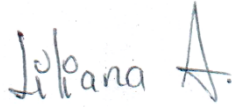


	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 1 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

ÍNDICE

1. OBJETIVOS	2
1.1 Objetivo General.....	2
1.2 Objetivos Específicos.....	2
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES	3
4. MARCO DE REFERENCIA.....	8
5. RESPONSABILIDADES	20
6. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA.....	22
7. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.....	37
8. RECURSOS.....	38
9. CONTROL DE CAMBIOS.	39
10. ANEXOS.	40

Proyectado por	Hilda Liliana Alvarez Mercado	Firma: 
Cargo	Gestor de Calidad Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	
Revisado y Aprobado para uso por	Elías David Aruachan Torres	Firma: 
Cargo	Líder del Proceso de Gestión y Desarrollo del Talento Humano	
Revisado y Aprobado para publicación por	Tatiana Martínez Simanca	Firma: 
Cargo	Coordinador del SIGEC	

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 2 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Establecer y desarrollar un programa integral y sistemático de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos a fin de disminuir su incidencia de los trastornos de salud y mejorar las condiciones de trabajo, bienestar y calidad de vida, mediante la promoción de la salud mental en los trabajadores de Universidad de Córdoba.

1.2 Objetivos Específicos

- Identificar los Factores de Riesgo Psicosociales a los que están expuestos los trabajadores mediante la aplicación de instrumentos de medición objetivos avalados para tal fin.
- Identificar y evaluar los efectos de los Factores de Riesgo Psicosocial sobre la salud y sobre el trabajo.
- Establecer e implementar acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- Establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Evaluar la efectividad de las acciones de promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.
- Evaluar el funcionamiento del programa de vigilancia mediante un conjunto de indicadores y tomar acciones de mejora.
- Propiciar un ambiente laboral armónico para los servidores públicos de la Universidad de Córdoba, con el fin de mejorar su calidad de vida personal, familiar, social y laboral que se vea reflejado en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Promover la salud y bienestar de los trabajadores a través de diferentes alternativas de esparcimiento, aprendizaje, recreación acorde con su proyecto de vida.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 3 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

2. ALCANCE

Serán objeto del Programa de vigilancia epidemiológica los trabajadores, 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 PVE-FRP, que establece en la Resolución 2646 de 2008, artículo 16. De igual manera se establecerán acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, para aquellos servidores públicos que hayan sido evaluados como riesgo medio o bajo.

3. 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. Hostigamiento, agresión o psicoterror laboral. (Ley 1010 de 2006)
- **Autorreporte de condiciones de trabajo y salud:** proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo (Decreto 1072 de 2015).
- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **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.
- **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.
- **Caso:** Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades asociadas a estresores laborales, según el Decreto 1477/14.
- **Condiciones de salud:** conjunto de variables objetivas y de autorreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora (Decreto 1072 de 2015).
- **Condiciones de trabajo:** aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos (Resolución 2646 de 2008).
- **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

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 4 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de 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 (Decreto 1072 de 2015).

- **Depresión:** trastorno mental que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración (OMS, 2015).
- **Desconexión laboral:** derecho que tienen los trabajadores y servidores públicos a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada (ordinaria, máxima o convenida), ni en sus vacaciones, licencias o descansos. (Ley 2191 de 2022)
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor.
- **Dominio:** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales.
- **Duelo:** concepto universal connatural al sufrimiento emocional que sigue a cualquier pérdida, que precisa de un proceso de elaboración cuya intensidad, duración y repercusión en la vida del sujeto involucrado dependen de sus características de personalidad y son determinadas por la dimensión de la pérdida y de la representación simbólica y significado para quien lo vive (García-Campayo, 2011, pág. 2).
- **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- **Efectos en la salud:** Alteraciones anatómicas y fisiológicas que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- **Enfermedades asociadas a reacciones de estrés:** Se refiere a las enfermedades cuyo origen se encuentra relacionado en parte con las respuesta fisiológica, psicológica y comportamental que el individuo tiene al verse enfrentado, de forma reiterativa e intensa, a situaciones de estrés. Al hacerse 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 multicausalidad.
- **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 (Resolución 2646 de 2008).
- **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país. (Resolución 2646 de 2008).
- **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador. (Resolución 2646 de 2008).
- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 5 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

- **Factores de riesgo psicosocial:** condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo (Resolución 2646 de 2008).
- **Factores psicosociales protectores o benéficos:** condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Resolución 2646 de 2008).
- **Grupos de Riesgo:** En el caso específico de este SVE para el control de los efectos asociados a los factores de riesgos psicosociales, se refiere al grupo de personas de quienes se presume se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial Intralaboral calificados en un nivel, alto o muy alto; están expuestos a factores de riesgo extralaboral de nivel alto o muy alto y/o poseen características individuales que dificultan su afrontamiento adaptativo a los estresores laborales. De igual forma, a aquellos trabajadores que están presentando efectos en su salud o su desempeño laboral.
- **Indicadores de estructura:** medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en seguridad y salud en el trabajo (Decreto 1072 de 2015).
- **Indicadores de proceso:** medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST (Decreto 1072 de 2015).
- **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 (Decreto 1072 de 2015).
- **Intervención primaria** de los factores de riesgo psicosocial se concentra en intervenir el factor de riesgo mismo.
- **Intervención secundaria:** se focaliza en acciones sobre los individuos para dotarlos de herramientas o estrategias que les faciliten el manejo de los factores de riesgo
- **Niveles de salud:** Desde el punto de vista de condiciones de salud, la población de trabajadores se clasifica en cuatro niveles según la presencia y magnitud de los efectos relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial:
 - **Sanos:** sin ningún hallazgo en su evaluación médica.
 - **Susceptibles:** Con hallazgos altos o muy altos (Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Psicosociales o su equivalente con otras herramientas de medición de estrés o efectos adversos en salud validadas en Colombia) en la evaluación de síntomas de estrés (autorreporte), o con exposición alta o muy alta a factores de riesgo psicosocial laborales 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 trabajador 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 trabajadores que presentan efectos en el trabajo relacionados con la exposición a los factores de riesgo

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 6 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

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). 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 trabajadores 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 trabajadores que tienen una enfermedad de origen común pero causalmente relacionada con la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaborales 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 conforme el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012.
- **Prevención primaria:** medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo. Su objetivo es disminuir la incidencia de la enfermedad (OMS, 1998).
- **Prevención secundaria:** medidas orientadas a detener o retardar el progreso de una enfermedad o trastorno de salud, ya presente en un individuo mediante el diagnóstico precoz y tratamiento oportuno. Tiene por objetivos atender, limitar o controlar la enfermedad, es decir reducir la prevalencia de la enfermedad (OMS, 1998).
- **Prevención terciaria:** medidas orientadas a evitar, retardar o reducir la aparición de secuelas de una enfermedad o trastorno de salud. Tiene por objetivo mejorar la calidad de vida de la persona enferma, refuncionalizar y revitalizar (OMS, 1998)
- **Programa de trabajo:** Comprende la planificación que se desarrolla en torno a un proyecto o una iniciativa. Implica la sistematización (planificación, coordinación, ejecución y evaluación) de las actividades a realizar
- **Promoción de la salud:** actividades que tienen por objeto promover actitudes, conductas y comportamientos para que las personas orienten su forma de vida hacia un estado óptimo de salud (OMS, 1998).
- **Psicoeducación:** hace referencia a la educación que se ofrece a las personas que sufren de un trastorno psicológico y sus familiares. Incluye cursos de entrenamiento para el paciente dentro del contexto del tratamiento de su enfermedad física. La meta es que el paciente entienda y sea capaz de manejar la enfermedad que presenta. De igual manera, se refuerzan las fortalezas, los recursos y las habilidades propias del paciente para hacerle frente a su enfermedad, para así evitar una recaída y contribuir con su propia salud y bienestar, con un fundamento a largo plazo (Rascón-Gasca et al., 2013).
- **Psicoterapia:** de acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la psicoterapia comprende intervenciones planificadas y estructuradas que tienen el objetivo de influir sobre el comportamiento, el humor y patrones emocionales de reacción a diversos estímulos, a través de medios psicológicos, verbales y no verbales. La psicoterapia no incluye el uso de ningún medio bioquímico o biológico. Es realizada por psicólogo clínico o médico

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 7 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

especialista competente; puede ser de carácter individual, de pareja, familiar o grupal, según criterio del profesional tratante (Resolución 5521 de 2013).

- **Rehabilitación:** conjunto de acciones sociales, terapéuticas, educativas y de formación, de tiempo limitado, articuladas y definidas por un equipo interdisciplinario, que involucran al usuario como sujeto activo de su propio proceso, a la familia, a la comunidad laboral y la comunidad social, en el cumplimiento de los objetivos trazados, que apunten a lograr cambios en el trabajador, su entorno, que le permitan la reincorporación ocupacional y experimentar una buena calidad de vida (Ministerio la Protección Social, 2010).
- **Rendición de cuentas:** mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño (Decreto 1072 de 2015).
- **Resiliencia:** capacidad de los seres vivos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y situaciones adversas como la muerte de un ser querido, accidentes, etc. (Adaptado de American Psychological Association, s.f.).
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Teletrabajo:** forma de organización laboral que, en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Decreto 884 de 2012).
- **Trabajo en Casa:** Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Artículo 2 - LEY 2088 -2021).

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 8 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

4. MARCO DE REFERENCIA

4.1 Marco legal

En Colombia en los últimos años, se han dado importantes pasos en la legislación de salud ocupacional, al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores psicosociales dentro de las políticas de prevención de riesgos profesionales:

- **Ley 2209 de 2022:** modifica el tiempo de caducidad de las acciones derivadas del acoso laboral en Colombia.
- **Ley 2191 de 2022:** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"
- **Ley 2088 de 2022:** Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 2764 de 2022:** 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 Trabajadores y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.
- **Circular 0064 de 2020:** que establece las acciones mínimas para evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial y prevención de la salud mental en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID19 en Colombia.
- **Ley 1952 de 2019:** En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social.
- **Resolución 089 de 2019:** por la cual se reglamenta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
- **Resolución 4886 de 2018:** Por el cual se adopta la política nacional de Salud mental. 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.
- **Decreto 1857 de 2017:** "por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"
- **Resolución 2210 de 2016:** por la cual se adopta el plan operativo de bienestar laboral para los servidores públicos en la Universidad de Córdoba.
- **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

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 9 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

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.

- **Decreto 1072 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 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 trabajadores.
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 trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa;
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 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 trabajadores 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.
- **Decreto 1477 de 2014:** Por medio del cual se expide la tabla de enfermedades laborales.
- **Ley 1616 del 21 de enero de 2013:** Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. 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.
- **Resolución 652 abril 30 de 2012:** Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1356 Julio 18 de 2012:** Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012 y se amplía el plazo, con el fin de que las empresas dispongan de más tiempo para realizar los procedimientos internos requeridos para la conformación del Comité de Convivencia Laboral.
- **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.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 10 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

- **Ley 1562 del 11 de Julio de 2012:** Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 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.
- **Decreto 4463 de 2011,** Artículo 12: reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.
- **Ley 1221 de 2008:** por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 2646 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.
- **Resolución 3673 de 2008:** Establece la obligación de la evaluación de aptitud psicofísica de los trabajadores que realizan actividades en alturas.
- **Ley 1257 de 2008:** Dicta los principios para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres.
- **Decreto 3039 de 2007:** Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública, a través del cual se adoptan actividades de Promoción de la Salud y la Calidad de Vida lo cual incluye la Promoción de los espacios de trabajo libres de Humo y Tabaco.
- **Resolución 2346 de 2007:** Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. ocupacionales periódicas.
- **Ley 1090 de 2006:** Reglamenta el ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones.
- **Ley 1010 enero de 2006:** Mediante la cual se adoptan medidas para "prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía ente quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.
- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional
- **Decreto 1295 de 1994:** "Todo trabajador afiliado al Sistema General de Riesgos Profesionales, está obligado a cuidar de su salud e informar al empleador información clara, veraz y completa sobre su estado de salud". Además, establece en el capítulo IV, el artículo

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 11 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

35, establece que dentro de los servicios de prevención que deben brindar las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a las empresas, está el fomento de estilos de vida y trabajo saludables, teniendo en cuenta el perfil epidemiológico de la organización.

- **Decreto 1832 de agosto de 1994:** Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
- **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.
- **Ley 30 de diciembre de 1992:** art. 117, artículo 117. Que establece que las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar.

4.2 Marco Teórico

Factores psicosociales: 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).

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

Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

La Resolución 2646 de 2008, definió puntualmente los factores psicosociales que deben tenerse en cuenta para identificar, evaluar y prevenir el riesgo psicosocial en las organizaciones. A partir de esa categorización se han establecido un conjunto de variables que deben tomarse en consideración para este efecto y las cuales se estudian mediante una batería para evaluar el riesgo psicosocial.

La misma resolución, en varios de sus apartes, señala de manera genérica que para evaluar los factores de riesgo psicosocial se deben emplear “los instrumentos que para tal efecto hayan sido validados en el país”.

Con el propósito de precisar con mayor exactitud los factores a evaluar y de ofrecer herramientas de medición cuantitativa y cualitativa en estos aspectos, el Ministerio de Trabajo contrató una investigación que dio por resultado el diseño de una batería para evaluar el riesgo psicosocial que permiten a los empresarios identificar y evaluar los riesgos psicosociales, el modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda – control -apoyo social del Karasek, Theorel (1990) y Johnson, del modelo de desequilibrio esfuerzo - recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005).

A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 12 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

El modelo contempla 4 dominios y 19 dimensiones de factores intralaborales. Veamos:

4.2.1 Condiciones Intralaborales: son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

TABLA N° 1	
CONDICIONES INTRALABORALES	
DOMINIOS	DIMENSIONES
Demandas del trabajo	a) Demandas cuantitativas. b) Demanda de carga mental. c) Demandas emocionales. d) Exigencias de responsabilidad del cargo. e) Demandas ambientales y de esfuerzo físico. f) Demandas de jornada de trabajo. g) Consistencia del rol. h) Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
Control sobre el trabajo	a) Control y autonomía sobre el trabajo. b) Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. c) Participación y manejo del cambio. d) Claridad del rol. e) Capacitación.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	a) Características del Liderazgo. b) Relaciones sociales en el trabajo. c) Retroalimentación del desempeño. d) Relación con los colaboradores (subordinados).
Recompensa	a) Reconocimiento y compensación. b) Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Tabla 1. Dimensiones, identificadas en los dominios de las condiciones Intralaborales.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

4.2.1.2 Dimensiones Intralaborales

TABLA N° 2
CONDICIONES INTRALABORALES
DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO
Exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 13 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Demanda cuantitativa	Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos para procesarla.	- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. - La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas. b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.	- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. - El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). - El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad	Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. Considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.	El trabajador deber asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 14 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico, químico, biológico, de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.	• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Jornada de Trabajo	Exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.	• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.	• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

TABLA N° 3 CONDICIONES INTRALABORALES DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO		
Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.		
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.	• El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 15 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y Conocimientos	Posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	- El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. - Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Conjunto de mecanismos Organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.	- El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. - En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. - Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad del Rol	Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.	- El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. - Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

TABLA N° 4 CONDICIONES INTRALABORALES DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES
Tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área. El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 16 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Características del liderazgo	Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.	- La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. - El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular la participación de sus colaboradores. - El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente.
Relaciones sociales en el trabajo	Interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, en lo referente a: La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. El apoyo social que se recibe de compañeros. El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).	- En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. - Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. - Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Retroalimentación del Desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relación con colaboradores (subalternos)	Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.	- La gestión que realizan los colaboradores presentan dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. - El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. - El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 17 DE 49

TABLA N° 5 CONDICIONES INTRALABORALES DOMINIO: RECOMPENSA		
Retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.		
DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Reconocimiento y Compensación	Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.	• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo	Sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

4.2.2 Condiciones Extralaborales

Comprenden 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. La batería contempla un constructo que contempla 7 dimensiones de la siguiente manera:

TABLA N° 6 CONDICIONES EXTRALABORALES	
CONSTRUCTO	DIMENSIONES
Condiciones extralaborales	a) Tiempo fuera del trabajo. b) Relaciones familiares. c) Comunicación y relaciones interpersonales. d) Situación económica del grupo familiar. e) Características de la vivienda y de su entorno. f) Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. g) Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 18 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

4.2.2.1 Dimensiones Extralaborales

TABLA N° 7 CONDICIONES EXTRALABORALES		
DIMENSION	DEFINICION	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de ocio.	- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. - La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.	- La relación con familiares es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos	- La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. - La relación con amigos o allegados es conflictiva. - La ayuda que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos.	- Los ingresos familiares son insuficientes para sus necesidades básicas. - Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.	- Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. - Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. - La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medio de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda –trabajo – vivienda	Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende facilidad, del transporte y duración del recorrido.	- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. - La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

4.2.3 Condiciones Individuales

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-

Una vez descargado o impreso este documento se considerará una copia no controlada, por favor asegúrese en el sitio web del Sistema de Control Documental del SIGEC que ésta es la versión vigente

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 19 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras.

TABLA N° 8 CONDICIONES INDIVIDUALES	
CONSTRUCTO	VARIABLES
Información sociodemográfica	a) Sexo. b) Edad. c) Estado Civil. d) Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado). e) Ocupación o profesión. f) Lugar de residencia actual. g) Estrato socioeconómico de la vivienda. h) Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo). i) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
Información ocupacional	a) Lugar actual de trabajo. b) Antigüedad en la institución. c) Nombre del cargo. d) Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo). e) Antigüedad en el cargo actual f) Departamento, área o sección de la institución donde se trabaja. g) Tipo de contrato h) Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas. i) Modalidad de pago.

Fuente: Ministerio de Protección Social – Julio de 2010.

La vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales 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.

La resolución 2646 de 2008, en el Artículo 8, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento, la cual debe incluirse en este SVE.

Tenemos entonces que los factores de riesgo psicosociales, al influir sobre el trabajador, pueden afectar negativamente su bienestar, su salud y su comportamiento laboral o Extralaboral. Es allí donde cobra importancia el desarrollo de acciones que conduzcan a promover los **Factores psicosociales protectores o benéficos**, que son las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador (Resolución 2646 de 2008). Estas acciones se ven materializadas a través de los programas de bienestar en las instituciones.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 20 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

- **Programas de Bienestar Universitario:** Las instituciones de Educación Superior deben adelantar programas de bienestar entendidos como el conjunto de actividades que se orientan al desarrollo físico, psico-afectivo, espiritual y social de los estudiantes, docentes y personal administrativo. (Ley 30 1992)
- **Programas de Bienestar Social:** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:
 - a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
 - b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
 - c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
 - d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
 - e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional. (Decreto 1567 de 1998).

5. RESPONSABILIDADES

5.1 Responsabilidades frente al Programa de vigilancia epidemiológica.

A continuación, se presentan los roles de los diferentes actores al interior de la Universidad.

Responsable del programa.

- Diseñar y desarrollar un 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, con la asesoría de los profesionales especialistas en de la ARL si fuera necesario, los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores psicosociales y sus efectos.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 21 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

- Informar a sus empleados acerca 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, Prevención e intervención de los factores psicosociales para 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 y con los jefes de las áreas, el manejo y seguimiento individual y colectivo de todo caso susceptible, 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.
- Generar los reportes de gestión del programa y presentarlos a consideración de las instancias pertinentes de la alta dirección, los jefes, trabajadores y el Copasst para conseguir su apoyo.
- Disponer el desarrollo de acciones de mejora, acciones preventivas y correctivas para el mejoramiento del programa.

Alta Dirección:

- 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 colaboradores 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 empresa con el programa.

Líder de los Procesos de Gestión del Bienestar Institucional, Gestión y Desarrollo del Talento Humano y Responsable de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Participar en el diseño, revisión, actualización del programa de vigilancia Psicosocial.
- Hacer seguimiento al programa de vigilancia a través del monitoreo de los indicadores.
- Facilitar la participación de los trabajadores en las actividades establecidas.

Profesionales del área de Desarrollo Humano del Proceso de Bienestar Institucional y otros profesionales requeridos.

- Participar en el diseño, planeación e implementación de estrategias de intervención para abordar los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la población trabajadora.
- Participar en el diseño, planeación e implementación de acciones para la promoción de la salud y de los factores psicosociales protectores.
- Elaborar reportes, informes semestrales y recomendaciones de las atenciones realizadas.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 22 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Jefes de Dependencias, líderes de procesos:

- 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 Seguridad y Salud 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.
- 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.

Trabajadores

- 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 PVE-FRP y asistir periódicamente a los programas de promoción y prevención adelantados por las administradoras de riesgos laborales.
- Procurar e incorporar en el comportamiento diario conductas de autocuidado difundidas en los programas de capacitación y entrenamiento.

Administradora de Riesgos Laborales:

- Asesoría y asistencia técnica permanente.
- Acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA

El presente Programa Integral De Vigilancia Epidemiológica De Riesgo Psicosocial Y Bienestar Laboral se encuentra diseñado bajo la concepción de ciclo PHVA, de manera que cumple con una serie de etapas de desarrollo que permiten avanzar de manera sistemática y progresiva en la gestión de las condiciones psicosociales de trabajo y salud.

El programa de Vigilancia en Riesgo Psicosocial se enfoca de manera preventiva e integral en los factores de riesgo psicosocial y las reacciones de estrés, patologías y los efectos no deseados en el comportamiento organizacional.



El siguiente flujograma identifica cada una de las acciones que se deben implementar para la vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas.

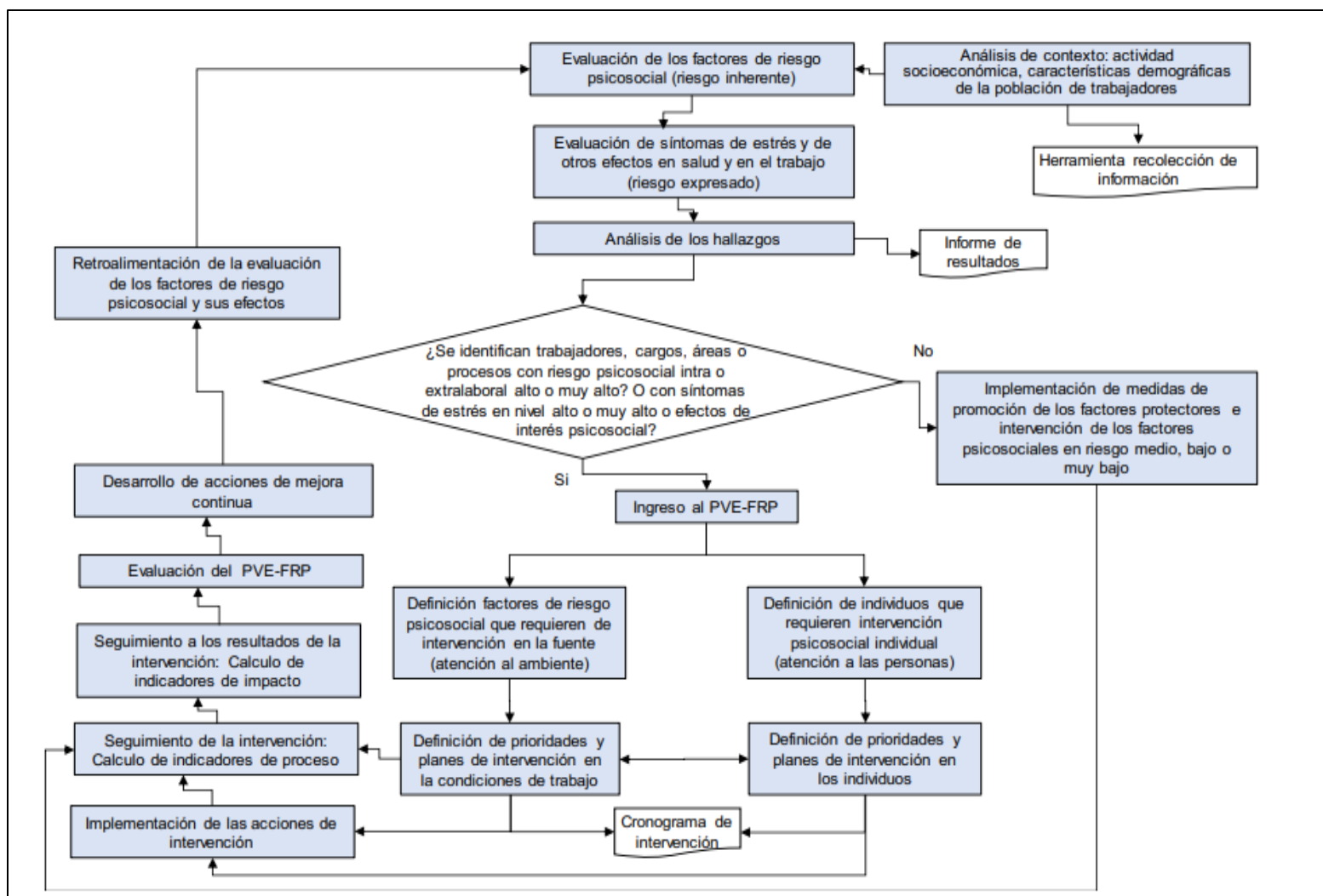


Figura: N°1 - Fuente: Estrategia Salud mental SM. P1.01. V1, Suramericana S.A 2019

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

6.1 Proceso de recolección de datos.

Las técnicas para la recolección de datos incluyen el diligenciamiento de encuestas, la observación, entrevistas semiestructuradas y grupos focales según el protocolo de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. De igual forma la inspección de registros existentes en la Oficina de Gestión de Talento Humano relacionados con los efectos de los riesgos psicosociales.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 24 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Tabla N°9 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS			
OBJETIVO DEL PVE	INSTRUMENTO	OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	FUENTE DE INFORMACIÓN
Identificar y describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con el fin de establecer acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores de riesgo psicosocial.	Ficha de datos sociodemográficos	Identificar el perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores.	Trabajador/ Datos de nómina/ bases de datos internas/ análisis de condiciones de salud / bases de datos de servicios de bienestar entre otras.
	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B) Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales y extralaborales y sus niveles de riesgo	Trabajadores
	Entrevista semiestructurada	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales	Trabajadores / jefes.
	Grupos focales	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales, presentes en un grupo de trabajo	Trabajadores
	Análisis psicosocial de puesto de trabajo	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales en un cargo específico.	Trabajadores, jefes e información documental
	Cuestionario de síntomas de estrés Auto reportes de condiciones de salud	Evaluar la sintomatología fisiológica, cognitiva y comportamental de estrés	Trabajadores
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 la enfermedad.	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
	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 posincapacidad. Diagnóstico de condiciones de salud Historia clínica Dictámenes médicos Incapacidades

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 25 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

6.2. Fuente de obtención de datos.

Según la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos del Ministerio del Trabajo se considerarán las siguientes fuentes, para iniciar la intervención:

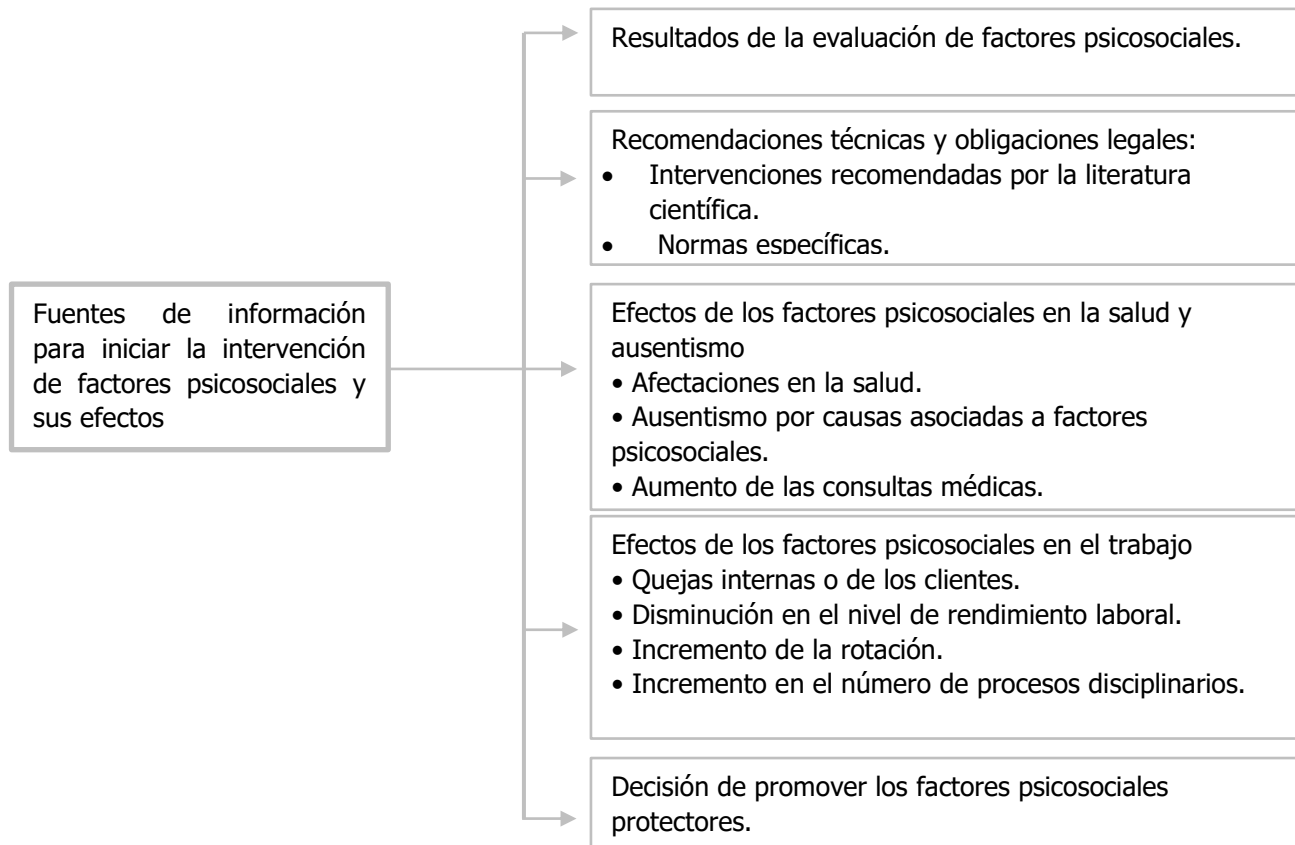


Figura N°2: Fuente: Guía técnica general en prevención, promoción e intervención de los riesgos psicosocial.

Fuente Primaria: Los datos son tomados directamente de su origen (los trabajadores).

Fuente secundaria: Se toman los datos existentes en la Oficina de Gestión de Talento Humano relacionados con:

- **Ausentismo de interés psicosocial:** Se asume como criterio aquel que se produce por incapacidad médica u otras razones, con ausencias de 10 o más días distribuidos en 3 o más eventos diferentes en el último año. Se excluye el ausentismo por compensatorios o beneficios extralegales y licencias de maternidad o permisos para estudio.
- **Rotación:** hace relación a los retiros o egresos en el periodo, más el número de ingresos con relación al total de trabajadores permanentes. La rotación se analiza por área, o por cargo o por proceso y el indicador resultante se compara con el promedio de la empresa para establecer si se presentan más retiros o ingresos en un área o cargo o proceso. En caso afirmativo conviene identificar si las causas de esta movilidad son debidas a temporadas altas

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 26 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

de trabajo, o vacaciones, o a otras condiciones particulares indicativas de condiciones psicosociales que deben intervenir.

- **Accidentes de trabajo por causas de interés psicosocial.** La accidentalidad de importancia psicosocial es aquella que tiene en sus causas aspectos relacionados que afectan:
 - El **desempeño humano individual** tales como: fatiga y carencia de conocimiento, tarea en un ambiente adverso (ruido, calor, etc.), o con posturas incómodas, o con altas demandas cognitivas, cuantitativas, emocionales, o de jornada, entre otras.
 - El **desempeño del grupo de trabajo** tales como: errores en las comunicaciones, falta claridad en quién, qué y cuándo se realiza la tarea, o en instrucciones verbales incorrectas, entre otras.
- **Evaluación del desempeño:** Monitorear el rendimiento laboral a través del proceso de evaluación de desempeño con el fin de tomar acciones de prevención con los funcionarios y equipos de trabajo donde el desempeño muestre unos resultados desfavorables.
- **Clima laboral (incluye quejas de acoso laboral):** El clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones que el trabajador tiene acerca de los procesos, relaciones y sistemas de organización del trabajo, puede ser evaluado con diversas metodologías, pero lo más importante es considerar los resultados que señalan que un área se encuentra por debajo del nivel esperado como satisfactorio. En cuyo caso este indicador señala la importancia de hacer un análisis particular de los resultados de la evaluación psicosocial para establecer si el área que presenta dificultades en el clima laboral debe incluirse como grupo dentro PVE-FRP. Son relevantes resultados de clima organizacional del área / cargo, o proceso que resultan inferiores al promedio de la empresa en la última medición. También son relevantes las quejas por acoso laboral por cuanto afectan el clima de relaciones en un área o proceso de trabajo.
- **Manual de funciones y competencias laborales del personal:** El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.
- **Análisis de puesto de trabajo (ergonómica):** El análisis del puesto de trabajo evalúa las condiciones de trabajo en todo su contexto, y los componentes que intervienen sobre la salud física y psicológica de la persona, los factores de riesgo sobre los cuales debe plantearse la prevención.
- **Inspecciones de seguridad industrial, Matrices de Peligros:** Técnica sistemática de observación de áreas y puestos de trabajo que nos permita identificar actos o condiciones de riesgo que podrían llegar a convertirse en incidentes y/o accidentes de trabajo, con el propósito de establecer medidas de control que reduzcan, controlen o eliminen los factores de riesgo presentes, el propósito de la matriz de riesgos laborales es elaborar un examen inicial de los riesgos laborales es el punto de partida para las actividades de seguridad y salud que se deben realizar dentro de todo centro de trabajo.
- **Entrevista con líderes de Área, trabajadores:** se realiza con el fin de tener un intercambio de ideas y opiniones mediante un dialogo que tiene como objetivo conocer las

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 27 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

percepciones de líderes de área y trabajadores de sus funciones, cargos y contenido de la tarea.

- **Entrevista con trabajadores escogidos aleatoriamente en la dependencia:** se realiza de manera aleatoria con el fin de tener un intercambio de ideas y opiniones mediante un dialogo que tiene como objetivo conocer las percepciones de líderes de área y trabajadores de sus funciones, cargos y contenido de la tarea, de una manera sistémica.
- **Observación de la dependencia:** La observación del trabajo es una actividad preventiva del sistema de gestión, basada en el análisis de las actuaciones de las personas en sus tareas y en su entorno de trabajo, que persigue, mediante el diálogo y el convencimiento, la mejora sistematizada de las mismas, evitando y minimizando riesgos y mejorando la calidad y eficiencia del trabajo.

6.2 Instrumentos de procesamiento de los datos.

El procesamiento de los datos se realizará de acuerdo a lo establecido en el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial publicada por el ministerio de trabajo en el año 2022.

6.3 Evaluación de calidad de los datos.

La evaluación de la calidad de los datos se realiza mediante la técnica de Triangulación como forma de aproximarse a una situación, que busca obtener información de diversas fuentes o métodos de recolección de datos, con el fin de comprender mejor la situación que se está evaluando.

Específicamente se aplica **triangulación de fuentes**, al utilizar las respuestas de varios trabajadores (titulares del puesto, jefes, representantes de SST o de recursos humanos, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales; también se aplica **triangulación de método** al utilizar diversas técnicas de recolección de información (revisión documental, observación, entrevista, etc.) para evaluar el riesgo psicosocial que representan las condiciones intralaborales.

6.5 Mecanismos de consolidación de los datos.

Una vez recogidos los datos, se organizan y consolidan en una herramienta en Excel, elaborada con base en el procedimiento estadístico determinado en el protocolo de la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio.

6.6 Análisis de los datos.

El análisis de los datos se realiza con base en los niveles de riesgo establecidos para cada dimensión, tipo de riesgo y estrés, de acuerdo a los baremos del instrumento, según las diferentes áreas definidas para la gestión del riesgo psicosocial. Remitir a anexo externo, definido previamente con la Oficina de Gestión de Talento Humano.

6.7 Divulgación de la información.

La divulgación de la información se realiza a través de diferentes medios:

Una vez descargado o impreso este documento se considerará una copia no controlada, por favor asegúrese en el sitio web del Sistema de Control Documental del SIGEC que ésta es la versión vigente

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 28 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

- En las jornadas de reinducción de manera general.
- En reuniones con áreas evaluadas cuya intervención sea prioritaria.

6.8. Medidas de intervención

6.8.1. Ingreso al Programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas

Ingresarán al Programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores psicosociales 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 PVE-FRP (tabla 10) y aquellas que tengan un Diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente.

De otra parte, ingresarán al PVE-FRP 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 PVE-FRP (tabla 11). Adicionalmente, ingresarán al PVE-FRP aquellas personas que por su condición de salud sean considerados como susceptibles.

Cabe precisar que el ingreso de un colaborador al PVE-FRP 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

Tabla 10. Matriz de criterios para decisión de ingreso de individuos al PVE-FRP

TABLA N° 10 Matriz de criterios para decisión de ingreso de individuos al PVE-FRP		
Criterio para ingreso al PVE-FRP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
Total, de factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales	Nivel de riesgo alto y muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia.
Total, de factores psicosociales extralaborales		Nivel de riesgo alto y muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia).
Síntomas Estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	Nivel de riesgo alto y muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de síntomas de estrés o efectos adversos en salud validadas en Colombia)
Diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente	Historia clínica	Positivo

Se consideran enfermedades de interés psicosocial y por tanto objeto de vigilancia en este programa, aquellas que son generadas por los agentes psicosociales y que se encuentran contenidas en la tabla de enfermedades laborales vigente en Colombia, que a la fecha corresponde al Decreto 1477 de 2014, o aquel que lo sustituya o modifique, por cuanto pueden originar ausentismo o pueden ser calificadas como de origen laboral. También se incluyen como enfermedades de interés psicosocial aquellas que no figuran en la tabla de enfermedades del Decreto 1477 de 2014 (o aquel que lo modifique o sustituya), pero en las que se demuestre la relación

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 29 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosocial, sean éstos intralaborales o extralaborales.

Tabla 11. Matriz de criterios para decisión de ingreso de las personas que ocupan un cargo, o trabajan en un área o proceso específico al PVE-FRP

TABLA N°11		
Criterio para ingreso al PVE-FRP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
Factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales intralaborales	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia
	Análisis de puesto de trabajo	Ingresa al PVE-FRP todas las personas que ocupan un cargo cuya evaluación total de los factores psicosociales está en nivel alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Total, de factores psicosociales extralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales extralaborales	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia
Síntomas de estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas e
Diagnóstico enfermedad de interés psicosocial	Reporte de condiciones de salud	Positivo en el 9% o más de las personas que ocupan un cargo, área o proceso específico

Algunos criterios adicionales que orientan la inclusión o permanencia en el Programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales son:

- **Población objetivo del PVE-FRP:** todos los trabajadores de un cargo, área o proceso que cumpla con las condiciones de ingreso al PVE.

- **Permanencia de las personas en el PVE-FRP:** Los individuos y los trabajadores 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.

6.8.2. Definición de los factores psicosociales e individuos que requieren intervención

Después de realizar el proceso de identificación, evaluación y análisis de los factores psicosociales y sus efectos, se definen los factores de riesgo que deben ser intervenidos considerando:

- Los resultados de la evaluación de factores psicosociales y síntomas de estrés, conforme se indica en el manual de cada instrumento que se utilice para la evaluación. En el anexo 4 se incluye la guía de criterios para la toma de decisiones de intervención de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo. En caso de usar otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia deberán seguirse los criterios específicos.
- Asociación estadística entre los resultados de la evaluación de factores psicosociales y los síntomas de estrés.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 30 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

- Condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la Universidad, cuya intervención es recomendada por la literatura científica (por ejemplo: trabajo nocturno, labores de alto riesgo, trabajos con altas demandas emocionales, y de responsabilidad, entre otras)
- Incidencia de efectos negativos en el trabajo tales como: accidentalidad, ausentismo, rotación, mal desempeño, ocurrencia de enfermedades de interés psicosocial y afectación del clima laboral (incluye quejas por acoso laboral), del clima de seguridad y la cultura organizacional (si se evalúan). afectación del clima laboral (incluye quejas por acoso laboral), del clima de seguridad y la cultura organizacional (si se evalúan).
- Susceptibilidad de cambio del factor psicosocial, en cuanto que se intervienen primero aquellos que tienen mayor posibilidad de ser modificados.
- La selección de las personas que como "individuos" recibirán la intervención se hace a la luz de los siguientes criterios:
 - Se intervienen los individuos que presentan efectos negativos en la salud o en el trabajo, considerando siempre como primera opción la posibilidad de transformar las condiciones directamente asociadas a su ocurrencia (causas).
 - La intervención individual requiere consentimiento informado de la persona.
 - El desarrollo de habilidades de afrontamiento, la formación y afianzamiento de competencias suele ser útil para que los individuos aprendan a transformar su percepción o el manejo que tienen frente a las situaciones que les agobian.
 - Otras formas de intervención individual se basan en la transformación de creencias y hábitos, para lo cual el uso de técnicas de combinen un enfoque cognitivo conductual puede ser de utilidad, sin incurrir en la atención clínica que se escapa del alcance de las organizaciones.
 - Los programas de asistencia al empleado que se apoyan en la orientación de profesionales diversos (psicólogos, trabajadores sociales, orientadores familiares, coaches o mentores, etc.), pueden ser de ayuda para facilitar el manejo de situaciones específicas para los individuos.
 - Las técnicas de manejo de emociones y el soporte social son también formas de ayuda muy eficaces para la intervención individual.
 - La promoción de factores protectores en los individuos y en su entorno cercano (laboral o familiar) genera un enfoque positivo de la intervención que favorece la motivación y la autoeficacia, así como las emociones positivas (gratitud, felicidad y el optimismo, entre otras).
 - La inclusión de prácticas que favorezcan la conciliación entre la vida del trabajo y la vida privada y familiar es una estrategia que logra beneficios muy significativos.
 - La orientación psicosocial a los trabajadores que enfrentan una problemática o un trastorno mental es una acción definitiva para asegurar una recuperación y adaptación más pronta a las exigencias laborales. Técnicas como los primeros auxilios psicológicos se pueden implementar en situaciones de crisis.
 - Finalmente, la atención de algunos efectos derivados de la exposición a los factores psicosociales se puede abordar con las guías de actuación en entornos laborales desarrolladas por el Ministerio de Trabajo (2016) las cuales se encuentran como

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 31 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

documentos anexos, en particular los Protocolos de intervención de los efectos relacionados con los factores psicosociales para: trastorno de estrés postraumático, estrés agudo, burnout, situaciones de duelo, depresión y acoso psicológico.

6.8.3. 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 y sus efectos se definen 2 grupos de intervención y prioridades temporales para iniciar la intervención:

1. Algunos serán cubiertos dentro del programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales (personas objeto del PVE-FRP)
2. 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 PVE-FRP pero que son objeto de acciones de promoción e intervención psicosocial).

La gestión del riesgo psicosocial en la institución, se realizará según los lineamientos de las siguientes guías y protocolos del Ministerio del Trabajo:

- Guía Técnica General para la Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- Protocolo de acciones promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Guías específicas para los sectores: educación, salud y administración pública.
- Protocolos de intervención de los efectos relacionados con los factores psicosociales (estrés agudo, estrés postraumático, síndrome de burnout, depresión, situaciones de duelo y acoso laboral)

Para facilitar la toma de decisiones respecto de la prioridad en el tiempo para iniciar la intervención se presentan dos tablas, una que orienta la decisión para intervención a partir de los resultados de la evaluación de la exposición psicosocial y los efectos en los individuos (tabla 12) según se utilice la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo) y otra para definir la prioridad de intervención a partir de los resultados de la evaluación psicosocial en un cargo, proceso o área específica (tabla 13).

Las tablas fueron construidas asignando puntajes a los factores de riesgo y a los efectos, la sumatoria de puntajes sugiere la prioridad con la que debe iniciarse la intervención, de manera que los que tienen mayor puntaje deberán intervenir con mayor celeridad o prioridad.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 32 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Tabla 12. Matriz de criterios para priorizar la intervención de los factores psicosociales en los individuos – Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo (o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia)

TABLA N° 12			
Criterio para toma de decisiones respecto de la prioridad de la intervención psicosocial	Fuente de la información	Matriz de puntuación para definición de prioridad de intervención	
		1 punto	2 puntos
Total, de factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales	Alto	Muy alto
Total, de factores psicosociales extralaborales		Alto	Muy alto
Dominio liderazgo y relaciones sociales		Alto	Muy alto
Dominio control sobre el trabajo		Alto	Muy alto
Dominio demandas del trabajo		Alto	Muy alto
Dominio recompensas		Alto	Muy alto
Síntomas Estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	Alto	Muy alto
Diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente	Historia clínica Reporte médico de la IPS (por ejemplo, mediante incapacidad)	----	Positivo
Clima organizacional del área en la que trabaja es inferior al promedio de la empresa en la última medición o se presentan quejas de acoso laboral.	Evaluación de clima organizacional y quejas de acoso laboral.	Positivo	----
Accidentes de trabajo por causas de interés psicosocial que haya sufrido el individuo en el último año.	Indicador e investigaciones de accidentes	1 accidente de interés psicosocial	2 o más accidentes de interés psicosocial
Desempeño del individuo inferior al promedio del grupo al que pertenece	Indicadores de desempeño	Positivo	---
Pertenencia del individuo a un área o cargo o proceso con rotación superior al promedio de la Institución	Indicadores de rotación	Positivo	---
Individuo con ausentismo de interés psicosocial	Indicadores y registros de ausentismo	---	Positivo
Individuo con consumo problemático de SPA legales o ilegales	Historia clínica Procesos disciplinarios Autorreporte	---	Positivo
Individuo con conductas autolesivas en el último año documentadas en HC o por auto reporte	Historia clínica / evaluación médica periódica / autorreporte	---	Positivo
Suma o calificación total		Σ	

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 33 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Tabla 13. Matriz de criterios para priorizar la intervención de los factores psicosociales por área, cargo o proceso.

TABLA N° 13			
Criterio para toma de decisiones respecto de la prioridad de la intervención psicosocial	Fuente de la información	Matriz de puntuación para definición de prioridad de intervención¹	
		1 punto	2 puntos
Total, de factores psicosociales intralaborales.	Cuestionario individual de factores psicosociales intralaborales O Análisis psicosocial de puestos de trabajo del Ministerio de Trabajo	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo muy alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia
Dominio liderazgo y relaciones sociales o su equivalente según el instrumento		30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo muy alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia
Dominio control sobre el trabajo o su equivalente según el instrumento.		30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia
Dominio demandas del trabajo o su equivalente según el instrumento		30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia
Dominio recompensas o su equivalente según el instrumento.		30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia
Total, de factores psicosociales extralaborales.	Cuestionario individual de factores psicosociales extralaborales	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia
Total, de síntomas de estrés.	Cuestionario individual de síntomas de estrés	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia	30% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico en nivel de riesgo alto / o su equivalente con otras herramientas validadas en Colombia
Diagnóstico enfermedad de interés psicosocial	Reporte de condiciones de salud	---	9% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA		CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 34 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL		

Criterio para toma de decisiones respecto de la prioridad de la intervención psicosocial	Fuente de la información	Matriz de puntuación para definición de prioridad de intervención ¹	
		1 punto	2 puntos
Clima organizacional del área o de quienes ocupan un mismo cargo, área o proceso es inferior al promedio de la empresa en la última medición, o se presentan quejas de acoso laboral	valuación de clima organizacional y quejas de acoso laboral	Positivo	---
Accidentes de trabajo por causas de interés psicosocial en los trabajadores del área o cargo o proceso específico en el último año.	Indicadores e investigaciones de accidentes	Hasta el 30% de los accidentes de interés psicosocial en el área, cargo o proceso específico	Más del 30% de los accidentes de interés psicosocial en el área, cargo o proceso específico
Desempeño promedio inferior al esperado en los trabajadores del área o cargo o proceso específico en el último año.	Indicadores de desempeño	Positivo	---
El área o cargo o proceso tiene una rotación superior al promedio de la empresa	Indicadores de rotación	Positivo	---
El área, cargo o proceso tiene ausentismo de interés psicosocial superior al promedio de la empresa	Indicadores y registros de ausentismo	---	---
Consumo problemático de SPA legales o ilegales en los trabajadores del área o cargo o proceso específico en el último año	Historia clínica Procesos disciplinarios Autorreporte	***	9% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico
Conductas auto lesivas en los trabajadores del área o cargo o proceso específico en el último año documentadas en HC o por auto reporte	Historia clínica Evaluación médica periódica Autorreporte	***	9% o más de los trabajadores del área, cargo o proceso específico
Suma o calificación total		Σ	

Las matrices anteriores permiten asignar puntos a cada criterio y según sea la sumatoria de las calificaciones en todos los criterios, de la tabla específica que haya utilizado (se usará solo una de las tablas) se toma la decisión respecto de la prioridad temporal para iniciar la intervención según se indica en la tabla 14.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 35 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Tabla 14. Criterios de priorización temporal de la intervención psicosocial en individuos, cargos o procesos específicos.

Tabla N° 14	
Puntaje de Priorización	Plazo para iniciar Intervención
1 a 9	Plazo hasta 9 meses
10 a 18	Plazo hasta de 6 meses
19 a 27	Inmediata y hasta en 3 meses

Los datos de los resultados del riesgo psicosocial y sus efectos se ingresarán en la matriz de PVE-Riesgo psicosocial, del respectivo año.

La selección de las acciones o estrategias de intervención debe considerar como mínimo 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 empresa, así como por los Protocolos de intervención psicosocial publicados por el Ministerio de Trabajo y por las soluciones y programas que ofrece la ARL.
- La intervención colectiva suele ser más eficaz que la simple intervención individual.

6.8.4. Los principios de la intervención psicosocial recomendados por la guía general de intervención 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
- 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.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 36 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

- 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 trabajadores 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 ultimas.

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

(i) Acciones sobre la salud, que comprenden:

- Las que se realizan para promover hábitos saludables.
- 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.

(ii) 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.

(iii) 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

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 37 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

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 trabajadores, entre muchas otras.

(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 otras.

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 trabajadores 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.

6.8.5. Cronograma de Actividades

Las actividades para intervención del factor de riesgo psicosocial se establecerán anualmente en el formato plan de trabajo programa de vigilancia epidemiológica (FGRH-177).

7. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.

Medida de Intervención (Actividad)	Meta	Indicador	Fórmula	Periodicidad de medición
Actividades de promoción, prevención o intervención	70%	Cobertura	Nº de trabajadores cubiertos por la actividad / Total de trabajadores programados para la actividad	Anual
Actividades de promoción, prevención o intervención	80%	Cumplimiento del plan	Nº de actividades ejecutadas / Nº de actividades programadas	Anual

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 38 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Casos de convivencia (Acoso laboral)	1%	Resultado	Número quejas de acoso laboral intervenidas/Número quejas de acoso laboral presentados en un periodo de tiempo determinando.	Semestral
--------------------------------------	----	-----------	--	-----------

8. RECURSOS.

8.1 Recursos humanos: La Universidad designa a un responsable del programa quien coordinará las actividades propias del mismo, reportará los avances del programa y presentará los informes correspondientes para someter a aprobación las acciones correctivas o los métodos de control necesarios.

De manera adicional la Universidad, asigna los recursos de tiempo o presupuesto para que otras personas internas o externas a la organización apoyen el desarrollo del programa y sus actividades como lo son:

- Psicóloga Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo o afines con licencia vigente para la prestación de servicios de la institución.
- Psicólogos del Proceso de Gestión del Bienestar Institucional.
- Profesionales del área de la salud y de deporte Bienestar Institucional.
- Psicólogo Ocupacional Asesor de la ARL.
- Médico ocupacional.
- Fisioterapeuta ocupacional
- Ingeniero especialista en SST.
- Nutricionista.

8.2 Recursos financieros:

La Universidad designa un presupuesto para la implementación, desarrollo, evaluación del programa, así como para la implementación de las acciones de intervención y las de mejoramiento continuo.

8.3 Recurso Físico: Las actividades de recolección de información, sensibilización, divulgación de resultados, capacitaciones y divulgación del programa utilizarán locaciones, correos electrónicos, carteleros, medios audiovisuales, cartillas, folletos, y otros medios de comunicación interna de la organización.

8.4. Información: Los registros del PVE-FRP se conservan por un periodo mínimo de quince (15) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa, conforme lo establece 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.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 39 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

8.5 Recursos tecnológicos:

El responsable del programa 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 trabajadores y descripción de la estructura y los procesos y políticas de talento humano y salud y seguridad de la Universidad.
- Información que surge a través del desarrollo del Programa de vigilancia epidemiológica como:
 - 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 trabajadores.
 - 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.

La información que utiliza el programa debe reunir las siguientes condiciones para que resulte de utilidad: veracidad, suficiencia, oportunidad, confiabilidad y validez.

En el anexo 5, se presenta una tabla (Nº 19) que enumera las principales variables que se incluyen en el sistema de información, ilustrando en cada caso las fuentes de la información. Si bien se citan varias fuentes de información, el usuario del programa deberá escoger las que sean más confiables y que estén mejor documentadas.

9. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Descripción Del Cambio	Fecha
1	Se realizaron cambios en el ítem 1. 1 (Objetivo General) Se realizaron cambios en el ítem 2 (Alcance) Se agregaron normativas relacionadas en el ítem 4. 1 (Marco legal) Se establecieron nuevas funciones a desarrollar relacionadas en el ítem 5 (Responsabilidades) Se realizaron cambios en el ítem 6 (Descripción del programa) Se realizaron cambios en el ítem 6.6 (Análisis de los datos) Se realizó una descripción detallada de las distintas acciones a desarrollar para la implementación del programa en el ítem 6.8	15/11/2020

Una vez descargado o impreso este documento se considerará una copia no controlada, por favor asegúrese en el sitio web del Sistema de Control Documental del SIGEC que ésta es la versión vigente

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 40 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

	(Medidas de intervención) Se realizó un cambio de indicadores para la medición del desarrollo de las actividades propuestas en el ítem 7. 1 (Indicadores)	
2	Se anexaron definiciones en el ítem 3 (Definiciones) Se incluyo normativas relacionadas en el ítem 4. 1 (Marco legal) Se establecieron nuevas funciones a desarrollar relacionadas en el ítem 5.1 (Responsabilidades) Se realizaron cambios en el ítem 6 (Descripción del programa) Se anexa figura N°2 en el punto 6.2 (fuentes de obtención de datos) Se describen las fuentes secundarias para la toma de datos en el ítem 6.2 Se relacionan y describen las áreas ocupacionales, para el análisis de datos en el ítem 6.6 (Análisis de los datos) Se realizó un cambio de indicadores para la medición del desarrollo de las actividades propuestas en el ítem 7. 1 (Indicadores).	07/04/2021
3	Se ajustó el punto 7.1 indicadores. Se eliminaron 3 indicadores y se ajustaron 3.	20/09/2022

10. ANEXOS.

Anexo 1. Orientaciones generales para su consideración en el seguimiento médico ocupacional

Las evaluaciones médicas ocupacionales deben considerar la exploración de sintomatología y factores de riesgo relevantes para las patologías de interés psicosocial.

Es además importante que el profesional de la salud sea consciente que hay personas particularmente más sensibles a los entornos de trabajo estresantes, entre ellas:

- Personas con antecedentes de patología psiquiátrica severa (psicosis, trastornos de personalidad, depresión endógena o trastorno bipolar diagnosticadas por un especialista.
- Personas con alteraciones sensoriales.
- Personas con patologías crónicas que puedan presentar episodios de reagudización o descompensación en situaciones de estrés.
- Personas con consumo problemático de sustancias psicoactivas
- Personas con antecedentes de lesiones autoinfligidas con o sin intención de suicidio

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 41 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

A los efectos de orientar la exploración correspondiente se sugiere considerar la búsqueda de los siguientes antecedentes, los cuales fueron tomados del Protocolo para determinación de origen de las patologías derivadas del estrés del Ministerio de Trabajo 2004 y su actualización del 2014.

La tabla 16, presenta los principales factores de riesgo que se deben explorar activamente en la evaluación médica ocupacional, para descartar o no la presencia de antecedentes importantes para cada enfermedad, más algunos factores que se adicionaron y que se deben explorar por su posible asociación a diversos trastornos mentales u otras alteraciones a la salud dada su creciente importancia. Las definiciones de cada factor de riesgo se hallan en los protocolos mencionados.

Principales factores que se deben explorar en la valoración médica para enfermedades de interés psicosocial.	
Patología	Principales factores de riesgo a evaluar
Hipertensión arterial	Antecedentes heredo – familiares
	Edad
	Obesidad
	Diabetes tipo II
	Tabaquismo
	Factores psicosociales
Enfermedad isquémica del corazón	Hipertensión arterial (no controlada)
	Dislipidemia (no controlada)
	Tabaquismo
	Diabetes (no controlada)
	Factores psicosociales ocupacionales
Enfermedad cerebrovascular	Hipertensión arterial (no controlada)
	Dislipidemia (no controlada)
	Tabaquismo
	Diabetes (no controlada)
	Factores ocupacionales tales como: sobrecarga cuantitativa de trabajo, bajos niveles de reconocimiento por el trabajo realizado, altos niveles de responsabilidad por otras personas o por bienes, entre otros.
Úlcera Péptica	Helicobacter pylori
	Consumo de AINES
	Enfermedades Sistémicas. Dentro de estas enfermedades se contempla: enfermedades pulmonares, cirrosis y sepsis, si están o no bajo control.
	Factores psicosociales ocupacionales Trabajos monótonos, subcarga cualitativa de trabajo, sobrecarga cuantitativa de trabajo, trabajo por turnos. Poca posibilidad de toma de decisiones, esfuerzo físico, entre otros.
Síndrome de intestino irritable	Sexo femenino
	Historia de abuso o maltrato infantil
	Alteraciones idiopáticas de la motilidad intestinal
	Comorbilidad de enfermedades crónica
	Edad: Mayor de 50 años
	Factores psicosociales ocupacionales: Bajos niveles de autonomía, trabajo por turnos, jornadas de trabajo prolongadas, sobrecarga cuantitativa de

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 42 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

	trabajo, ritmo de trabajo impuesto, comunicación deficiente o pobre, bajos niveles de reconocimiento por el trabajo realizado, entre otros.
Depresión Mayor	antecedentes heredo – familiares: Presencia o antecedencia del trastorno respectivo en familiares en primer grado.
	Sexo: Femenino
	Rasgos de personalidad: Se consideran rasgos de personalidad predisponentes, una especial sensibilidad o hipersensibilidad, la pasividad, la dependencia, la introversión y la poca actividad (poca energía)
	Patología previa o comorbilidad Historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
	Eventos vitales negativos
	Factores psicosociales ocupacionales: Se puede tratar de múltiples eventos vitales o situaciones crónicas de aparición progresivas como bajos niveles de apoyo social por parte de jefes, compañeros y/o subordinados, inestabilidad laboral, ambigüedad de rol, subcarga o sobrecarga cualitativa de trabajo, entre otros.
trastorno de ansiedad generalizada	Edad: Mayor de 25 años
	Sexo: Femenino
	Patología previa o comorbilidad: Historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
	Antecedentes heredo – familiares
	Característica de personalidad
	Estado civil: Separado, viudo o divorciado
Trastornos de adaptación y reacción a estrés grave	Factores psicosociales ocupacionales: Se puede tratar de múltiples eventos vitales o situaciones crónicas de aparición progresivas como bajo nivel de apoyo social por parte de jefes, compañeros y/o subordinados, inestabilidad laboral, ambigüedad de rol, altos niveles de responsabilidad por personas o bienes, entre otros.
	Carencia de una adecuada red de apoyo social: Carencia de redes de apoyo social (familia, amigos y allegados fuera del trabajo) o percepción de bajos o inadecuados niveles de apoyo social por parte de la familia, amigos y allegados fuera del trabajo, previos a la aparición del trastorno
	Vulnerabilidad Individual: Tendencia de algunas personas a mantener control de las situaciones a través de mecanismos rígidos, estereotipados de adaptación; estas personas tendrían una especial dificultad para enfrentar cambios o situaciones nuevas en sus circunstancias vitales.
	Estos mecanismos rígidos pueden asumir diferentes formas, prácticamente todas aquellas que caracterizan los diversos trastornos de personalidad.
	En consecuencia, la vulnerabilidad hace referencia a una condición natural de un individuo que lo hace más susceptible que el común de la población a determinadas circunstancias potencialmente estresantes.
	Bajo nivel de identificación con el trabajo: Estado emocional, previo a la aparición de la patología, que refleja descontento e inconformidad con la experiencia laboral con respecto a las expectativas de desarrollo personal y profesional del sujeto. Dicho estado emocional, debe ser ocasionado por una decisión autónoma del trabajador.
	Eventos vitales negativos de carácter extralaboral
	Características de personalidad
	Antecedentes heredo familiares
	Factores psicosociales ocupacionales: Se puede tratar de un cambio en las circunstancias vitales ocupacionales, relacionadas con aspectos como bajos niveles de apoyo social por parte de jefes, compañeros y/o subordinados, inestabilidad

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 43 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

	laboral, ambigüedad de rol, subcarga cualitativa de trabajo, entre otros.
Trastornos psicóticos agudos y transitorios	Consumo de sustancias psicoactivas
	Antecedentes heredo – familiares
	Dificultades o problemas extralaborales
	Presencia de delirios de control
	Factores de riesgo psicosocial ocupacionales
Trastorno de pánico	Sucesos vitales estresantes recientes
	Hábito tabaquismo
	Antecedentes heredo -familiares
	Características de personalidad
	Factores de riesgo psicosocial ocupacionales
Diversos trastornos mentales y de salud	Antecedentes de consumo problemático o adicción a sustancias psicoactivas u otras adicciones
	Conductas autolesivas con intento o no de suicidio
	Factores de riesgo psicosociales intra o extralaboral como vivencia de episodios de violencia física o psicológica, discriminación, matoneo, aislamiento, fracaso escolar, conductas desadaptativas, entre otras.
	Antecedentes de enfermedad o dolor crónico, accidentes con afectación a la autoimagen o a la capacidad de funcionalidad social, discapacidades sin adaptación, entre otras.

Fuente: Guía para la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas” (PVE-FRP) - Gloria H. Villalobos Fajardo

Anexo 2. Listado de enfermedades relacionadas con agentes psicosociales Decreto 1477 de 2014

La siguiente tabla transcribe la información del Decreto 1477 de 2014, correspondiente a las enfermedades relacionadas con la exposición a factores psicosociales.

AGENTES PSICOSOCIALES		
Agentes etiológicos / factores de riesgo ocupacional	Ocupaciones / industrias	Enfermedades
Gestión organizacional: (Deficiencias en 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). Características de la organización del trabajo: (Deficiencia en las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor) Características del grupo social de trabajo: (Deficiencia en el	Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.	• Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23) • Depresión (F32) • Episodios depresivos (F32.8) • Trastorno de pánico (F41.0) • Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1) • Trastorno mixto ansioso depresivo (F41. 2) • Reacciones a estrés grave (F43) • Trastornos de adaptación (F43) • Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2). • Hipertensión arterial secundaria.

Una vez descargado o impreso este documento se considerará una copia no controlada, por favor asegúrese en el sitio web del Sistema de Control Documental del SIGEC que ésta es la versión vigente

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 44 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico). Condiciones de la tarea: (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.		(I15.9). • Angina de pecho (I20.9) • Cardiopatía isquémica (I25.9) • Infarto agudo de miocardio (I 21.9) • Enfermedades cerebrovasculares (I60 -I69) • Encefalopatía hipertensiva (I67.4) • Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9) • Úlcera gástrica (K25) • Úlcera duodenal (K26)) • Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27) • Úlcera gastroyeyunal (K28)
Carga física: (Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en. términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico		
Condiciones del medioambiente de trabajo: (Deficiencia en: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.	Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos, Editores de medios visuales de comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al Usuario.	
Interfase 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	Personal de enfermería profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que prestan servicios durante las 24 horas etc., controladores de tráfico aéreo, vigilantes, trabajadores. en misión que laboran en zonas geográficas diferentes a sus domicilios.	Gastritis crónica; no especificada (K29.5 - K29.6) Dispepsia (K30) Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0) Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9)
Jornada de trabajo: (Horarios y jornadas laborales extenuantes) Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al		Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 45 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.	Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud	
Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caldas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros); asaltos, agresiones/ataque a la integridad física/viola		Estrés postraumático (F43.1)

Fuente: Guía para la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas" (PVE-FRP) - Gloria H. Villalobos Fajardo

Anexo 3. Criterios para la toma de decisiones de intervención a la luz de los resultados de la evaluación de factores psicosociales y los síntomas de estrés con los instrumentos de la Batería del Ministerio de Trabajo.

CRITERIOS DE RESULTADOS DE LA EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES		
Resultado	Factores psicosociales	Síntomas de estrés
Muy bajo	Sin riesgo o riesgo despreciable: Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.	Muy bajo: ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
Bajo	Riesgo bajo: No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.	Bajo: es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
Medio	Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.	Medio: la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados
Alto	Riesgo alto: Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un Programa de vigilancia epidemiológica	Alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un Programa de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Una vez descargado o impreso este documento se considerará una copia no controlada, por favor asegúrese en el sitio web del Sistema de Control Documental del SIGEC que ésta es la versión vigente

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 46 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Muy alto	Riesgo muy alto: Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un Programa de vigilancia epidemiológica.	Muy alto: la cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un Programa de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
----------	---	--

Fuente: Ministerio de Trabajo. (2010) Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales

Anexo 4. Orientaciones para la reincorporación laboral de personas luego de una incapacidad por trastorno mental

Para la reincorporación al trabajo de una persona que ha tenido una incapacidad por un trastorno mental deberán considerarse los criterios generales que se citan a continuación.

Cabe resaltar que los procesos de reintegro y rehabilitación deberían impactar en el número de días perdidos por causa de las enfermedades de interés psicosocial y por tanto se requiere definir metas y generar acciones para lograrlas.

a) En primer lugar, es importante ofrecer apoyo al trabajador preguntando a la persona si hay algo que se pueda hacer para ayudarlo a permanecer o regresar al trabajo. Este contacto debe realizarse por parte de un delegado de la empresa que tenga facilidad de contacto y que goce de aceptación por parte del trabajador, con el fin de hacer más ágil la comunicación. El apoyo inicia con la orientación acerca de dónde obtener ayuda.

b) Desarrollar un plan para permanecer o regresar al trabajo, el cual debe, en la medida de lo posible atender las necesidades de ambas partes. Previo a definir un plan es importante que el representante del empleador dialogue con el trabajador para establecer metas realistas y definir el procedimiento que se seguirá para revisar los avances. Si fuera necesario establecer comunicación con el profesional de la salud que atiende al trabajador debe tramitarse el consentimiento informado del trabajador. La comunicación de la persona autorizada por parte del empleador con el profesional tratante es útil para conocer sus recomendaciones respecto de las estrategias que se pueden adoptar para lograr una reincorporación eficaz. Luego de tener la información de contexto se prepara el plan entre el empleador y el trabajador y se revisa periódicamente para definir si es necesario hacer ajustes.

c) Mantener contacto con el trabajador que se encuentra incapacitado o ausente por problemas mentales ayudará para que su regreso al lugar de trabajo sea más fácil para todos los involucrados. El contacto del trabajador con sus compañeros y jefes ayuda para sentirse valorado y para expresar opiniones frente a los cambios que se suceden en el lugar de trabajo a pesar de estar ausente. El empleado nunca debe sentirse presionado para retornar al trabajo antes de estar completamente listo, pero es importante que la organización se asegure de que entienda su responsabilidad de mantenerla informada de las razones por las que está ausente, así como del tiempo que podría durar su ausencia, presentando para ello las incapacidades respectivas.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 47 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

d) Resulta importante incluir al trabajador que se reincorpora en las reuniones de trabajo en las que naturalmente debería estar. En estos casos se le debe hacer sentir cómodo para que se supere el estigma hablando con naturalidad y respeto de los problemas mentales.

e) Identificar, y en lo posible intervenir los factores específicos del trabajo que han contribuido a que ocurriera el trastorno, con lo cual no solo se ayudará al trabajador, sino que se prevendrán efectos adversos en otros.

f) Establecer expectativas claras respecto del plan de regreso o permanencia en el trabajo, incluidos los deberes y las horas de trabajo que tendrá a su cargo la persona, siempre dejando abierta la posibilidad de ajustes.

g) Aunque se informa a los compañeros sobre la reasignación de cargas de trabajo o la reducción de las horas, todos los detalles de la condición y el tratamiento del empleado deben permanecer confidenciales, salvo que él de su autorización para socializar esta información.

h) Implementar algunas modificaciones respecto de la carga de trabajo, el horario o el entorno para asegurar la adecuada reincorporación y hacer seguimiento a su efectividad.

i) Para facilitar el retorno al trabajo, la empresa debe asignar a un responsable de facilitar este proceso, preferiblemente un profesional del área de Talento Humano, quien deberá tener buena aceptación por parte del trabajador y además deberá familiarizarse con el entorno y el contenido del trabajo de quien está ausente, y deberá ser capaz de comunicarse y llegar a acuerdos con los involucrados en el proceso de reincorporación del trabajo. El coordinador de la reincorporación al trabajo también debe verificar que el jefe del empleado está informado sobre el proceso de retorno del trabajador y que está de acuerdo con el proceso dispuesto para ello.

Como acciones complementarias, la organización debe fomentar un ambiente de trabajo propicio para la salud mental y el bienestar mediante:

- Acciones de formación que alienten al personal a buscar apoyo cuando experimenten problemas de salud mental.
- El fomento de una cultura en la que hablar de salud mental sea bien visto y aceptado como mecanismo para reducir el estigma.
- La adopción de una actitud positiva hacia aquellos que se recuperan de problemas de salud mental.
- Educar a los jefes sobre la importancia de la salud mental y sobre rol para fomentarla en los espacios de trabajo, así como la forma como debe contactar y dirigir a una persona que presenta esta problemática. La educación debe incluir además aspectos relativos a los temores que experimentan quienes tienen una afectación mental, el impacto del estigma y la forma de superarlo, el tipo de apoyo que se puede dar a quien está afectado por la situación, las acciones que puede hacer para reducir situaciones estresantes, el manejo de las crisis y los apoyos con que cuenta para manejarlas.
- Propiciar un enfoque justo y a la vez flexible para facilitar la reincorporación del trabajador.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 48 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Anexo 5. Principales variables y fuentes del sistema de información del programa

PRINCIPALES VARIABLES Y FUENTES DE INFORMACIÓN DEL PVE-FRP	
Principales variables	Fuente
Datos demográficos de los trabajadores	Hoja de vida, ficha de datos sociodemográficos, encuestas.
Características de personalidad, habilidades, competencias, educación, estilos de afrontamiento.	Trabajador, pruebas psicológicas y entrevista de selección.
Estado de salud: Antecedentes familiares, personales, accidentes, síntomas indicadores de la presencia de estrés.	Historia clínica ocupacional, registro de incapacidades y ausentismo
Grado de estrés percibido por el trabajador.	Cuestionario de evaluación del estrés
Percepción de los factores psicosociales intra y extralaborales.	Cuestionarios de evaluación de factores psicosociales
Características de la organización, procesos productivos, centros de trabajo, estructura organizacional, turnos, servicios al personal, etc.	Documentación de la empresa, entrevista con directivos o representantes.
Resultados de desempeño	Indicadores de SIGEC, Evaluación del desempeño.
Ausentismo	Registro de licencias, permisos y ausencias. Bases de datos.
Accidentalidad	Base de datos Informes de accidentes e investigaciones.
Factores de riesgo psicosocial por cargo, área o proceso	Guía de análisis psicosocial de puestos de trabajo. Consulta de material documental.
Actividades de intervención.	Cronograma, registros de cobertura, evaluaciones de calidad y otros indicadores por actividad.

Anexo 6. Efectos originados por el estrés

CLASES DE EFECTOS ORIGINADOS POR EL ESTRÉS	
CLASES DE EFECTOS	MANIFESTACIONES
Subjetivos	Ansiedad, agresión, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.
Conductuales	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, aumento o pérdida del apetito, alcoholismo, tabaquismo, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud y temblor.

	UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA	CÓDIGO: OGRH-013 VERSIÓN: 04 EMISIÓN: 19/05/2023 PÁGINA 49 DE 49
	PROGRAMA INTEGRAL DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BIENESTAR LABORAL	

Cognoscitivos	Incapacidad para tomar decisiones, baja concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental y de capacidad creativa, bajo nivel de atención y percepción.
Fisiológicos	Aumento de catecolamina, corticoides y niveles de glucosa en sangre, incremento de ritmo cardíaco y de la tensión arterial, resequedad en la cavidad bucal, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, entumecimiento de las extremidades.
Organizacionales	Ausentismo, baja productividad, accidentalidad laboral, aumento de la rotación de personal, mal clima organizacional, insatisfacción en el trabajo.

Fuente: Departamento Nacional de Planeación (DNP) - 2016.

ALTERACIONES FISIOLÓGICAS ASOCIADAS AL ESTRÉS	
PROGRAMAS	SIGNOS Y SÍNTOMAS
Osteomuscular	Calambres, espasmos, dolores articulares y tensión muscular.
Gastrointestinal	Enfermedad ácido péptica, indigestión, vómitos, estreñimiento, diarrea, irritación del colon.
Cardiovascular	Hipertensión arterial, arritmia, enfermedad coronaria e infarto del miocardio.
Respiratorio	Disnea e hiperventilación.
Hormonal	Reacciones de impotencia, frigidez y dismenorrea.
Inmunológico	Disminución de defensas y mayor tendencia para adquirir enfermedades.
Nervioso Central	Alteraciones de sueño, migraña y mareos.

Fuente: Departamento Nacional de Planeación (DNP) - 2016.