



**DIRECCIÓN DE**  
Gestión Humana y administrativa  
#EPCPrimeroenAgua

# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Versión 1



## 1. RESPONSABLE DEL DOCUMENTO

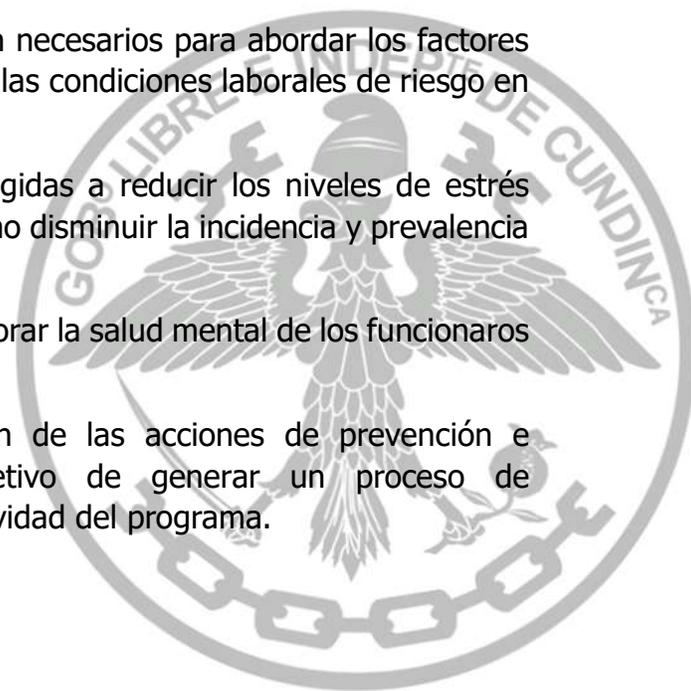
Director de gestión humana y administrativa y responsable del SG-SST

## 2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y aplicar un procedimiento integral para la prevención, identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial en los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca, con el fin de disminuir los efectos negativos en la salud generados por la exposición a dichos factores.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y evaluar los factores de riesgos psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales de la población trabajadora en EPC S.A. E.S.P.
- Establecer y analizar criterios de priorización, basados en la evaluación de los factores psicosociales, para determinar las áreas y personas que requieren acciones de prevención, intervención y seguimiento dentro del marco del programa.
- Definir los mecanismos de intervención necesarios para abordar los factores psicosociales de riesgo identificados y reducir las condiciones laborales de riesgo en las áreas prioritarias.
- Implementar acciones preventivas dirigidas a reducir los niveles de estrés laboral entre la población trabajadora, así como disminuir la incidencia y prevalencia de enfermedades relacionadas.
- Promover actividades orientadas a mejorar la salud mental de los funcionarios de la entidad.
- Realizar un seguimiento y evaluación de las acciones de prevención e intervención implementadas, con el objetivo de generar un proceso de retroalimentación que permita medir la efectividad del programa.



#### **4. ALCANCE**

El Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial está orientado a los servidores públicos de Empresas Públicas de Cundinamarca S.A. E.S.P. en lo que respecta a la identificación, seguimiento y control de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales e individuales de la población, en busca de la prevención y mejora de la salud mental relacionadas con el trabajo, a través de las herramientas de evaluación, encuestas, entrevistas u otros métodos pertinentes, con el fin de prevenir e intervenir dichos factores con actividades individuales y grupales, promoviendo la salud mental y el bienestar de los trabajadores en un entorno laboral.

#### **5. JUSTIFICACIÓN**

La legislación colombiana, a través de la Resolución 2646 de 2008, requiere la implementación de estrategias destinadas al control de riesgos laborales y la prevención de enfermedades relacionadas con el trabajo, especialmente en lo que respecta a los riesgos psicosociales. El estrés laboral y las condiciones de trabajo desfavorables pueden dar lugar a limitaciones funcionales, psicológicas y sociales en los empleados, lo que se traduce en un aumento del ausentismo debido a enfermedades y una disminución del rendimiento laboral, impactando negativamente en la productividad global de la entidad.

Los costos, tanto sociales como económicos, relacionados con los riesgos ocupacionales y las enfermedades de origen profesional de naturaleza psicosocial, incluyendo indemnizaciones, la pérdida de personal experimentado, la necesidad de contratación y capacitación de nuevos empleados, justifican plenamente la implementación de estrategias de intervención. Estas estrategias deben enfocarse en la prevención integral y la promoción de la salud.

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para el control del riesgo psicosocial se ocupa de abordar los desafíos psicológicos y sociales que enfrentan los funcionarios de la entidad debido a las condiciones laborales que pueden afectar negativamente su salud. Este programa busca, en colaboración con procesos administrativos y organizacionales, optimizar la productividad, el desempeño y el bienestar de todos los trabajadores.

Dado que los problemas psicosociales involucran una variedad de factores, tanto laborales como extralaborales y personales, se diseñan estrategias de prevención, promoción e intervención del riesgo psicosocial desde un enfoque de gestión integral. Estas actividades se llevan a cabo en todos los niveles de la entidad y comprenden acciones de diferente complejidad, todas orientadas hacia un objetivo claramente definido.

## 6. **NORMATIVIDAD**

- **Resolución 2764 de 2022:** *"Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones."*

- **Resolución 2646 de 2008:** *"Disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional."*

- **Ley 1090 de 2006:** *"Ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. (...) buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada."*

**-Art. 2º,** los psicólogos, evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. 8 (...) Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de las conclusiones y recomendaciones.

**-Art. 3º,** b) de la actividad profesional, diseño, ejecución, dirección y control de programas de diagnóstico, evaluación e intervención psicológica en las distintas áreas de la Psicología aplicada.

- **Ley 1010 de 2006:** (...) medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco del trabajo, proteger la salud mental de los trabajadores a través de la armonía del ambiente laboral.

**-Art 1.** (...) el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente (...).

- **Ley 1562 de 2012:** (...) Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional

**-Art 1.** Salud Ocupacional, se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención, lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, protección y prevención de la salud de los trabajadores(...)

**-Art 4.** se define el concepto de enfermedad laboral.

**-Art. 11.** Servicios de promoción y prevención (...)

-b) (...) cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional.

-f) Fomento de estilos de trabajo y vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de la empresa.

-2. a) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas

-a) programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de trabajo.

- **Ley 1616 de 2013:** (...) expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. Obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, (regulado a través del Decreto 1072 de 2015).

**-Art. 5º.** 2. Prevención primaria del trastorno mental (...) hace referencia a las intervenciones tendientes a impactar factores de riesgo, relacionadas con los trastornos mentales, enfatizando en el reconocimiento temprano de factores protectores (...)

- **Decreto 1477 de 2014:** (...) expide la tabla de enfermedades laborales vigentes a la fecha de publicación, la cual amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Específicamente en la tabla 4 Agentes psicosociales (...)

- **Decreto 1443 de 2014:** Reitera obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **Decreto 1072 de 2015:** Se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **Decreto 044 de 2015:** Por medio del cual se adopta el Protocolo para la Prevención del Acoso Laboral y Sexual Laboral, Procedimientos de Denuncia y Protección a sus Víctimas en el Distrito Capital.
- **Resolución 0652 de 2012:** (...) al constituirse los Comités de convivencia laboral como medida preventiva del acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales (...)
- **Resolución 1356 de 2012:** modifica parcialmente la resolución 0652 de 2012

## 7. CONCEPTOS

- **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.
- **Batería de Riesgo Psicosocial:** Es un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **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 desempeñan los funcionarios 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.

- **Caso:** Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades profesionales asociadas al estrés de tipo ocupacional.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los funcionarios, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas; Hacer: Implementación de las medidas planificadas; Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados y Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los funcionarios.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **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 internas del trabajo:** El abordaje de los factores psicosociales intralaborales implica analizar de manera profunda todos los elementos constitutivos de la situación de trabajo. Siendo este un modelo fundado en el análisis de la interacción, se debe tener en cuenta que en ella permanentemente confluyen; (1) el medio ambiente trabajo (lugar de trabajo); (2) la tarea (el que hacer); (3) la organización (políticas, estructura y forma de organización del trabajo) y las relaciones sociales (Decreto 1072 de 2015).
- **Condiciones externas del trabajo:** Durante el desarrollo de sus funciones y tareas, el trabajador se encuentra rodeado por toda una serie de circunstancias personales y características de índole externo al trabajo cuya capacidad de incidir en el bienestar, la satisfacción y el desempeño es necesario evaluar para realizar el análisis completo de la relación salud-trabajo en la Entidad (Decreto 1072 de 2015).
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.
- **Dominio:** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

- **Efectos negativos 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, incluye el ausentismo por causa médica relacionado con enfermedades de interés psicosocial y los diagnósticos de las enfermedades de interés psicosocial.
- **Efectos negativos en el trabajo:** Consecuencias negativas en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el clima laboral negativo, entre otros.
- **Efectos positivos en la salud:** Sentimientos, síntomas y signos de bienestar, así como la ausencia de enfermedades de interés psicosocial y de diagnósticos de patologías con posible asociación a reacciones de estrés.
- **Efectos positivos en el trabajo:** Condiciones laborales saludables que se reflejan en los resultados de seguridad y en el clima laboral positivo, entre otros.
- **Grupos de Atención Psicosocial Prioritaria (GAPP):** Clasificación en cuadrantes de la población objeto de acuerdo con los resultados de la evaluación de factores psicosociales vigente y el cruce de los mismos con eventos tales como accidentes de trabajo o enfermedades (de origen laboral o común) que puedan ser causados o empeorados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, con el objeto de establecer el nivel de prioridad en la realización de acciones de prevención, promoción e intervención.
- **Enfermedades generadas por estrés:** Aquellas en las que la reacción de estrés, por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.
- **Enfermedad laboral:** Es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **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 de factores psicosociales y sus efectos:** Es el proceso completo de identificación y valoración.
- **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 de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.
- **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador.
- **Identificación:** Es la primera fase del proceso de gestión de los factores psicosociales y sus efectos. Consiste en listar los factores (peligros o protectores) que puedan causar efectos negativos en las personas o en el trabajo.
- **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.
- **Incidencia:** Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada y en un período de tiempo.
- **Prevalencia:** Número de casos de enfermedad laboral presente en una población determinada en un período de tiempo.
- **Requisito normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Sujeto de vigilancia:** Hace referencia a la dependencia, oficio, servidor/a que ingresa al programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, porque cumple las condiciones definidas para ello.

- **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.

## 8. RESPONSABILIDADES

- **Alta dirección:** Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, planteadas en el programa de vigilancia epidemiológica.
- **Director de Gestión Humana y Administrativa y responsable del SG-SST:** Planear, organizar, dirigir y desarrollar las actividades del programa de vigilancia epidemiológica, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación, informando a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del programa de vigilancia epidemiológica, así como promover la participación de todos los funcionarios en la implementación del programa de vigilancia epidemiológica.
- **Jefes y Líderes de Procesos:** Promover la seguridad en sus áreas, incentivar a los funcionarios para que participen en las actividades desarrolladas en cumplimiento de los objetivos del programa.
- **Servidores(as):** Cumplir con las normas, procedimientos e instrucciones del PVE de Riesgo Psicosocial; informar la detección de situaciones donde una o varias personas de la población trabajadora puedan estar expuestas de manera importante a factores de riesgo psicosocial; participar de las actividades de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo establecidas por el PVE de Riesgo Psicosocial; asistir a los exámenes médicos ocupacionales y actividades de formación planeadas por la Entidad o ARL; suministrar información completa y confiable sobre su salud durante los exámenes médicos ocupacionales y durante los acompañamientos de orientación psicosocial; y procurar incorporar en su estilo de vida el cuidado integral de su salud, incluso fuera del trabajo.
- **Administradoras de Riesgos Laborales (ARL):** Brindar asesoría y asistencia técnica que permita el monitoreo permanente de las condiciones psicosociales de trabajo y de salud a través del PVE de Riesgo Psicosocial; diseñar actividades tendientes a mejorar las condiciones psicosociales de trabajo y salud de servidores(as) de la entidad; brindar asesoría técnica para las evaluaciones de factores psicosociales y de salud individual o colectiva; fomentar estilos de trabajo y

vida saludable; realizar evaluación, seguimiento y asesoría del cumplimiento tanto del PVE de Riesgo Psicosocial como de la normatividad asociada.

## 9. METODOLOGIA

Se establece la metodología bajo la resolución 2646 de 2008, la cual dicta disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención del riesgo psicosocial.

## 10. INSTRUMENTOS

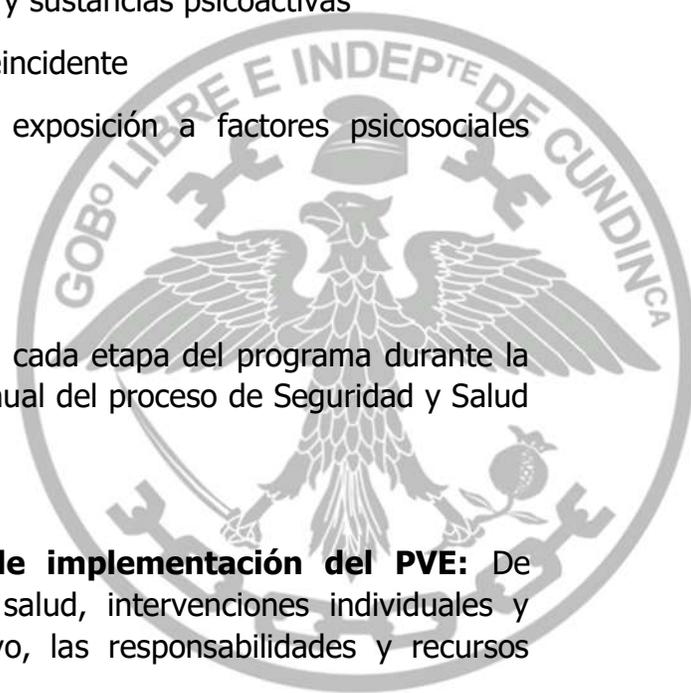
- El instrumento de medición dado en la Resolución 2764 de 2022, la cual evalúa los factores de riesgo psicosocial, específicamente permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el trabajador.
- Entrevistas semiestructuradas
- Ausentismo laboral en el caso de servidores públicos
- Reportes de hallazgos relacionados con algún tipo de maltrato
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Casos de quejas de acoso laboral
- Casos de consumo excesivo de alcohol y sustancias psicoactivas
- Trabajadores accidentados de forma recurrente
- Patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación

## 11. FASES DEL PROGRAMA

Las actividades específicas por desarrollar en cada etapa del programa durante la vigencia se observan en el plan de trabajo anual del proceso de Seguridad y Salud en el trabajo.

### 11.1. FASE DIAGNOSTICA

- **Identificación de la necesidad de implementación del PVE:** De acuerdo al diagnóstico de condiciones de salud, intervenciones individuales y grupales, definición de la población objetivo, las responsabilidades y recursos disponibles para su implementación.



- **Diagnóstico de Riesgo psicosocial:** Definición de caracterización de las condiciones de trabajo, se llevará a cabo cada año o cada dos años mediante la aplicación de la encuesta de factores de riesgo psicosocial; la periodicidad será definida considerando los resultados de la batería.

## 11.2. FASE DE INTERVENCIÓN

- **Definición de dependencias:** Áreas más afectadas o con mayor porcentaje de servidores públicos en riesgo crítico por cada uno de los dominios y dimensiones evaluadas, grupos de exposición similar (GES).
- **Formulación de medidas de intervención:** Específicas teniendo en cuenta que surgen a partir de toda la información cuantitativa y cualitativa recolectada y analizada en la fase diagnóstica.
- **Estrategias de control en la fuente:** Complemento con procesos de sensibilización y formación específicos, dirigidos a fortalecer los recursos de afrontamiento en el servidor público además de sus capacidades de desenvolvimiento social y emocional.

## 11.3. FASES DE VERIFICACIÓN

En esta etapa se pretenden identificar y dar tratamiento a los casos del Programa de Vigilancia Epidemiológica registrados en la base de datos emitida por la entidad competente que genere los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, con el fin de realizar un manejo apropiado y encaminado a las acciones de mejora para evitar tanto la progresión de la alteración como la aparición de nuevos casos.

A continuación, se presenta la definición de cada uno de los tipos de caso y su respectivo tratamiento.

TIPO DE CASO	DEFINICIÓN	CONDICIONES DEFINITORIA	TRATAMIENTO
<b>EXPUESTOS</b>	Toda la población de trabajadores que cumplen funciones dentro de la Entidad.	Desarrolla actividades para la entidad y se encuentran expuestos.	Diagnostico psicosocial (encuesta). Actividades masivas de prevención y promoción permanentes.
<b>CASO SOSPECHOSO</b>	Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo alto o muy alto en las dimensiones evaluadas en el diagnostico psicosocial o que ha presentado condiciones psicosociales (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica).	<ol style="list-style-type: none"> <li>Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas mediante encuestas  O Bien</li> <li>Antecedentes de salud relacionadas u otras condiciones de interés que deban ser abordados interdisciplinariamente.</li> </ol>	Verificación de antecedentes de salud que puedan estar relacionados con factores psicosociales (incapacidades, ausentismo, quejas de convivencia, etc)  Talleres focalizados de formación de habilidades y fortalecimiento personal y manejo de estrés.
<b>CASO CONFIRMADO</b>	Trabajador cuyo diagnóstico clínico es índole mental o físico y puede estar relacionado a los factores psicosociales detectados o cuyo estudio correspondiente (protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés) confirma la relación de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosocial.	Calificación de enfermedad de origen laboral	Implementación de recomendaciones y seguimiento médico.



Los casos definidos como confirmado serán remitidos a la EPS con el propósito de realizar una valoración médica enfocada en el riesgo psicosocial, de manera que se pueda establecer un diagnóstico confiable.

El cierre de casos se presentará cuando el trabajador "caso" se presente como asintomático durante al menos 6 meses. En lo referente a casos expuestos se hará seguimiento bianual, mediante la aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales, cuanto a los casos sospechosos se hará seguimiento trimestral y finalmente en lo referente a los casos confirmados, se hará seguimiento bimensual.

## **12. ACTUAR**

Las actividades del programa de vigilancia epidemiológica se realizarán durante el transcurso de cada vigencia. Según las necesidades que se detecten durante el período se plantearán cambios y actividades complementarias para el siguiente año, acciones de mejora o correctivas cuando aplique.

Las actividades que se adelantaran son:

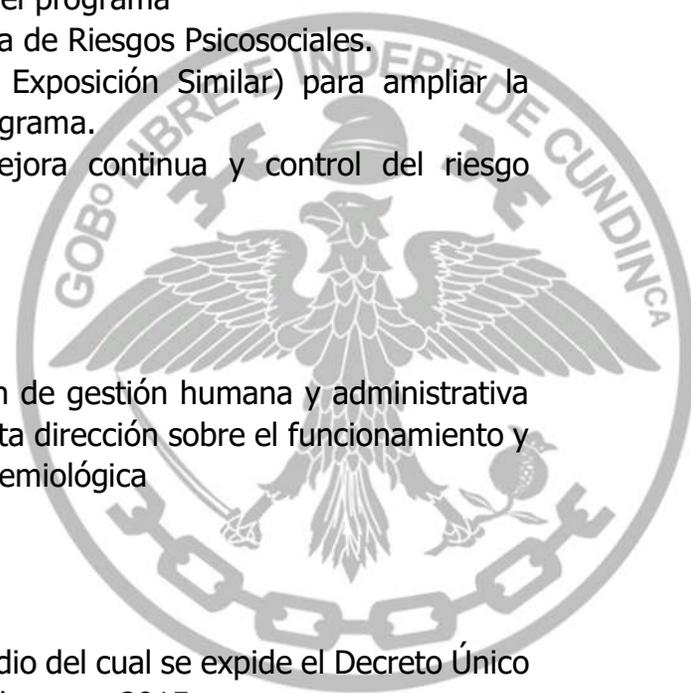
- Socialización de resultados obtenidos del programa
- Socialización de resultados de la Batería de Riesgos Psicosociales.
- Grupos focales con GES (Grupos de Exposición Similar) para ampliar la información obtenida a lo largo del programa.
- Definición de actividades para la mejora continua y control del riesgo psicosocial en el siguiente periodo.

## **13. EVALUACION**

A la finalización de cada vigencia, la dirección de gestión humana y administrativa debe realizar su evaluación informando a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del programa de vigilancia epidemiológica

## **14. BIBLIOGRAFIA**

- Decreto 1072 de (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 26 de mayo 2015



- OIT-OMS, (1984). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. (Serie: Seguridad, Higiene y Medicina del trabajo, No. 56), Ginebra 9a reunión 18-24 de septiembre de 1984.
- Ley 1010 de (2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. D.O. 46160
- Ley 1562 de (2012). Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de Julio de 2012.
- Resolución 2404 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. 23 de julio de 2019.
- Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. D.O. 47059 de 23 de julio de 2008
- Villalobos G; Rivera L.E.; Polo, B., Vargas A., Mejía J.H. Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2004). Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés.
- Villalobos G; Vargas A; Escobar J; Jiménez M; Rondón M. Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>			
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>0</b>	05/03/2019	Versión Inicial	No aplica
<b>1</b>	08/11/2023	Se agrega justificación, objetivos específicos, justificación, normatividad, responsabilidades, instrumentos, evaluación y bibliografía.	No aplica