 Vigilada Mineducación	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16	
			<b>VERSIÓN</b>	02	
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL</b>			<b>FECHA</b>	21/05/2024
				<b>PÁGINA</b>	1 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	



# SGSST – UFPS

## 2024

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	2 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

**TABLA DE CONTENIDO**

1.1.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	3
1.2.	<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	4
1.3.	<b>OBJETIVOS</b> .....	4
1.3.1.	<b>Objetivo General</b> .....	4
1.3.2.	<b>Objetivos Específicos</b> .....	4
1.4.	<b>ALCANCE</b> .....	5
1.5.	<b>RESPONSABLES</b> .....	5
1.5.1.	<b>Líder del programa</b> .....	5
1.5.2.	<b>Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</b> .....	5
1.5.3.	<b>Rectoría</b> .....	5
1.5.4.	<b>Jefe División de Recursos Humanos</b> .....	5
1.5.5.	<b>Jefes de Dependencias</b> .....	5
1.5.6.	<b>Colaboradores:</b> .....	5
1.6.	<b>DEFINICIONES</b> .....	6
1.7.	<b>MARCO LEGAL</b> .....	7
1.8.	<b>DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA</b> .....	9
1.8.1.	<b>Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial</b> .....	9
1.8.1.1.	<b>Definiciones de niveles de salud</b> .....	9
1.8.1.2.	<b>Medición riesgo psicosocial</b> .....	9
1.8.1.3.	<b>Escala de medición de los niveles de riesgo psicosocial</b> .....	9
1.8.1.4.	<b>Análisis del contexto</b> .....	10
1.9.	<b>INGRESO AL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA</b> .....	10
1.10.	<b>INTERVENCIÓN</b> .....	11
1.10.1.	<b>Medidas de Intervención Administrativas</b> .....	11
1.10.2.	<b>Medidas de Intervención a través de la capacitación</b> .....	11
1.11.	<b>FASE DE SEGUIMIENTO</b> .....	12

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	3 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

## 1. CONTENIDO

### 1.1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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


- **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.

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

- Se extienden en el espacio y el tiempo por cuanto varios de ellos caracterizan de forma global a una organización y no se limitan a un lugar o momento.
- Son de difícil objetivación por la falta de unidades de medida (como si ocurre en otros factores de riesgo), y su evaluación se soporta en gran medida en la experiencia de los individuos y los colectivos.
- Afectan y son afectados por otros riesgos, así, si aumentan los psicosociales es posible que aumenten los accidentes, las alteraciones musculoesqueléticas y la inproductividad en el trabajo y viceversa, si las condiciones de seguridad o de higiene están fuera de control, también se incrementan los riesgos psicosociales.
- Están moderados por otros factores personales que inciden en su percepción y en las reacciones que se tienen ante ellos. Entre los factores personales cabe citar los estilos de afrontamiento, la motivación, los aspectos demográficos, entre otros.
- La intervención requiere un compromiso y esfuerzos importantes dada la necesidad de hacer cambios organizacionales

Las encuestas de condiciones de seguridad y salud en el trabajo orientan sobre la importancia de los factores psicosociales en la población trabajadora. La Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007) mostró que la prevalencia de exposición a condiciones de riesgo psicosocial según las personas entrevistadas superaba incluso las condiciones propias del diseño de puesto de trabajo con posible impacto osteomuscular. Las exposiciones más frecuentes fueron: atención de público y trabajo monótono y repetitivo; indefinición de responsabilidades y falta de claridad sobre lo que se espera del trabajador. Finalmente, el acoso laboral fue percibido por una proporción entre el 3% y el 6%, siendo mayor de superiores a subalternos.

En la II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema general de riesgo laborales en Colombia (2013), los empleadores consideraron como los riesgos más frecuentes, los psicosociales y los biomecánicos. Con motivo de la II Encuesta también se entrevistaron 3283 trabajadores tanto en centros de trabajo (1237 personas), como en hogares (2046 personas), con quienes se indagó diversos aspectos relacionados con los factores psicosociales. Los

 Vigilada Mineducación	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	4 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

resultados señalaron que en el 36% de los casos es necesario atender a varias tareas al mismo tiempo y en el 47.47% mantener un nivel de atención alto o muy alto. De otra parte, más del 60% de los trabajadores refirió que debe atender usuarios, pero el 15% manifestó carga emocional relacionada con la necesidad de esconder las propias emociones en su trabajo. Respecto de la carga laboral el 43% consideró que debe realizar su trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos y cerca del 20% de los trabajadores refirió que casi nunca puede tomar pausas en su trabajo. Cerca de la tercera parte de los trabajadores (33.02%) expresó apremio de tiempo porque siempre o casi siempre el trabajo les impide parar cuando así lo decide. En cuanto a la ayuda o soporte social de parte de compañeros y jefes, se halló un importante factor protector, por cuanto el 76% de los trabajadores estimó que puede recibir ayuda de sus compañeros de trabajo cuando lo solicita y el 90% consideró como positivas las relaciones en el trabajo.

De otra parte, la indagación de las condiciones de salud en la II Encuesta Nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo (2013) mostró que los síntomas de dificultades en algunas esferas del desempeño mental oscilaron entre 10% y el 13%, entre ellas dificultades de concentración y de toma de decisiones, además de las relacionadas con el sueño (28.20%). Coherente con lo anterior, el 21.11% de las personas refirió que se había sentido en situación de tensión en el trabajo. Así mismo, el 8.76% expresó que siempre o casi siempre se había sentido triste o deprimido, hallazgo que sugiere la urgente necesidad de desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de los trastornos mentales en la población trabajadora.

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

La Universidad Francisco de Paula Santander, comprometida con el bienestar de sus colaboradores establece estrategias de intervención y mitigación del riesgo psicosocial, tanto de manera global como individuales, generando un programa de vigilancia epidemiológica enfocado en riesgo psicosocial donde se pretende generar estrategias que fortalezcan el bienestar laboral y personal de los colaboradores.

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo a lo establecido en la resolución 2764 de 2022 Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones, posterior a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y obtenidos los niveles de riesgo, la Universidad Francisco de Paula Santander realiza el diseño del programa de intervención del nivel de riesgo psicosocial, teniendo en cuenta los dominios y dimensiones en donde se evidencie un nivel de riesgo significativo.

Para ello en la mencionada resolución se adjuntan los protocolos de intervención recomendados por el Ministerio del Trabajo, bajo los cuales se realiza el diseño de las principales estrategias de intervención para la mitigación del riesgo psicosocial.


## 1.3. OBJETIVOS

### 1.3.1. Objetivo General

Promover condiciones psicosociales protectoras con el fin de reducir los factores de riesgo psicosocial y la incidencia de efectos adversos en salud y en el trabajo derivados de la exposición psicosocial.

### 1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales y las características sociodemográficas de los trabajadores.
- Establecer e implementar acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- 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 mejoramiento.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	5 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

#### 1.4. ALCANCE

El programa está orientado a la prevención de alteraciones en la salud de los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial, más enfocado a la promoción de la salud y de entornos de trabajo saludables. Aplicable a todos los funcionarios y contratistas de la Universidad Francisco de Paula Santander.

#### 1.5. RESPONSABLES

##### 1.5.1. Líder del programa

La líder en la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas es el Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en trabajo, sin embargo, todos los niveles de la organización tienen responsabilidades las cuales se mencionan a continuación.

##### 1.5.2. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Participar activamente del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas en las diferentes etapas del mismo a nivel preventivo o de intervención.
- Identificar los casos especiales o de seguimiento según los parámetros definidos y enlazarlos con los programas correspondientes.
- Identificar y analizar las diferentes variables que impactan el diagnóstico de las condiciones de trabajo y el diagnóstico de condiciones de salud.
- Informar a la rectoría de los resultados y evolución del sistema de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculoesqueléticos.
- Definir estrategias y brindar herramientas para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas.
- Implementar y monitorear los indicadores definidos en el sistema.

##### 1.5.3. Rectoría

- 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.
- Promover la participación de los trabajadores de la empresa con el Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial.

##### 1.5.4. Jefe División de Recursos Humanos


Gestionar desde la División de Recursos Humanos a otras dependencias de la Universidad la realización de las actividades que se contemplan en el programa.

##### 1.5.5. Jefes de Dependencias

- 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 Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo, la presencia de factores de riesgo psicosocial o de efectos adversos en los colaboradores bajo su responsabilidad.
- Cumplir las recomendaciones emitidas desde el SGSST para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.

##### 1.5.6. Colaboradores:

- Procurar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés relacionado con los factores psicosociales intralaborales y extralaborales.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su salud y sobre los factores psicosociales cuando se realizan las evaluaciones médicas y las psicosociales.
- Participar activamente en las actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	6 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

## 1.6. DEFINICIONES

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- **Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
- **Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- **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.
- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **Condiciones del medioambiente de trabajo:** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
- **Condiciones de la tarea:** Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.
- **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **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.
- **Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Gestión organizacional:** Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afectan a las personas, entre otros.
- **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.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16	
			<b>VERSIÓN</b>	02	
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024	
			<b>PÁGINA</b>	7 de 13	
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad	

- **Jornada de trabajo:** Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.
- **Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.
- **Protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

## 1.7. MARCO LEGAL

### Ley 1090 de 2006.

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

### Ley 1010 de 2006

Adopta medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

### Resolución 2646 de 2008

Establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Los artículos 16 y 17 establecen disposiciones para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.

### Resolución 3673 de 2008

Resolución 3673 de 2008 establece la obligación de la evaluación de aptitud psicofísica de los trabajadores que realizan actividades en alturas.

### Resolución 0652 de 2012/ 1356 DE 2012

Establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

### Decreto 1108 de 1994

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 1566 de 2012

La Ley 1566 de 2012 se refiere a la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. Particularmente estipula que se implemente el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias, en el ámbito laboral

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 1616 de 2013

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	8 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

Incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Decreto 1477 de 2014**

Expede la Tabla de Enfermedades Laborales.

**Ley 1257 de 2008**

Dicta los principios para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Ver Artículo 12.

**Decreto 4463 de 2011**

El Decreto 4463 de 2011 reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008.

**Decreto 1072 de 2015**

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.

**Ley 1752 de 2015**

La Ley 1752 de 2015 tiene como objetivo sancionar penalmente la discriminación contra las personas con discapacidad y sanciona también los actos de discriminación y hostigamiento por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación

**Ley 1751 de 2015**

La Ley Estatutaria de Salud que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección. Establece el derecho al acceso prioritario a tratamientos psicológicos y psiquiátricos para las víctimas de cualquier tipo de violencia sexual, así como el programa de atención psicosocial y salud integral para las víctimas de la violencia y del conflicto armado.

**Decreto 1072 de 2015**

**Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones.** Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones: 36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

**Artículo 2.2.4.6.21.** Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SGSST. 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 párrafo 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.

**Resolución 4886 de 2018 del Ministerio de Salud.**

Política Nacional de Salud Mental Presenta los antecedentes normativos, el análisis de la situación de salud mental, los enfoques de la política, el modelo de determinantes sociales de la salud: relaciones con la salud mental, los principios y ejes



	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	9 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

de la política y el monitoreo, evaluación y seguimiento de la política nacional de salud mental.

**Resolución 089. Ministerio de Salud y Protección Social. Bogotá, Colombia. Enero 16 del 2019**

Adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas.

**1.8. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA**

**1.8.1. Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial**

**1.8.1.1. Definiciones de 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:

1. **Sanos:** sin ningún hallazgo en su evaluación médica.
2. **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<sup>11</sup> (auto reporte), 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.
3. **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 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 Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial.


4. **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.

**1.8.1.2. Medición riesgo psicosocial**

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, es la herramienta actualmente validada en el país cuyas características se muestran a continuación. Cuenta con instrumentos de apoyo y es de utilidad tanto para la identificación y evaluación, así como para la intervención, control y seguimiento.

- Ficha datos generales (información sociodemográfica y ocupacional).
- Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).
- Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- Guías entrevistas semiestructurada.
- Guía grupos focales.
- Guía análisis psicosocial del puesto de trabajo.
- Cuestionario para la evaluación de estrés.

**1.8.1.3. Escala de medición de los niveles de riesgo psicosocial.**

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	10 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

Para calificar el nivel de riesgo de cada uno de los grupos ocupacionales evaluados, se utilizó la escala propuesta por el Ministerio de la Protección Social en la Batería para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la cual se establecen los siguientes niveles:

- **Sin riesgo o riesgo depreciable:** 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.
- **Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas y por tanto escasa afectación del estado general de salud. 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 bajo posibles.
- **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.
- **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 sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas de estrés severas y perjudiciales para la salud. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

#### 1.8.1.4. Análisis del contexto

Como actividad de inicio del proceso de la atención de los factores psicosociales se realiza un análisis de contexto que permite reconocer características de la Universidad, partiendo de las siguientes fuentes de información:


- Diagnóstico de condiciones de salud.
- Accidentalidad.
- Ausentismo.
- Diagnóstico de batería de riesgo psicosocial.

#### 1.9. INGRESO AL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA.

Ingresarán al programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores psicosociales las personas que tengan un diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente o las personas que desempeñen un cargo, o trabajen en un área o proceso cuya evaluación arroje los siguientes resultados:

**Tabla 1.** Matriz de criterios para decisión de ingreso de individuos al Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial

CRITERIOS PARA EL INGRESO AL PVE-FRP	FUENTES DE LA INFORMACIÓN	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
<b>Total de factores psicosociales intralaborales</b>	cuestionario individual de factores psicosociales	nivel de riesgo alto y muy alto (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo)
<b>Total de factores psicosociales extralaborales</b>		nivel de riesgo alto y muy alto (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo)
<b>síntomas de estrés</b>	cuestionario individual de síntomas de estrés	nivel de riesgo alto y muy alto (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo)
<b>diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente</b>	Historia clínica	Positivo

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	11 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

**Tabla 2.** Matriz de criterios para decisión de ingreso de las personas que ocupan un cargo, o trabajan en un área o proceso específico al Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial.

CRITERIO PARA EL INGRESO AL PVE- FRP	FUENTES DE LA INFORMACIÓN	RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
<b>Total de factores psicosociales intralaborales</b>	cuestionario individual de factores psicosociales.	30% o más en un nivel alto o muy alto (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo)
	Análisis de puesto de trabajo	Ingresan 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 de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo)
<b>Total de factores psicosociales extralaborales</b>	Cuestionario individual de factores psicosociales extralaborales	30% o más en un nivel alto o muy alto (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo)
<b>síntomas de estrés</b>	cuestionario individual de síntomas de estrés	30% o más en un nivel alto o muy alto (batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del ministerio del trabajo)
<b>diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial</b>	diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial	Positivo en el 9% o más de las personas que ocupan un cargo, área o proceso específico.

## 1.10. INTERVENCIÓN

Las actividades que se desarrollarán son acciones de intervención que actuarán en los factores de riesgo, cuyo objetivo es generar en las personas formas de afrontamiento que contribuyan a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales. Las cuales se dividen en dos tipos:

- 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.
- 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, entre otros.

### 1.10.1. Medidas de Intervención Administrativas


A continuación, se mencionan las actividades que desde las dependencias de la División de Recursos Humanos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden adelantar en la Universidad para la intervención adecuada del riesgo psicosocial:

- Actualización de perfiles de cargo o manual de funciones, niveles de autonomía, responsabilidades y competencias para todos los cargos actuales.
- Identificación de los cargos que se exponen a altas demandas de carga mental en el trabajo buscando mejorar esta condición
- Identificación de los cargos que se exponen a altas demandas cuantitativas en el trabajo buscando mejorar esta condición.

### 1.10.2. Medidas de Intervención a través de la capacitación

A continuación, se mencionan las actividades de formación que desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden adelantar en la Universidad para la intervención adecuada del riesgo psicosocial:

- Reconocimiento y Manejo de Emociones
- Comunicación Asertiva
- Grupos Efectivos de Trabajo
- Gestión del Tiempo

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	12 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>	
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad	Líder de Calidad	

- Técnicas para la regulación del estrés
- Desensibilización para el manejo de la ansiedad
- Promoción de la salud mental
- Fomento de hábitos y estilos de vida saludable
- Talleres de liderazgo para líderes
- Promoción de la convivencia y prevención del acoso laboral


### 1.11. FASE DE SEGUIMIENTO

La evaluación mediante los indicadores permitirá conocer el funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica y los efectos reales de las actividades de Control de los factores psicosociales y servirá para realizar los ajustes que requieran. A continuación, se mencionan los indicadores que presenta el Programa de Vigilancia Epidemiológica:

- Cobertura de intervención
- Incidencia de casos de enfermedad de interés psicosocial.
- Incidencia de casos confirmados: enfermedades laborales causadas por exposición de riesgo psicosocial.
- Accidentes de trabajo por causas de factor psicosocial
- Ausentismo de interés psicosocial
- Proporción de acciones correctivas, preventivas y de mejora implementadas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica.

**Tabla 3.** Indicadores

TIPO DE INDICADOR	INDICADOR
Indicadores de procesos	Cobertura de diagnóstico psicosocial y de síntomas de estrés
	Cobertura de intervención
Indicadores básicos de resultados	Proporción de trabajadores con nivel de riesgo Nivel de riesgo alto y muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de Trabajo) en el total de factores psicosociales intralaborales y extralaborales.
	Proporción de trabajadores con nivel de riesgo Nivel de riesgo alto y muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de Trabajo) en el total de estrés
	Incidencia de casos de enfermedad de interés psicosocial (casos sospechosos)
	Incidencia de casos confirmados: enfermedades laborales causadas por estrés
	Prevalencia de casos de enfermedad de interés psicosocial (casos sospechosos)
	Resultados de quejas de acoso laboral
	Accidentes de trabajo por causas de interés psicosocial
	Ausentismo de interés psicosocial
Indicadores de mejora continua del el Programa de Vigilancia Epidemiológica	Proporción de acciones correctivas resueltas para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable en el PVE-FRP
	Proporción de acciones de mejora implementadas en el PVE-FRP optimizar el procedimiento o los componentes del programa.
	Proporción de acciones preventivas implementadas para eliminar o mitigarla(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable en el PVE-FRP.

	<b>GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	DO-GH-16
			<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL</b>		<b>FECHA</b>	21/05/2024
			<b>PÁGINA</b>	13 de 13
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>		<b>APROBÓ</b>
Líder de Gestión de Talento Humano		Equipo Operativo de Calidad		Líder de Calidad

2. CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA	RESPONSABLES
01	<b>Versión Original</b> ingresada al portal institucional. Creación Programa de Vigilancia epidemiológica y factores de riesgo psicosocial	08/02/2022	<b>Elaborado por:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• María Isabel Gamboa Jaimes (Líder Gestión Talento Humano)</li> <li>• Daniela Villamizar (Coordinadora SGSST)</li> </ul> <b>Aprobado por:</b> Nelson García (Líder de Calidad)
02	<b>Actualización de Documento.</b> Se actualiza el documento para dejarlo acorde a las condiciones actuales de trabajo.	21/05/2024	<b>Elaborado por:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• María Isabel Gamboa Jaimes (Jefe División Recursos Humanos / Líder del proceso Gestión Talento Humano)</li> <li>• Carmen Sepúlveda Carrero (Coordinadora SGSST)</li> <li>• Mónica Bautista Santos (Profesional apoyo planeación – calidad)</li> <li>• Nathaly Angarita Zerpa (Estudiante Facultad de Ingeniería Industrial)</li> </ul> <b>Aprobado por:</b> Henry Orlando Luna Pereira (Jefe de Planeación / Líder de Calidad)