

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

## 1. OBJETIVO

Identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de Riesgo psicosociales que se presenten en el desarrollo de la labor y promover el cuidado de la salud mental con el fin de mitigar su impacto en los colaboradores.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Identificar, evaluar, analizar y hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial que afectan negativamente a los trabajadores, en razón de sus condiciones individuales, de las demandas del cargo, del proceso productivo y/o de las condiciones del entorno extralaboral.
- Identificar a los trabajadores que se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.
- Identificar los factores protectores y promotores de la salud, así como las fortalezas propias de las organizaciones, de los trabajadores y del entorno extralaboral, a fin de fortalecerlas como estrategias de promoción de la salud y del bienestar de la población objeto del programa de vigilancia epidemiológica.
- Intervenir los factores de riesgo psicosocial a través de acciones que contribuyan a disminuir la exposición, controlar los factores de riesgo y prevenir efectos negativos en los trabajadores y en las organizaciones.
- Evaluar la gestión del programa de vigilancia epidemiológica, tanto en lo relativo al proceso del mismo, como en los resultados de las acciones de intervención.
- Adopción e implementación de protocolos de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población laboral.

## 2. ALCANCE

Aplica para todos los funcionarios y contratistas (personas naturales mediante la modalidad de contratación de prestación de servicios) que laboren para la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA.

Página 1 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

### 3. RESPONSABILIDADES

#### Alta dirección

- Definir y suministrar los recursos financieros y humanos necesarios para el correcto funcionamiento del sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial.
- Suministrar los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité de convivencia laboral de la organización
- Proteger de represalias a los funcionarios y contratistas que reporten situaciones que se puedan calificar como acoso laboral.

#### Profesional especializado en SST

- Identificar los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial.
- Gestionar con profesionales o contratistas expertos la identificación de los factores de riesgo psicosocial mediante la implementación de las baterías de riesgo psicosocial propuestas en la Resolución 2646 del 2008 y 2764 del 2022 del Ministerio del trabajo o aquella que la sustituya o modifique.
- En coordinación con el profesional o contratista experto que realizó la identificación de los factores de riesgo psicosocial del personal de la Corporación, gestionar las acciones necesarias para la intervención de los riesgos psicosociales identificados acorde con la valoración asignada, bajo, medio o alto.
- Gestionar la creación y mantenimiento de canales y espacios que permitan a los funcionarios y contratistas de la Corporación reportar situaciones que puedan calificarse como acoso laboral.
- Comunicar los lineamientos y actividades que en el presente documento se establecen a todos los funcionarios y contratistas de la Corporación.

#### Gestión del talento humano

- Gestionar la creación y mantenimiento de canales y espacios que permitan a los funcionarios y contratistas de la Corporación reportar situaciones que puedan calificarse como acoso laboral.

Página 2 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

- Comunicar vía inducción/reinducción los canales y espacios establecidos por el Profesional especializado en SST que permiten a los funcionarios y contratitas de la Corporación reportar situaciones que puedan calificarse como acoso laboral.
- Gestionar los reportes por parte de funcionarios y contratistas de la Corporación de situaciones que pueden calificarse como acoso laboral.
- Proteger de represalias a los funcionarios y contratistas que reporten situaciones que se puedan calificar como acoso laboral.
- Gestionar las actividades de capacitación y bienestar social de la Corporación.

### **Comité de convivencia laboral**

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la Corporación.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.
- Presentar a la alta dirección de la Corporación las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.

Página 3 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al proceso de Gestión del talento humano y al Profesional especializado en SST de la Corporación
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la Corporación

#### **Trabajadores y contratistas de la Corporación**

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Participar de las actividades de Promoción y prevención

#### **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 trabajador, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006.
- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- **Carga mental:** Demanda de la 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 de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que se debe realizar

Página 4 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

- **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.
- **Condiciones del individuo:** Tendencia que tienen algunas personas de reaccionar con mayor estrés que otros, frente a situaciones específicas.
- **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- **Efectos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- **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.
- **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- **Experto:** Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente.
- **Factor de riesgo protector psicosocial:** Son todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales los cuales en una interrelación dinámica producen cargas de naturaleza psíquica y física.
- **Factor de riesgo psicosocial extralaboral:** Aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador; abarca las condiciones del lugar de vivienda que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.
- **Factor de riesgo psicosocial individual:** Características propias del trabajador como la edad, nivel de escolaridad, personas a cargo, genero, entre otras.
- **Factor de riesgo psicosocial intralaboral:** Características del trabajo y de la organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.
- **Factor de riesgo psicosocial:** Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una

Página 5 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Grupo de riesgo:** Se refiere al grupo de personas de quienes se presume se encuentran expuestos a los factores de riesgo psicosocial intralaboral, calificados en un nivel medio o alto y/o están expuestos a factores de riesgo extralaboral altos o poseen características individuales de dificultad el afrontamiento adaptativo a los estresores laborales.
- **Grupo focal:** grupo especial en términos de tamaño, composición, y procedimientos, cuyo propósito es escuchar y recolectar información de los participantes para realizar una evaluación cualitativa de los factores de riesgo identificados en la encuesta aplicada.
- **Intervención psicosocial:** Trata de comprender y establecer actividades para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial para mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Para ello se realizan sesiones de acompañamiento individuales de acuerdo con manifestación de síntomas y/o problemas en el trabajo, de índole familiar o personal.
- **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.
- **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- **Salud mental:** es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad. En este sentido positivo, la salud mental es el fundamento del bienestar individual y del funcionamiento eficaz de la comunidad.
- **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.

## 5. NORMATIVIDAD LEGAL

Página 6 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

ASPECTO	REQUISITO LEGAL	ESTABLECE
Enfermedades Laborales	Decreto 1477 de 2014	Tabla de enfermedades laborales
		Que las patologías causadas por el estrés comprenden trabajos con efectos psicosociales
Intervención en Riesgo Psicosocial	Resolución 2646 de 2008	Identificación, evaluación, prevención, monitoreo y control permanente a la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
	Resolución 2764 del 2022	
Acoso Laboral y Sexual	Ley 1010 de 2006 y ley 2365 del 2024	Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo y Garantizar el derecho fundamental a la igualdad, no discriminación y una vida libre de violencias mediante la adopción de medidas de prevención, protección y atención a las víctimas de acoso sexual en el contexto laboral
	Decreto 231 de 2006 , ley 2365 del 2024.	Adaptar el reglamento de trabajo a la ley de acoso laboral . Crear una política interna de prevención que se vea reflejada en el reglamento interno de trabajo, los contratos laborales, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual en el contexto laboral
	Resolución 734 de 2006	Procedimiento para adaptar el reglamento de trabajo a la ley 1010
	Resolución 2646 de 2008	Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral
Farmacodependencia, Alcoholismo y Tabaquismo	Resolución 1075 de 1992	Incluir dentro de las actividades de medicina preventiva campañas para la prevención y control de la farmacodependencia, alcoholismo y tabaquismo
Conformación Comité de Convivencia	Resoluciones 652 y 1356 de 2012	Funciones y responsabilidades del comité de convivencia. Conformación funcionamiento en entidades públicas y privadas.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Ing. Pamela Castaño Ochoa	Ing. Juan Camilo Calderon	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

## 6. CONDICIONES GENERALES

- En el proceso de aplicación de encuesta de Riesgo Psicosocial ingresará el personal con 3 meses de antigüedad en la empresa.
- La encuesta que se utilizará para el proceso de identificación de los factores de Riesgo Psicosocial es la Batería del Ministerio.
- La encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosocial Intralaboral evalúa los siguientes dominios:
  - ✓ DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO
  - ✓ DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO
  - ✓ DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO
  - ✓ DOMINIO: RECOMPENSA RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
  - ✓ SINTOMATOLOGÍA RELACIONADA CON ESTRÉS
- La encuesta para la identificación de factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral evalúa las siguientes dimensiones:
  - ✓ Tiempo fuera del trabajo
  - ✓ Relaciones familiares
  - ✓ Tiempo de desplazamiento
  - ✓ Situación económica
  - ✓ Características de la vivienda y su entorno
  - ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Adicionalmente se identifica información sociodemográfica como sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo, entre otros.
- Es responsabilidad de cada trabajador que ingresa al programa darles cumplimiento a las recomendaciones establecidas y participar en las actividades de prevención, intervención y control de los riesgos psicosociales identificados.

Página 8 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

- La identificación, evaluación, intervención de los factores de riesgo psicosociales y las actividades de prevención deberán ser realizadas por un experto.
- Sin importar el nivel de riesgo en que se encuentre el personal, participarán de las capacitaciones de sensibilización y formación para la prevención de riesgos psicosociales y **promoción de la salud mental**.
- Las actividades de promoción de la salud mental las realizará un profesional en psicología.

## 7. CONTENIDO

### 7.1. Etapa de Diagnóstico

En esta fase se busca identificar el nivel de riesgo psicosocial en el que está el personal que labora en la empresa. En esta etapa se realizan las siguientes actividades:

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ACCIÓN	DOCUMENTO REFERENCIA
1	Determinación de población objetivo	Responsable del <b>PVE</b>	Se determina el personal cuyo contrato sea directo con la empresa superior a 3 meses	Contrato de trabajo
2	Aplicación de la Encuesta.	Responsable del <b>PVE</b>	Se realiza la aplicación de la encuesta de riesgo psicosocial con el fin de obtener la información necesaria para la evaluación del riesgo	Encuesta de Identificación de Riesgos Psicosociales
3	Tabulación de la información	Responsable del <b>PVE</b>	Se tabula la información de la encuesta en una matriz de Excel, para realizar la clasificación del riesgo, de acuerdo con lo estipulado en el numeral	Herramienta de Administración del PVE Psicosocial
4	Generación de Informe	Responsable del <b>PVE</b>	Se genera un informe en donde se muestren los resultados totales de información sociodemográfica y niveles de riesgo encontrados en la empresa, el cual se socializará al personal correspondiente.	Informe Diagnóstico

### 7.2. Etapa de intervención

Página 9 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

Se busca controlar y minimizar los niveles de riesgos para prevenir y controlar enfermedades generadas por el estrés ocupacional y promoción de la salud mental retroalimentando los resultados al personal vulnerable riesgo alto y muy alto, en esta intervención se brinda al trabajador estrategias de afrontamiento para minimizar el riesgo y prevenir enfermedades mentales.

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ACCIÓN	DOCUMENTO REFERENCIA
1	Capacitación y formación	Responsable del <b>PVE</b>	Se realizan los talleres de intervención establecidos para cada área de la encuesta, los cuales están compuestos por actividades para minimizar el nivel de riesgo. Estos talleres se realizarán de acuerdo con el plan de intervención determinado por la empresa.  Se realizará capacitación en prevención de riesgo psicosocial a todo el personal independientemente en qué nivel de riesgo se encuentre el trabajador	Registro de asistencia
2	Capacitación y formación Promoción de la Salud Mental	Responsable del <b>PVE</b>	Se realizará capacitaciones en Prevención y promoción de la Salud mental a todo el personal de la empresa	Reporte de asistencia/ Evaluación de capacitación
3	Recomendación asistencia a EPS (posibles casos)	Responsable del <b>PVE</b>	Se recomienda asistir a EPS al personal que presente síntomas relacionados con el estrés para su evaluación, intervención, control y recomendaciones médicas por parte de especialista particular	Formato de Seguimiento y soporte Remisión

### 7.3. Etapa de Seguimiento

Página 10 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

En esta etapa se busca verificar que las acciones generadas para intervención se estén realizando y que hayan alcanzado los objetivos esperados cuando se presentes casos que requieren intervención psicológica,

Posterior a la etapa de intervención del personal identificado y teniendo claro los factores generadores de estrés, riesgo Intra y extra. Esta fase corresponde a la recomendación, de todas las estrategias de intervención estipulados en el plan de acción, delimitado y propuesto en la etapa anterior. Serán estas las que proponga el psicólogo a cargo del estudio (entidad EPS), y se darán a la empresa junto con el informe de resultados.

En esta fase se tiene claro y definidas las condiciones intralaborales, que requieren intervención inmediata lo cual es competencia y responsabilidad de la empresa subsanar esta necesidad hallada. El paso por seguir es el diseño y la estructuración del plan de intervención de acuerdo o acorde a las necesidades mismas de la empresa respecto a los resultados hallados. Del mismo modo, estos resultados se tendrán en cuenta como punto de partida en la fase de evaluación o medición del impacto; mitigando el impacto que generan aquellas condiciones de riesgo a nivel psicosocial

Con los resultados obtenidos se determinará la población en riesgo. Se clasificarán los niveles de riesgo así:

- Factor Protector: Niveles MUY BAJO, BAJO, MEDIO.
- Factor de Riesgo: Niveles ALTO, MUY ALTO.

Las estrategias del Programa de vigilancia epidemiológica son activas, mediante estudios y monitoreo se hará búsqueda de la enfermedad y de los factores de riesgos asociados a ésta. De acuerdo con los niveles de los factores de riesgos psicosociales identificados en los trabajadores, se intervendrán de la siguiente manera:

- Los trabajadores que no presenten riesgo serán objetos de acciones o programas de promoción

Página 11 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

- Los trabajadores identificados con nivel de riesgo psicosocial bajo serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.
- Los trabajadores identificados con nivel de riesgo psicosocial medio ameritarán observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Los trabajadores identificados con nivel de psicosocial alto y/o muy alto, requerirán de intervención inmediata en el marco del Programa de vigilancia epidemiológica, y/o remisión a la EPS los trabajadores que lo ameriten.
- Así mismo, se tendrá como periodicidad de evaluación: Anual; Niveles altos y muy altos, enmarcado en el sistema de vigilancia de factores de riesgo psicosociales. Y Bianaual; Niveles bajos y medios, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada. (Resolución 2764 de 2022.)

Las estrategias del Programa de vigilancia epidemiológica se combinarán con elementos de prevención primaria, secundaria y terciaria, que operarán de forma consistente y complementaria:

- **Prevención primaria:** Se centrará la actuación en la modificación o eliminación de las fuentes de riesgo inherente al entorno de trabajo. De este modo se busca reducir su impacto negativo sobre el individuo.
- **Prevención secundaria:** Se aplicarán un amplio rango de actividades educativas y de formación, para potenciar los recursos físicos y psicológicos de las personas, para reconocer, reducir, y afrontar más eficazmente su experiencia de riesgo psicosocial, así como las de quienes están a su alrededor.
- **Prevención terciaria:** Comprende la implementación de sistemas y procedimientos para tratar, facilitar, y hacer el seguimiento de la rehabilitación y de las vueltas de trabajo de los trabajadores que padezcan enfermedades relacionadas con el estrés ocupacional.
- Estas actividades se iniciarán con aquellas personas y/o aéreas de mayor riesgo de acuerdo con el nivel de intervención recomendado en el análisis epidemiológico.

Página 12 de 14		
Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

## 8. INFORMACIÓN QUE SURGE A TRAVÉS DEL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

- Resultados de evaluación de los síntomas de las reacciones de estrés en el trabajo.
- Historias clínicas ocupacionales, soportadas con la identificación de preguntas relacionadas con malestar de las reacciones de estrés.
- Resultados del programa de vigilancia epidemiológica y evaluación de su impacto.
- Diagnóstico y documentación de “casos”.
- Adopción e Implementación de los Protocolos de Acciones de Promoción, Prevención e Intervención de los Factores de Psicosociales y sus Efectos en el Entorno Laboral:
  - ✓ 1. Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
  - ✓ 2. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burnout»
  - ✓ 3. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.
  - ✓ 4. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.
  - ✓ 5. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
  - ✓ 6. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo.

## 9. INDICADORES

Indicador		Seguimiento	Meta
Ejecución de actividades. Programa Psicosocial	$\frac{\text{Actividades Ejecutadas}}{\text{Actividades Programadas}} \times 100$	Mensual	90%
	$\frac{\text{Total casos nuevos de EL}}{\text{Promedio de trabajadores en el año expuestos}} \times 100000$	Anual	0

Elaboró: Ing. Pamela Castaño Ochoa	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderon	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
---------------------------------------	--------------------------------------	--

	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 13/08/2024	

Indicador	Seguimiento	Meta
<b>Prevalencia de EL Psicosocial</b> $\frac{\text{Total casos (nuevos y viejos)}}{\text{Promedio de trabajadores en el año expuestos}} \times 100000$	Anual	0

## 10. Anexos

GH-FT-17 Cronograma de Capacitación y Bienestar Social.

GH-FT-12 Presentación de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de convivencia laboral de la CRA.

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	13/05/2021	Creación del documento
2	13/08/2024	Ajustes a normativa de riesgo psicosocial. Ajuste normatividad acoso laboral y sexual en el ámbito laboral.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Ing. Pamela Castaño Ochoa	Ing. Juan Camilo Calderon	Comité Institucional de Gestión y Desempeño