

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO RIESGO PSICOSOCIAL

1. OBJETIVO

Desarrollar e implementar un programa de vigilancia epidemiológica enfocado en la identificación, evaluación, control y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, con el fin de promover el bienestar y la salud mental de los trabajadores, prevenir la aparición de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo y mejorar la calidad de vida laboral, cumpliendo con la normativa vigente y los lineamientos de salud ocupacional.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Identificar FRP intralaborales, extralaborales e individuales.
- Determinar los efectos de los factores de riesgo psicosociales sobre la salud de los colaboradores de Empresas Públicas de Cundinamarca.
- Imprentar medidas preventivas de intervención y control de los factores de riesgo psicosocial.
- Disminuir la incidencia de los factores de riesgos psicosociales.
- Establecer un sistema de información permanente sobre las acciones de evaluación y de intervención de los factores de riesgo psicosocial.

2. ALCANCE.

El programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial de Empresas Públicas de Cundinamarca está dirigido a todos sus colaboradores, quienes, en el desarrollo de sus actividades laborales diarias, pueden estar expuestos a factores de riesgo psicosocial que impactan su salud mental y emocional y, en consecuencia, afectan su calidad de vida. Este programa tiene como objetivo identificar, evaluar y controlar dichos riesgos para promover un entorno de trabajo seguro y saludable, donde se priorice el bienestar integral de los empleados. A través de este enfoque preventivo y de apoyo, la empresa busca mejorar las condiciones laborales y contribuir a una cultura organizacional que valore la salud y el equilibrio emocional de todos sus trabajadores.

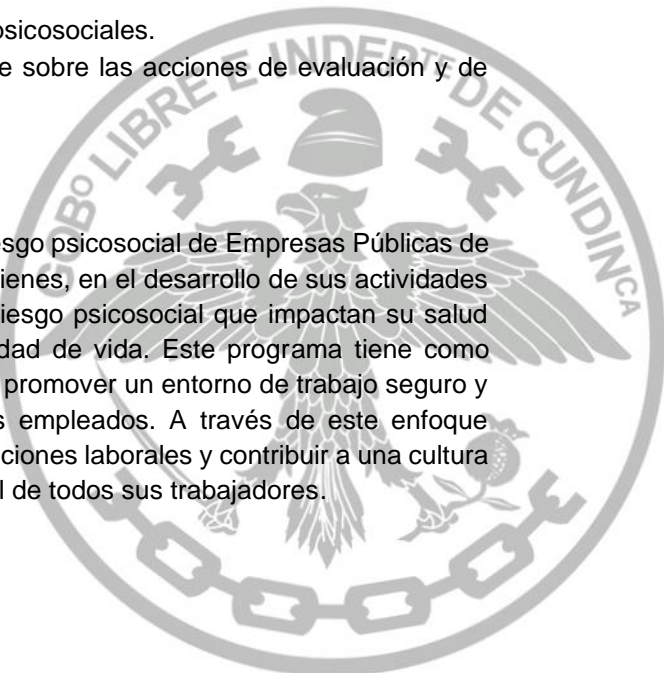
3. RESPONSABILIDADES

Alta de Dirección

- Aprobación del Programa de vigilancia epidemiológica y sus políticas derivadas.
- Proporcionar los recursos financieros y técnicos necesarios.

Mandos medios y Líderes – Jefes de la empresa

- Facilitar la labor del diagnóstico
- Participar activamente en el desarrollo, implementación y seguimiento del programa de vigilancia epidemiológica.



- Fomentar la participación de su equipo en las actividades planeadas del sistema de vigilancia epidemiológica.

Trabajadores

- Si se detecta una situación anormal que pueda afectar negativamente al personal en el lugar de trabajo por la exposición al riesgo psicosocial, se deberá informar al responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Participar en el desarrollo de las actividades del programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.

Profesional SG - SST

- Asignar una persona especial que sería directamente responsable de la planificación, ejecución, implementación y evaluación del Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.
- Incorporar la evaluación, seguimiento, control y supervisión periódica de las exposiciones a factores de riesgo psicosocial en la operación del sistema de seguridad y salud en el trabajo y proporcionar recursos de prevención oportunos.
- Realizar un seguimiento especializado de los empleados que desarrollen trastornos de salud por exposición a factores de riesgo psicosocial y brindar los medios adecuados para su oportuno tratamiento y recuperación.
- Hacer seguimiento del impacto de las acciones planteadas.
- Notificar inmediatamente los casos patológicos relacionados con reacciones de estrés a los servicios de seguridad social para su adecuada evaluación o clasificación de origen.

Copasst – Comité de Convivencia.

Vigilar y hacer seguimiento de los resultados y actividades derivadas del programa de vigilancia epidemiología de factores de riesgo psicosocial.

Asesores externos:

Diseño, ejecución y evaluación de las actividades de asesoría, capacitación y consultoría en temas relacionados con la evaluación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial y el estrés, de acuerdo con las necesidades de Empresas Públicas de Cundinamarca.

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Empresas Públicas de Cundinamarca ha definido la “Matriz de requisitos legales” (la cual se encuentra en constante actualización) en la que se establecen las normas, leyes, decretos y demás normatividad Colombiana vigente aplicables y concernientes a aspectos de seguridad y salud en el trabajo para la prestación de los servicios.

Adicionalmente, es necesario resaltar la siguiente legislación:

- **Decreto 614 de 1984.** El Literal C del Artículo 2°, señala como objeto de la salud ocupacional: proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
- **Decreto 2566 de 2009.** Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales que señala en el Numeral 42 del Artículo 1°: Patologías causadas por estrés en el trabajo: “Trabajo con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, tareas repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo. Labores con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo y/o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio u otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable”.
- **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.
- **Circular 064 del 2020.** Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia.
- **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 y deroga la resolución 2404 de 2019.
- **Circular 026 de 2023:** Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.
- **Ley 2365 de 2024:** Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones. Disposiciones.

5. DEFINICIONES

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 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 psicoactivas 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.

Caso blanco: Se refiere a las personas en las que se encuentran valoraciones de factor de riesgo psicosocial y/o estrés en nivel medio, alto y muy alto, conforme con los instrumentos de medición.

Caso: Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades asociadas al estrés de tipo laboral las cuales están calificadas con una enfermedad laboral de origen psicolaboral de acuerdo con la tabla de enfermedades laborales en Colombia.

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.

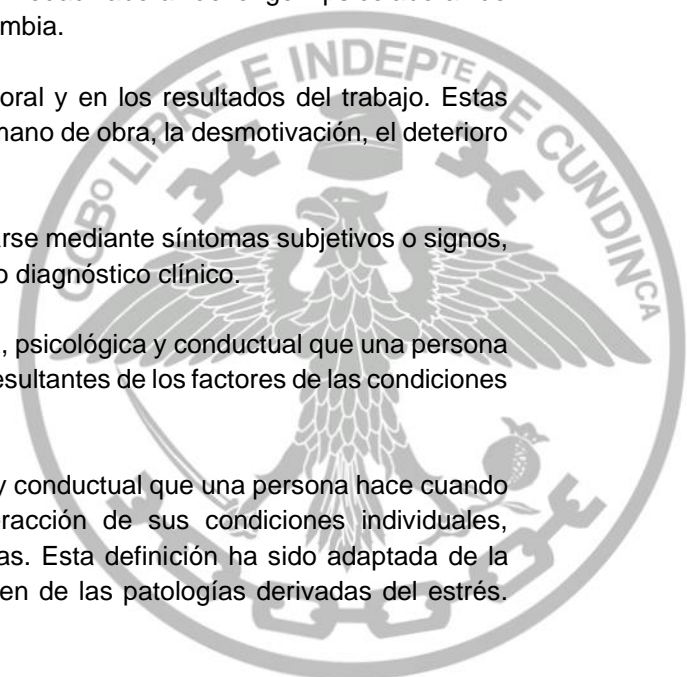
Efectos en la salud: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Estrés en el trabajo: Se refiere a la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que una persona (trabajador) tiene cuando se ve enfrentada a demandas resultantes de los factores de las condiciones laborales.

Estrés: Se refiere a la respuesta fisiológica, psicológica y conductual que una persona hace cuando se ve enfrentada a demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales e intenta adaptarse a ellas. Esta definición ha sido adaptada de la ofrecida por el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. (Ministerio de la Protección Social, 2004).

Factores de riesgo psicosocial (FRP): Se refiere a los factores psicosociales que causan consecuencias negativas en la salud de los trabajadores y/o afectan negativamente a la organización. Dicha definición se ajusta a la ofrecida por el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. (Ministerio de la Protección Social, 2004).

Factores protectores (FP): Se refiere a los factores psicosociales que generan condiciones positivas para los trabajadores, por cuanto favorecen o facilitan su desempeño laboral, o porque los protegen o facilitan el enfrentamiento de situaciones de estrés.



Factores psicosociales (FP): Se refiere a “los aspectos Intralaborales, los extralaborales (sociales, políticas, económicas, de educación, de violencia, etc.) y los factores individuales o características intrínsecas de cada trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, producen cargas de naturaleza psíquica (exigencia mental de tipo cognoscitivo y psicoafectivo) y física (esfuerzo físico)”. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2000). Esta definición sin pretender ser exhaustiva utiliza los aspectos considerados por entidades internacionales en Salud y Trabajo, tales como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud.

Grupos de riesgo o grupos prioritarios de atención: 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 de nivel alto, o poseen características individuales que dificultan el afrontamiento adaptativo a los estresores laborales.

Patologías derivadas del estrés: Son aquellas en las que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

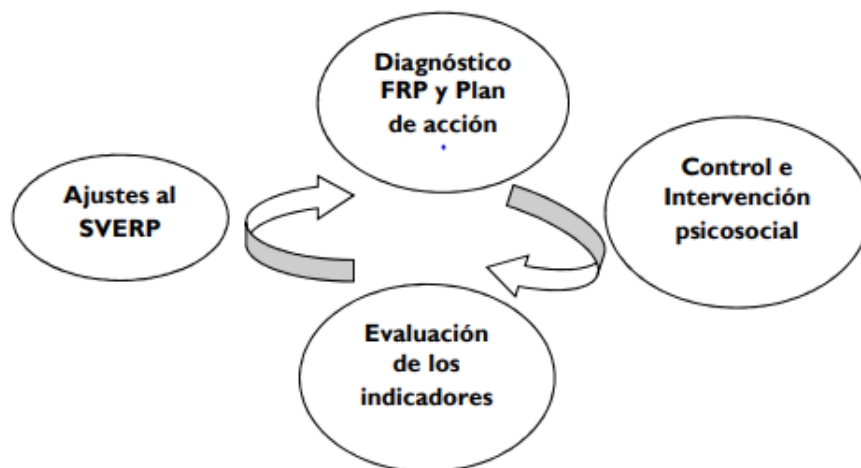
6. ASPECTOS GENERALES

6.1. METODOLOGIA

El Programa de vigilancia epidemiológico se realiza mediante una estrategia integral que comprende funciones de diagnóstico, un control activo mediante la realización de acciones de intervención psicosociales (sobre las personas y sobre la gestión administrativa relacionada con factores de riesgo psicosocial), la evaluación sistemática de las variables sometidas a estudio



correspondientemente y ajustar al sistema integral. Todo lo anterior enmarcado en un ciclo de mejora continua y seguimiento permanente de los procesos.



A continuación, se detallan las actividades de la etapa Planear y se describen los puntos clave a desarrollar en las siguientes etapas del programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. Este programa es llevado a cabo por Empresas Públicas de Cundinamarca en colaboración con la ARL y otras instituciones que brindan asesoría y apoyo a este esfuerzo de vigilancia epidemiológica.

6.2. Etapas

Etapa 1: Diagnóstico

- Evaluación de factores de Riesgo psicosocial: Se evaluarán cada uno de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en los trabajadores de acuerdo con las variables incluidas en la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo.
- Evaluación de los efectos de Factores de Riesgo Psicosocial:
 - Revisión histórica de ausentismo, para identificar grupos de riesgo (Que presenten patologías relacionadas con estrés laboral – de acuerdo con el protocolo de enfermedades de estrés del Ministerio de trabajo).
 - Diagnóstico de salud. Exámenes ocupacionales periódicos: Que presenten patologías relacionadas con estrés laboral de acuerdo con el protocolo de enfermedades de estrés del Ministerio de trabajo.
 - Revisión de indicadores de rotación de personal
 - Resultados de evaluación de desempeño.



- Resultados de aplicación de la batería para medir riesgo psicosocial.
- Revisión histórica de ausentismo, para identificar grupos de riesgo (Que presenten patologías relacionadas con estrés laboral – de acuerdo con el protocolo de enfermedades de estrés del Ministerio de trabajo).
- Estadísticas de accidentalidad.
- Casos de acoso laboral.

Etapa 2 Implementación

En esta etapa se llevan a cabo las actividades y estrategias previamente descritas, de acuerdo con los resultados obtenidos en la etapa anterior, con el objetivo de controlar y prevenir el riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Esto incluye la implementación de los resultados de la encuesta del Ministerio de Trabajo, el análisis de condiciones de salud laboral, y el plan de acción en promoción y prevención de riesgos psicosociales establecido por Colmena Seguros.

Las actividades de intervención han sido clasificadas en dos categorías: **inmediatas** (prioritarias) y **preventivas**, de modo que su implementación impacte de manera efectiva en la reducción de los factores de riesgo psicosocial, beneficiando tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto.

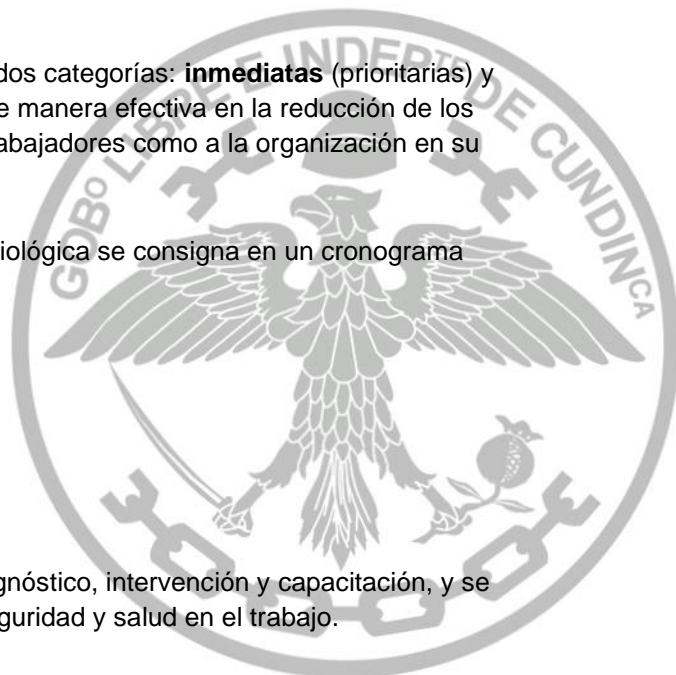
El plan de actividades del Programa de vigilancia epidemiológica se consigna en un cronograma detallado, que debe incluir:

- Actividad por realizar
- Población objetivo
- Fechas de ejecución
- Responsables de cada actividad
- Recursos necesarios

Este cronograma contempla todas las actividades de diagnóstico, intervención y capacitación, y se incorpora como una parte fundamental del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Se elabora para un periodo mínimo de un año, durante el cual se evalúan las actividades realizadas y se realizan los ajustes necesarios para mejorar su efectividad.

El seguimiento de las actividades y ajustes en el programa de vigilancia epidemiológica se lleva a cabo cada seis meses. Este documento se actualiza periódicamente, integrando el desarrollo de las actividades proyectadas del plan de acción.



Se recomienda anexas registros de asistencia y documentos de soporte de las actividades realizadas, como evidencia del cumplimiento del cronograma por parte de la Empresas Públicas de Cundinamarca.

Etapa 3: Verificar

- Evaluación de actividades cumplidas de acuerdo con el cronograma.
- Revisión indicadores de ausentismo, rotación, accidentalidad y enfermedad laboral.
- Verificación de recomendaciones cumplidas a partir del análisis de riesgo psicosocial
- Revisiones periódicas y ajustes al documento del programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial.

6.3. ACTIVIDADES PARA EL PROGRMA

6.3.1 Identificación y Evaluación del Riesgo

El punto de inicio de la vigilancia será un diagnóstico y registro de los factores de riesgo psicosocial presentes, sus efectos en la salud de los trabajadores y las condiciones de trabajo.

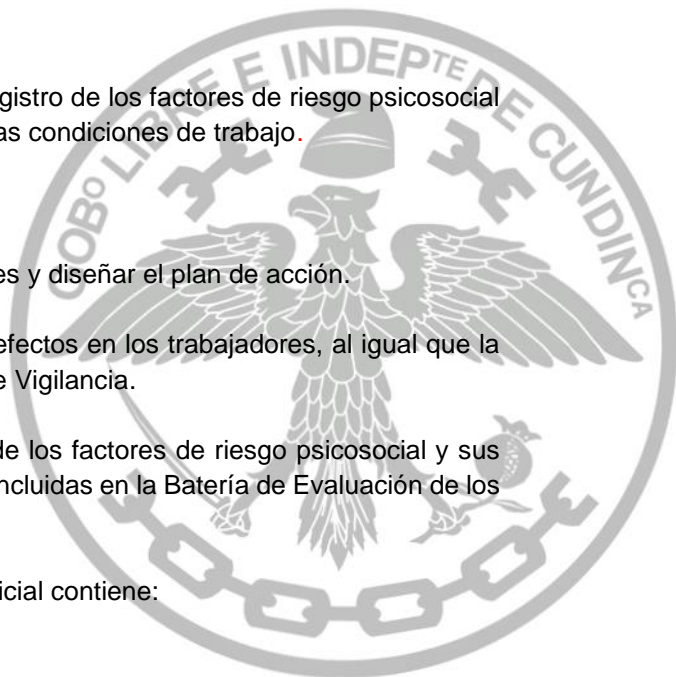
Esta evaluación y registro permitirá:

- Distinguir grupos de riesgo, orientar sus intervenciones y diseñar el plan de acción.
- Identificar la efectividad de las intervenciones y sus efectos en los trabajadores, al igual que la eficiencia de los procesos llevados en el Programa de Vigilancia.

Se evaluarán cada uno de los dominios y dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en los trabajadores de acuerdo con las variables incluidas en la Batería de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo.

El informe integrado de los resultados de la evaluación inicial contiene:

- Objetivo
- Metodología general
- Descripción sociodemográfica de la población evaluada
- Porcentajes del nivel de riesgos de cada uno de los dominios y las dimensiones de los factores
- Nivel de estrés en la población evaluada
- Distribución de los factores intralaborales y extralaborales según magnitud y prevalencia por grupos ocupacionales
- Conclusiones y recomendaciones



Los resultados serán presentados teniendo en cuenta los grupos ocupacionales y según sea convenido por áreas u otras variables de interés de acuerdo con las necesidades de la organización.

Con los resultados de las evaluaciones realizadas se elaborará un informe diagnóstico de la situación inicial.

Este informe se presentará y discutirá con las áreas de seguridad y salud en el trabajo, gestión humana. Se realizarán los ajustes necesarios y se presentará al nivel gerencial.

De acuerdo con los resultados se revisará la necesidad de ampliar el diagnóstico con otros instrumentos de profundización de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial con el fin de orientar de forma más específica las actividades de intervención, estas actividades se realizarán en una segunda fase.

Otros registros:

- Registros y Guías para Grupos focales
- Registros y Guías para Entrevistas semiestructuradas
- Registros y Guías para Análisis de Puesto de Trabajo

Establecimiento de perfiles

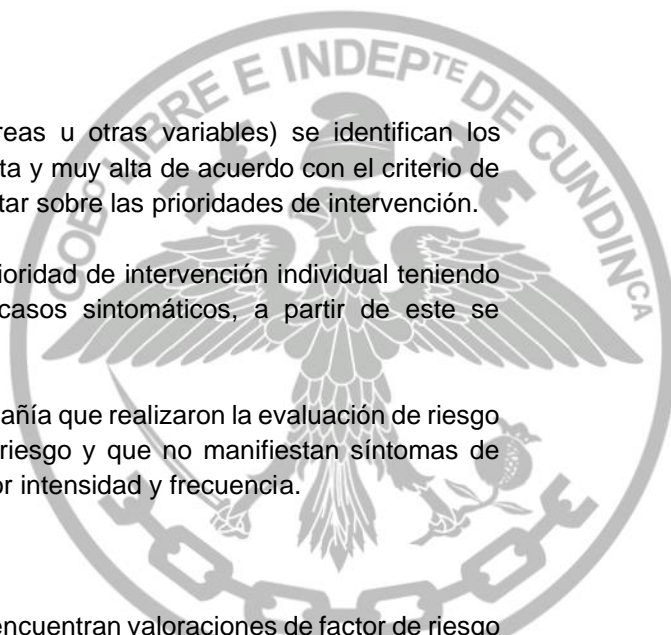
- A partir del perfil grupal (grupos ocupacionales, áreas u otras variables) se identifican los programas que se reportan con calificación media, alta y muy alta de acuerdo con el criterio de magnitud, la utilidad del perfil es principalmente orientar sobre las prioridades de intervención.
- El análisis del perfil individual busca establecer la prioridad de intervención individual teniendo en cuenta los niveles de exposición al riesgo y casos sintomáticos, a partir de este se identificarán trabajadores clasificados como:

No Caso: Son todos aquellos trabajadores de la compañía que realizaron la evaluación de riesgo psicosocial, y que su nivel de riesgo es bajo o sin riesgo y que no manifiestan síntomas de reacciones de estrés de relevancia epidemiológica por intensidad y frecuencia.

Casos sospechosos:

Caso blanco: Se refiere a las personas en las que se encuentran valoraciones de factor de riesgo psicosocial y/o estrés en nivel medio, alto y muy alto, conforme con los instrumentos de medición. Son también casos blancos las personas con enfermedades de base o condiciones de salud que generan una importante respuesta de angustia o temor en el individuo o estigma social.

Casos sospechosos son también los trabajadores presenta síntomas significativos por su frecuencia o magnitud sugestivos de un trastorno mental, cardiovascular, gastrointestinal, del sistema nervioso central o cualquier otro sistema que pudiera tener una relación causal con la respuesta de estrés, según hallazgos de la evaluación médica ocupacional.



De igual forma los trabajadores que presenten ausencia por enfermedad de origen común relacionados con factores psicosocial.

Casos Confirmados:

Se consideran casos confirmados los trabajadores que cuentan con un diagnóstico médico calificado como enfermedad laboral relacionada con el estrés o los factores psicosociales conforme la tabla de enfermedades laborales vigente.

También pueden ser un caso aquellos casos que han sufrido un accidente de origen laboral y que tienen como consecuencia una perturbación psiquiátrica conforme la definición de accidente de trabajo conforme el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012.

Una vez se detectan las personas “casos sospechosos de vigilancia” conforme los con los instrumentos de medición mencionados, en una segunda fase se ampliarán otros aspectos a nivel individual como estilos de afrontamiento, ausentismo, resultados de evaluación de desempeño, entre otros, que puedan orientar las acciones específicas de intervención. Además de considerar la percepción del trabajador, se sugiere una valoración médica a fin de descartar la presencia de posibles causas de origen fisiológico, las cuales pueden estar incidiendo y ser responsables de los efectos que experimenta el trabajador.

6.3.2 Intervención

Una vez detectados los factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés en las personas, se establecen de forma participativa las actividades de intervención.

El desarrollo de las acciones de intervención involucra recursos propios y externos, pero en cualquier caso es importante que cumpla los siguientes criterios:

- Intervención prioritaria sobre la fuente del factor de riesgo y luego sobre el trabajador.
- La intervención sobre los aspectos psicosociales implica un abordaje interdisciplinar
- Enfoque sistemático, es decir basado en un grupo de estrategias.
- Aproximación sistémica coherente con el modelo de los factores psicosociales, lo que implica que una medida de intervención puede a la vez estar orientada a un factor de riesgo, pero causar efectos en otros, bien sea para minimizarlos o incrementarlos.
- Intervención centrada en las necesidades prioritarias definidas en relación con los factores más nocivos (según la cantidad de personas expuestas y la intensidad del factor de riesgo) y bajo una concepción de “proceso”, en el que una acción está concatenada con la siguiente.
- Las acciones preventivas son necesarias en las personas y casos “sospechosos de vigilancia” y las de rehabilitación en los “casos” que se detecten.
- Uso de la capacitación como estrategia de intervención, siempre que considere el desarrollo de habilidades y actitudes, el aprendizaje de conceptos y la generación de nuevos comportamientos que reflejen cambios en el estilo de vida e incremento en la capacidad de adaptación.

Las acciones de intervención son de tres tipos:

- La promoción de la salud y la promoción de los factores psicosociales protectores se sustenta en el fortalecimiento de los procesos que permiten a las personas incrementar el control sobre su salud y su ambiente psicosocial.
- La intervención primaria de los factores de riesgo psicosocial se concentra en intervenir el factor de riesgo mismo.
- Intervención secundaria se focaliza en acciones sobre los individuos para dotarlos de herramientas o estrategias que les faciliten el manejo de los factores de riesgo.

6.4. Verificación y control

- Se realizará de acuerdo a los informes y planes de acción que se generan a las evaluaciones del riesgo, lo cual permitirá comparar el comportamiento de los factores de riesgo psicosocial de acuerdo con los instrumentos de evaluación.
- Desarrollo de medidas de intervención en la organización y en el trabajador.
- Seguimiento de indicadores de ausentismo, rotación, accidentalidad, evaluación de desempeño.
- Rehabilitación y reintegro laboral para los casos identificados.

6.5. MEDICIÓN DE RESULTADO

6.5.1. Indicadores / Metas

Planificación:

- **Cumplimiento:**

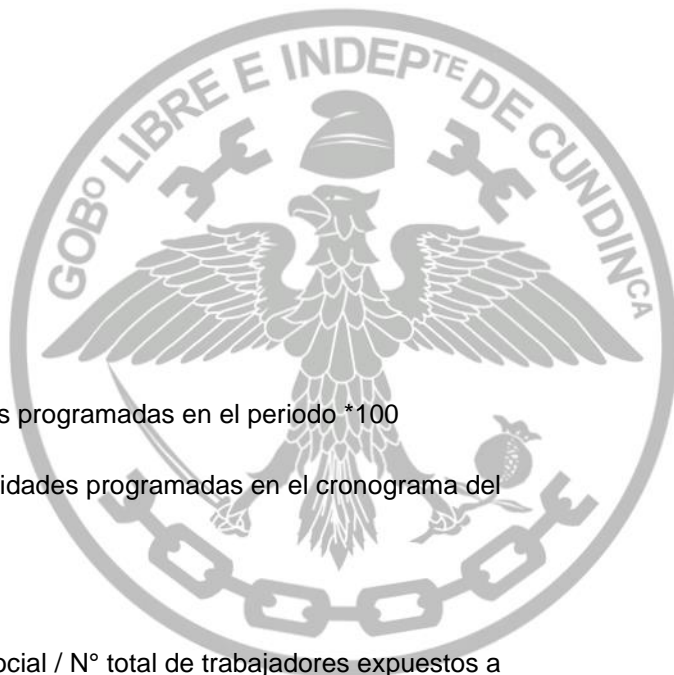
Actividades ejecutadas en el periodo / Actividades programadas en el periodo *100

Dar cumplimiento mínimo con el 85% de las actividades programadas en el cronograma del PVE.

- **Cobertura:**

Nº trabajadores que participan en el PVE-Psicosocial / Nº total de trabajadores expuestos a Factor de Riesgo psicosocial *100

Dar cobertura mínima del 80% de la población con las actividades del sistema.



Intervención:

- **Incidencia**

Nº de casos nuevos de enfermedad laboral, relacionada con el Factor de riesgo psicosocial, en el período / N° Promedio total de trabajadores expuestos al riesgo, en el período x 100000.

Incidencia >0% en los trabajadores expuestos a Factores de Riesgo Psicosocial.

- **Prevalencia**

Nº de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral, relacionada con el factores de riesgo psicosocial, en el período / N° Promedio total de trabajadores expuestos al riesgo, en el período x 100000.

Prevalencia >0% en los trabajadores expuestos a Factores de Riesgo Psicosocial.

- **Sospechosos**

Nº Total de casos sospechosos / No. de trabajadores expuestos * 100

Sospechosos: Eventos por ausentismo enfermedad común y casos blancos / factor de Riesgo Psicosocial >3%.

6.6. Periodicidad del seguimiento

Se establece seguimiento mensual al cronograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial, con análisis de tendencias semestrales, donde se verificará las necesidades que surjan en la aplicación de las medidas implementadas.

7. ANEXOS

Cronograma de actividades, Indicadores y tendencias del PVE Riesgo Psicosocial.

