

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL	3
2. ALCANCE	3
3. RERENCIAS NORMATIVAS.....	5
4. DEFINICIONES.....	6
5. CONDICIONES GENERALES	7
Responsabilidades	7
Líder del programa	7
Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	7
Psicólogo ocupacional.....	7
Líderes de procesos y/o áreas.....	7
Servidores, funcionarios públicos, contratistas y académicos en todas sus formas	8
6. CONTENIDO.....	8
Fase diagnóstica – Recolección y análisis de la información.....	8
Evaluación de los factores de riesgo psicosocial	9
Medición riesgo psicosocial	9
Escala de medición de los niveles de riesgo psicosocial.	9
Análisis del contexto.....	9
Ingreso al programa de vigilancia epidemiológica	10
Definición de los factores psicosociales y personas que requieren intervención.....	10
Fase intervención – Ejecución de actividades y plan de ejecución	10
Medidas de intervención – Administrativas.....	11
Medidas de intervención – A través de la capacitación.....	11
Fase de seguimiento e intervención	11
Indicadores de evaluación.....	12
7. FLUJOGRAMA.....	12
8. LISTADO DE ANEXOS:	12
9. HISTORIAL DE CAMBIOS	12
Anexo 1. Listado de enfermedades relacionadas con agentes psicosociales	13

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: PG-GTH-02	Versión: 03	Fecha de aprobación: 27/06/2024	Página: 3 de 13

1. OBJETIVO GENERAL

Implementar, cuantificar y monitorear a través del programa vigilancia epidemiológica, los factores de riesgo psicosocial que se presentan durante la ejecución de las labores de los colaboradores de la Universidad de Los Llanos, para establecer estrategias que permitan prevenir el efecto negativo como es la enfermedad derivada del estrés y así mismo promover la salud mental y física.

2. ALCANCE

Aplica para los a todos los estamentos administrativos y académicos en todas sus formas, y en todas las sedes de la Universidad de los Llanos.

MARCO TEÓRICO

Es importante conocer los antecedentes teóricos y conceptuales relacionados con la salud laboral, y los diferentes factores que lo componen, dentro de los cuales se encuentran la salud, la salud en el trabajo, los entornos laborales saludables, los factores psicosociales, los efectos por exposición a los mismos y el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SG-SST).

La Organización Mundial de la Salud, (en adelante OMS) define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (OMS, párr.1). A continuación, se abordan los conceptos de salud mental y salud en el trabajo, pues son parte fundamental para el desarrollo del presente documento y del proyecto propuesto. La OMS conceptualiza la salud mental como “un estado de bienestar en el que el individuo realiza sus capacidades, supera el estrés normal de la vida, trabaja de forma productiva y fructífera, y aporta algo a su comunidad” (OMS, 2013, p.7).

Siguiendo esta misma línea, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2003), indica que el objetivo primordial de la salud en el trabajo radica en conseguir la promoción y mantenimiento del bienestar tanto físico y mental de todos los trabajadores, por medio de diferentes programas de prevención, para protegerlos contra los riesgos o daños de la salud causados por sus condiciones de trabajo.

Así mismo, es importante distinguir la salud en el trabajo de los entornos saludables. La Organización Panamericana de la Salud (en adelante OPS) indica que un entorno saludable “no solo logra la salud de los trabajadores sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, la motivación laboral, el espíritu de trabajo, la satisfacción en el trabajo y la calidad de vida general”. (OPS, 2000, p.4).

De este modo, para hablar de entornos de trabajo saludable, es importante realizar un abordaje conceptual sobre los factores y los riesgos psicosociales a los que se encuentran expuestos los trabajadores. Inicialmente, se toma el concepto propuesto por el comité mixto Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT-OMS, 1984):

Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. (p. 3)

De acuerdo con lo anterior, Cuenca (2002) sostiene que los factores de riesgo no son elementos aislados, sino que están estrechamente ligados a las interacciones con el trabajo, el medio ambiente y las diferentes características de una organización. A su vez, destaca la relación existente con las

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: PG-GTH-02	Versión: 03	Fecha de aprobación: 27/06/2024	Página: 4 de 13

capacidades y necesidades del trabajador, su cultura y su vida fuera del entorno laboral, las cuales podrían influir en el rendimiento, la salud y productividad del mismo.

De igual forma, Gil-Monte (2012) plantea que los factores de riesgo psicosocial pueden estar presentes en el entorno laboral y afectar seriamente la vida del trabajador a tal punto de tener un carácter crónico, debido a las altas demandas de atención del ambiente y el inapropiado diseño en cuanto a tiempos y organización del trabajo se refiere, razón por la cual se pueden dar bajas laborales, como consecuencia de las enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo, lo cual claramente desfavorecen la salud y calidad de vida de los trabajadores.

En este orden de ideas, la Resolución 2646 de 2008 define los factores de riesgo psicosocial como las “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (p. 2).

El comité mixto OT (1984), clasificó en dos grandes grupos los factores psicosociales de esta manera: contenidos de trabajo y contexto del trabajo. En el primero, hace referencia a las características relacionadas a las funciones y medio del trabajo como son horario laboral, función y estructura de las tareas, y en general a las condiciones propias de la organización. En el segundo, se refiere a las ideas, expectativas, capacidades y habilidades de los colaboradores, enfocadas en el desarrollo autónomo del trabajo, la capacitación profesional y las condiciones personales fuera del contexto laboral. Todo lo anterior puede influir y repercutir en la salud, la productividad y la satisfacción laboral.

De este modo, la Resolución 2646 de 2008, clasifica en tres los factores psicosociales de esta manera: “los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”. (p. 3)

De acuerdo con Blanch, Sahagún y Cervantes (2010), la evaluación de los riesgos psicosociales debe hacerse por medio de instrumentos que incorporen ítems mediante los cuales se pueda captar la dimensión subjetiva y psicosocial de la experiencia de cada trabajador y que supere los sesgos de las encuestas tradicionales las cuales se encontraban limitadas sobre las condiciones trabajo, enfocadas a las características propias del mismo, sin incluir las medidas de percepción, satisfacción y bienestar de cada colaborador.

En este orden de ideas, la Resolución 2404 del 2019, en el artículo 3 menciona que la evaluación de los riesgos psicosociales debe hacerse de forma periódica, de acuerdo con el riesgo de cada empresa. Así mismo, se debe implementar el sistema de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales con aras de evitar efectos negativos en el bienestar y salud de los colaboradores. De igual forma, el artículo 4, señala que el instrumento que se implementa para la identificación y evaluación de factores psicosociales es la “Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial”.

Cabe mencionar, que el Ministerio de Protección Social, en trabajo conjunto a la Universidad Javeriana (2010), construyó la batería de instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial la cual está debidamente diseñada con instrumentos de orden cuantitativos y cualitativos, aquí se encuentran los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral, extralaboral y estrés; y a su vez, la batería presenta guías de análisis de puestos de trabajo, entrevistas semiestructuradas y grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaborales.

Dentro de los efectos por exposición a los riesgos, se encuentra el estrés. Según La oficina

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH-02	Versión: 03	Fecha de aprobación: 27/06/2024

Internacional del Trabajo (2012), es un mecanismo de protección natural y a su vez una forma de defensa que ha permitido la supervivencia de los seres humanos, al generar distintas reacciones fisiológicas en el organismo que activan una serie de reflejos para responder a situaciones peligrosas o demandantes.

Adicional a los costos en salud, el estrés trae consigo afectaciones a nivel organizacional, por la forma nociva en que influye en la productividad, desmejorando el trabajo en equipo y la calidad del trabajo, generando inconformismo laboral, conflictos, poco rendimiento, mala disposición y deterioro tanto personal como profesional (Villaseñor, 2014).

De esta manera, se comprende que en las organizaciones con índices elevados de estrés las personas pueden presentar problemas a nivel competitivo, dificultades de bajo desempeño laboral y productividad, lo cual puede llegar a afectar el desarrollo y crecimiento normal de la empresa (Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones, 2004).

En este sentido, la seguridad y salud en el trabajo (en adelante SST) juega un papel importante dentro de la prevención de los riesgos psicosociales, partiendo de su finalidad que “tiene por objeto proporcionar un método para evaluar y mejorar los resultados en la prevención de los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo por medio de la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo” (OIT, 2011, p, 3).

3. RERENCIAS NORMATIVAS

Resolución 2646 de 2008: Mediante la cual el Ministerio de Trabajo “define las 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” (p.1).

Resolución 2404 de 2019, derogada por la resolución **2764 de 2022,** se formaliza la obligación para las organizaciones de aplicar la Batería de Riesgo Psicosocial creada por el Ministerio de Trabajo en conjunto con la Universidad Javeriana en el año 2010, instrumento principal para evaluar los riesgos psicosociales en el contexto laboral teniendo en cuenta condiciones individuales, factores de riesgo intralaboral y extralaboral y síntomas de estrés (Ministerio de Trabajo, 2019).

Ley 1010 de 2006, en la que se establecen los lineamientos para la prevención y control que se deben tener presentes cuando se expresan distintas formas y relaciones de acoso laboral.

Ley 1257 de 2008 que adopta las normas que buscan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, ya sea en el contexto público o privado, y establece que las organizaciones deben tramitar las quejas de todo tipo de violencia o acoso sexual en contra de la mujer que se contemplan en esta ley.

Resolución 652 de 2012 y 1356 de 2012, que exigen la conformación del Comité de Convivencia Laboral, entendido como una instancia conciliatoria, y determina las responsabilidades de los empleadores y ARLs frente al desarrollo de acciones, medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral.

Ley 1616 de 2013 sobre Salud Mental, que tiene por objetivo garantizar el derecho a la salud mental dando prioridad a los niños y adolescentes a través de la promoción de la salud y prevención del trastorno mental, fundamentada en el enfoque promocional de calidad de vida y principios de la atención

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH-02	Versión: 03	Fecha de aprobación: 27/06/2024

primaria en salud en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en salud.

Ley 1562 de 2012, se hace la transición de salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y se define como la disciplina encargada de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del trabajo. Esta ley tiene por objeto mejorar las condiciones, el medio ambiente y la salud en el trabajo, y a su vez promocionar y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, sin excepción alguna.

Decreto 1072 de 2015, el cual indica que la implementación del SG-SST es de cumplimiento obligatorio para todas las organizaciones sin importar su naturaleza o tamaño. En este decreto se encuentra toda la normatividad que regula el trabajo y expone las consecuencias que se podrían generar en caso de no implementarse.

Resolución 0312 de 2019, que establece los “Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para empleadores y contratantes”.

4. 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 medio ambiente 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 directa (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.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: PG-GTH-02	Versión: 03	Fecha de aprobación: 27/06/2024	Página: 7 de 13

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.

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

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

5. CONDICIONES GENERALES

Responsabilidades

Líder del programa

El 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 la coordinadora 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:

Coordinador 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.
- Enlazar con los diferentes programas los casos específicos asociados a sintomatología de estrés.
- Implementar y monitorear los indicadores definidos en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- 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.
- Enlazar con los diferentes programas los casos específicos asociados a sintomatología de estrés.
- Implementar y monitorear los indicadores definidos en el sistema.

Psicólogo ocupacional

- 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 de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.
- Definir, con la asesoría de los profesionales especialistas en SST de la A.R.L. si fuera necesario, los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores psicosociales y sus efectos.
- Coordinar las actividades de promoción e intervención de los factores psicosociales para los trabajadores.
- Gestionar la consecución de recursos para el funcionamiento del PVE.
- Planificar las acciones del PVE 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 sospechoso o confirmado detectado por el PVE.
- Evaluar las acciones de diagnóstico, intervención y funcionamiento del PVE con el fin de proponer medidas de mejora y calcular los indicadores de gestión.
- Generar la intervención y prevención del PVE por medio de campañas, capacitaciones y demás.

Líderes de procesos y/o áreas

- Informar a los colaboradores a su cargo cuando se programen actividades y promover la participación de los mismos.

- Informar de manera inmediata al área de Salud y Seguridad en el Trabajo, lapresencia de factores de riesgo psicosocial o de efectos adversos en los trabajadores de las áreas, o procesos o cargos bajo su responsabilidad.
- Cumplir las recomendaciones de SST para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.

Servidores, funcionarios públicos, contratistas y académicos en todas sus formas

- 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 programadas en el PVE.

6. CONTENIDO

Fase diagnostica – Recolección y análisis de la información.

Definiciones de los niveles de salud:

Tipo de caso	Definición	Condiciones	Acciones de intervención
Expuestos/ Sanos	Toda la población de trabajadores que cumplen funciones dentro de la universidad, sin ningún hallazgo en su evaluación médica	Desarrolla actividades para la universidad y se encuentra expuesto	Diagnóstico psicosocial. Actividades masivas de prevención y promoción.
Caso sospechoso	Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo alto o muy alto en las dimensiones evaluadas en el diagnóstico psicosocial o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica).	1. Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas. 2. Antecedentes de salud de interés.	Verificación de antecedentes de salud que puedan estar relacionados con factores psicosociales (incapacidades, ausentismo, quejas de convivencia, etc). Seguimiento casos salud mental. Talleres focalizados de formación de habilidades y fortalecimiento personal y manejo del estrés.
Caso probable	Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo psicosocial alto o muy alto en las dimensiones evaluadas o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica) y que además presenta síntomas o signos compatibles con la exposición (encuesta de morbilidad sentida/o ausentismo, dificultades convivencia, consulta psicológica).	1. Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas. 2. Antecedentes de salud de interés, presenta síntomas significativos por su frecuencia o magnitud sugestivos de un trastorno mental, cardiovascular, nervioso central o cualquier otro sistema que pudiera tener una relación causal con la respuesta de estrés	Consulta médica de prevención por parte de la EPS. Recomendación de asistencia a servicio psicológico individual. Seguimiento de Orientación psicosocial Talleres específicos de formación de habilidades, fortalecimiento personal y manejo del estrés
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 (ley 1477 de 2014). detectados o cuyo estudio correspondiente (protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés)	Calificación de enfermedad de origen laboral y aquellos personas 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	Seguimiento en mesas laborales, orientación psicosocial e Implementación de recomendaciones y seguimiento a las mismas.

Tipo de caso	Definición	Condiciones	Acciones de intervención
	confirma la relación de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosocial.		

Evaluación de los factores de riesgo psicosocial

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.

1. Ficha datos generales (información sociodemográfica y ocupacional).
2. Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).
3. Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral.
4. Guía entrevista semi-estructurada.
5. Guía grupos focales.
6. Guía análisis psicosocial del puesto de trabajo.
7. Cuestionario para la evaluación de estrés. Debe ser aplicada por psicólogo especialista en salud ocupacional.

Escala de medición de los niveles de riesgo psicosocial.

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.

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:

1. Diagnóstico de condiciones de salud (Encuesta sociodemográfica)
2. Accidentalidad
3. Ausentismo.
4. Diagnóstico de batería de riesgo psicosocial

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:

Criterio para ingreso al PVE	Fuente de información	Resultado de la evaluación
Total de factores psicosociales intralaborales.	Cuestionario de factores psicosociales intralaborales. Análisis de puesto de trabajo.	40% o más en nivel de riesgo medio, alto o muy alto. Las personas que ocupan un cargo cuya evaluación total de factores psicosociales está en nivel alto o muy alto.
Total de factores psicosociales extralaborales.	Cuestionario de factores psicosociales extralaborales	40% o más en nivel de riesgo medio, alto o muy alto
Síntomas de estrés	Cuestionario de síntomas de estrés	40% o más en nivel de riesgo medio, alto o muy alto

Definición de los factores psicosociales y personas que requieren intervención

Se realiza triangulación de las siguientes fuentes de información organizacional:

- Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo.
- Condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa.
- Incidencia de efectos negativos en el trabajo y afectación del clima laboral.

Fase intervención – Ejecución de actividades y plan de ejecución

Las actividades que se desarrollarán son acciones de intervención que actuarán en los factores de riesgo (ambiente de trabajo) cuyo objetivo es generar en las personas formas de afrontamiento que contribuyan a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales. 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. Estas acciones pueden ser de 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.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: PG-GTH-02	Versión: 03	Fecha de aprobación: 27/06/2024	Página: 11 de 13

Medidas de intervención – Administrativas

A continuación, se mencionan las actividades que desde las áreas de Talento Humano y 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 la jornada de trabajo buscando mejorar esta condición.
- Elaboración o actualización del programa de formación el cual debe incluir actividades que favorezcan la profundidad y actualización técnica de los trabajadores, con un cronograma estructurado que responda a las necesidades de formación o las necesidades identificadas en las evaluaciones de desempeño.
- Identificación de los cargos que se exponen a altas demandas cuantitativas en el trabajo buscando mejorar esta condición.
- Documentación e implementación de un procedimiento de evaluación del desempeño.
- Identificación de los cargos que se exponen a altas demandas emocionales en el trabajo buscando mejorar esta condición.
- Identificación del tipo de liderazgo que requiere la Universidad y formar a los líderes en esta habilidad.
- Identificación de los cargos que se exponen a altas demandas de carga mental en el trabajo buscando mejorar esta condición.

Medidas de intervención – A través de la capacitación

A continuación, se mencionan las medidas de intervención que desde el área de Seguridad y Salud en el Trabajo se pueden adelantar en la Universidad para la intervención adecuada del riesgo psicosocial y que surgen a partir de la información recolectada mediante un tamizaje de riesgo en salud mental y las características de condiciones de salud de los colaboradores:

- Higiene del sueño
- Relaciones sociales en el trabajo
- Trabajo en equipo.
- Resolución de conflictos
- Comunicación efectiva.
- Manejo eficaz del tiempo
- Inteligencia emocional
- Habilidades para la coordinación de personal (Líderes).

Estás son abordadas mediante capacitación, actividades lúdicas, talleres y canales de difusión, entre otras, que permitan comunicar la información pertinente de los riesgos a intervenir.

Fase de seguimiento e intervención

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 PVE:

- Cobertura de intervención
- Incidencia de casos de enfermedad de interés psicosocial.
- Incidencia de “casos confirmados”: enfermedades laborales causadas por exposición de riesgo psicosocial.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: PG-GTH-02	Versión: 03	Fecha de aprobación: 27/06/2024	Página: 12 de 13

- Accidentes de trabajo por causas de factor psicosocial
- Ausentismo de interés psicosocial
- Proporción de acciones correctivas, preventivas y de mejora implementadas en PVE.

Indicadores de evaluación

Indicador	Objetivo	Tipo de indicador	Fórmula
Cumplimiento	Evidenciar el nivel de cumplimiento del programa para potenciar las dimensiones de bienestar de todos los colaboradores al 100%	Proceso	#Acciones del programa ejecutadas *100 #Actividades programadas
Cobertura	Evidenciar la participación de los colaboradores en la fase de auto reporte del estudio de riesgo psicosocial	Proceso	#Colaboradores que participaron en la evaluación *100 #Colaboradores programados
Eficacia	Evidencia el nivel de aprendizaje y aprovechamiento por parte de los colaboradores con las actividades programadas	Proceso	#Evaluaciones aprobadas*100 #Evaluaciones realizadas

7. FLUJOGRAMA

No aplica.

8. LISTADO DE ANEXOS:

Anexo 1. Listado De Enfermedades Relacionadas Con Agentes Psicosociales Decreto 1477 De 2014

9. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambios	Elaboró / Modificó	Revisó	Aprobó
01	13/08/2021	Documento nuevo.	Jennifer Fernández Rey <i>Psicóloga Ocupacional</i>	Mabel Patricia Castillo <i>Coordinadora SG-SST</i>	Víctor Efrén Ortiz <i>Jefe de división de servicios administrativos</i>
02	29/09/2021	Actualización de acuerdo a la normatividad vigente.	Jennifer Fernández Rey <i>Psicóloga Ocupacional</i>	Mabel Patricia Castillo <i>Coordinadora SG-SST</i>	Víctor Efrén Ortiz <i>Jefe de división de servicios administrativos</i>
03	27/06/2024	Actualización del documento para ajustarlo a la normatividad vigente.	Juan Camilo Álvarez Cubillos <i>Psicólogo Ocupacional</i>	Mabel Patricia Castillo <i>Coordinadora SG-SST</i> Adriana Ramos <i>Prof. de Planeación.</i>	Víctor Efrén Ortiz <i>Jefe de división de servicios administrativos</i>

Anexo 1. Listado de enfermedades relacionadas con agentes psicosociales - Decreto 1477 De 2014

AGENTES PSICOSOCIALES		
Agentes Etiológicos / Factores de Riesgo Ocupacional	Ocupaciones / Industrias	Enfermedades
<p>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).</p> <p>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).</p> <p>Características del grupo social de trabajo: (Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo, acoso psicológico).</p> <p>Condiciones de la tarea: (demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad, y apremio de tiempo) el contenido mismo de la tarea se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por la 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.</p> <p>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.</p> <p>Interfase persona-tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y las habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y la organización.</p> <p>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 tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencias de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de descansos semanales.</p> <p>Accidentes de trabajo severos (amputaciones y atrapamientos, quemaduras, descargas eléctricas de alta tensión, accidentes de tránsito, caídas de gran altura, explosiones, ahogamientos y otros); asaltos, agresiones/ataque a la integridad física/violaciones.</p>	<p>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</p> <p>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. 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 aérea, vigilantes, trabajadores. En misión que laboran en zonas geográficas diferentes a sus domicilios.</p> <p>Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.</p>	<p>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. (I15.9). Angina de pecho (I20)</p> <p>Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)</p> <p>Estrés postraumático (F43.1)</p>