

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021
			Página: 1 de 6

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL



UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. OBJETIVOS	4
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
2. ALCANCE.....	4
3. REFERENCIAS NORMATIVAS	4
3.1 MARCO LEGAL APLICABLE DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	6
5. CONDICIONES GENERALES	8
6. CONTENIDO	10
6.1 FASE DIAGNOSTICA – RECOLECCION Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.	10
6.1.1 DEFINICIONES DE LOS NIVELES DE SALUD:	10
6.1.2 EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	10
6.1.3 ANÁLISIS DEL CONTEXTO	11
6.1.4 INGRESO AL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA	12
6.1.5 DEFINICIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y PERSONAS QUE REQUIEREN INTERVENCIÓN	12
6.2 FASE INTERVENCIÓN – EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES Y PLAN DE EJECUCIÓN .	13
6.2.1 MEDIDAS DE INTERVENCIÓN – ADMINISTRATIVAS	13
6.2.2 MEDIDAS DE INTERVENCIÓN – A TRAVÉS DE LA CAPACITACIÓN	14
6.3 FASE DE SEGUIMIENTO E INTERVENCION	14
7. FLUJOGRAMA	14
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	14
9. LISTADO DE ANEXOS	15
10. HISTORIAL DE CAMBIOS.....	15
11. ANEXOS.....	16

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones enfocan un alto nivel de importancia hacia sus trabajadores puesto que ellos son un recurso valioso que genera productividad y competitividad en el entorno laboral. Es por esto que el potencial de los colaboradores es valioso para la organización, así como que cuenten con calidad de vida y bienestar laboral. Por consiguiente, a las áreas de gestión humana se les suma uno de los más grandes retos organizacionales, que consiste en orientarse a que sus colaboradores cuenten con bienestar laboral, calidad de vida y salud y seguridad en el trabajo, todo esto con el fin de que su productividad sea cada vez mayor. (Tulcán, 2012).

En el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG - SST se debe realizar la evaluación y valoración de los riesgos laborales, dentro de los cuales y como eje central del presente programa, se encuentran los factores de riesgo psicosocial que deben ser identificados, evaluados e intervenidos, de conformidad con la normatividad colombiana (Resolución 2646 de 2008).

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	<i>Código:</i> PG-GTH02	<i>Versión:</i> 02	<i>Fecha de aprobación:</i> 29/09/2021

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer y desarrollar un programa de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial, que se presentan durante la ejecución de las labores de la población trabajadora de la Universidad de los Llanos con el fin de establecer estrategias que permitan mitigar el impacto negativo en el ambiente laboral, promoviendo la salud mental y física de los colaboradores.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los factores de riesgo psicosocial Intralaboral, Extralaboral e individual en la Universidad de los Llanos dando cumplimiento a lo dispuesto en la resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019 con el fin de dar intervención acorde a los resultados.
- Definir un plan de intervención para el control del riesgo psicosocial en la Universidad de los Llanos.
- Implementar medidas de prevención y control de factores de riesgo psicosocial.

2. ALCANCE

Este programa aplica para todos los colaboradores de la Universidad de los Llanos, contratistas, trabajadores oficiales, docentes, administrativos y demás colaboradores sin importar el tipo de vinculación.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS

Es importante conocer el marco legal ya que es el apoyo jurídico que se tiene a la hora de implementar cualquier tipo de intervención en salud laboral, como soporte del sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo y porque su historia ha llevado a que en la actualidad el colaborador tenga una mejor calidad de vida tanto física, como emocional y mental, así mismo la identificación y el cumplimiento de la norma hace que los riesgos laborales disminuyan ya que busca tomar medidas preventivas para evitarlos o mitigar el impacto que estos puedan llegar a ocasionar.

En Colombia se empezó a tener una noción sobre seguridad laboral, bajo la Ley 57 de 1915 haciendo referencia a accidentalidad laboral y enfermedades laborales, siendo ésta la primera ley en relación al tema de salud ocupacional en el país. Posteriormente surge la Ley 46 de 1918 que dictaminó medidas de Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921 estableció un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934, donde se reglamentaron aspectos relacionados con las enfermedades laborales, legalizando auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral. Bajo la Ley 96 de 1938 nació el Ministerio de la Protección Social y con la Ley 44 de 1939 se creó el Seguro

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.

No obstante lo anterior, solo hasta el año 1979 se dio la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, con la expedición de la Ley 9, que señala en su artículo 81 “la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares” es realmente hasta ese momento que el gobierno demuestra mayor interés por la salud de los trabajadores.

La reglamentación se siguió complementando en pro del trabajador, a tal punto que se expidió la Resolución 2646 de 2008, en respuesta amplia a la necesidad que representan los riesgos psicosociales y de cómo estos se deben evaluar. Posteriormente, la Ley 1010 de 2006 entró a tratar una de las situaciones más complejas que se presentan en las organizaciones, como lo es el acoso laboral y en dicha ley se especifican algunas de las conductas y sanciones que se otorgan a quien practique las modalidades que lo configuran. (Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana, 2011) La Ley 1562 de 2012 modificó el sistema de riesgos laborales y señaló el cambio del programa de salud ocupacional para convertirse en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dos años más tarde con el Decreto 1443 de 2014 se expone su importancia y lo trasciende de un programa de salud ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el Decreto 1072 de 2015 se crea un compilado de normas y reglamentación con el nombre de decreto único reglamentario del sector trabajo.

La legislación colombiana e internacional ha tomado medidas puntuales para tratar los factores de riesgo psicosocial y han presentado las siguientes disposiciones. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se refieren a las correlaciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, las capacidades de los trabajadores, sus necesidades, su cultura y su interacción fuera del trabajo, todo las cuales pueden intervenir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

Para hacer la evaluación de Riesgos Psicosociales es importante, la aplicación de medidas preventivas, sin embargo, no constituye en sí misma una intervención psicosocial, si no va acompañada de una planificación, aplicación y seguimiento de acciones concretas para una mejora continua. En el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, que en el artículo 9 le exige a las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) acompañar a las empresas en el monitoreo constante de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. El Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del Trabajo, describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; en la sección 1, numeral 4, se aborda el grupo de agentes psicosociales y las enfermedades originadas por éstos, como pueden ser: Estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

severa o colon irritable.

La resolución más reciente en riesgo psicosocial 2404 de julio de 2019 por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. La resolución nombrada anteriormente adopta los siguientes instrumentos:

- Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.

En la actualidad, Colombia cuenta con un protocolo de acciones generales en riesgos psicosociales, elaborado por el Ministerio de Trabajo junto con la Universidad Javeriana (2015).

El objetivo del protocolo es dirigir a los empleadores, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadora de servicios en seguridad y salud en el trabajo, en la vigilancia de los factores psicosociales a través de un conjunto de acciones de promoción. El alcance del mismo es presentar para cada acción su correspondiente objetivo, la clasificación, promoción, intervención o prevención, el protocolo cuenta con el paso a paso para su implementación y está distribuido con un compilando veinticuatro (24) acciones que se centran en la promoción de los factores psicosociales protectores y en la intervención de los factores de riesgo psicosocial, y diez (10) acciones orientadas hacia la prevención de los efectos más relevantes.

La importancia de un marco normativo y legislativo es que permite al psicólogo y a los profesionales de la salud ocupacional tener una guía y respaldo sobre los conceptos, deberes y derechos que enmarcan la gestión integral de los factores de riesgo psicosocial. Este marco legislativo da claridad de cómo se deben abordar estos factores psicosociales de una manera ética, profesional y desde una mirada de salud pública y por eso es tan importante que los factores de riesgo psicosocial sean tratados con garantías legales.

3.1 Marco legal aplicable de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el trabajo realizado resultó importante conocer el marco legal ya que es el apoyo jurídico que se tiene a la hora de implementar cualquier tipo de intervención en salud laboral, en Colombia se empezó a tener una noción sobre seguridad laboral bajo la Ley 57 de 1915 haciendo referencia a accidentalidad y enfermedades laborales, siendo esta la primera ley en relación con el tema de salud ocupacional en el país. Posteriormente surge la Ley 46 de 1918 que dictaminó medidas de

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

Higiene y Sanidad para empleados y empleadores, la Ley 37 de 1921 estableció un seguro de vida colectivo para empleados, la Ley 10 de 1934 reglamentó aspectos relacionados con las enfermedades laborales, legalizando auxilios de cesantías, vacaciones y contratación laboral. Bajo la Ley 96 de 1938 nació el Ministerio de la Protección Social y con la Ley 44 de 1939 se creó el Seguro Obligatorio e indemnizaciones para accidentes de trabajo.

La reglamentación se siguió complementando en pro del trabajador, a tal punto que se expidió la Resolución 2646 de 2008, en respuesta amplia a la necesidad que representan los riesgos psicosociales y de cómo estos se deben evaluar. Previamente, la Ley 1010 de 2006 entró a tratar una de las situaciones más complejas que se presentan en las organizaciones, como lo es el acoso laboral y en dicha ley se especifican algunas de las conductas y sanciones que se otorgan a quien practique las modalidades que lo configuran. (Lizarazo, Fajardo, Berrio y Quintana, 2011)

La Ley 1562 de 2012 modificó el sistema de riesgos laborales y señaló la necesidad del cambio del programa de salud ocupacional para convertirse en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dos años más tarde con el Decreto 1443 de 2014 concretó esta necesidad de trascender de un programa de salud ocupacional al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y con el Decreto 1072 de 2015 se creó un compilado de normas y reglamentación con el nombre de decreto único reglamentario del sector trabajo.

En el año 2013, el Ministerio de Protección Social crea la Ley 1616 de Salud Mental, a su vez el Decreto 1477 de 2014 del Ministerio del Trabajo, describe la nueva tabla de enfermedades laborales para el sistema general de riesgos laborales; en la sección 1, numeral 4, se aborda el grupo de agentes psicosociales y las enfermedades originadas por éstos, como pueden ser: estados de ansiedad y depresión.

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

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

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.

5. CONDICIONES GENERALES

5.1 RESPONSABILIDADES

LIDER 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:

COORDINADORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

- Participar activamente del programa de vigilancia epidemiológica para el

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

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.

PSICÓLOGA 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.

LIDERES DE PROCESOS Y/O AREAS

- 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, la presencia 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.

TRABAJADORES

- 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.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	<i>Código:</i> PG-GTH02	<i>Versión:</i> 02	<i>Fecha de aprobación:</i> 29/09/2021

6. CONTENIDO

6.1 FASE DIAGNOSTICA – RECOLECCION Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.

6.1.1 Definiciones de los niveles de salud:

- **Sanos:** Sin ningún hallazgo en su evaluación medica.
- **Susceptibles:** Con hallazgos altos o muy altos (Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Psicosociales), en la evaluación de síntomas de estrés (auto-reporte), o con exposición alta o muy alta a factores de riesgo psicosocial laborales o extralaborales.
- **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 medica ocupacional. 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 PVE.
- **Caso confirmado:** Se consideran casos confirmados los trabajadores que cuentan con un diagnostico medico 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 relacionado con la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaborales.

6.1.2 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 entrevistas semi-estructurada.
5. Guía grupos focales.
6. Guía análisis psicosocial del puesto de trabajo.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	<i>Código:</i> PG-GTH02	<i>Versión:</i> 02	<i>Fecha de aprobación:</i> 29/09/2021

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.

6.1.3 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.
2. Accidentalidad.

3. Ausentismo.
4. Diagnóstico de batería de riesgo psicosocial.

6.1.4 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.	40% o más en nivel de riesgo medio, alto o muy alto.
	Análisis de puesto de trabajo.	Las personas que ocupan un cargo cuya evaluación total de los 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.

6.1.5 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.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

- Incidencia de efectos negativos en el trabajo y afectación del clima laboral.

6.2 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.

6.2.1 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.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

- 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.

6.2.2 Medidas de Intervención – a través de la capacitación

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

- Sueño Saludable.
- Relaciones interpersonales en el trabajo.
- Trabajo en equipo.
- Estrategias para el manejo del conflicto.
- Comunicación efectiva.
- Administración efectiva del tiempo.
- Manejo de emociones.
- Habilidades para la coordinación del personal (Lideres).

6.3 FASE DE SEGUIMIENTO E INTERVENCION

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

7. FLUJOGRAMA

No aplica.

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

No aplica.

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021	Página: 15 de 6

9. LISTADO DE ANEXOS

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

10. HISTORIAL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Cambios	Elaboró / Modificó	Revisó	Aprobó
01	13/08/2021	Documento nuevo.	Jennifer Fernández Rey Psicóloga Ocupacional	Mabel patricia Castillo Coordinadora SG-SST	Víctor Efrén Ortiz Jefe de división de servicios administrativos
02	29/09/2021	Actualización de acuerdo a la normatividad vigente.	Jennifer Fernández Rey Psicóloga Ocupacional	Mabel patricia Castillo Coordinadora SG-SST	Víctor Efrén Ortiz Jefe de división de servicios administrativos

11. ANEXOS

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>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>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. (115.9). Angina de pecho (120)</p>
<p>Características de la organización del trabajo: (Deficiencia en las formas de comunicación, la</p>		

<p>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 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.</p>		
<p>Carga física: (Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en.</p>		

<p>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 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</p>	<p>Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos, Editores de medios visuales de</p> <p>Comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al Usuario.</p> <p>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>	

 UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	PROCESO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA RIESGO PSICOSOCIAL		
	Código: PG-GTH02	Versión: 02	Fecha de aprobación: 29/09/2021

<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 frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.</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 del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)</p>
<p>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/violaciones.</p>		<p>Estrés postraumático (F43.1)</p>