Informe presentado.	1		Gestión de Talento Humano	Trimestral							
	Realizar capacitación sobre Transferencia del Conocimiento del personal de retiro.	Informe de Capacitación con Encuesta de Evaluación	2/02/2024	12/12/2024	Informe presentado.	1		Gestión de Talento Humano	Trimestral							
3	Realizar capacitación sobre Gestión del Cambio	Informe de Capacitación con Encuesta de Evaluación	2/02/2024	12/12/2024	Informe presentado.	1		Gestión de Talento Humano	Trimestral							
4. Creación de valor público	Realizar capacitación sobre Gestión Social y Ambiental	Informe de Capacitación con Encuesta de Evaluación	2/02/2024	12/12/2024	Informe presentado.	1		Gestión de Talento Humano	Trimestral							

Ilustración 2 Matriz de Capacitaciones 2024

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 59 de 99

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DEL PROGRAMA PSICOSOCIAL

Este programa se orienta en las actividades encaminadas a la prevención, promoción, intervención y control de los riesgos psicosociales identificados a través de la evaluación realizada como prioritarios, se enfoca en actividades para el riesgo intralaboral, en el todos y cada uno de los dominios y dimensiones evaluados con mayor riesgo de acuerdo con los resultados obtenidos en la Batería de Factores de riesgo psicosocial. Un Programa de Vigilancia Epidemiológica – PVE es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos para la vigilancia y control de un riesgo específico y prioritario o de una enfermedad. El método de aplicación del PVE, se basa en el ciclo de mejoramiento de procesos PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Se realiza mediante una estrategia integral que comprende funciones de diagnóstico, un control activo mediante la realización de acciones de intervención psicosociales sobre (las personas y la gestión administrativa relacionada con factores de riesgo psicosocial, la evaluación sistemática de las variables sometidas a estudio correspondiente y ajustes al programa integral, incluyendo casos blanco de vigilancia (sospechoso y probable) y casos calificados / confirmados por las instancias correspondientes; Para el desarrollo de este programa, se propone esta metodología.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 60 de 99

10. 1 PLANEAR

Esta etapa es la base para el cumplimiento y éxito del programa; para ello es de vital importancia el conocimiento legal, para tal fin se enmarcará el programa con los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019, donde se definen las disposiciones y responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo Psicosocial en el trabajo. Estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional. Para el proceso de planeación, se definirán los momentos, tiempos, población y estrategia para intervenir según las condiciones y necesidades del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - CORTOLIMA Para ello se realizará la revisión de algunos aspectos relevantes relacionados con los factores del riesgo psicosocial medidos por la Batería de Medición del peligro Psicosocial.

La información base se tomará con la aplicación de instrumentos guías que permitan la evaluación de las condiciones de trabajo del CORTOLIMA, la recolección de información se realizará por medio de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, de la Pontificia Universidad Javeriana, avalada por el Ministerio de Protección Social. Esta herramienta permite caracterizar la problemática psicosocial, a través de la revisión de algunos datos generales del CORTOLIMA, caracterización de la población trabajadora, aspectos de la seguridad y salud en el trabajo del CORTOLIMA y la síntesis de la información de documentos; al igual que la gestión adelantada para su prevención. De acuerdo con la Resolución 2404 de 2019 en su artículo 3 Periodicidad de la Evaluación.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 61 de 99

“La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo de las corporaciones. Las corporaciones en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales. Parágrafo: Las corporaciones en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada”. En cumplimiento de la normatividad legal vigente la planeación de la evaluación de factores psicosociales en el CORTOLIMA dependerá del nivel de riesgo identificado.

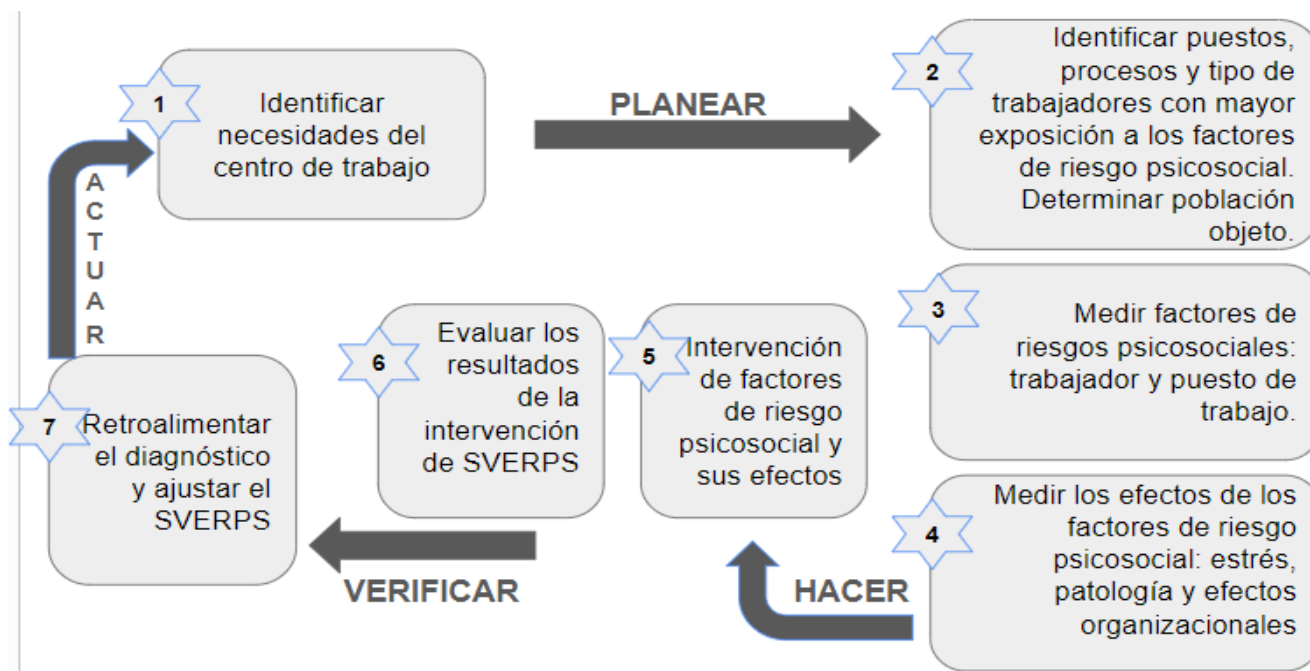


Figura.1 ruta para el diseño de un Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 62 de 99

10.2 HACER

En esta etapa se espera realizar un proceso ordenado y sistemático que permita la evaluación e intervención de las condiciones del trabajo actuales del CORTOLIMA y la valoración del nivel de riesgo de los factores psicosociales, la información base se tomará con la aplicación de instrumentos guías, cuya recolección de información se realizará por medio de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, de la Pontificia Universidad Javeriana, avalada por el Ministerio de Protección Social, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo. Par ello será necesario realizar la Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y de sus efectos y la intervención de los factores psicosociales

Identificación evaluación de factores psicosociales e intralaborales.

Comprende la identificación, tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora del CORTOLIMA. El Abordaje de los factores psicosociales intralaborales implica analizar de manera profunda todos los elementos constitutivos de la situación de trabajo. Siendo este un modelo fundado en el análisis de la interacción se debe tener en cuenta que en ella permanentemente confluyen:

- El medio ambiente trabajo (lugar de trabajo);
- La tarea (el que hacer);
- La organización (políticas, estructura y forma de organización del trabajo)
- Las relaciones sociales. El medio ambiente trabajo: En este campo se encuentran todos los factores de orden físico presentes en el lugar de trabajo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 63 de 99

Elementos tales como el ruido, vibraciones, iluminación deficiente y condiciones térmicas inadecuadas pueden configurarse en factores de exposición nociva e incómoda que pueden afectar al trabajador, generándole fuertes reacciones de estrés que desarrolladas de manera continua o prolongada incrementan la probabilidad de padecer afecciones de tipo mental y físico. Además, la presencia nociva de este tipo de condiciones contribuye a fenómenos de distracción y mala percepción de señales lo que a su vez puede representar la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo. Adicionalmente, la presencia no controlada de estas condiciones en los lugares de trabajo aumenta el nivel de demanda física y cognitiva que el trabajador tiene que soportar, razón por la cual requiere de esfuerzos físicos y mentales adicionales en un intento por compensar la desconcentración y la carga adicional innecesaria, esto en últimas se traduce en el incremento de la fatiga y el desgaste general del individuo.

Tal es el caso del ruido cuyos efectos extra auditivos representan una importante fuente de daño para el trabajador. La 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:

- Carga de trabajo, se divide en 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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 64 de 99

- **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 del trabajo:** Esta característica de la tarea resulta problemática cuando el trabajador no tiene la posibilidad de poner en prácticas sus propias aptitudes, habilidades y conocimientos.

En este tipo de tareas se reproducen patrones de monotonía y trabajo repetitivo que tienden al tedio, reduciendo el interés del trabajador. El contenido pobre presente en la tarea también se caracteriza por bajos niveles de responsabilidad, funciones ambiguas, contradictorias y que implican una sujeción demasiado estricta a normas, métodos y ritmos de trabajo. Así mismo, es importante mencionar que el prolongado desarrollo de tareas con bajo contenido cognitivo puede llegar a generar empobrecimiento intelectual en el individuo, dado que se pierde la posibilidad de ejercitar habilidades como la planeación y la resolución de problemas.

- **Interfaz persona – tarea:** Dentro de esta característica se define la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

La 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 corporacionales y formas de pensar el trabajo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 65 de 99

Los elementos determinantes de esta condición son tiempo de trabajo, ritmo de trabajo, participación de los trabajadores, definición del rol, identificación con la tarea y con la organización, manejo del cambio, comunicación, estilo de mando, estabilidad laboral, salario, sistemas de incentivos, planes de desarrollo, capacitación y ascenso. 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. Para hacer el análisis de los factores intralaborales se debe hacer la evaluación mediante la aplicación la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

- El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral: este cuestionario esta formulado en dos versiones del instrumento, a fin de que los ítems fueran pertinentes y claramente comprendidos por trabajadores de diversos grupos ocupacionales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 66 de 99

Es así como se desarrollaron dos versiones: la forma A y la forma B. La versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos. La segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios. Las condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Así mismo las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial intralaboral son las siguientes:

- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
 - Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
 - Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Además de los instrumentos señalados anteriormente, se podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

Identificación evaluación de factores psicosociales e extralaborales.

Durante el desarrollo de las funciones y tareas, el trabajador se encuentra rodeado por una serie de circunstancias personales y características de índole externo al trabajo, que tienen la capacidad de incidir en el bienestar, la satisfacción y el desempeño, por ello es necesario evaluar la relación salud-trabajo, por tanto, será necesario contemplar los siguientes elementos:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 67 de 99

Utilización del tiempo libre: hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otras actividades. Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado: para ir de la casa al trabajo y viceversa. Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud. Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos y acceso a servicios de salud. Para hacer la identificación y evaluación de factores Extralaborales se tendrá en cuenta:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral, el cual comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Identificación y evaluación de los factores psicosociales individuales.

Los aspectos mínimos que se deben tener en cuenta para la identificación y evaluación de factores psicosociales individuales son: Información sociodemográfica: debe estar actualizada anualmente y discriminada de acuerdo con el número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo y tiempo de antigüedad. Características de personalidad y estilos de afrontamiento: evaluados mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 68 de 99

Los estilos de afrontamiento son medidos en relación con la carga cualitativa (niveles de responsabilidad frente a la tarea) y a la cuantitativa (número de tareas asignadas). Condiciones de salud: evaluadas mediante exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional. Para ello se tendrán en cuenta:

- Ficha de datos generales: Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo Intralaborales y Extralaborales
- Instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos: Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se seguirán las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
- Exámenes médicos ocupacionales: De acuerdo con el Programa entorno laboral saludable del CORTOLIMA, para conocer las condiciones de salud de los servidores, se llevarán a cabo estudios complementarios incluyendo Psicosocial.

Evaluación de Estrés.

análisis de la información sobre los factores psicosociales

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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 69 de 99

Las principales alteraciones asociadas a la presencia de niveles de estrés son:

Psicológicos: El trabajador en algún momento se ve afectado en la forma intelectual y emocional dando cabida a niveles de atención, concentración, memoria, razonamiento, creatividad e imaginación. **Fisiológicos:** Alteración en el cuerpo de forma hormonal, pérdida de defensas, gripas, acné, alteraciones del sistema nervioso, alergias y el famoso estrés. **Comportamentales:** Cambios de conductas y comportamientos con los compañeros, reducciones de actividades sociales, cambio de estilo de vida, agresividad, tendencia a la apatía, ausentismos laborales, evasión de la responsabilidad, reducción en el rendimiento, aumento de accidentes en el trabajo, conflictos interpersonales, tensión en el clima y ambiente laboral. **Psicoemocional:** 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. Para la evaluación del estrés se tendrá en cuenta:

- **Cuestionario para la evaluación del estrés:** Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 70 de 99

Intervención de los factores psicosociales.

La intervención de los factores de riesgo psicosocial debe abordarse desde una panorámica global, que incluye un conjunto de estrategias y técnicas de intervención, acompañados por los profesionales en psicología especialistas, que se combinan en niveles de intervención primaria, secundaria y terciaria. En las intervenciones de nivel primario, se centra la actuación en la modificación o eliminación de las fuentes de riesgos inherentes al entorno de trabajo. De este modo, se busca reducir su impacto negativo sobre el individuo, en la intervención secundaria, se recoge un amplio rango de actividades educativas y de formación, que pueden potenciar los recursos físicos y psicológicos de la persona para reconocer, reducir y afrontar más eficazmente sus experiencias de riesgo psicosocial, así como las de quienes están a su alrededor y la intervención terciaria, es la implantación de sistemas y procedimientos para tratar, facilitar y hacer el seguimiento de la rehabilitación y reintegrarse al trabajo de los colaboradores que han sufrido enfermedades relacionadas con el estrés ocupacional. Una vez analizados los resultados de acuerdo con el sistema de información se procede a la formulación de medidas de intervención adicionales a las ya planteadas dentro del diagnóstico psicosocial, estas pueden ser más específicas teniendo en cuenta que surgen a partir de toda la información cuantitativa y cualitativa recolectada y estarán dirigidas al control en la fuente y al control administrativo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 71 de 99

Controles administrativo

Estos dirigidos a modificar definitivamente las condiciones psicosociales intralaborales detectadas como nocivas, que procuren la prevención de los riesgos psicosociales, el aseguramiento mental de los colaboradores y las acciones institucionales de mejoramiento posibilitando el control en la fuente. 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) son:

Actividades de integración

- Fortalecimiento del liderazgo
- Gestión del cambio
- Formación del talento humano
- Prevención y control de la fatiga
- Fortalecimiento proceso inducción y reinducción
- Conciliación de entornos intralaboral y extralaboral
- Gestión de la carga de trabajo
- Modificaciones ambientales
- Gestión del reconocimiento social

• Control en la fuente: Mediante procesos de sensibilización y formación específicos, dirigidos a fortalecer los recursos de afrontamiento de los colaboradores, sus capacidades de desenvolvimiento social y emocional, estas actividades enmarcadas en:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 72 de 99

- **Actividades grupales:** Corresponden a actividades técnicamente desarrolladas para que los colaboradores puedan reducir las causas generadoras del riesgo psicosocial, favoreciendo la adquisición de conductas y/o habilidades para enfrentar las diferentes problemáticas diarias; estas se determinan de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial Dando prioridad al desarrollo de las siguientes temáticas: o Cuidado emocional o Prevención de estrés o Liderazgo Transformacional o Comunicación y trabajo en equipo o Autocuidado y estilos de vida saludable o Prevención de amenazas ante usuarios violentos o Prevención de Consumo de alcohol, tabaco y otras Sustancias Psicoactivas SPA o Prevención del acoso laboral o Talleres adicionales dada la identificación de riesgo psicosocial y las necesidades puntuales en la SDG, las regionales y centros zonales de CORTOLIMA.

Seguimientos individuales: Corresponden a asesorías personalizadas por parte del psicólogo, que buscan orientar en habilidades y comportamientos específicos que contribuyan al óptimo funcionamiento laboral.

Las asesorías no hacen parte de una terapia clínica psicológica ni reemplaza los servicios psicológicos o psiquiátricos de la EPS. El objetivo de la asesoría no es describir o entregar diagnósticos, prescripciones o brindar opiniones clínicas, dada su naturaleza que imposibilita este tipo de tratamiento.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		
			Versión: 00 Pág. 73 de 99

En la aplicación del cuestionario del estrés laboral en el periodo 2024 se obtuvieron como resultados que el 32% (49 servidores publicospúblicos) reportaron un estrés leve relacionado con sus labores y una sintomatología fisiológica y psicológica ausente, continuando con el segundo lugar el resultado corresponde estrés leve con un 31% (47 servidores publicospúblicos) quienes refirieron presentar síntomas de estrés con sintomatología asociada poco significativa en su ámbito laboral; el tercer resultado corresponde al estrés medio con un 24% (37 servidores publicospúblicos) indicaron presentar con base en el cuestionario síntomas fisiológicos y psicológicos medio entre los cuales se incluyen cefaleas y dolores lumbares; seguido por el cuarto porcentaje del 10% (16 servidores publicospúblicos) indicaron signos y síntomas de estrés altos tales como insomnios y molestias gástricas. Y finalmente el quinto porcentaje corresponde a estrés grave con el 3% (4 servidores publicospúblicos) con el que se comparten las sintomatologías anteriores sumadas a una fatiga crónica.



Figure 1 estrés laboral Cortolima 2024

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 74 de 99

10.3 VERIFICAR

EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Con el fin de determinar el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en el programa, debe realizarse una evaluación permanente, con el fin de 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. Así mismo se debe evaluar anualmente si las medidas de intervención nombradas fueron efectivas, mediante la evaluación de factores de riesgo psicosocial por medio del uso de instrumentos descritos en el ítem.

Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y de sus efectos y validados en el país.

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 75 de 99

10.4 ACTUAR

Se desarrolla el análisis trimestral, semestral y anual de indicadores de gestión del Programa y seguimiento de los casos de Colaboradores con patologías de origen psicosocial, entre otras actividades que surgen según las necesidades de la Institución. De acuerdo con los análisis de indicadores se ajustan las actividades y programas para conseguir los objetivos. Esta revisión del programa de vigilancia epidemiológica se realizará anualmente con el fin de asegurar la conveniencia, adecuación y eficacia continua del programa alineada a la política y objetivos del SG-SST de CORTOLIMA, además de realizar los ajustes de mejoramiento pertinentes, teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019 los datos para el funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica deben ser actualizados, 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.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 76 de 99

11 ANEXO

11.1. DEFINICIONES Y TÉRMINOS

Evaluación de los factores psicosociales. Comprende la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales mediante el uso de instrumentos validados en el país, aplicados por expertos (psicólogo con licencia en seguridad y salud en el trabajo).

Evaluación de efectos. Análisis de los indicadores de ausentismo, accidentalidad, enfermedad, rotación, desempeño y condiciones de salud, con el fin de realizar la identificación de los grupos prioritarios de atención

Factor de riesgo. Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de Riesgo Psicosocial (FRPS). Se refiere a los factores psicosociales que causan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y/o afectan negativamente a la organización. Dicha definición se ajusta a la ofrecida por el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 77 de 99

Factores Protectores (FP). Se refiere a los factores psicosociales que generan condiciones positivas para los trabajadores, por cuanto favorecen o facilitan su desempeño laboral, o porque los protegen o facilitan el enfrentamiento de situaciones de estrés. También, condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Factores Psicosociales (FPS). Se refiere a “los aspectos intralaborales, los extralaborales (sociales, políticas, económicas, de educación, de violencia, etc.) Y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica (exigencia mental de tipo cognoscitivo y psicoafectivo) y física (esfuerzo físico)”.

Esta definición sin pretender ser exhaustiva, utiliza los aspectos considerados por entidades internacionales en salud y trabajo, tales como la organización internacional del trabajo y la organización mundial de la salud.

Patologías derivadas del estrés. Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Vigilancia Epidemiológica (VE). Recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención (NIOSH)

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 78 de 99

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

Carga psíquica o emocional. Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

- a. **Carga física.** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del programa osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- b. **Carga de trabajo.** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- c. **Caso.** Se refiere a los trabajadores que presentan estados de salud o enfermedades relacionadas con los diagnósticos de las categorías del CIE 10, solamente de la esfera mental o relacionados a nivel psicosocial, que pueden estar afines con la exposición laboral o que afectan el desempeño laboral.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 79 de 99

Así mismo, se podrá considerar caso, al trabajador con diagnóstico relacionado con otros sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico. Circulatorio, nervioso central o digestivo u otro, que pudiese tener una relación causal a respuestas de estrés laboral:

- i. **Carga física.** Comprende postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas.
- ii. **Características de la organización del trabajo.** Comprende aspectos relacionados con la modalidad de la organización de trabajo, demandas cuantitativas y cualitativas, comunicación.
- iii. **Características del grupo social de trabajo.** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
- iv. **Condiciones del ambiente físico de trabajo.** Presencia de riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos (diseño de puesto de trabajo), de seguridad o desaneamiento.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 80 de 99

- d. **Condiciones de la tarea.** Demandas de la carga mental, velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo. El contenido mismo de la tarea (responsabilidad por bienes, seguridad de otros, información confidencial, vida y salud de otros, por dirección y resultados). Demandas emocionales, atención al cliente; especificación de sistemas de control y definición de roles.
- e. **Clima organizacional.** Consiste en las percepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales. Las percepciones del clima no son evaluaciones de los eventos y condiciones ambientales, sino que constituyen descripciones de los mismos.
- f. **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.
- g. **Diagnóstico de condiciones de salud.** Busca identificar y evaluar la posible morbilidad asociada al factor de riesgo psicosocial de los colaboradores expuestos. Para tal fin se realiza un estudio y análisis de las siguientes fuentes de información aportados por la organización: ausentismo, exámenes médicos organizacionales, accidentalidad, y demás aportados por la Corporación.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 81 de 99

- h. **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.
- i. **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.
- j. **Enfermedades asociadas a reacciones de estrés.** Se refiere a las enfermedades cuyo origen se encuentra relacionado en parte con la respuesta fisiológica, psicológica y comportamental que el individuo tiene al verse enfrentado, de forma reiterativa e intensa, a situaciones de estrés. Debe aclararse que, al hacer referencia al origen de enfermedades asociadas al estrés, se está hablando del posible predominio de unos factores (laborales) sobre otros (no laborales), dentro de un contexto de multi causalidad.

Por tanto, no se pretende asumir este análisis dentro del concepto de unicausalidad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 82 de 99

- k. **Estado de la Gestión Organizacional de las Condiciones Psicosociales.** Es una herramienta que permite evidenciar cuantitativamente las acciones y procesos que tiene estructurada la organización, para la verificación del cumplimiento de los aspectos normativos vigentes. Identificando cómo desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, la gestión del talento humano y de factores humanos, la organización identifica, evalúa, previene, interviene y monitorea permanentemente la exposición a los factores de riesgo psicosocial. No es un instrumento de evaluación, solo busca identificar el avance documental en los procesos con que cuenta la corporación. Cada uno de los ítems contiene cuatro componentes que describen acciones que la organización debe estar gestionando, que asciende desde lo mínimo necesario para el cumplimiento del mismo.
- l. **Estrés.** Se refiere a la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que una persona hace cuando se ve enfrentada a demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales e intenta adaptarse a ellas. Esta definición ha sido adaptada de la ofrecida por el protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.
- m. **Estrés ocupacional.** Se refiere a la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que una persona (trabajador) tiene cuando se ve enfrentada a demandas resultantes de los factores de las condiciones laborales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 83 de 99

- n. **Gestión organizacional:** comprende aspectos relacionados con liderazgo, cambio organizacional, evaluación de desempeño, inducción, servicios de bienestar, políticas de contratación, sistemas de remuneración, posibilidad de participar, capacitación, actualización, manejo del cambio, etc.
- o. **Indicadores de estructura.** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la corporación para atender las demandas y necesidades en seguridad y salud en el trabajo.
- p. **Indicadores de proceso.** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- q. **Indicadores de resultado.** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- r. **Interfase persona – tarea:** evalúa 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 la organización.
- s. **Jornada de trabajo:** duración de la jornada laboral, existencia de pausas o ausencias durante la jornada, diferente del tiempo para toma de alimentos, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 84 de 99

ANEXO 11.2. PROTOCOLOS Y GUÍA DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Los factores de riesgo psicosocial se deben intervenir dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, definió el procedimiento para la intervención de factores de riesgo psicosocial, diseñando así un protocolo de intervención.

En esta resolución el Ministerio del Trabajo, unifica criterios para realizar el procedimiento y de la evaluación de riesgo psicosocial, así como de las medidas de intervención y prevención. Para lograr esto, establece unos instrumentos de evaluación y guías de intervención de obligatorio cumplimiento.

De especial importancia, se destaca que se unifica la periodicidad con la que se debe realizar la respectiva evaluación, establece formatos obligatorios, unifica los instrumentos de la batería para la evaluación y establece unas guías para el análisis psicosocial.

Además, incluye una Guía Técnica y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, estos son los que se mencionan a continuación:

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 85 de 99

- Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa - Cultura de vida y trabajo saludables.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte – Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticasde trabajo saludable para educadores.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sectorfinanciero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
- Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.
- Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - “Burnout”.
- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.
- Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno deestrés postraumático.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 86 de 99

- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
- Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo.

Aspectos claves de implementación de protocolos de obligatorio cumplimiento para intervención riesgo psicosocial.

A través de la Resolución 2764 de 2022 se adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación y monitoreo permanente e intervención psicosocial, en la cual se establecen principalmente los siguientes aspectos:

Referentes técnicos. Batería de instrumentos para evaluación de FRP; guía técnica general de los factores psicosociales y sus efectos; protocolos de promoción, prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial.

Periodicidad de la evaluación: Anual cuando se identifique el riesgo alto o esté causando efectos negativos en la salud; si las corporaciones identifican el riesgo medio o bajo y deben realizar acciones preventivas y correctivas se podrá realizar cada dos (2) años.

- Ratifica que el instrumento de evaluación es la batería construida por la Universidad Javeriana.
- Este instrumento se podrá aplicar virtual, cuando cumpla con los criterios de seguridad definidos por el ministerio y SOLO cuando éste desarrolle el software.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 87 de 99

- Además, el empleador puede utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los FRP, para detección temprana de signos y síntomas.
- La ARL desarrolla actividades de promoción de la salud y prevención de FRP y debe prestar la asesoría técnica para la identificación, evaluación e intervención de los FRP.
- La custodia de las evaluaciones debe realizarse por la IPS, psicólogo especialista o psicólogos externos y en ningún caso los empleadores podrán tener, conservar o anexar copia de los instrumentos a las hojas de vida.

La intervención de los factores psicosociales puede hacerse desde diferentes enfoques:

- Control de los factores de riesgo.
- Fortalecimiento de los factores protectores.
- Intervención en individuos en desarrollo de formas de afrontamiento.
- Acciones focalizadas a núcleos problemáticos más importantes.
- Acciones en condiciones protectoras.
- Acciones en diferentes frentes y cuyo resultado es el producto de la sinergia de acciones.
- Desarrollos de la psicología positiva.
- de la salud como de prevención y actuación frente a la enfermedad.
- intervención primaria y secundaria de los factores de riesgo psicosocial.
- Prevención primaria, secundaria y terciaria de la enfermedad y los efectos adversos causados por factores de riesgo psicosocial.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 88 de 99

Frecuencia se debe aplicar la evaluación

La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al **nivel de riesgo** de las corporaciones:

- **Riesgo alto**, o cuando están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deberá realizarse la evaluación de forma **anual**, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales.
- **Riesgo medio o bajo**; se deben realizar **acciones preventivas y correctivas**, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo **cada dos años**, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

Conformación de batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo

Los instrumentos que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial- Intralaboral.
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial- Extralaboral.
- Cuestionario para evaluación de estrés.
- Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 89 de 99

Las guías de análisis psicosocial que conforman la Batería y que deben ser utilizados para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:

- Guía de análisis psicosocial de puesto de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial Intralaboral.

Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial

Para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán las siguientes reglas para cada uno de los casos:

- ☐ Los empleadores o contratantes **no** podrán tener, conservar o anexar copia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, de la historia clínica ocupacional, ni los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la **hoja de vida** del trabajador.
- ☐ Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de **intervención** de los factores de riesgo psicosocial.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 90 de 99

- ☐ Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (IPS) **contratado por el empleador o contratante de personal**, la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial estará a cargo de **dicho prestador**, y se integrarán a la historia clínica ocupacional del trabajador, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.
- ☐ Cuando la aplicación la realicen los **psicólogos especializados** que formen parte de los servicios médicos del empleador o contratante, **serán dichos psicólogos** quienes tendrán la guarda y custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la historia clínica ocupacional.

ANEXO 11.3. MARCO LEGAL

La siguiente tabla contiene un conjunto de normas que regulan el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica en Colombia, las cuales están organizadas con base en dos criterios: por tema específico y por fecha de emisión.

Norma	Contenido relevante
Ley 1090 de 2006	Reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, e incluye el código deontológico y ético, que señala como principio general el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de esta disciplina.
Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 91 de 99

	hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Los artículos 16 y 17 establecen disposiciones para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
Resolución 0652 de 2012	Establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
Decreto 1108 de 1994 Ley 1566 de 2012	El Decreto 1108 de 1994 sistematiza, coordina y reglamenta algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, y fija además los criterios para adelantar programas educativos y de prevención sobre dicha materia. La Ley 1566 de 2012 se refiere a la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. Particularmente estipula que se implemente el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias, en el ámbito laboral.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 92 de 99

Norma	Contenido relevante
Ley 1562 de 2012	El artículo 3° define el accidente de trabajo. “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”.
Ley 1539 de 2012	Implementa el certificado de aptitud psicofísica para el porte y tenencia de armas de fuego y se dictan otras disposiciones.
Ley 1616 de 2013	Incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
Decreto 1477 de 2014 o aquel que lo modifique o sustituya.	Expide la Tabla de Enfermedades Laborales.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 93 de 99

Ley 1257 de 2008 Decreto 4463 de 2011 Decreto 1072 de 2015 Ley 1752 de 2015	Dicta los principios para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Ver Artículo 12. El Decreto 4463 de 2011 reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. El Decreto 1072 de 2015, Capítulo 7 -referente a la equidad de género en el empleo-, retoma el contenido del Decreto 4463 de 2011 y sienta criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres. La Ley 1752 de 2015 tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación.
Ley 1751 de 2015	La Ley Estatutaria de Salud que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección. Establece el derecho al acceso prioritario a tratamientos psicológicos y psiquiátricos para las víctimas de cualquier tipo de violencia sexual, así como el programa de atención psicosocial y salud integral para las víctimas de la violencia y del conflicto armado.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	
		Versión: 00 Pág. 94 de 99

Norma	Contenido relevante
Decreto 1072 de 2015	Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones: 36. 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 colaboradores. Artículo 2.2.4.6.21. Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros.... El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los colaboradores, acorde con las características, peligros y riesgos de la corporacion; Artículo 2.2.4.2.2.18. Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3° del artículo 2° de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 95 de 99

	medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante. Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los colaboradores mediante las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control.
Resolución 4886 de 2018 del Ministerio de Salud	Política Nacional de Salud Mental Presenta los antecedentes normativos, el análisis de la situación de salud mental, los enfoques de la política, el modelo de determinantes sociales de la salud: relaciones con la salud mental, los principios y ejes de la política y el monitoreo, evaluación y seguimiento de la política nacional de salud mental.
Resolución 089. Ministerio de Salud y Protección Social. Bogotá, Colombia. Enero 16 del 2019.	Adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 96 de 99

Norma	Contenido relevante
Resolución 2764 del 18 de julio de 2022.	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Nota aclaratoria: El contenido de este anexo está sujeto a actualizaciones según cambios en la normativa posteriores a la fecha de formulación del presente programa.

En todos los casos, se deberá verificar la actualización de normas disponible en la matriz de requisitos legales de la Corporación, la cual se encuentra disponible en el área de SST.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 97 de 99

BIBLIOGRAFIA

- SIERRA, Yolanda. Gestión Integral de los Factores de Riesgo Psicosocial – Fundamentos Prácticos para su Implementación. Universidad El Bosque. Bogotá D.C. 2021.
- Ministerio del Trabajo. Protocolo para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés. 2014.
- Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. 2016.
- OIT. Estrés en el trabajo: un reto colectivo. 2016.
- BOCANUMENT, Guillermo. Naturaleza, Origen, Clasificación y Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales del Trabajo. Medellín, 1975.
- BOSSA, P. Factores de Riesgo Psicosociales en la Industria. Bogotá, División de Salud Ocupacional, ISS, 1988.
- CARO, M., et al. Identificación de los factores de riesgos psicosociales asociados a la Salud Ocupacional, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Facultad de Psicología, Tesis de grado, 1991.
- COMITÉ MIXTO OIT-OMS. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. México, Alfa Omega, 1992.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL		Versión: 00
			Pág. 98 de 99

- COOPER, CARY y STRAW, ALISON. Cómo controlar eficazmente el estrés. Barcelona España: Gestión, 2002.
- DANIEL, WAYNE. Bioestadística. México 1997.
- FRIEDMAN y ROSENMAN. Type a behavior and your heart. N.Y. Knopf, 1974.
- GUERRERO JUAN. Estrés laboral en Colombia: rasgos actuales y perspectivas de intervención. Bogotá, Universidad Nacional. 1991.
- IVANCEVICH J., MICHAEL T. Estrés y trabajo: una perspectiva gerencial. México Trillas, 1989. ISS. CASO. Centro de Atención de Salud Ocupacional. Bogotá, 1994.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD JAVERIANA. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Mayo 1996.
- MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL, Resolución número 002646 de 17 de julio de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código: PG_GH_003
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL	Versión: 00
		Pág. 99 de 99

- PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA, DEPARTAMENTO DE PSIQUIATRÍA Y SALUD MENTAL - FACULTAD DE MEDICINA. A propósito de un análisis secundario de la Encuesta Nacional de Salud Mental y Consumo de Sustancias Psicoactivas, Colombia 1993 - División de Comportamiento Humano - Ministerio de Salud. Bogotá. Octubre de 1995.
- RAJA KALIMA, MOSTAFA A, et al. Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Rajá Kalima. Ginebra: OMS, 1988.
- ZUNG WW. A rating instrument for anxiety disorders. Psychosomatics 1971; 12(6): 371-9.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	AUTOR
13/09/2024	00	Se diseña Programa de Vigilancia Epidemiológica del riesgo psicosocial en cumplimiento a los requisitos del Decreto 1072 de 2015.	Leidy Rincón Profesional Universitario

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Leidy Rincón Rodríguez	Luz Marina Girón Díaz	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Profesional Universitario	Profesional Especializado	Dirección General
23/07/2024	06/09/2024	13/09/2024

•