



NUEVO MODELO DE  
**ABORDAJE  
PSICOSOCIAL**

**¡POSITIVAMENTE MÁS!**

Vicepresidencia de Promoción y Prevención



## **SANDRA MILEIDY GARZÓN GUTIERREZ**

JORNADA DE HOMOLOGACIÓN Y TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTO  
ESTRATEGIA POSITIVAMENTE MÁS

 [sgarzon@prestasalud.com.co](mailto:sgarzon@prestasalud.com.co)

Psicóloga, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo  
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos  
Lider Estrategia Positivamente Más



## ESTRUCTURA DEL PROGRAMA ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA LA ESTRUCTURACIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

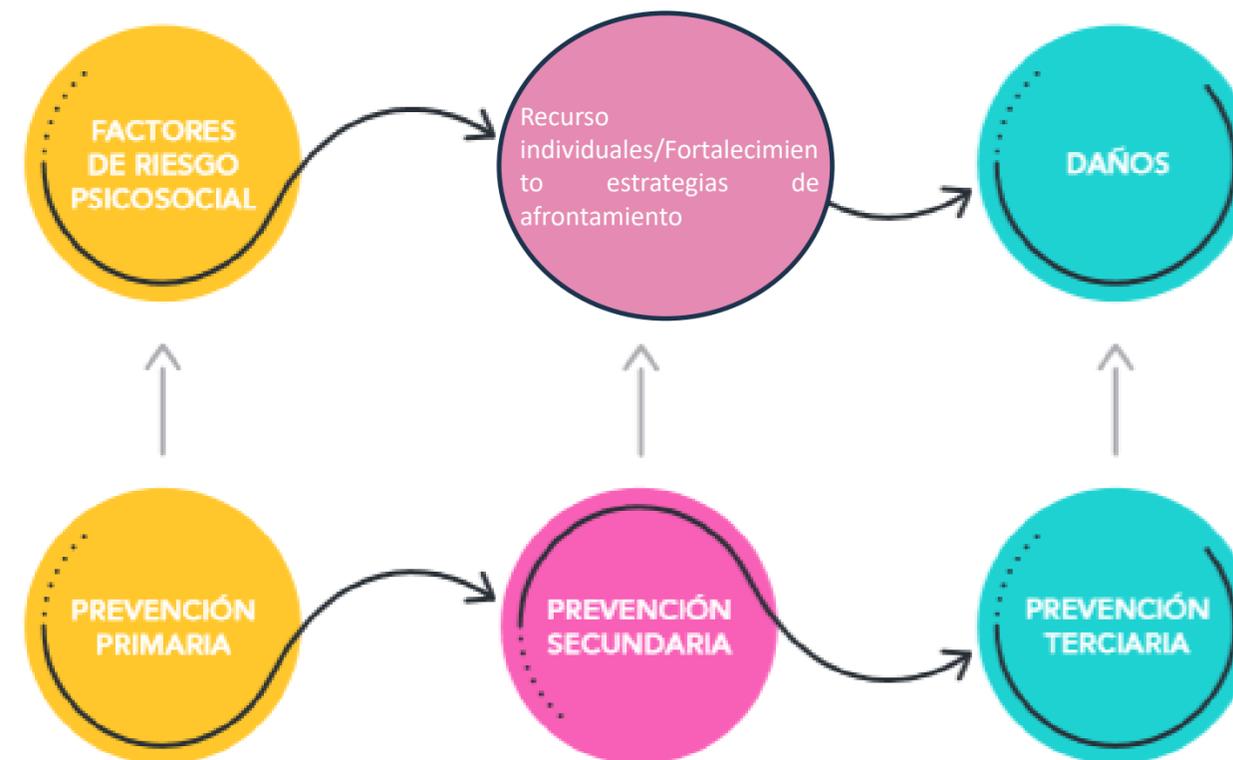
Los programas de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial tienen como objetivo identificar las condiciones psicosociales protectoras, controlar y mitigar los factores de riesgo psicosocial, prevenir y reducir el impacto que genera la afectación de la salud del trabajador como consecuencia del riesgo psicosocial al cual se expone en la empresa.



# Lineamientos para el Diseño e implementación del Programa de vigilancia epidemiológica de Riesgo Psicosocial ( Resolución 2646 de 2008)

**01**

**Método.** Este se desarrolla teniendo claridad de cuáles son los objetivos del programa y actividades para la ejecución del mismo.



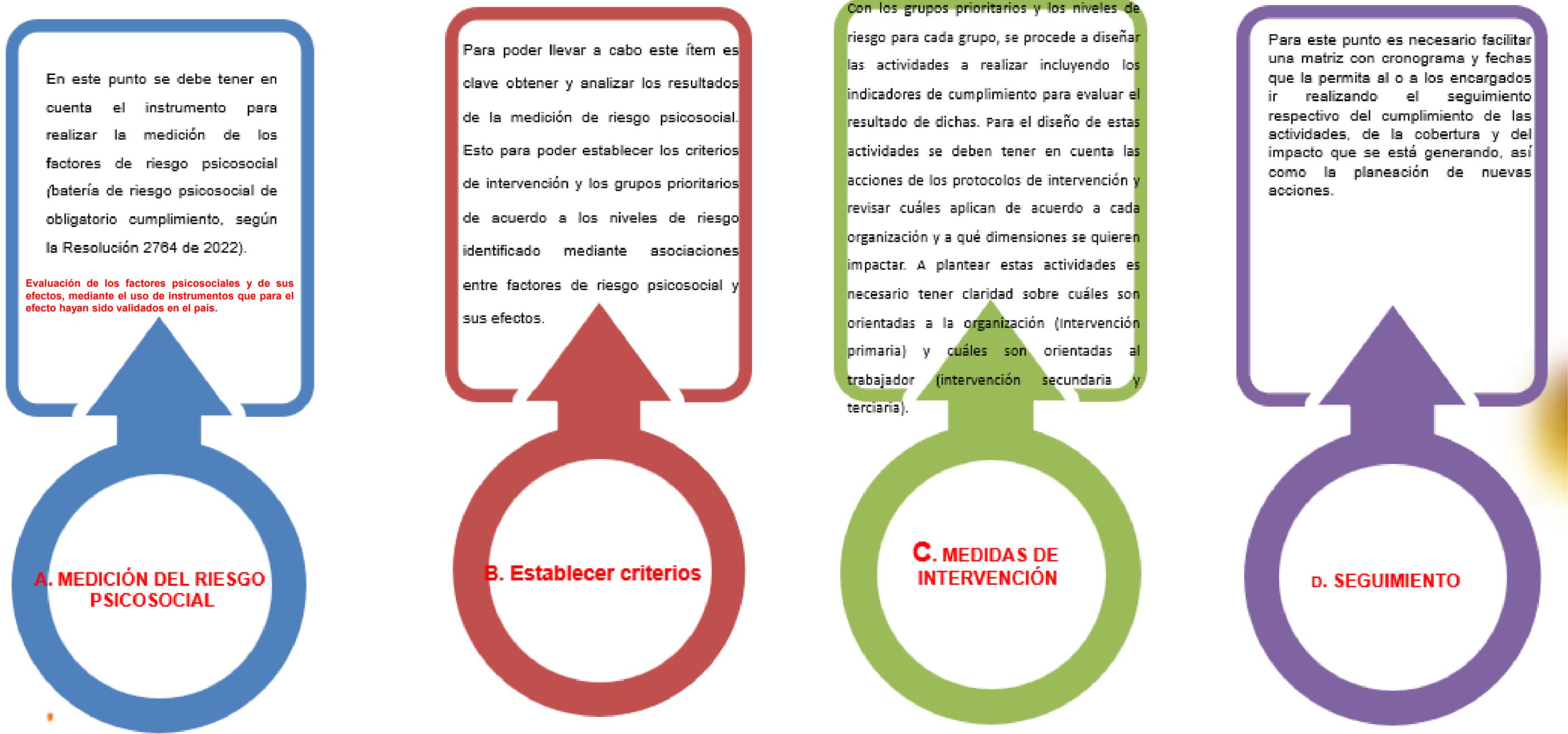
## Lineamientos para el Diseño e implementación del Programa de vigilancia epidemiológica de Riesgo Psicosocial ( Resolución 2646 de 2008)

**02** **Objetivo.** Lo que se busca con el diseño e implementación del programa, el cual debe estar enfocado en el monitoreo e intervención permanente de los factores de riesgo psicosocial identificados.



03

**Procedimiento de vigilancia epidemiológica, Este debe contar como mínimo con los siguientes ítems.**



En este aspecto se debe tener en cuenta cómo se recopilaron los datos, los instrumentos utilizados, la evaluación de la calidad de esos datos, el análisis y cómo se divulgó la información. Parte del sistema de información de este programa puede ser: los consentimientos informados, informe de la medición de riesgo psicosocial firmado por el psicólogo especialista a cargo, actas y listados de asistencia, valoraciones médicas ocupacionales, matriz de cronograma de actividades, entre otros.

## E. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Su objetivo es permitir conocer cómo funciona el programa, el impacto que generó tanto en los trabajadores como en la organización y, de acuerdo a esa evaluación, realizar los ajustes y cambios pertinentes. Frente a este aspecto es importante tener en cuenta que la normatividad refiere que la evaluación de este programa se debe realizar cada año a partir del cumplimiento de los objetivos por medio de indicadores.

## F. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Se refiere a la asignación de los recursos que se requieren para el diseño, implementación y seguimiento del programa (financiero, técnico, tecnológico y humano, entre otros).

## G. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

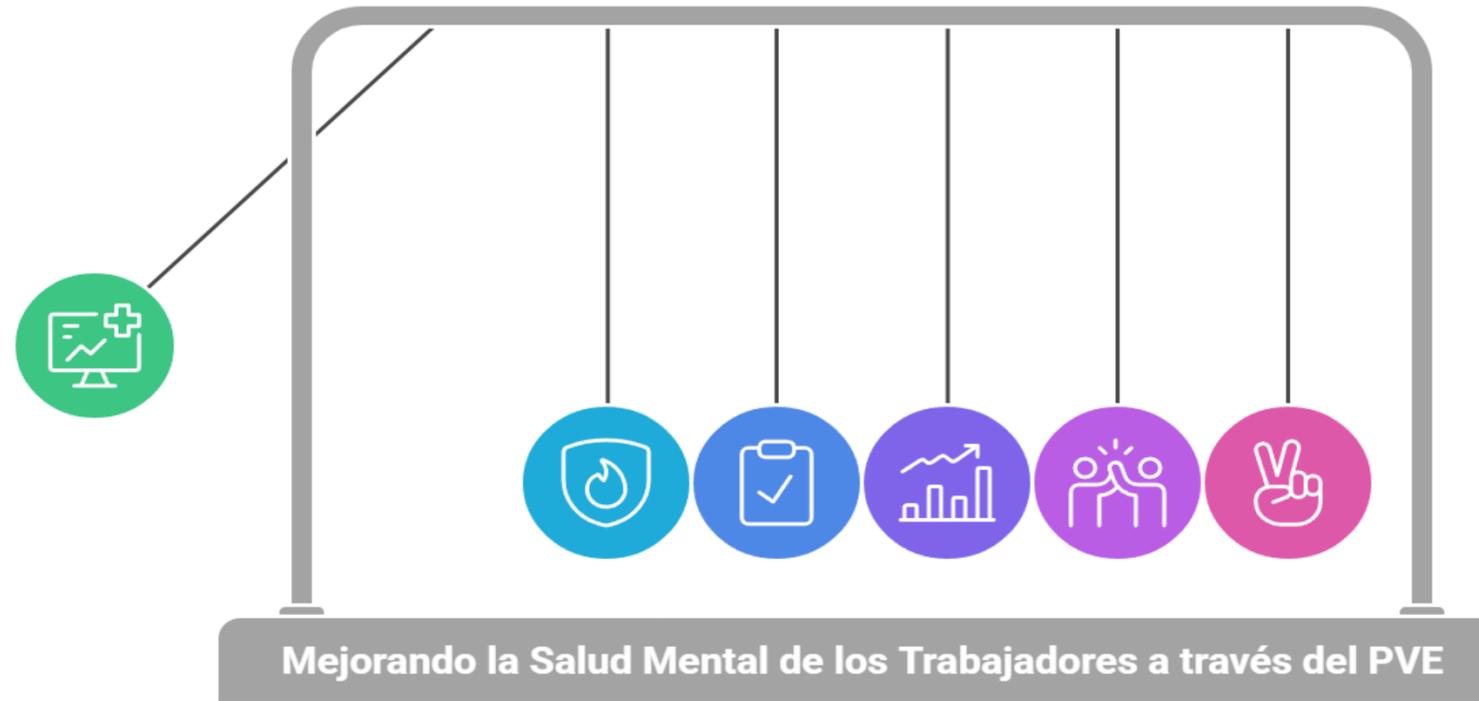
Para crear un Programa de Vigilancia Epidemiológica que facilite una adecuada intervención, prevención y seguimiento del Riesgo Psicosocial; es necesario indispensable seguir los pasos basados en la metodología P(planear)H(hacer)V (verificar)A(actuar), los cuales permitirán tener una estructura que facilite la efectividad de las actividades a desarrollar:



**PLANEAR**

**PLANEAR**

**JUSTIFICACIÓN DEL PVE PSICOSOCIAL**



**Implementación del PVE**

Promueve la concienciación sobre la salud mental

**Reducción de Riesgos**

Disminuye los niveles de ansiedad y estrés

**Cumplimiento Legal**

Cumple con los requisitos normativos

**Mejora de la Productividad**

Aumenta la eficiencia de los empleados

**Mejor Ambiente Laboral**

Aumenta la satisfacción laboral

**Prevención de Conflictos**

Reduce el acoso laboral

## Marco Legal para la Salud y Seguridad en el Trabajo

# PLANEAR



- ▶ Resolución 2764 de 2022 / Resolución 2646 de 2008  
Establece herramientas para evaluar riesgos psicosociales
- ▶ Decreto 1072 de 2015  
Regula las condiciones laborales y los deberes de los empleadores
- ▶ Decreto 1477 de 2014  
Proporciona una tabla de enfermedades laborales
- ▶ Ley 1016 e 2013  
Establece un marco para la salud mental
- ▶ Resolución 652 de 2012  
Forma comités para prevenir el acoso laboral
- ▶ Resolución 1356 de 2012  
Define responsabilidades para abordar el acoso laboral
- ▶ Resolución 1562 de 2012  
Modifica los sistemas de riesgos laborales
- ▶ Ley 1010 de 2006  
Previene y sanciona el acoso laboral

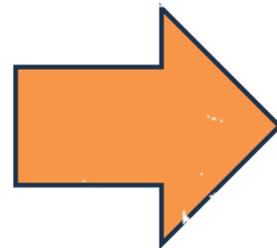
## IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL PVE

A

Definición interés de abordaje Psicosocial

SI

Se ha identificado la necesidad de implementar el programa



- Lo primero que se debe hacer es identificar si según la situación actual de la empresa requiere el diseño e implementación del PVE. Además de identificar que acciones se han desarrollado entorno a la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental, verificando cuales han sido efectivas, cuales no y por qué.
- Para hacerlo debe conocer la normatividad legal vigente al respecto y recolectar la información necesaria sobre la salud mental de los colaboradores en la empresa, la cual se puede obtener de las siguientes fuentes de información:

**¿QUE FUENTES DE INFORMACIÓN PODEMOS TENER EN CUENTA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PSICOSOCIAL?**

## PLANEAR

IDENTIFICACIÓN EN LA EMPRESA DE LA NECESIDAD DE DISEÑAR Y EJECUTAR UN PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PSICOSOCIAL (PVE)

Resultados de la  
batería de riesgo  
psicosocial  
Del Ministerio de  
Trabajo

### Matriz de riesgos

Evaluación del nivel de riesgo psicosocial por cargo.

### Evaluaciones médicas

Exámenes de salud ocupacional para trabajadores.

### Encuestas de clima

Evaluación del ambiente laboral mediante encuestas.

### Indicadores de ausentismo

Datos sobre ausentismo y accidentes laborales.

### Quejas de acoso

Registro de quejas relacionadas con acoso laboral.

### Casos de enfermedad

Reporte de enfermedades laborales por riesgo psicosocial.

### Pruebas de tamizaje

Evaluaciones para trabajadores expuestos a riesgos psicosociales.

### Sintomatología reportada

Síntomas reportados por trabajadores en sus áreas.

### Encuestas de salud

Evaluación de condiciones de salud de los trabajadores.

### Perfil sociodemográfico

Análisis de acciones sobre salud mental y riesgos.

### Planes y programas

Estrategias actuales para salud mental en la empresa.

### Acciones del Comité

Actividades realizadas por el Comité de Convivencia Laboral.

## IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL PVE

### PLANEAR

#### OBJETIVO GENERAL

Para tener claro este OBJETIVO  
Preguntémonos:

**QUE BUSCA LA EMPRESA A LARGO  
PLAZO CON LA IMPLEMENTACION  
DE ESTE PROGRAMA ?.**

- Monitorear de manera permanente los factores de riesgo psicosocial, para generar acciones de intervención que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas.
- Prevenir los efectos en salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo.
- Controlar la exposición ocupacional a factores de riesgo psicosocial a fin de prevenir las alteraciones en la salud de los trabajadores



## IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD DEL PVE

### PLANEAR

Una vez seleccionado el objetivo general proceda a elegir los objetivos específicos. Recuerde que estos direccionan el paso a paso para lograr el objetivo general:

- Identificar y valorar los factores de riesgo psicosociales existentes en la empresa por áreas, cargos y oficios.
- Establecer la condición de salud de la población trabajadora identificando los factores que puedan estar relacionados con el riesgo psicosocial.
- Determinar los mecanismos de control para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo.
- Educar a la población trabajadora y a la alta gerencia, en el control de los riesgos generados por la exposición a riesgos psicosociales mediante actividades de promoción, prevención, motivación y capacitación.
- Realizar la vigilancia médica periódica en los trabajadores expuestos para la detección temprana de alteraciones en la salud y el manejo de los casos detectados.

## FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO



### Factores psicosociales



Son **DESCRIPTIVOS**, y están relacionados a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura organizacional, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden ser negativos o positivos y esto depende de cada organización.

El artículo 5 de la Resolución 2646 de 2008 los define así:

«Comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas».

Los factores psicosociales pueden convertirse en un factor de riesgo o constituir un factor protector de la salud mental del trabajador en el ambiente laboral.

### Factores psicosociales de riesgo



Son **PREDICTIVOS**, se refieren a las condiciones organizacionales que cuando son desfavorables tienen un alta probabilidad de tener efectos negativos sobre la salud y bienestar de los trabajadores, y actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

La Resolución 2646 de 2008, los define así:

«Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud y el bienestar del trabajador».

# DEFINICIONES IMPORTANTES

+POSITIVAMENTE MÁS+

**PELIGRO:** Se refiere a una situación o circunstancia potencialmente dañina o perjudicial que puede causar un efecto negativo en la **salud mental** o emocional de los trabajadores. Los peligros en el contexto del riesgo psicosocial pueden incluir factores la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo, entre otros.



Si la interacción de todas las variables que confluyen en el entorno **INTRALABORAL** y **EXTRALABORAL** no son adecuadas pueden influir en el desempeño de los trabajadores y sus niveles de **ESTRES**

**RIESGO:** En el contexto del riesgo psicosocial, el riesgo se relaciona con la probabilidad de que los trabajadores sufran problemas de **salud mental** o emocional como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, entre otros, debido a la exposición a los peligros psicosociales en el trabajo.

## ALCANCE

### PLANEAR

Este PVE de riesgo psicosocial incluye la vigilancia de los ambientes de trabajo y de la salud de los trabajadores; sus estrategias de intervención enfocadas en generar competencias y fortalecer los mecanismos de afrontamiento para los riesgos inherentes.

En este sentido POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S.A, ofrece un nuevo modelo de abordaje psicosocial llamado POSITIVAMENTE MAS.



# ALCANCE

Articulación del PVE psicosocial con la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”: La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” se fundamenta en ciclos y microciclos de gestión, lo que permite una integración técnica y estructurada con el PVE psicosocial, garantizando una intervención eficaz y sostenida en el tiempo.

## PLANEAR



**PLANEAR**

**ALCANCE**

Es importante aclarar que los ciclos se proponen como una ruta lógica a desarrollar. Sin embargo, dependiendo del nivel de evolución de las organizaciones, estos ciclos pueden llevarse a cabo en una secuencia diferente. Ampliando las acciones realizadas mediante la articulación tecnológica del psicobox y otras plataformas, la gestión para las poblaciones de promoción y prevención, así como de vigilancia epidemiológica, se explica de la siguiente manera:

**PLAN DE GESTIÓN DEL RIESGO**





## PLANEAR

Con el fin de asegurar la gestión de las poblaciones objeto de vigilancia epidemiológica, se cuenta con la posibilidad de que los trabajadores que cumplan con un criterio de inclusión, de acuerdo con la Resolución 2764 de 2022, sean capturados a través del psicobox para su respectiva atención. La ruta de implementación es la siguiente:

- 01 Solicitar acceso al psicobox:** El psicólogo a cargo debe gestionar, a través del Gestor o EIS correspondiente, el acceso al psicobox con la asignación de usuario y clave.
- 02 Ingresar al psicobox:** Acceder a la plataforma [www.psicobox.positiva.gov.co](http://www.psicobox.positiva.gov.co).
- 03 Datos de acceso:** Introducir los datos de acceso de acuerdo con el perfil asignado (psicólogo).
- 04 Descarga de plantilla:** A través del psicobox, en la pestaña vigilancia epidemiológica – captura de población afectación emocional, se podrá descargar la plantilla para diligenciar todos los datos de las poblaciones que tienen alguna afectación emocional, según los criterios de la Resolución 2764 de 2022.

## PLANEAR

05

**Carga de poblaciones:** A través del psicobox, en la pestaña vigilancia epidemiológica- captura de población afectación emocional, las empresas a través de los psicólogos a cargo podrán cargar en la plataforma a las poblaciones que cumplen con los criterios de inclusión.

6

**Evaluación de afectación emocional:** A partir de la carga de esta población, el psicobox enviará al correo electrónico de los trabajadores un enlace para que cada uno diligencie la evaluación de afectación emocional basada en la escala de ansiedad y depresión de Goldberg. Se debe tener en cuenta que cada trabajador debe ingresar su correo donde dice "usuario" y la contraseña es el número de cédula.

07

**Consentimiento informado:** Todas las evaluaciones, incluyendo las del sistema de vigilancia epidemiológica, cuentan con un consentimiento informado que reitera que dichas evaluaciones no constituyen un diagnóstico y que forman parte de las estrategias de promoción y prevención de la salud psicosocial.

08

**Derivación a tele-psicología:** Posterior al diligenciamiento de la evaluación por parte de los trabajadores, el psicólogo a cargo deberá realizar seguimiento y, desde el psicobox, generar la derivación de poblaciones a tele-psicología con los resultados individuales (para los niveles de atención correspondientes). Esto tiene el fin de que el psicólogo a cargo del proceso de atención clínica conozca el nivel de afectación emocional del trabajador y pueda definir el nivel de atención necesario: nivel 1, nivel 2 o nivel 3.

## PLANEAR

09

**Resultados:** Métricas y resultados en dos niveles: un resultado empresarial y un resultado individual para el trabajador (este último se genera automáticamente cuando el trabajador termina de diligenciar el cuestionario), reiterando que esta evaluación no constituye un diagnóstico. Asimismo, se informará el nivel de afectación emocional, sugiriendo algunas recomendaciones y recursos de apoyo.

10

**Retroalimentación por parte de tele-psicología:** Para gestionar acciones en relación con variables o condiciones organizacionales que puedan estar generando riesgo psicosocial, los psicólogos a cargo del proceso de tele-psicología realizarán una retroalimentación de las problemáticas identificadas a nivel general en esta población. Esto se hará considerando algunas categorías previamente establecidas, como casos de acoso laboral, género y violencia laboral, liderazgo, relaciones interpersonales, claridad del rol, sobrecarga de trabajo, demandas del trabajo, entre otros.

### **Selección de trabajadores para prevención, promoción y vigilancia epidemiológica:**

De acuerdo con la información anterior y la clasificación de los GAPS, los psicólogos a cargo, en conjunto con la empresa, deben definir los trabajadores que participarán en:

-  • **Acciones de prevención y promoción:** Trabajadores que serán derivados a recursos de bienestar integral ofrecidos por la ARL POSITIVA (yoga, meditación, mindfulness, entre otros). Para ello, el psicólogo a cargo deberá contar con la matriz de derivación a recursos para promoción y prevención.
-  • **Programas de prevención y promoción:** Trabajadores que participarán en uno o varios de los programas seleccionados. Para ello, el psicólogo a cargo deberá contar con la matriz de programas de promoción y prevención.
-  • **Programas de vigilancia epidemiológica:** Trabajadores que participarán en programas de vigilancia epidemiológica. Se deberá cargar la matriz correspondiente, de acuerdo con la información brindada en la fase de entendimiento.
-  • **Captura de trabajadores para vigilancia epidemiológica:** Trabajadores identificados para acciones de vigilancia epidemiológica (de acuerdo con la Resolución 2764 de 2022) para medir su nivel de afectación emocional y derivarlos a tele-psicología. ( Matriz para derivación a tele-psicología y nivel de afectación emocional).
-  • **Brigadistas emocionales:** Se seleccionarán los trabajadores que participarán en el curso de brigadistas emocionales (24 horas por cada 25 trabajadores).

## EVENTOS CRITERIOS 2764 DE 2022

01

Eventos vitales estresantes o significativos

## CARACTERÍSTICAS LABORALES

02

Tipo de trabajo que realizan, la antigüedad en el puesto, el tipo de contrato laboral (temporal, a tiempo parcial, entre otros), el turno de trabajo y la exposición a riesgos laborales. Estos datos pueden ayudar a identificar factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental de los trabajadores. En este aspecto, la Matriz de Peligros puede proporcionar información relevante.

03

## ASPECTOS SOCIODEMOGRAFICOS

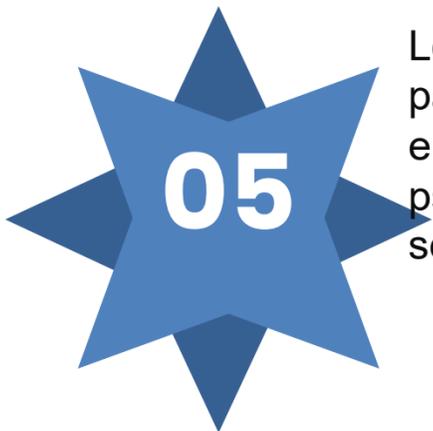
Se debe recopilar información demográfica básica sobre los trabajadores, como edad, género, nivel educativo, estado civil y composición familiar. Estos datos pueden ayudar a identificar grupos de riesgo específicos y adaptar las intervenciones a las necesidades de diferentes subgrupos de la población.

04

## ADAPTACIÓN

El realizar un buen proceso de selección garantiza de cierta manera que el trabajador logre adaptarse fácilmente al área para el que fue contratado, y su integración a los equipos de trabajo sea más efectiva. De esta manera se va generando un mejor ambiente laboral e impacto motivacional.

# CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN



## FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los resultados de la batería de riesgo psicosocial juegan un papel determinante. Todos los trabajadores de las empresas en las que se detecten factores de riesgo psicosocial y cuya valoración haya puntuado alta o muy alta serán objeto de vigilancia.



## SALUD MENTAL PREVIA

Es importante recopilar información sobre el estado de salud mental previo de los trabajadores, incluyendo antecedentes de trastornos mentales, uso de servicios de salud mental, antecedentes de consumo de sustancias y percepción subjetiva de bienestar emocional. Esto puede ayudar a identificar a aquellos trabajadores que puedan estar en mayor riesgo de experimentar problemas de salud mental en el futuro.



## CONDICIONES DE SALUD

- ¿Cómo están los empleados respecto al reporte actualizado de sus condiciones de salud y la práctica de hábitos de vida saludables?. Es importante tener en cuenta factores protectores o de riesgo, por ejemplo, el consumo de sustancias como el alcohol o el cigarrillo y hábitos saludables como hacer ejercicio.



## CULTURA ORGANIZACIONAL

Es importante considerar la cultura organizacional de la empresa, incluyendo sus valores, normas, prácticas de gestión y clima laboral. La cultura organizacional puede influir en la salud mental de los trabajadores y en su disposición a buscar ayuda o participar en programas de salud mental.

# CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

## INDADORES DE AUSENTISMO Y ACCIDENTALIDAD



### RESULTADOS DE EXAMENES

Exámenes médicos específicos para el puesto de trabajo, como pruebas de audición, exámenes de visión, exámenes de drogas y alcohol, y evaluaciones de salud física y mental.



Analizar las causas de los índices de ausentismo y accidentalidad y encontrar las relaciones existentes con riesgos psicosociales.



### PERCEPCIONES

Encuestas anónimas de satisfacción laboral y bienestar emocional de los empleados, que pueden ayudar a identificar factores de estrés y preocupaciones relacionadas con la salud mental en el lugar de trabajo.

# POBLACIÓN OBJETO

## PLANEAR

. De igual forma, durante la caracterización, es importante tener presente que existen distintos grupos de intervención, de acuerdo con el nivel de riesgo, los cuales se describen a continuación:

### Definición de los GAPS Grupos de Acción Psicosocial

#### ISO 45003

##### Control Primario

**GAP 1: Nivel de Atención Primaria:** Este nivel se enfoca en la promoción de la salud psicosocial y la prevención de riesgos psicosociales, está dirigido a las poblaciones de empleados “SANOS” que dentro del modelo son las poblaciones de Promoción y Prevención.

##### Control Secundario –Riesgos

**GAP 2: Nivel de Atención Secundaria:** Este nivel se centra en la identificación e intervención de los riesgos psicosociales que se encuentran en niveles alto y muy alto según los resultados de la evaluación psicosocial empresarial, con el ánimo de realizar gestión temprana (Competencias Organizacionales y Competencias Humanas)

##### Control Terciario Rehabilitación - Reincorporación

**GAP 3 Y 4: Nivel de Atención Terciaria o de Vigilancia Epidemiológica:** Este nivel se dedica a la gestión y atención de las poblaciones que cumplen los criterios suscritos en la resolución 2764 de 2022 , las cuales incluyen las personas que presentan patología mental sea común o laboral y que pueden o no estar vinculadas al proceso de rehabilitación Integral para una adecuada reincorporación laboral.

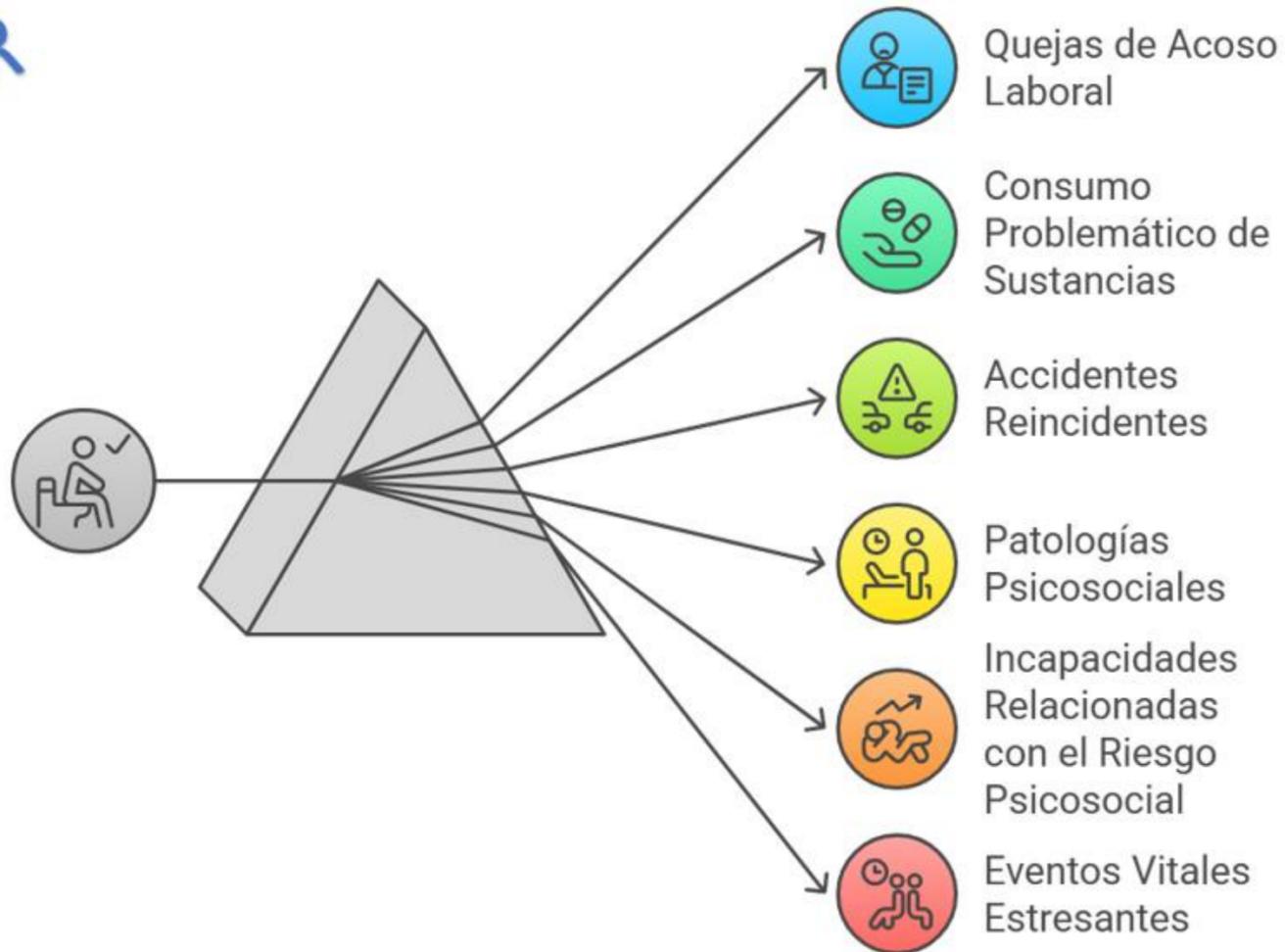


## POBLACIÓN OBJETO

### PLANEAR

PLANEAR

Criterios de  
Inclusión para  
PVE Psicosocial  
Resolución 2764  
de 2022:



- Adicionalmente aquellos trabajadores que hayan sido clasificados con una valoración media baja deberán ser objeto de actividades de **prevención y promoción.**



## RESPONSABILIDADES

### PLANEAR

### GERENCIA



- Aprobar el programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales y su respectivo plan de trabajo (cronograma).
- Asignar los recursos para la implementación del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de los riesgos psicosociales.
- Velar por el cumplimiento de los requisitos legales y normativos asociados con los factores de riesgo psicosocial y garantizar el seguimiento de las condiciones de salud y de trabajo en la empresa. Participar en el seguimiento de las acciones y la toma de decisiones.
- Asegurar que se haga un proceso amplio de comunicación del riesgo en todos los trabajadores objeto del PVE, dentro de las actividades de inducción, reinducción y formación específica.
- Asegurar la participación de los trabajadores en el comité de convivencia y permitir su libre funcionamiento.
- Garantizar que el personal objeto del programa participe en las actividades de intervención diseñadas para el control del riesgo. Hacer la revisión periódica del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales, en particular de las recomendaciones para el control de la exposición.

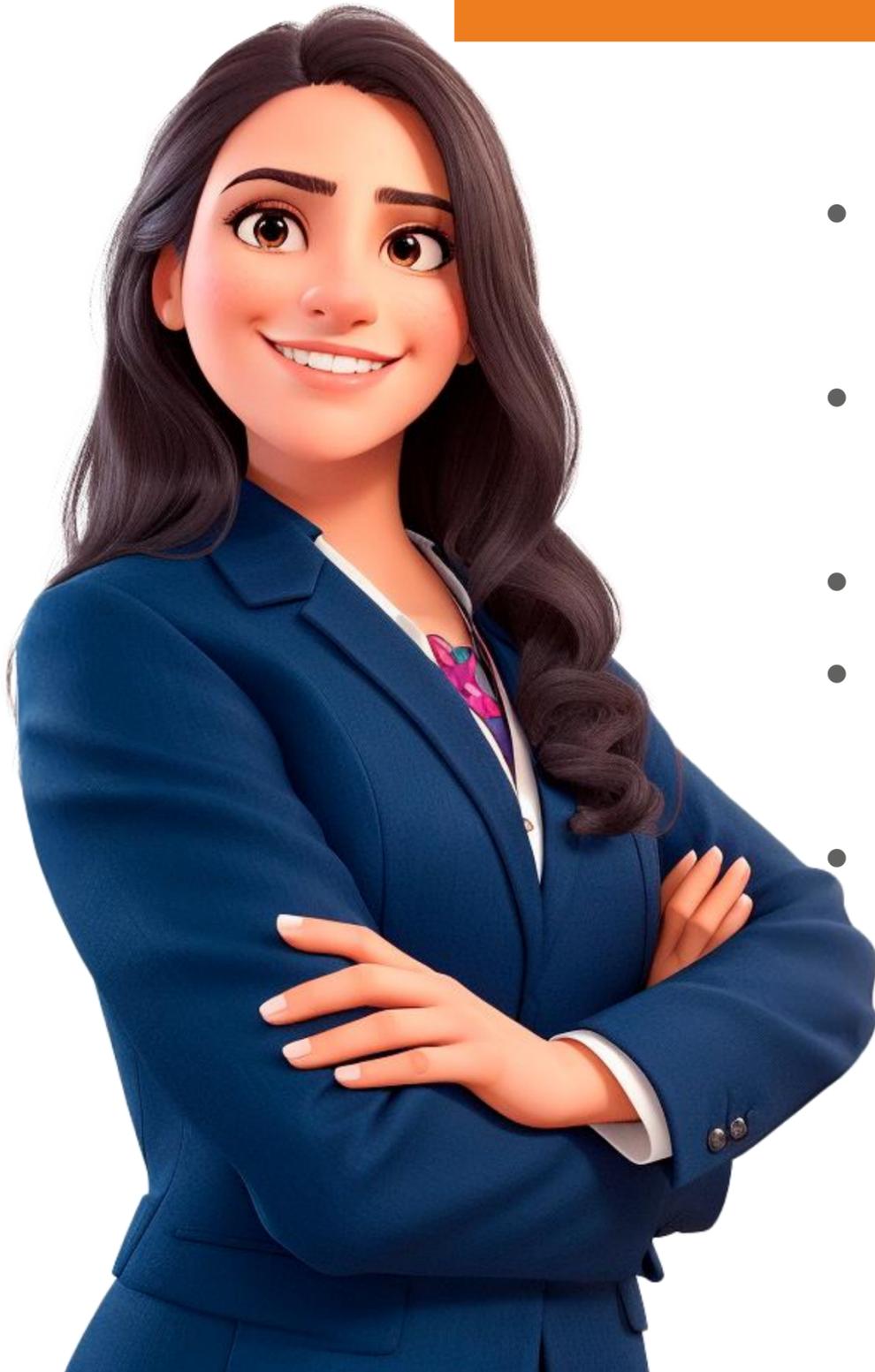
PLANEAR

## RESPONSABILIDADES

### SG-SST

- Participar en el diseño y aplicación de estrategias de intervención en los Factores de Riesgo Psicosocial.
- Realizar el seguimiento al cumplimiento del cronograma de trabajo propuesto para la intervención de riesgos psicosociales.
- Seleccionar el método de valoración de los factores de riesgo psicosocial para la empresa.
- Identificar las personas con presuntas enfermedades asociadas a reacciones de estrés, reportando oportunamente a la ARL el caso para la respectiva calificación.
- Mantener actualizados y en absoluta reserva y confidencialidad los documentos y registros de la historia clínica ocupacional.

Tener un adecuado mecanismo de comunicación con la Gerencia de la Empresa a fin de tenerlos informados de los resultados y avances de las actividades desarrolladas desde el PVE de Factores de Riesgo Psicosocial.



## RESPONSABILIDADES

### TRABAJADORES



- Informar oportunamente al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre los cambios de condiciones o conductas de trabajo que pueden generar efectos psicosociales dañinos para la persona o para un tercero.
- Asistir y participar en las actividades de capacitación programadas y de intervención y seguir de manera estricta las indicaciones de prevención o control dadas en el PVE de factores de riesgo Psicosocial.
- Buscar aplicar en los hábitos de cada uno conductas de autocuidado difundidas en los programas de capacitación y entrenamiento.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su salud durante los exámenes ocupacionales.
- Cumplir con las normas, procedimientos e instrucciones del PVE para la prevención de los riesgos psicosociales y las establecidas dentro del SG-SST de la empresa
- Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales y a todas las actividades propuestas de prevención y promoción de la salud mental.
- Procurar por el cuidado integral de su salud
- Firmar el consentimiento informado, ya sea para otorgarlo o no.

## RESPONSABILIDADES

### ARL



Brindar asesoría y asistencia técnica que permita el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo y salud en los empleados, a través del desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológica.

- Establecer actividades tendientes a mejorar las condiciones de trabajo a conservar la salud de los trabajadores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de su labor u oficio
- Fomentar estilos de trabajo y vida saludables, realizar seguimiento, asesoría y evaluación del cumplimiento de las actividades para prevenir los riesgos laborales y psicosociales de las empresas afiliadas

## RESPONSABILIDADES

### EPS

- Realizar el estudio clínico requerido para el diagnóstico de enfermedades laborales
- Realizar seguimiento a los trabajadores que se encuentren en estudio de posibles enfermedades laborales o de patología que puedan agravarse con el trabajo
- Participar de las juntas médico laborales que faciliten el reintegro temprano de los trabajadores
- Disponer de personal médico certificado, propio o contratado, para realizar las evaluaciones especializadas requeridas para el diagnóstico de enfermedad laboral
- Determinar el origen, la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez
- Recomendar a través del área de medicina laboral o su equivalente, a los responsables de SG-SST, las medidas dirigidas a la prevención o a la contemplación del tratamiento y la rehabilitación de las personas afectadas.

**Es importante tener en cuenta que el PVE no es responsabilidad de una sola persona sino de toda la empresa**



**HACER**

## RESULTADOS A LA GERENCIA

- Una vez se tiene el informe de la valoración detallada de los factores psicosociales y sus efectos, así como las actividades propuestas para su intervención, se deben socializar con la Dirección de la empresa, cuidando la confidencialidad de los datos de las personas. La presentación de los resultados debe referir las recomendaciones sugeridas por los Psicólogos especialistas en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- En dicha socialización se deben llegar a acuerdos y compromisos necesarios para la ejecución del programa, tales como disponibilidad de tiempo, espacios y presupuesto, entre otros, garantizando la participación y compromiso de la alta gerencia para favorecer la efectividad en su ejecución.



HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN

**Protocolos de prevención del riesgo psicosocial:** Relacionar el PVE Psicosocial con los protocolos de prevención del riesgo psicosocial solicitados por el Ministerio de Trabajo, según la actividad económica de la empresa. *(La estrategia POSITIVAMENTE MAS tiene una guía de asesoramiento para el cumplimiento de las 34 acciones protocolizadas).*

## Intervención - Resolución 2764 de 2022



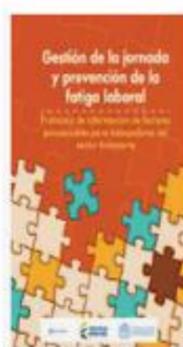
Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora  
Guía técnica general



Prácticas de trabajo saludable para educadores



Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral



Gestión de demandas en el trabajo



Cultura de vida y trabajo saludables

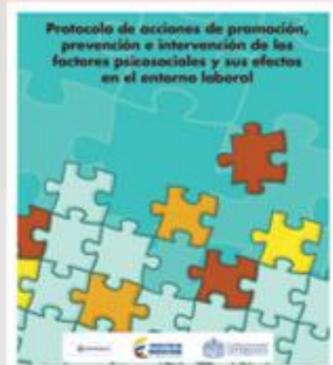


Prácticas de trabajo saludables en la administración pública



Gestión del bienestar y las demandas laborales en el trabajo

**REFERENTES OBLIGATORIOS**



Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral

Educación

Transporte

Salud

Defensa

Adm.Pública

Financiero

HACER

## IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

Referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial :



Durante los años 2007 y 2013, el Ministerio de Trabajo efectuó estudios en organizaciones con diferentes actividades económicas en varias zonas de Colombia. A través de ellos, evidenció la presencia de los factores de riesgo psicosociales por parte de los trabajadores y empleadores, generando la necesidad de fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo psicosocial. Por ello, **La Resolución 2764 de 2022 adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial los siguientes documentos técnicos:**

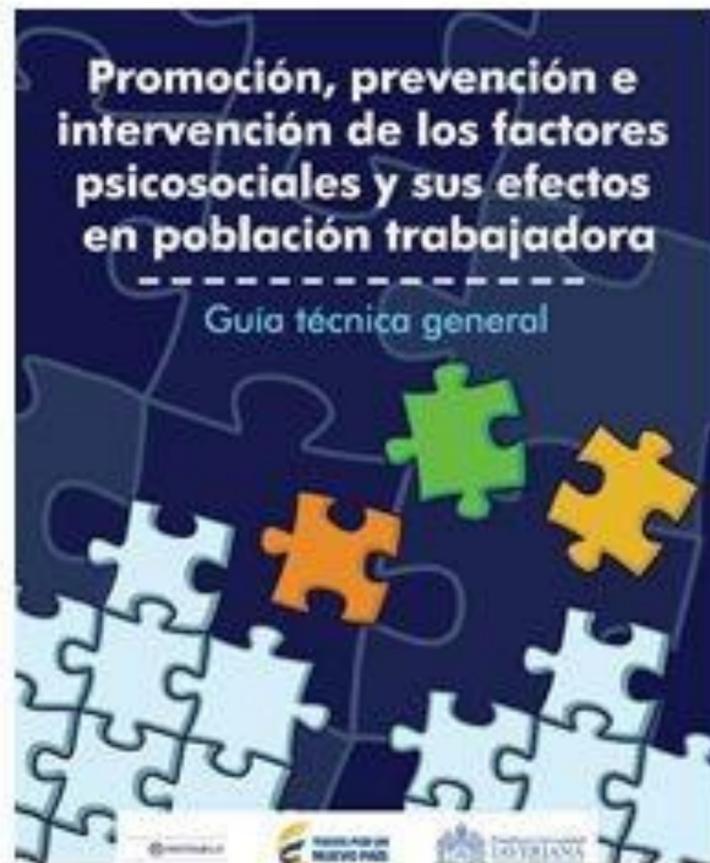
**HACER**

**IMPLEMENTACIÓN DEL PVE**

*REFERENTES MINIMOS*



## IMPLEMENTACIÓN DEL PVE



Esta guía contiene lineamientos de intervención para poder orientar los planes de gestión que se realizan a partir de identificación y evaluación del riesgo psicosocial. Para ello esta guía menciona la presentación de 34 acciones generales, las cuales pueden seleccionarse en cada empresa según sean las necesidades de intervención.

HACER

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:  
Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

## Intervención secundaria

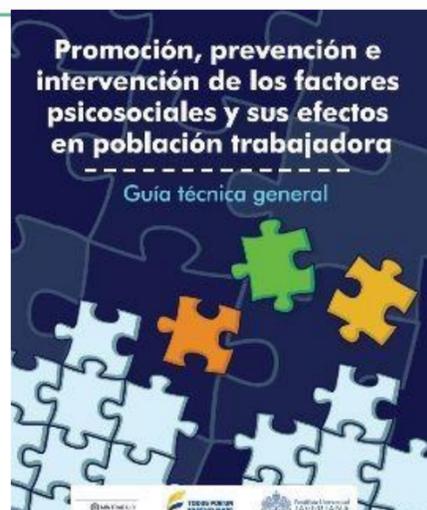
Actividades de detección y tratamiento temprano de síntomas, que buscan minimizar los efectos de la exposición a los factores de riesgo psicosociales a partir de la intervención en la fuente y de enseñar al individuo medidas de afrontamiento. (manejo de estrés, ansiedad, toma de decisiones, resiliencia), servicio de asistencia al trabajador.

Rehabilitación y recuperación de quienes sufren problemas graves originados por el estrés. Por tanto, incluyen acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad. Para para poder llevar a cabo estas actividades, se requiere del diseño e implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.

## Intervención terciaria

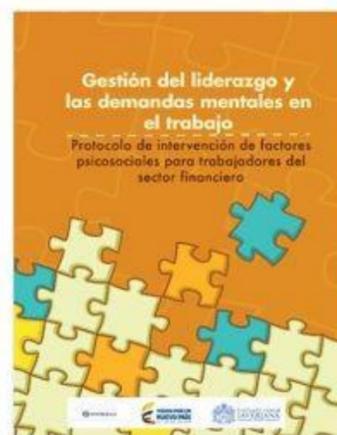
Se centran en la prevención y protección de la salud del trabajador que buscan eliminar o disminuir los factores de riesgo laborales. Por ejemplo, las condiciones organizacionales como procesos de selección de personal, inducción y reinducción, evaluaciones del desempeño, y plan de formación, entre otras.

## Intervención primaria

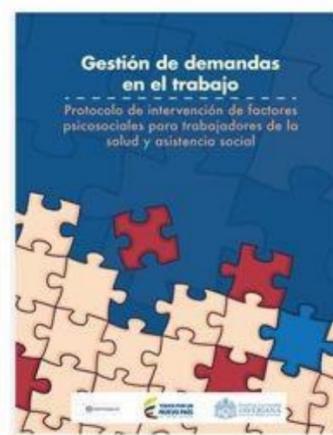


**HACER**

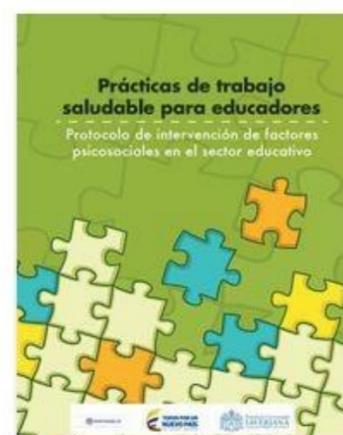
## PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTORES ECONOMICOS



Financiero



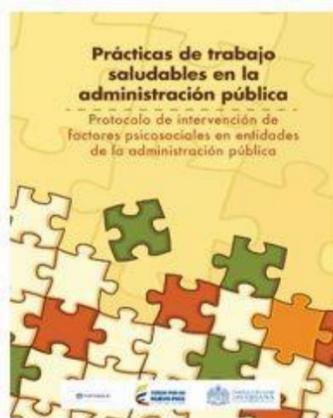
Salud



Educativo



Transporte



Sector Público



Defensa

El otro grupo de documentos consta de 6 protocolos por sector económicos. Estos sectores fueron escogidos teniendo en cuenta las diferentes estadísticas que indicaban gran incidencia de exposición de los factores de riesgos psicosociales en esta población trabajadora, así como estadísticas nacionales de calificaciones de enfermedades con origen psicosocial con mayor prevalencia en estos sectores. Los protocolos a consultar son Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud Humana y de Asistencia Social y Transporte.

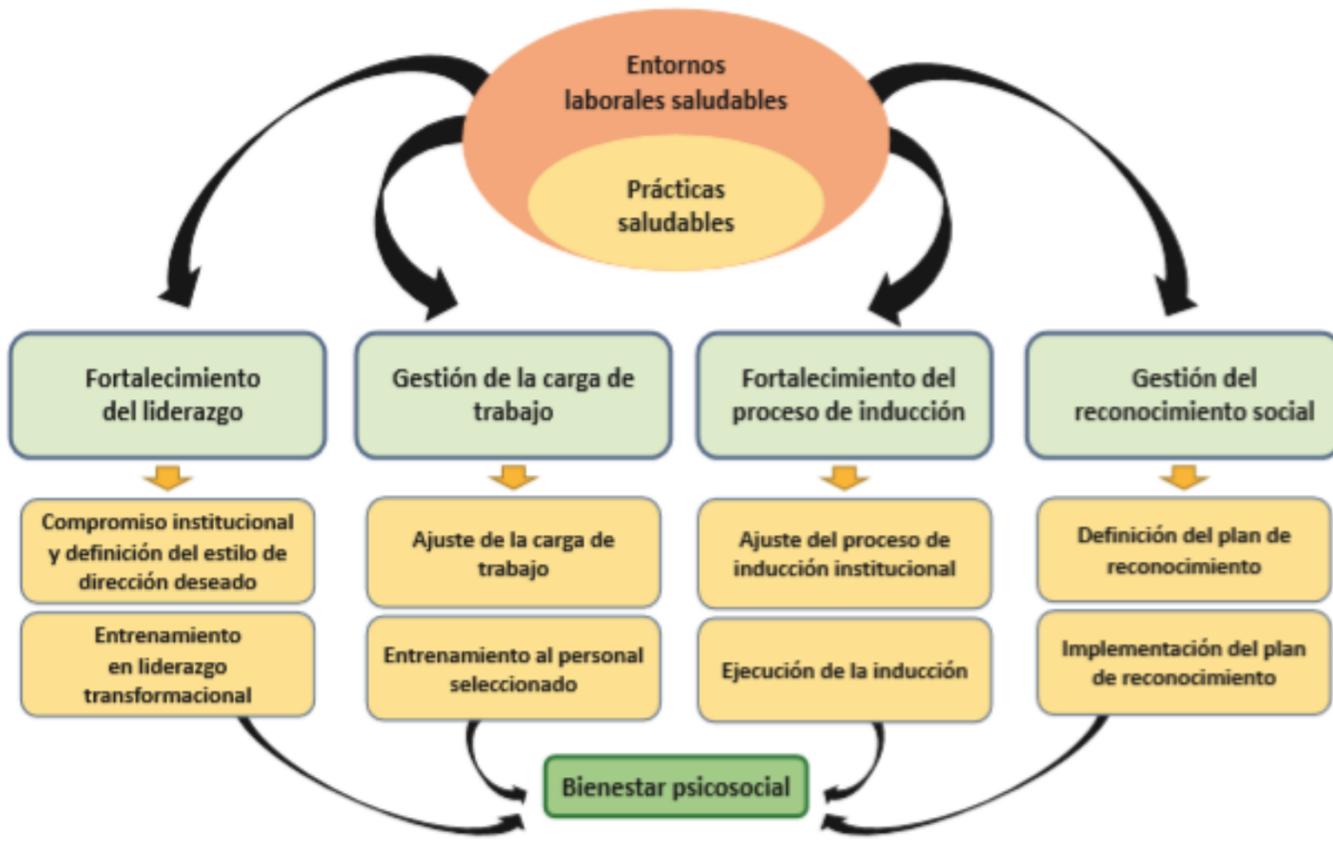
# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

**HACER**

**SECTOR ADMINISTRACIÓN PÚBLICO**

Figura 1. Estructura de las “Prácticas saludables en el sector de la administración pública”.



**PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN**

- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del bournut
- Programa Carga laboral
- Programa resiliencia organizacional
- Programa FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA (Teletrabajo, Trabajo Remoto, Trabajo en Casa)
- Programa ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA ORIENTAR LOS PROCESOS DE PLANES DE CARRERA Y JUBILACIÓN
- Programa ASESORÍA Y ASISTENCIA TÉCNICA PARA ORIENTAR LA OPTIMIZACIÓN, DESCONEXIÓN Y AJUSTES EN LA JORNADA LABORAL

Tomado: Guías y Protocolos de Intervención Ministerio de Trabajo. 2015

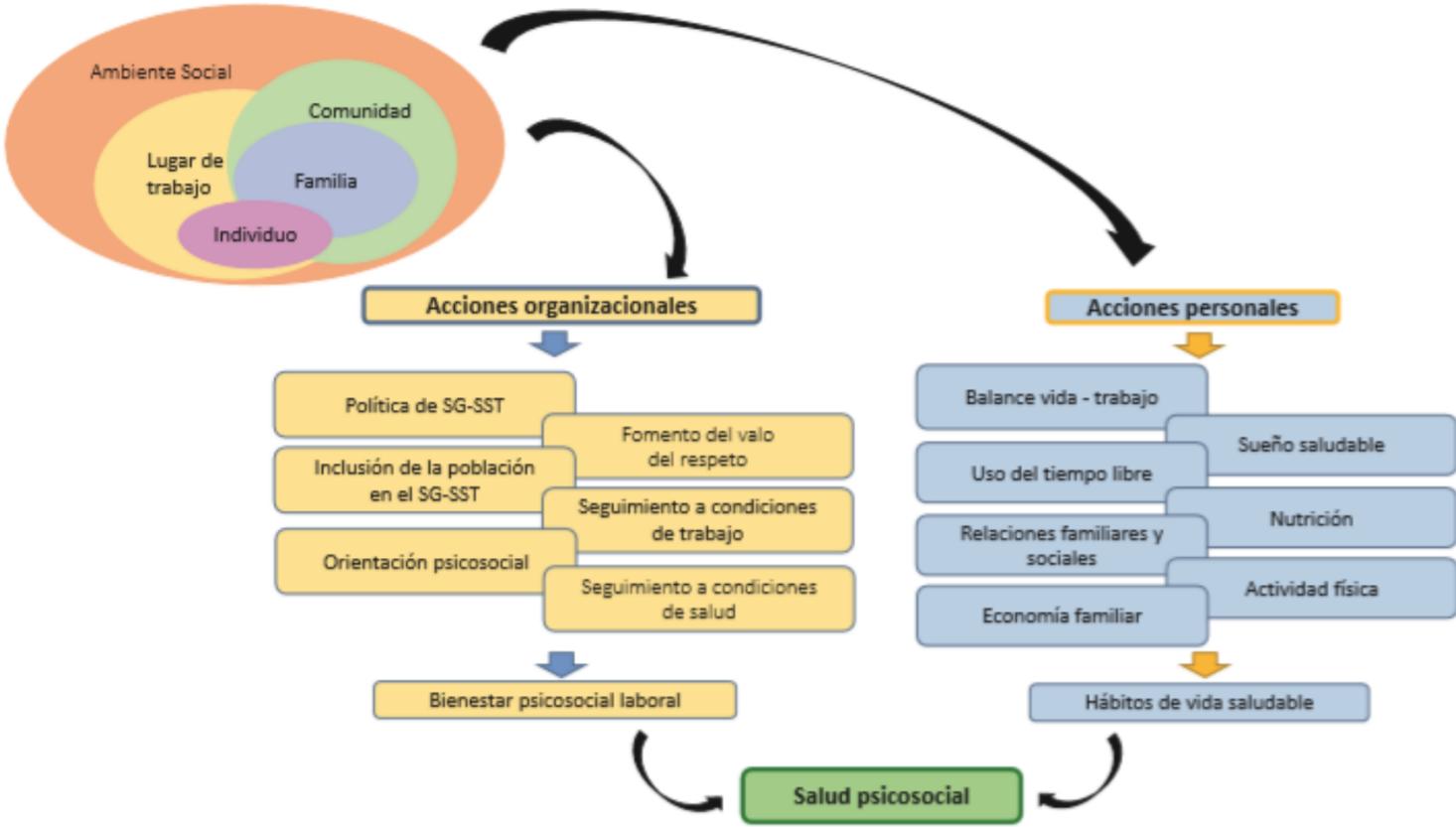
# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

**HACER**

**SECTOR DEFENSA**

**Figura 2.** Creación de bases para estructurar una cultura de vida y trabajo saludables



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del burnout
- Programa prevención del acoso laboral, sexual y de genero
- Programa proyecto de vida
- Programa resiliencia organizacional
- Programa prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga
- Programa Inteligencia emocional
- Programa manejo seguro de armas

Tomado de protocolos de intervención . Ministerio de Trabajo. 2015

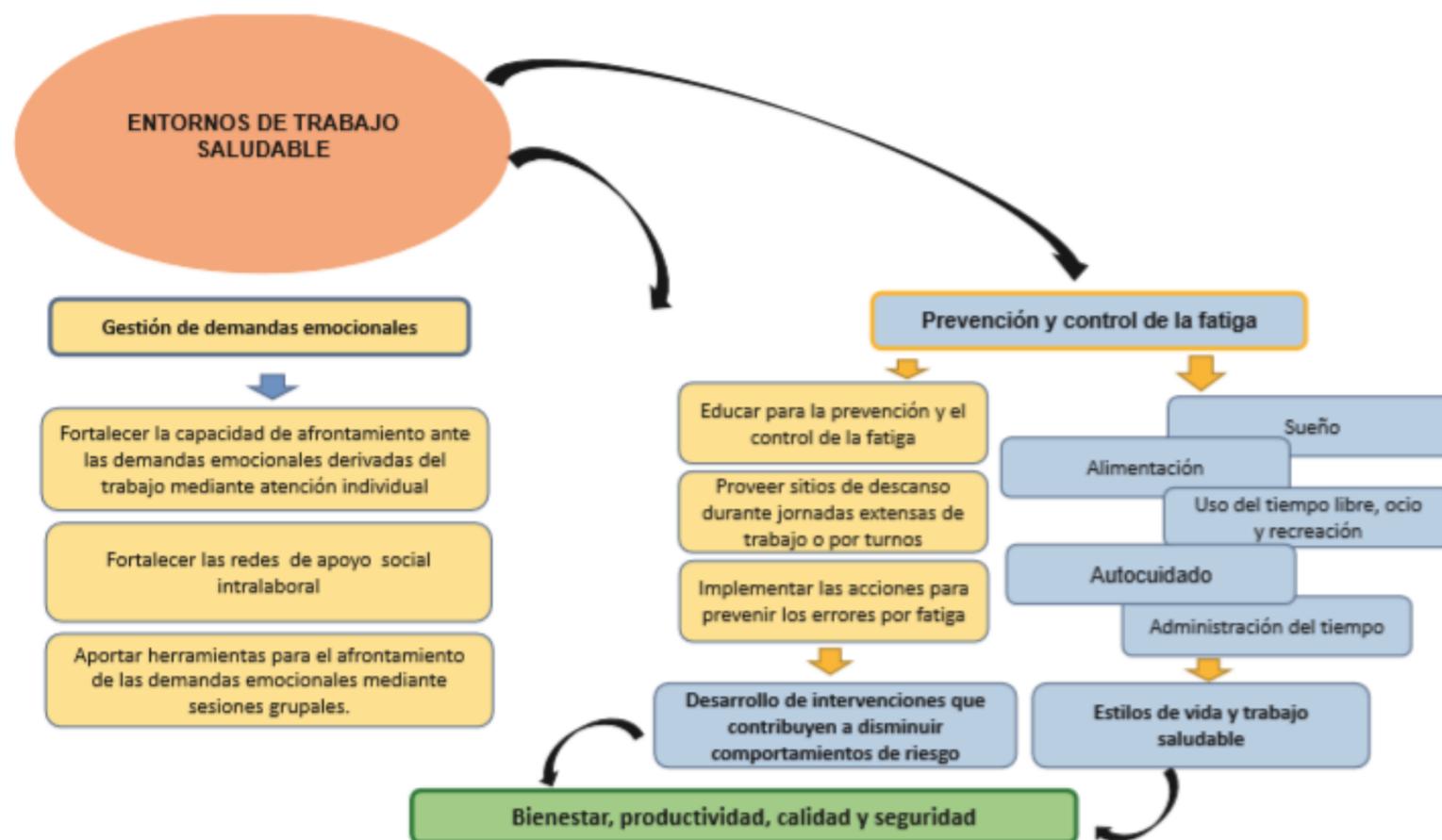
# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

**HACER**

**SECTOR SALUD**

**Figura 1.** Estructura de la estrategia de gestión de demandas en el trabajo para trabajadores de la salud humana y asistencia social



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del burnout
- Programa Carga laboral
- Programa prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga
- Programa prevención y manejo de la ansiedad
- Programa prevención ideación suicida
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa inteligencia emocional
- Programa brigadistas emocionales
- Programa para el manejo del duelo

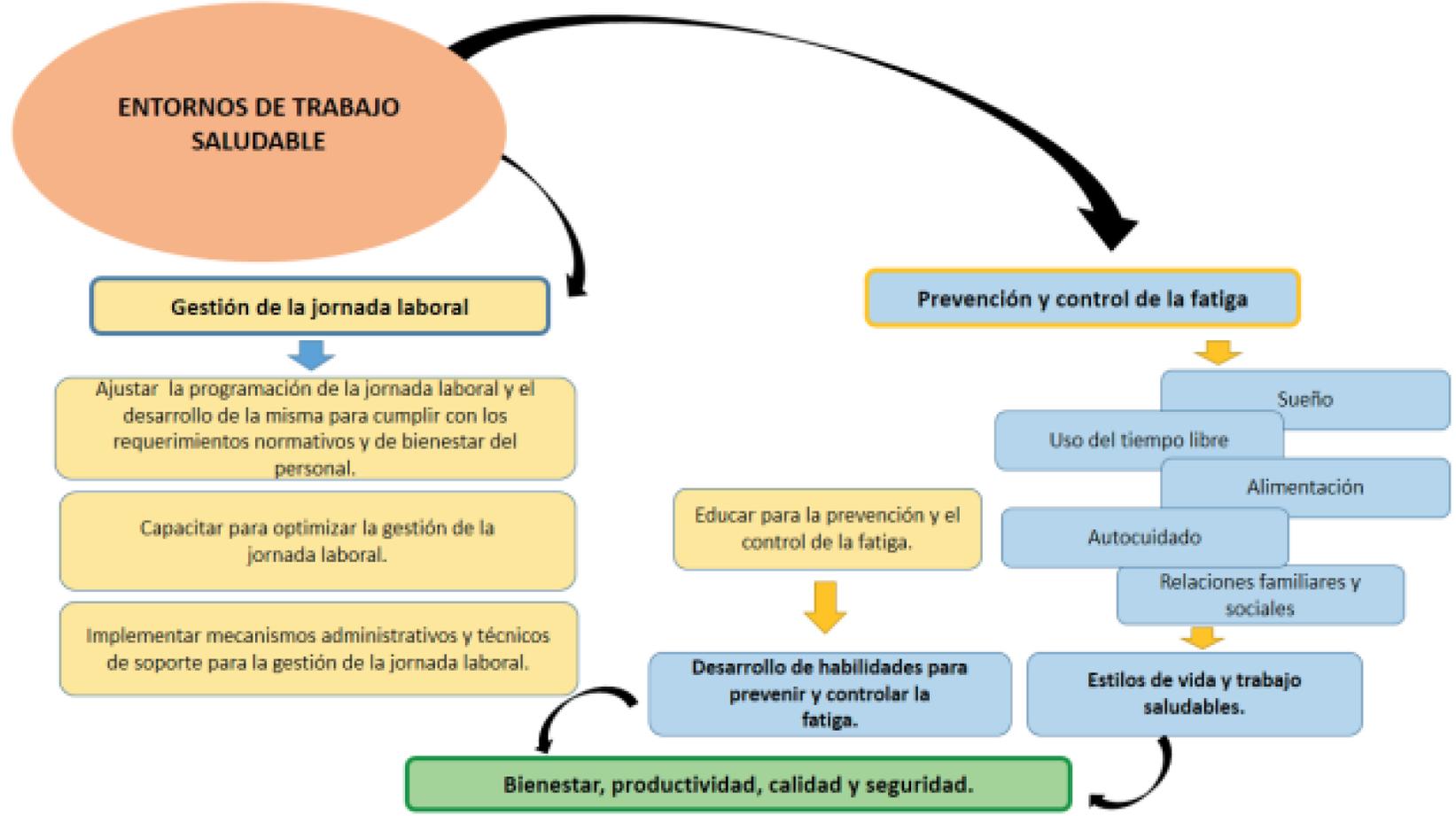
Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención* . Ministerio de Trabajo. 2015

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

**HACER**

**SECTOR TRANSPORTE**



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del bournut
- Programa prevención y manejo de la turnicidad, sueño y fatiga
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa familias seguras
- Programa seguridad basada en valores y autoestima

Tomado Protocolos de intervención sectores económicos . Ministerio de Trabajo. 2015

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

**HACER**

## PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

### SECTOR EDUCACIÓN



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del bournut
- Programa carga laboral
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa brigadistas emocionales
- Programa inteligencia emocional
- Programa resiliencia organizacional

Tomado de *Protocolos de intervención sectores económicos* . Ministerio de Trabajo. 2015

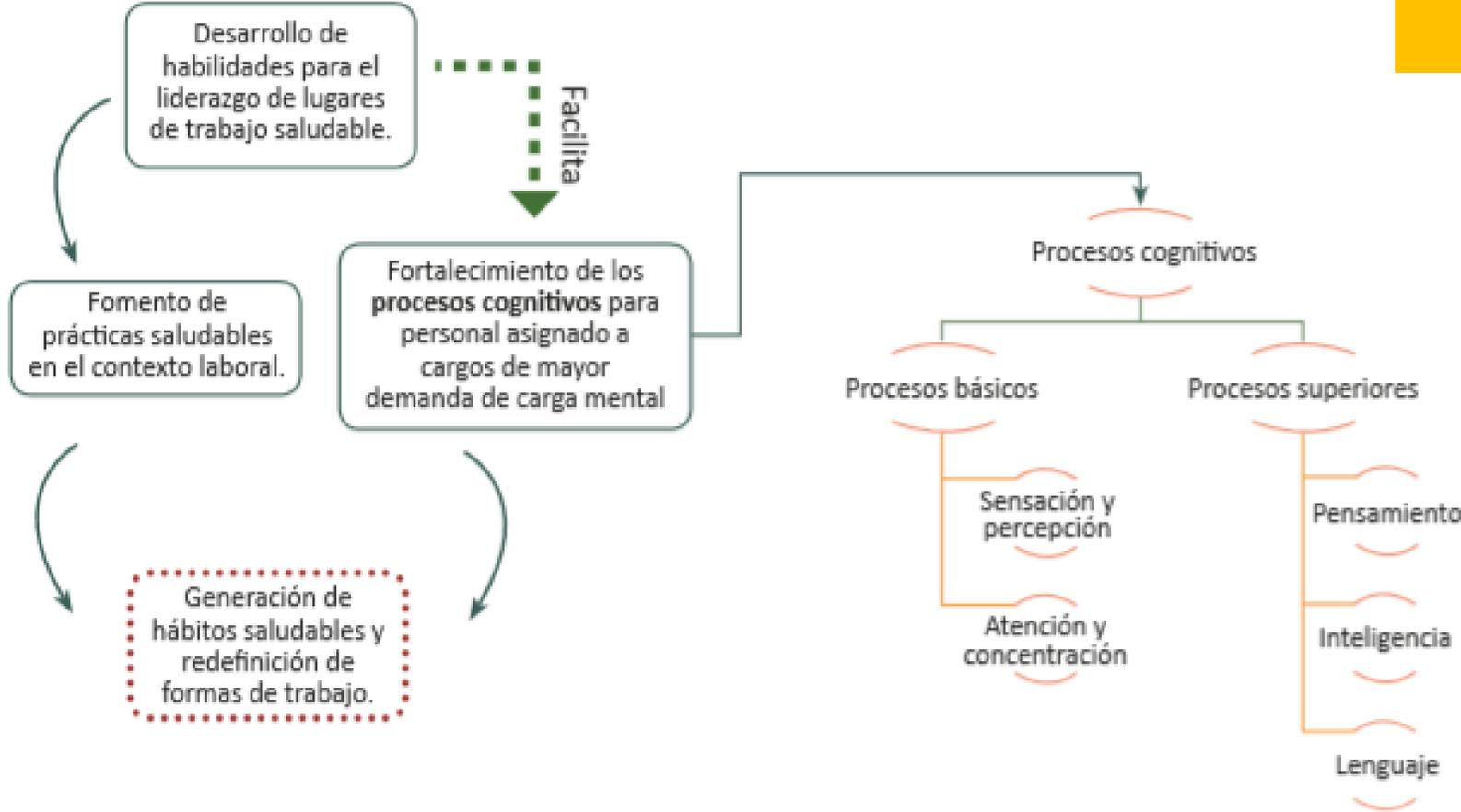
# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTOR ECONOMICO

**HACER**

**SECTOR FINANCIERO**

**PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRIÁN APOYAR LA INTERVENCIÓN**



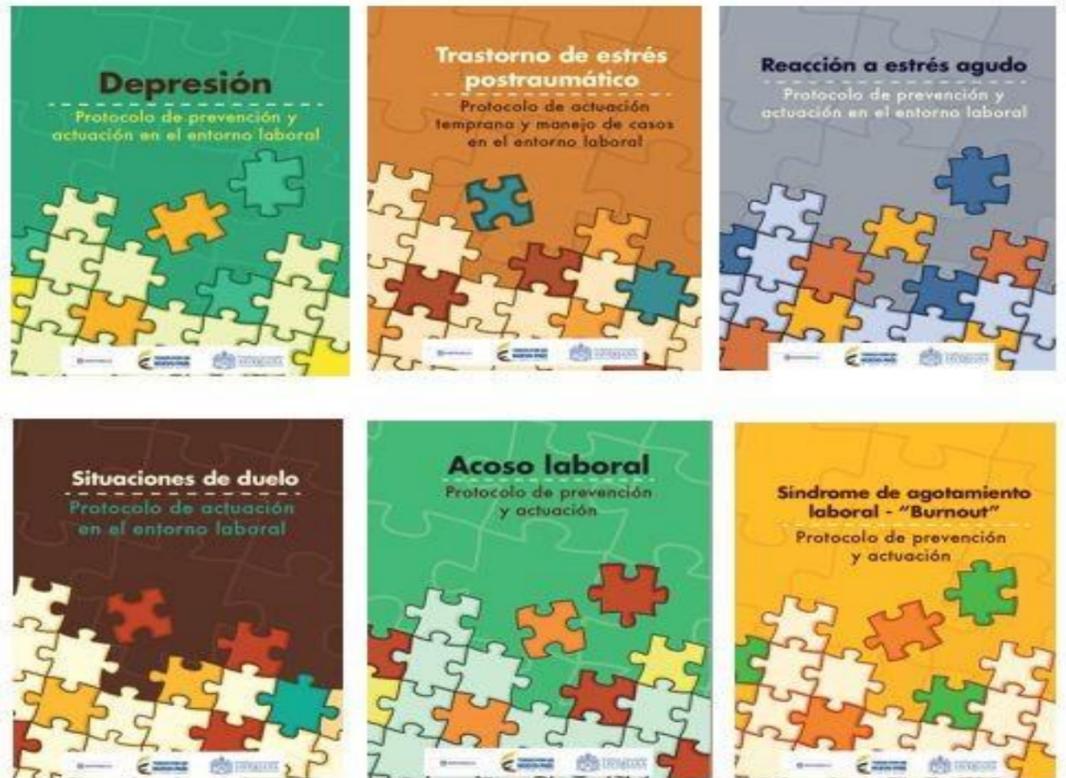
- Programa prevención del bournut
- Programa carga laboral
- Programa fomento de estilos de vida saludable
- Programa estrés positivo
- Programa inteligencia emocional
- Programa resiliencia organizacional
- Programa liderazgo consciente

Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención* . Ministerio de Trabajo. 2015

**HACER**

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS Resolución 2764 de 2022



Esta serie de documentos técnicos también es de consulta libre y gratis para todas las empresas. Consta de seis (6) protocolos de las enfermedades más relevantes asociadas a los factores de riesgo psicosocial: estrés agudo, trastorno de estrés postraumático (TEPT), depresión y síndrome de burnout y, asimismo, para dos condiciones críticas por el impacto que causan en las personas: las situaciones de duelo y de acoso psicológico en el trabajo.

**HACER**

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS Resolución 2764 de 2022

Es importante mencionar que las actividades planteadas en estos protocolos deben estar enmarcadas dentro del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial con el que cuente la empresa, por lo cual es necesario que en la implementación del mismo “participen los profesionales de la salud y los asesores en prevención y promoción de la salud, así como quienes apoyan o acompañan programas para reducir los efectos en la salud derivados de estas patologías”.

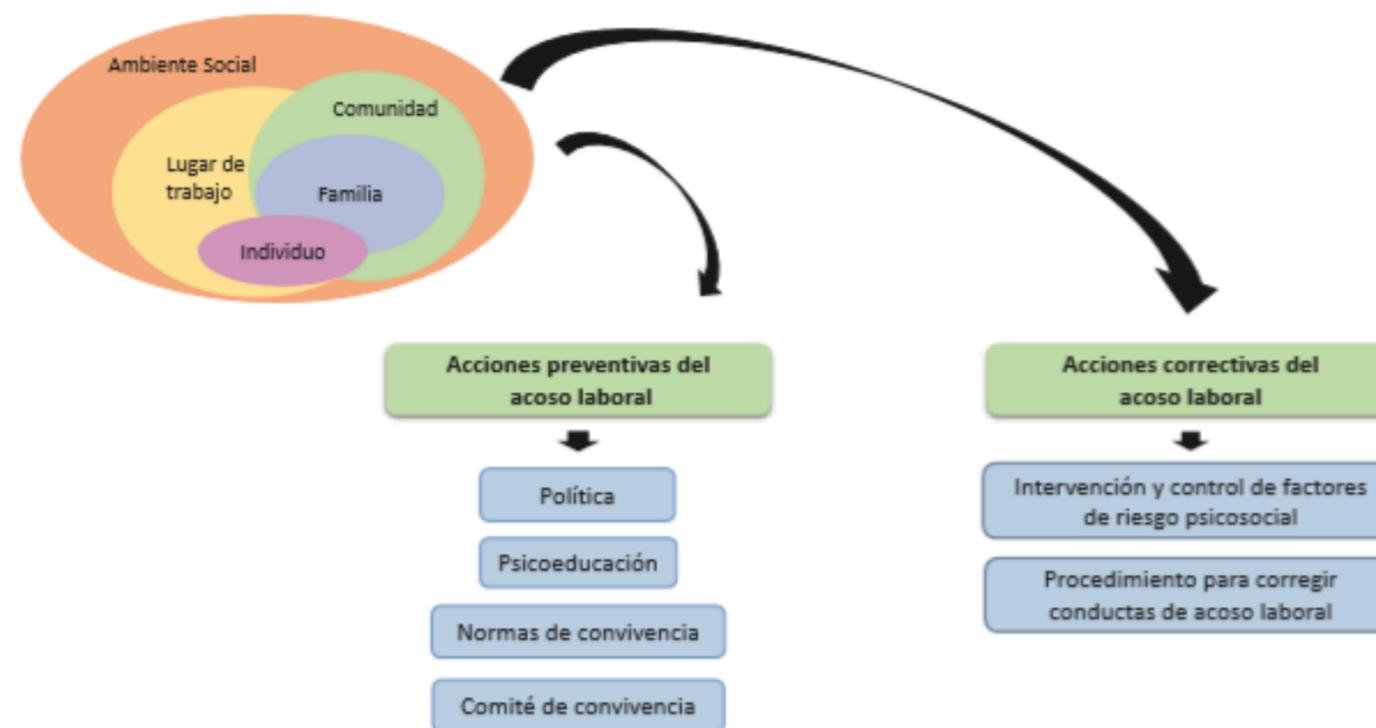


HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

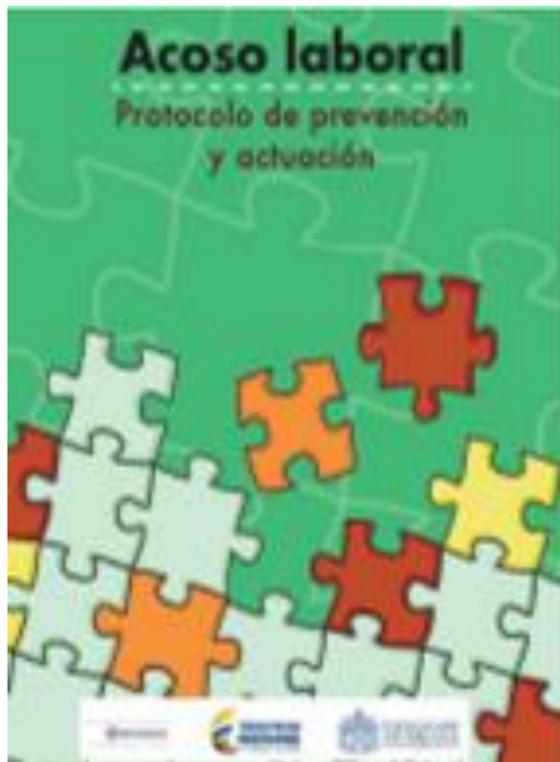
Figura 3. Marco conceptual del protocolo de prevención y actuación del acoso laboral



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del acoso laboral, sexual y de género
- Programa equidad e igualdad con enfoque de género
- Programa asistencia y asesoría para orienta el cumplimiento de los protocolos por casos de acoso y/o violencia sexual
- Programa asistencia y asesoría para el fortalecimiento de los comités de convivencia
- Programa equipos para la diversidad
- Programa brigadistas emocionales

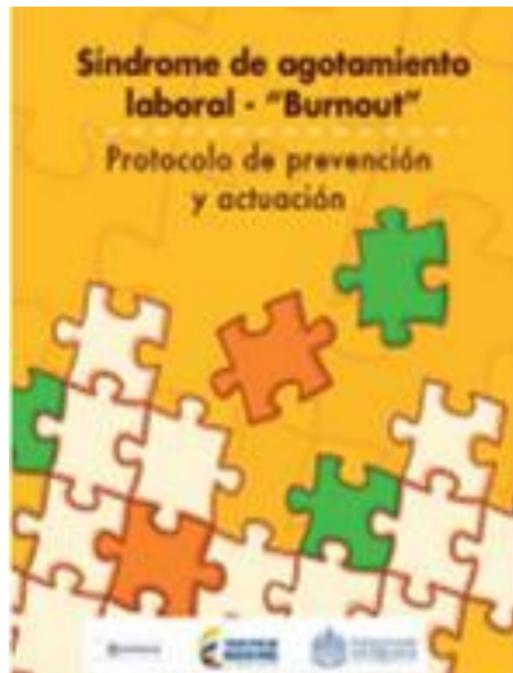
Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención*. Ministerio de Trabajo. 2015



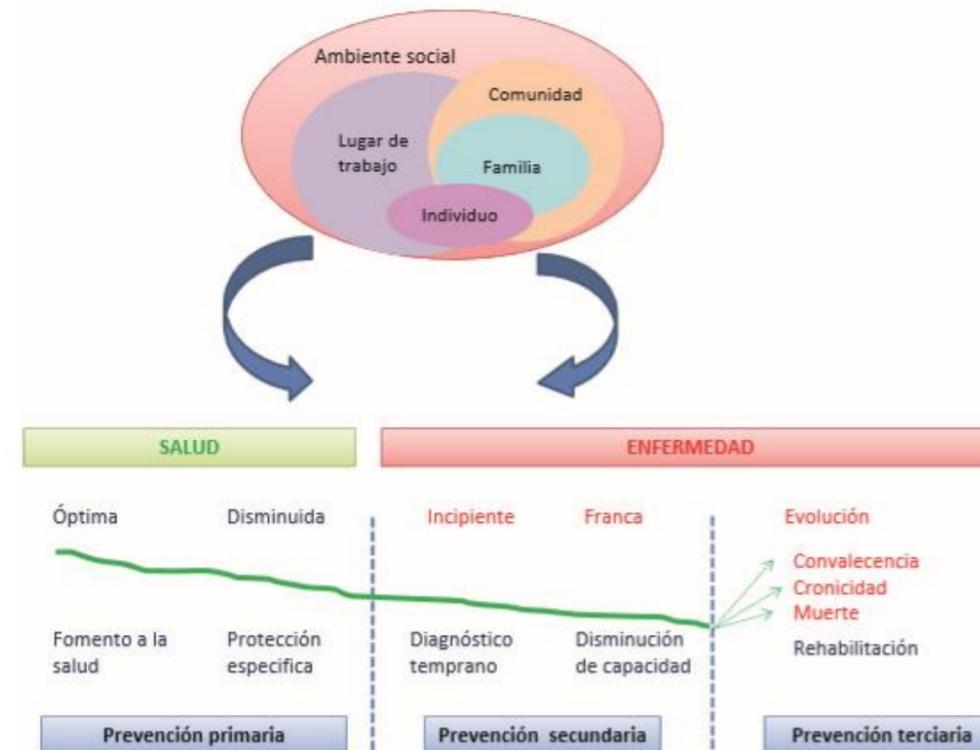
**HACER**

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS



**Figura 5.** Marco conceptual para el desarrollo del protocolo de intervención del síndrome de agotamiento laboral



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa prevención del burnout
- Programa carga laboral
- Programa prevención de la ansiedad y depresión
- Programa liderazgo consciente
- Programa prevención del acoso laboral, sexual y de género
- Programa de asesoría para el fortalecimiento de factores protectores
- Programa de asesoría y asistencia factores psicosociales en el trabajo a distancia (Teletrabajo, Trabajo Remoto, Trabajo en Casa)
- Programa brigadistas emocionales

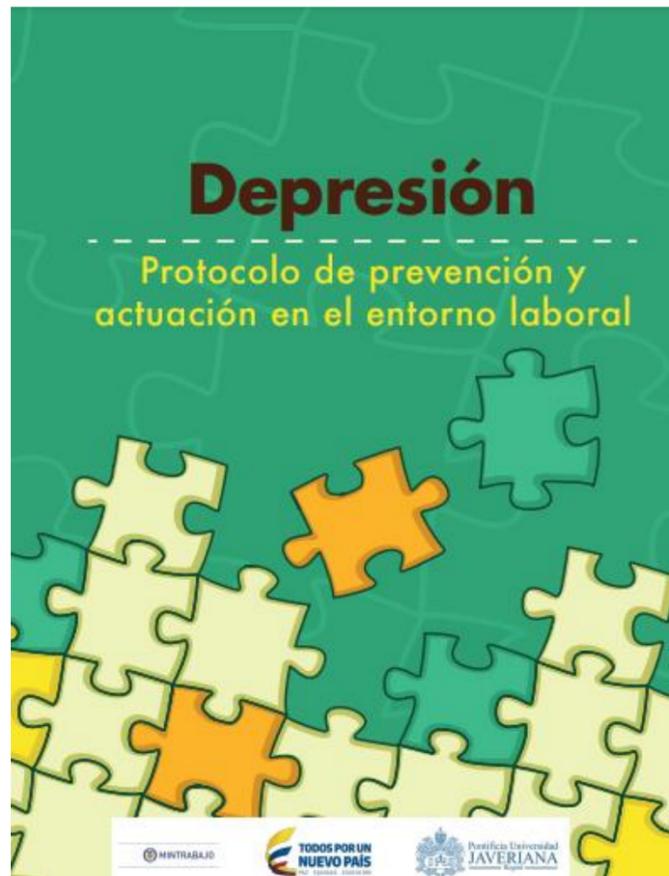
Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención*. Ministerio de Trabajo. 2015

**HACER**

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

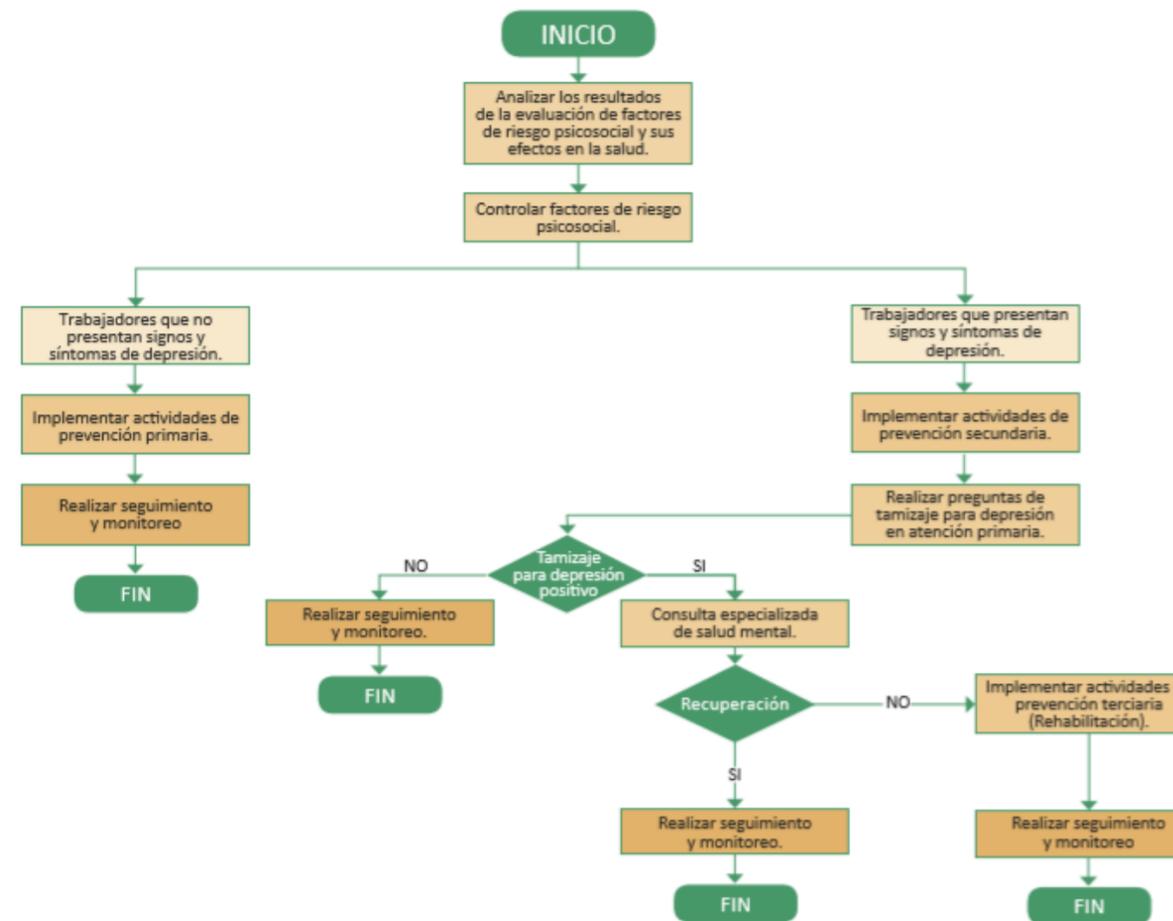
## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

Figura 1. Flujograma del protocolo de actuación frente a casos de depresión



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa de asistencia para el fortalecimiento de factores protectores
- PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN LAS TECNOADICCIONES (tecno estrés, tecno adicciones y tecno ansiedad)
- Programa brigadistas emocionales



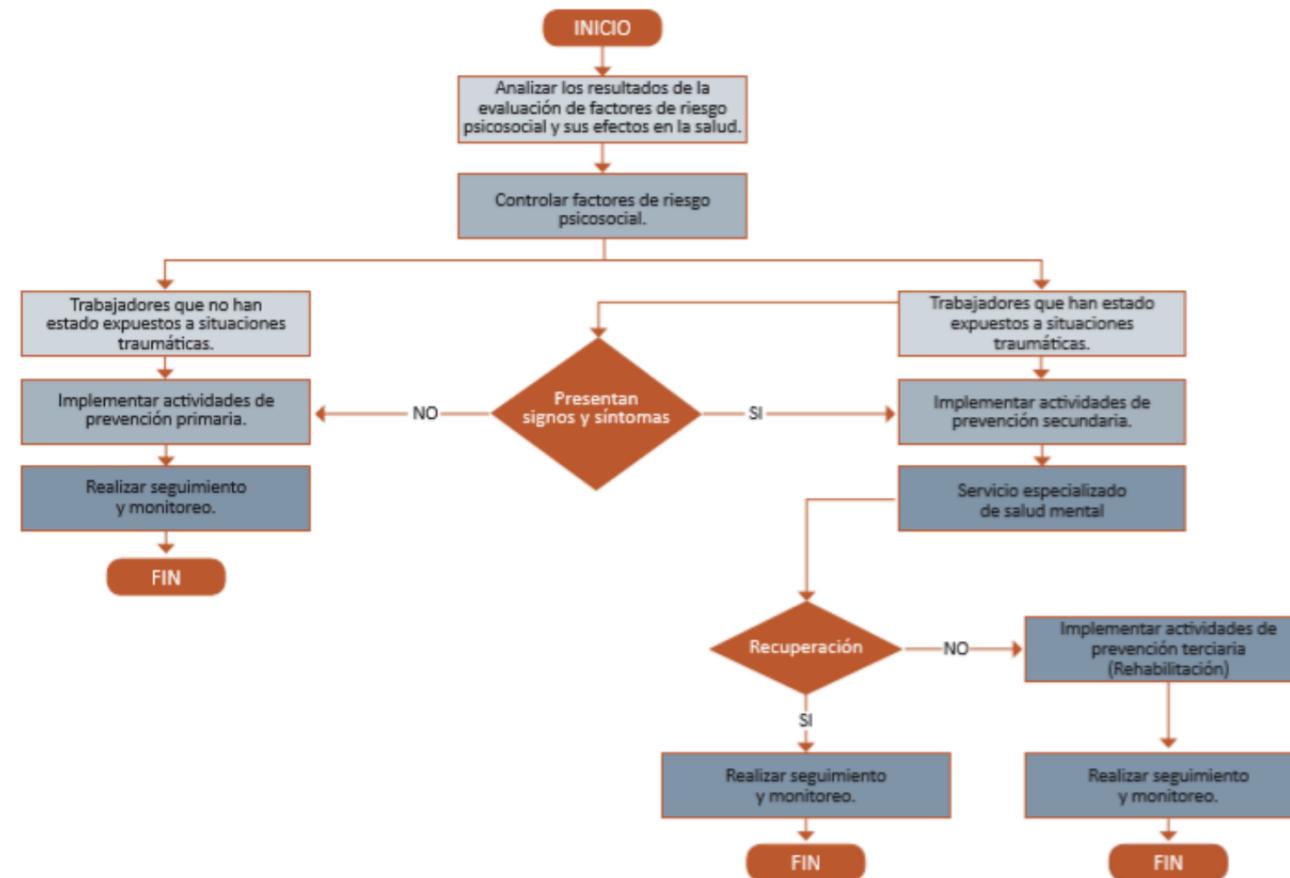
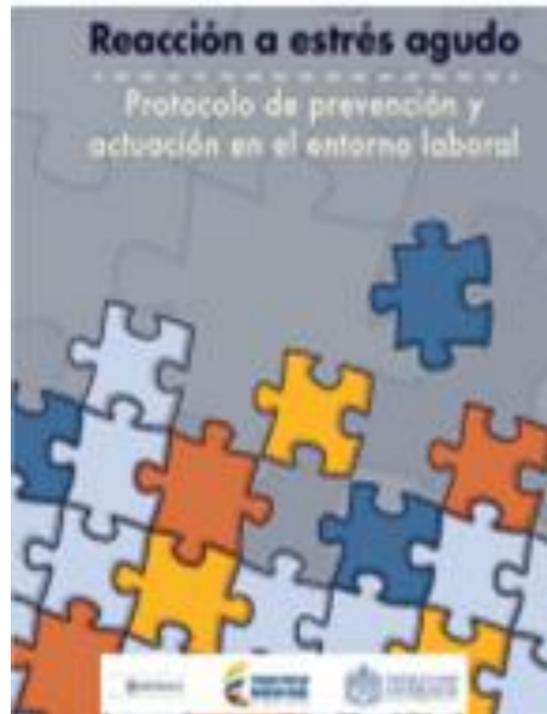
Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención*. Ministerio de Trabajo. 2015

HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

Figura 1. Flujograma del protocolo de actuación frente a casos de reacción a estrés agudo



PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

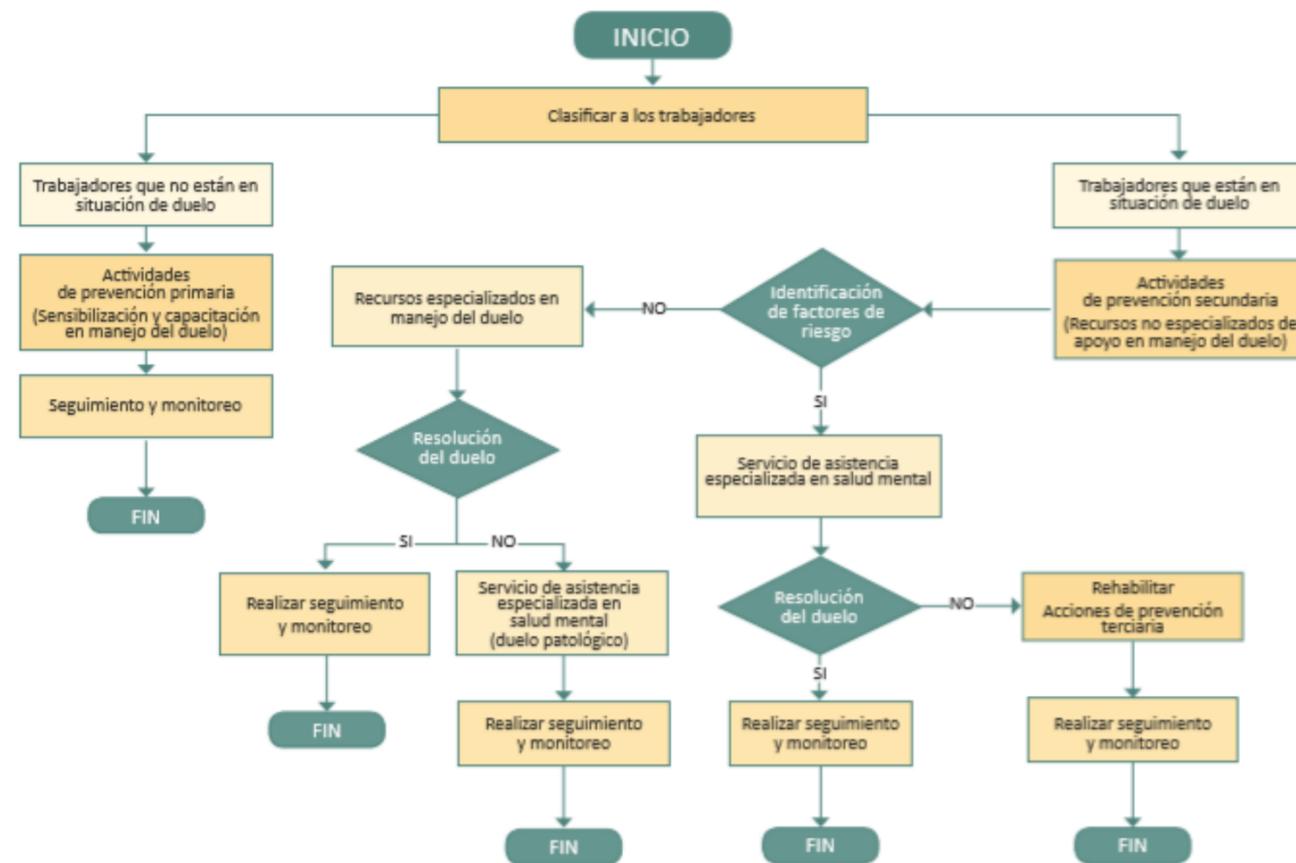
- Programa mecanismos de afrontamiento para el estrés postraumático
- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa de asistencia para el fortalecimiento de factores protectores
- PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN LAS TECNOADICCIONES (tecno estrés, tecno adicciones y tecno ansiedad)
- Programa brigadistas emocionales

Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención*. Ministerio de Trabajo. 2015

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

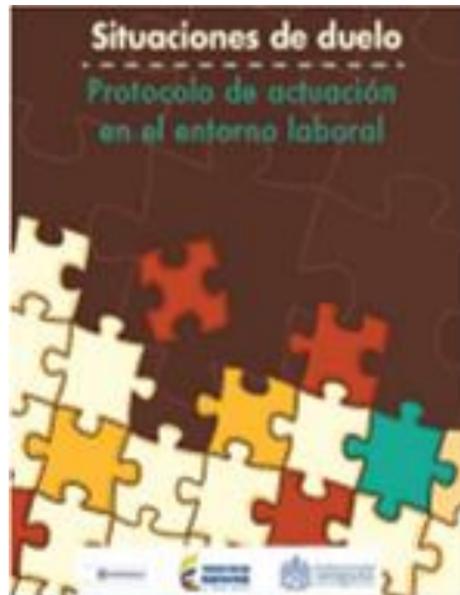
## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

**Figura 1.** Flujograma del protocolo de actuación frente a situaciones de duelo.



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

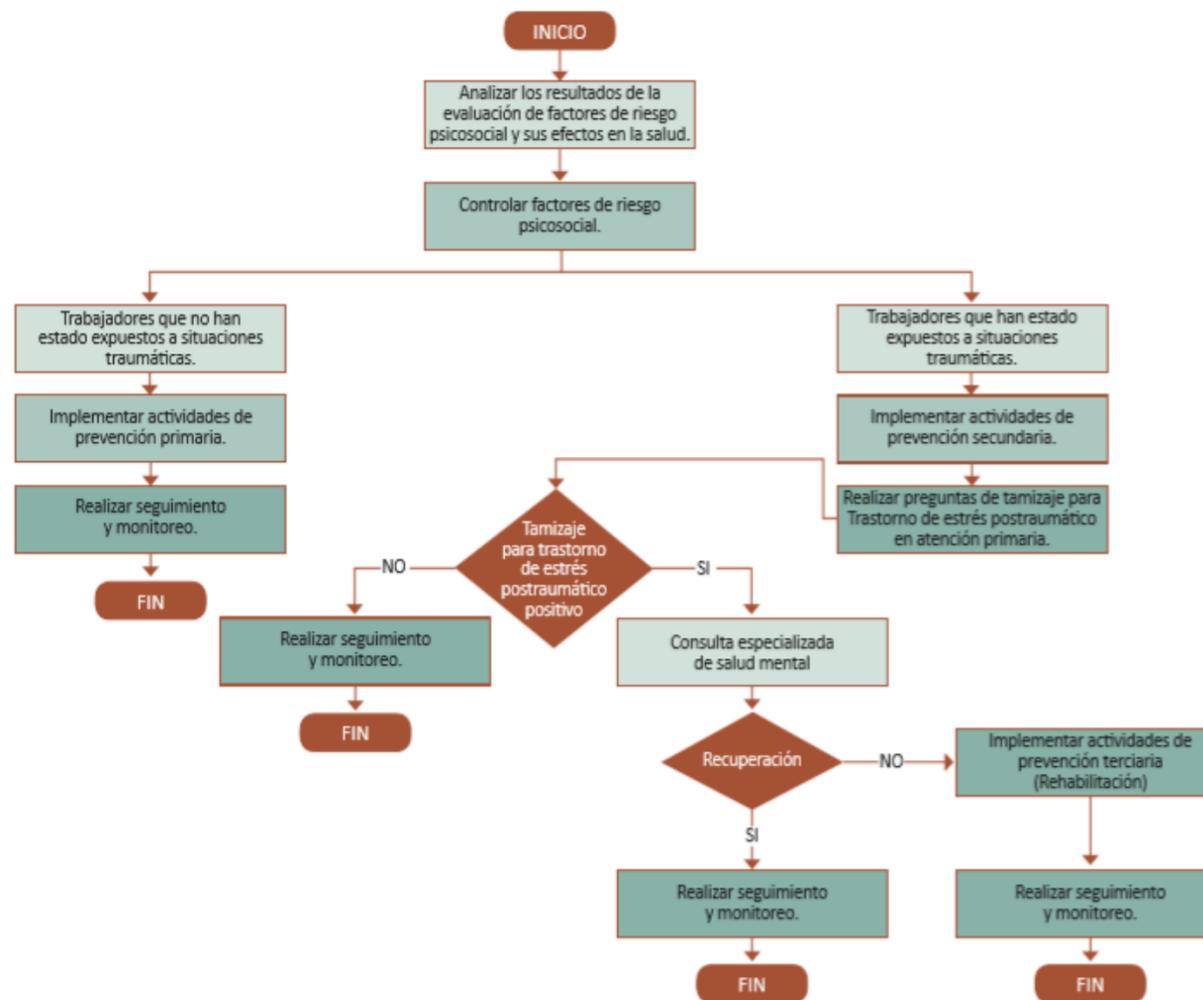
- Programa manejo de duelo
- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa brigadistas emocionales



# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PROTOCOLO PARA ATENCIÓN DE EFECTOS

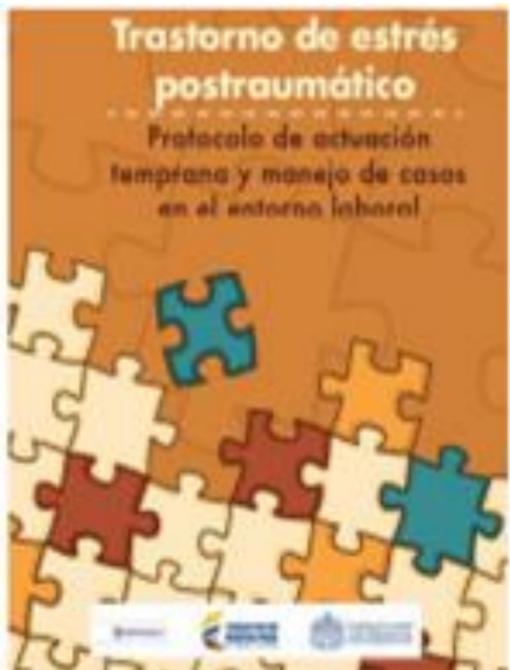
**Figura 1.** Flujograma del protocolo de actuación para el trastorno de estrés postraumático



### PROGRAMAS DE LA ARL QUE PODRÍAN APOYAR LA INTERVENCIÓN

- Programa mecanismos de afrontamiento para el estrés postraumático
- Programa manejo de ansiedad y depresión
- Programa prevención ideación suicida
- Programa prevención del consumo de SPA
- Programa de asistencia para el fortalecimiento de factores protectores
- PROGRAMA DE PREVENCIÓN EN LAS TECNOADICCIONES (tecno estrés, tecno adicciones y tecno ansiedad)
- Programa brigadistas emocionales

Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención*. Ministerio de Trabajo. 2015



# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

Para que un programa de intervención de riesgos psicosocial sea efectivo debemos basarnos en estos cuatro elementos:



**HACER**

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN

- Sensibilización - compromiso de la alta gerencia  
- Desarrollo de políticas de Salud Mental
- Gestión de Riesgo Evaluación
- Gestión de Riesgo Acciones

Medidas de intervención primaria

Procesos funcionales de Talento Humano/ Condiciones Organizacionales

Medidas de intervención Secundaria

- Acciones de formación y sensibilización
- Fortalecimiento estrategias de afrontamiento
  - Procedimientos o protocolos de acción acoso laboral

Medidas de intervención Terciaria

Dirigidas a la recuperación y rehabilitación del trabajador tras su baja por Incapacidad Temporal y-o definitiva .

## HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

### ESTABLECER UN PLAN DE INTERVENCIÓN

Después de identificar los riesgos a intervenir, las características de la población y los objetivos relacionados con la salud psicosocial, se establecen actividades, disposiciones, estrategias y se definen responsabilidades para la prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Es importante considerar lo siguiente:

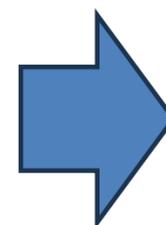
- Determinación áreas de la empresa intervenir (áreas de trabajo, a intervenir, grupos, etc.)
- Establecimiento de población objeto de intervención (sana y con afectaciones emocionales)
  
- **Monitoreo de acciones:** Realizar seguimientos o monitoreos de las acciones y los resultados (determinar si se logró la minimización o control de los riesgos psicosociales identificados con las acciones realizadas por la empresa).
  
- **Prevención e intervención del acoso laboral:** Las actividades deben garantizar la prevención e intervención del acoso laboral. Es importante fortalecer el Comité de Convivencia Laboral, quien también podrá ser un aliado para intervenir el riesgo psicosocial.

## HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

### PLAN DE INTERVENCIÓN

- **Definir roles y responsabilidades:** Se deben definir los roles y las responsabilidades para la ejecución del plan de acción en los diferentes niveles de la empresa, tales como gerencia, líderes y supervisores, colaboradores, encargado de seguridad y salud en el trabajo, departamentos de Talento Humano, entre otros. Todos los actores deben estar informados sobre el proceso, el rol que les corresponde y sus responsabilidades. La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, en la fase inicial de entendimiento, cuenta con un formato de acuerdo de voluntades, el cual debe ser firmado por todos los responsables a cargo (directivos, representante de seguridad y salud en el trabajo y ARL). Esta gestión asegura el compromiso de todos los actores para llevar a cabo las acciones planteadas.



**ACUERDO DE  
VOLUNTADES**

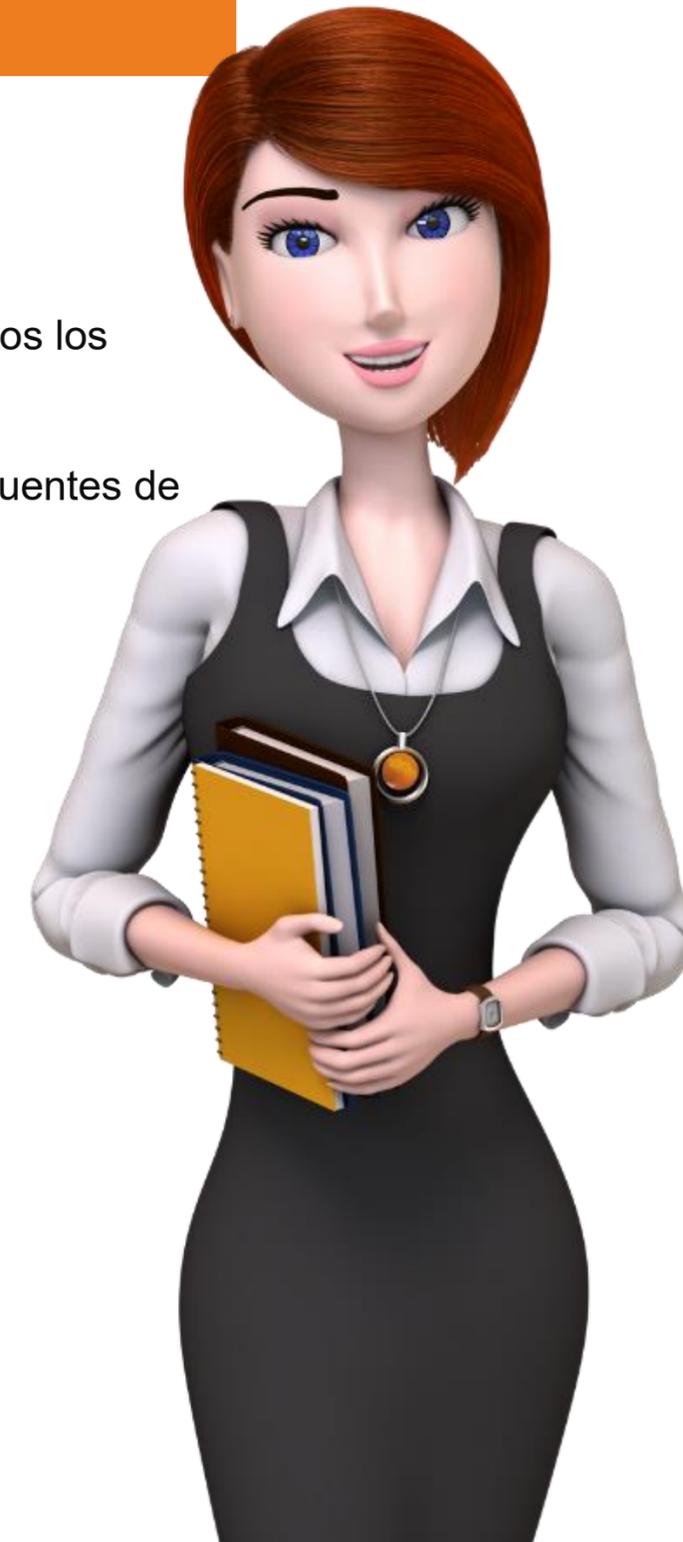


HACER

## IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

### PLAN DE INTERVENCIÓN

- **Actividades específicas:** Deben existir actividades específicas para cada uno de los riesgos identificados y para cumplir con todos los objetivos propuestos tras el análisis y la contextualización empresarial. La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” facilita que, con el acompañamiento del psicólogo a cargo, se definan los programas que requieren ser implementados según la trazabilidad de las fuentes de información recolectada.
- **Modificar condiciones de trabajo:** Se deben implementar las modificaciones necesarias en las condiciones de trabajo e intervenir los factores organizacionales identificados en la fase de contextualización empresarial. Se deben tener en cuenta las necesidades expuestas por los colaboradores, las recomendaciones de expertos, de la ARL y del encargado de SST. La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, a través de sus programas, cuenta con **MESAS EJECUTIVAS DE TRABAJO**, donde el psicólogo a cargo junto con la alta dirección definen objetivos de transformación empresarial, generación de competencias organizacionales a través de hipótesis de negocio, habilidades en la toma de decisiones, identificación de riesgos, cambios organizacionales, ajuste de políticas, analítica de datos, co-creación y experimentación de nuevos escenarios, revisión prospectiva y retrospectiva de los sub-diagnósticos pre y post.



## HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

### PLAN DE INTERVENCIÓN

- **Fortalecimiento de factores protectores:** Fortalecer los factores protectores existentes en la empresa en relación con el riesgo psicosocial, es decir, aquellas características de la cultura organizacional y los colaboradores que ayudan a generar y promover la salud mental. Además, se debe generar sinergia con los programas en curso en la empresa que han resultado efectivos frente a la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental, asegurando que todo esto esté proyectado a las diferentes áreas de la empresa según sus necesidades y características particulares.



HACER

## IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

### PLAN DE INTERVENCIÓN

- ✓ Conformar un equipo de trabajo que ejecute, apalanque y monitoree el plan de trabajo, verificando que dentro del equipo las personas cuenten con las competencias requeridas para hacerlo, según las actividades propuestas.
- ✓ Establecer los recursos necesarios para la ejecución del programa y dejar claros los compromisos para asegurar la aprobación y disponibilidad del presupuesto.
- ✓ Establecer un cronograma para la ejecución de las actividades, el cual puede ser dividido en fases según las necesidades identificadas, y donde se tenga en cuenta la participación de todos los colaboradores que lo requieren en las diferentes áreas de la empresa y los responsables en la ejecución de cada una de las actividades.



**HACER**

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN- ASPECTOS TECNICOS DE LA VIGILANCIA EN SALUD



HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN- VIGILANCIA DE LA SALUD

## Definición y Manejo de Casos

Los eventos de salud que pueden relacionarse con la exposición laboral y que son el objeto de vigilancia:

- Ansiedad y depresión
- Gastritis, intestino irritable, úlcera
- Infarto agudo de miocardio, arritmias, hipertensión y accidente cerebrovascular.

Para el programa se han definido los siguientes casos:

### Caso sospechoso

Se define como aquel trabajador expuesto a factores de riesgo psicosocial que tiene cualquiera de los siguientes hallazgos: presencia de síntomas o signos compatibles con la exposición, alteraciones en las pruebas complementarias que puedan estar relacionadas con la exposición, que requiere de estudio para definir diagnóstico con fines de prevención individual y colectiva.

### Ejemplo práctico:

Un trabajador comienza a mostrar cambios de ánimo, se aísla de sus compañeros, y reporta dificultad para dormir y concentrarse, pero no ha acudido al médico ni al área de SST.

### Caso probable

Cuando el trabajador expuesto que haya sido clasificado en niveles de riesgo psicosocial alto o muy alto presente un diagnóstico clínico que pueda asociarse con la exposición, el cual requiere estudio complementario para definir la relación de causalidad.

### Ejemplo práctico:

Un trabajador evaluado por desde el área psicosocial que presenta síntomas compatibles con ansiedad relacionada con acoso laboral o sobrecarga de trabajo, pero aún no tiene diagnóstico médico confirmado.

### Caso confirmado

Aquel trabajador con un diagnóstico clínico en el que se confirme la relación de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosociales, por criterios epidemiológicos clínico, de laboratorio.

### Ejemplo práctico:

Un trabajador diagnosticado con “trastorno de ansiedad relacionado con el trabajo” por medicina laboral, con episodio documentado de exposición prolongada a acoso psicológico.

## HACER

### PLAN DE INTERVENCIÓN- VIGILANCIA DE LA SALUD

Para el programa se han definido los siguientes casos:

#### Caso sospechoso

Se define como aquel trabajador expuesto a factores de riesgo psicosocial que tiene cualquiera de los siguientes hallazgos: presencia de síntomas o signos compatibles con la exposición, alteraciones en las pruebas complementarias que puedan estar relacionadas con la exposición, que requiere de estudio para definir diagnóstico con fines de prevención individual y colectiva.

#### Caso probable

Cuando el trabajador expuesto que haya sido clasificado en niveles de riesgo psicosocial alto o muy alto presente un diagnóstico clínico que pueda asociarse con la exposición, el cual requiere estudio complementario para definir la relación de causalidad.

#### Caso confirmado

Aquel trabajador con un diagnóstico clínico en el que se confirme la relación de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosociales, por criterios epidemiológicos clínico, de laboratorio.

#### Ejemplo práctico:

Un trabajador comienza a mostrar cambios de ánimo, se aísla de sus compañeros, y reporta dificultad para dormir y concentrarse, pero no ha acudido al médico ni al área de SST.

#### Recomendaciones:

- Aplicar instrumentos de tamizaje (ej. batería de riesgo psicosocial).
- Derivar a consulta médica o psicológica ocupacional.
- Activar protocolos de orientación y contención emocional.
- Reforzar acciones preventivas en su área (liderazgo, clima laboral, pausas activas, carga laboral).
- Realizar seguimiento individual.

#### Ejemplo práctico:

Un trabajador evaluado por desde el área psicosocial que presenta síntomas compatibles con ansiedad relacionada con acoso laboral o sobrecarga de trabajo, pero aún no tiene diagnóstico médico confirmado.

- Implementar ajustes temporales razonables (rotación, horarios, tareas).
- Remitir a valoración médica especializada (medicina laboral o salud mental).
- Evaluar condiciones laborales del puesto y equipo de trabajo.
- Incluir en programas de intervención psicológica breve o grupos de apoyo.
- Documentar el caso y realizar seguimiento estructurado.

#### Ejemplo práctico:

Un trabajador diagnosticado con “trastorno de ansiedad relacionado con el trabajo” por medicina laboral, con episodio documentado de exposición prolongada a acoso psicológico.

#### Recomendaciones:

- Garantizar tratamiento y seguimiento médico-psicológico.
- Realizar intervención psicosocial en el entorno de trabajo (mediación, cambios organizacionales, capacitación a líderes).
- Establecer ruta de reincorporación laboral progresiva si aplica.
- Evaluar impacto en el equipo de trabajo e implementar acciones colectivas.

HACER

## IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN- VIGILANCIA DE LA SALUD

ANTE DE LA PRESENCIA DE CASOS DEFINIDOS EN EL PROGRAMA SE DEBE:

- ✓ Retiro del trabajador de la exposición por lo menos mientras se realiza el estudio.
- ✓ Remisión a la EPS para valoración especializada. El manejo laboral dependerá de la evaluación médica específica.
- ✓ Revisión de fuentes de exposición extra ocupacional o de factores individuales que aumentan la susceptibilidad.
- ✓ Revisión de la efectividad de los controles implementados, si aplica.
- ✓ Refuerzo en temas de afrontamiento. La empresa se puede apoyar con la EPS para el manejo de estos temas.
- ✓ Registro de las acciones tomadas, por lo que se sugiere realizar fichas de seguimiento individual que servirán de evidencia para su manejo. Los datos deben tenerse en cuenta para el cálculo de indicadores.
- ✓ Identificación de otros casos similares en el área.
- ✓ Manejo de situaciones específicas como por ejemplo: atención en crisis.

HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

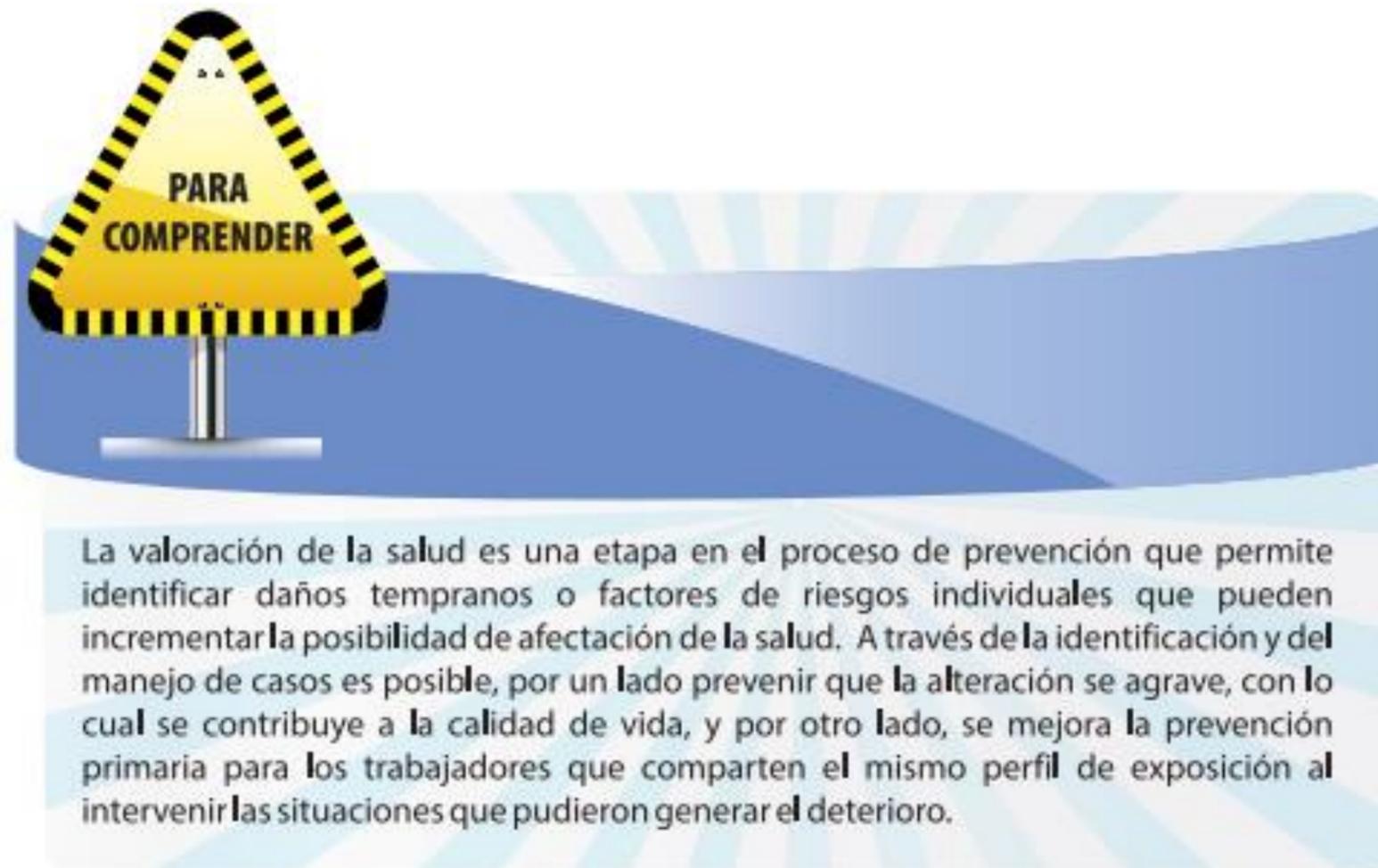
PLAN DE INTERVENCIÓN- VIGILANCIA DE LA SALUD

TIPO DE CASO	CONDUCTAS ADICIONALES
CASO SOSPECHOSO	Remisión a la EPS para estudio clínico y definición del diagnóstico
CASO PROBABLE	<p>Realizar el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</p> <p>Aplicación del Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés.</p> <p>Revisar si requiere reubicación laboral proporcionando un ambiente de trabajo favorable que evite la progresión o la complicación de la enfermedad.</p>
CASO CONFIRMADO	<p>Reporte ante la seguridad social como un caso de enfermedad laboral. Manejo específico por parte de la entidad.</p> <p>Revisar si requiere reubicación laboral proporcionando un ambiente de trabajo favorable que evite la progresión o la complicación de la enfermedad.</p> <p>Velar por que se le proporcione la rehabilitación integral requerida. Durante el proceso de rehabilitación, los periodos de seguimiento y de reintegro laboral van a depender del manejo que se esté dando a cada caso individual por el grupo de especialistas de la ARL/EPS.</p>

HACER

## IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN- VIGILANCIA DE LA SALUD



## FACTORES QUE DIFICULTAN EL PROCESO

HACER

Intentos de retorno al trabajo por parte del p  
TRABAJADOR

Deterioro de las condiciones en un nuevo trabajo, respecto del anterior que tenia el trabajador. Escasos o nulos ajustes al puesto de trabajo en el proceso de reintegro, tales como el horario o las tareas.

El mantenimiento de las condiciones de riesgo que motivaron la ausencia del trabajador.

La falta de apoyo de colegas al momento de retorno al trabajo.

La incorporación de programas de vigilancia y aumento de control, utilizados mas como un mecanismo punitivo que de prevención, resultan en un riesgo para el reintegro del trabajador.

El miedo y las expectativas del paciente en el retorno al trabajo, respecto al ambiente negativo y los eventos que ocurrieron hasta antes que iniciara el reposo laboral .

Falta de seguimiento y acompañamiento por parte de la empresa. Comunicación deficiente

SEGUIMIENTO AL PLAN DE REINCORPORACION

HACER

Existen en el proceso de retorno al trabajo, señales de alerta que pueden presentarse entre las primeras cuatro a seis semanas luego de la reincorporación y ameritan acciones para evitar efectos adversos, ellas son:

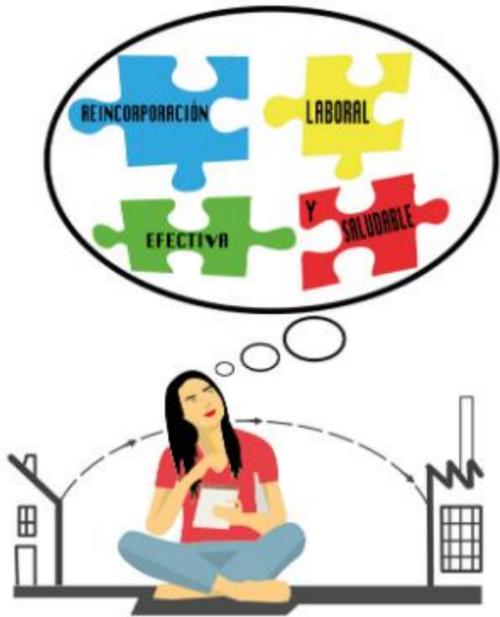
SEÑALES DE ALERTA

- Problemas con el uso de medicación o asistencia al tratamiento.
- Recaídas con síntomas físicos o mentales.
- Modificaciones que vulneran derechos del trabajador.
- Incumplimiento de los acuerdos por parte del trabajador.
- Incumplimiento de los acuerdos establecidos con el empleador (por ejemplo, las acomodaciones).



# Principios de Reincorporación Laboral

## HACER



METAS REALISTAS con seguimiento y verificación de logros. Tener muy presente las recomendaciones médicas para orientar la reincorporación. UTIL evaluación **PSICOLOGICA**

Necesidades y expectativas de las dos partes y mediante el diálogo con el trabajador se establecen acuerdos.

Apoyo al trabajador por parte de compañeros y jefes. Una premisa fundamental es evitar que el empleado se sienta presionado para retornar al trabajo antes de estar completamente listo y con concepto favorable de parte del médico tratante o del equipo de salud encargado de su rehabilitación.

Implementar acciones de intervención para controlar las condiciones de trabajo que pudieron estar relacionadas con la presentación de la enfermedad o que contribuyan a su agravamiento. **PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIMEDIOLÓGICOS**

Fomentar el aprendizaje y el diálogo sobre asuntos de salud mental en todos los niveles, así como alentar al personal a buscar apoyo.

**HACER**

**CASO ENFERMEDAD LABORAL QUE DERIVO UNA ENFERMEDAD MENTAL**

<b>PERFIL</b>	Mujer: 49 años		
<b>Estado civil:</b>	Casada/2 hijos 12 y 15 años		
<b>Cargo:</b>	Operaria de máquina		
<b>Tiempo:</b>	29 años en el mismo cargo		
<b>AÑO</b>	<b>DIAGNOSTICO</b>	<b>Dias de incapacidad</b>	<b>ACCION GENERADA POR LA EMPRESA</b>
2013	Cirugía tunel carpiano	55	Sigue en el mismo cargo
2014	Síndrome del manguito rotador	103	Sigue en el mismo cargo
2015	2 cirugías manguito rotador	186	Sigue en el mismo cargo
2016	1 cirugía área cervical y tx de disco cervical	263	Enero-Junio sigue en el mismo cargo
2016			En Junio es reubicada a un puesto de menor esfuerzo
2017	Fuerza de su brazo derecho totalmente disminuida/ incapacidad por manguito rotador	21	Continua en el puesto donde se reubico
2018	Fuerza de su brazo derecho totalmente disminuida/ incapacidad por manguito rotador	28	Continua en el puesto donde se reubico
2019	Tx mixto de ansiedad y depresión, tx disco cervical/ Inicia tratamiento psiquiatrico	315	Continua en el puesto donde se reubico
2020	Tx mixto de ansiedad y depresión, tx disco cervical	263	Continua en el puesto donde se reubico

**1. QUE ERRORES CONSIDERAS HUBO EN EL MANEJO DE ESTE CASO?**



**2. USTED COMO EMPRESA QUE HUBIERA HECHO DESDE UN INICIO?**

**HACER**

**CONCLUSIONES CASO**

Procedimiento de Reintegro Laboral

Manejo interdisciplinario

Establecer plan de fomentos de estilos de vida y de trabajo saludable enfocado a hábitos de sueño, autocuidado y ejercicio

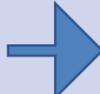
Activar Programa de Vigilancia de Riesgo psicosocial/ DME / Protocolos de actuación

Programa de rehabilitación para hombro doloroso (GATISO)



**FACILITADORES PARA EL REINTEGRO LABORAL**

**FACILITADORES PARA EL REINTEGRO LABORAL**

<p><b>RELACIONADOS CON CARACTERISTICAS DEL TRABAJADOR</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de autoeficacia y auto-percepción positiva</li> <li>• Estrategias de Afrontamiento</li> <li>• Redes de apoyo</li> </ul> <p style="text-align: right;">  <b>PROGRAMA DE VIGILANCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b> </p>
<p><b>RELACIONADOS AL AMBIENTE DE TRABAJO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener una comunicación fluida durante la recuperación y reintegro. El trabajador puede sentirse presionado y-o inseguro con respecto a su trabajo.</li> <li>• El apoyo competente del supervisor</li> <li>• Evaluación de la capacidad del trabajador de manejar la carga de trabajo y su adecuación a esta (<b>APT/ Inspecciones</b> ).</li> <li>• <b>Batería de Riesgo Psicosocial</b></li> <li>• Ajuste a las expectativas del trabajador y las del supervisor</li> <li>• Adaptación al puesto de trabajo</li> </ul>
<p><b>RELACIONADOS AL TRATAMIENTO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordajes multidisciplinarios</li> <li>• Foco en reducción de estrés y entrenamiento de habilidades</li> <li>• Considerar los factores psicosociales derivados de la incapacidad prolongada y una atención psicológica oportuna junto al diseño de un programa de reincorporación actuarán como facilitador del reintegro.</li> </ul>

**HACER**

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

Desde la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS”, estas son las acciones que a nivel general se derivan de acuerdo con cada población:



GAPS (Grupos de acción Psicosocial)	TIPO DE ACCION	Descripción	Acciones sugeridas
Gaps 1 intervención primaria	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Control primario en la fuente, es decir todas las acciones que se puedan generar con la población sana, control en la fuente y fortalecimiento de acciones organizacionales y competencias humanas.	Convocatoria, intervención y gestión a través de microciclos de gestión en los programas que se definan para la implementación de acuerdo a los resultados. Adicional a las acciones de primer nivel de intervención que incluye la derivación de trabajadores a formación de PYP por medio de la integración de las diferentes plataformas con las que cuenta la ARL Positiva.

GAPS (Grupos de acción Psicosocial)	TIPO DE ACCION	Descripción	Acciones sugeridas
Gaps 2 Intervención secundaria	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	Este nivel se centra en la identificación temprana y la intervención de riesgos y poblaciones que de acuerdo con los procesos de evaluación perciban los riesgos en niveles altos y muy altos. Empleados que reportan condiciones de riesgo psicosocial y que pueden o no estar experimentando efectos en su salud por estrés. Población que, aunque no se tiene una afectación materializada desde el componente emocional o físico hay una percepción de riesgo significativa (Ejemplo percepción de acoso laboral alta).	Convocatoria, intervención y gestión a través de microciclos de gestión en los programas y acciones psicosociales que corresponden para la gestión del riesgo y el desarrollo de competencias humanas de acuerdo a los resultados obtenidos en los riesgos y las poblaciones que se perciben en niveles alto y muy alto. Adicional a las acciones de primer nivel de intervención derivación de trabajadores a formación de PYP por medio de la integración de las diferentes plataformas con las que cuenta la ARL Positiva.

HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

## PLAN DE INTERVENCIÓN

GAPS (Grupos de acción Psicosocial)	TIPO DE ACCION	Descripción	Acciones sugeridas
Gaps 3: intervención terciaria:	VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	<p>Acciones orientadas a las acciones organizacionales y competencias humanas según los criterios de inclusión de vigilancia epidemiológica suscritos en la Res. 2764:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso laboral</li> <li>• Consumo Sustancias Psicoactivas</li> <li>• Accidentado de forma reincidente</li> <li>• Incapacidades relacionadas con riesgo psicosocial</li> <li>• Eventos vitales estresantes (Duelo, pérdidas)</li> <li>• Casos de estrés postraumático</li> <li>• Efectos en la salud mental derivados de situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social</li> </ul>	<p>Deberán vincularse al Sistema de Vigilancia epidemiológica para nivel de caracterización emocional y derivación a tele psicología.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tele orientación (Atención 1, 2 y 3 nivel).</li> <li>• Derivación de trabajadores a Microciclos de programas estructurados para los programas de vigilancia epidemiológica.</li> </ul>



HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN

GAPS (Grupos de acción Psicosocial)	TIPO DE ACCION	Descripción	Acciones sugeridas
Gaps 3: intervención terciaria:	VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	<p>Acciones orientadas a las acciones organizacionales y competencias humanas según los criterios de inclusión de vigilancia epidemiológica suscritos en la Res. 2764:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso laboral</li> <li>• Consumo Sustancias Psicoactivas</li> <li>• Accidentado de forma reincidente</li> <li>• Incapacidades relacionadas con riesgo psicosocial</li> <li>• Eventos vitales estresantes (Duelo, pérdidas)</li> <li>• Casos de estrés postraumático</li> <li>• Efectos en la salud mental derivados de situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social</li> </ul>	<p>Deberán vincularse al Sistema de Vigilancia epidemiológica para nivel de caracterización emocional y derivación a tele psicología.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tele orientación (Atención 1, 2 y 3 nivel).</li> <li>• Derivación de trabajadores a Microciclos de programas estructurados para los programas de vigilancia epidemiológica.</li> </ul>



HACER

# IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN

GAPS (Grupos de acción Psicosocial)	TIPO DE ACCION	Descripción	Acciones sugeridas
Gaps 4: intervención terciaria	VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	<p>Acciones orientadas a las acciones organizacionales y competencias humanas según los criterios de inclusión de vigilancia epidemiológica suscritos en la Res. 2764:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso laboral</li> <li>• Consumo Sustancias Psicoactivas</li> <li>• Accidentado de forma reincidente</li> <li>• Incapacidades relacionadas con riesgo psicosocial</li> <li>• Eventos vitales estresantes (Duelo, perdidas)</li> <li>• Casos de estrés postraumático</li> <li>• Efectos en la salud mental derivados de situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social</li> <li>• Adicionalmente en este grupo se encuentran los trabajadores con Patología común o laboral por exposición a factores psicosociales calificados o en proceso de calificación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deberán vincularse al Sistema de Vigilancia epidemiológica para nivel de caracterización emocional y derivación a tele psicología. Tele orientación (Atención 1, 2 y 3 nivel).</li> <li>• Derivación de trabajadores a Microciclos de programas estructurados para los programas de vigilancia epidemiológica.</li> <li>• Remisión a EPS para seguimiento clínico.</li> <li>• Articulación con el programa de rehabilitación laboral empresarial.</li> </ul>

**HACER**

**IMPLEMENTACIÓN DEL PVE**

PLAN DE INTERVENCIÓN



HACER

## PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2774 DE 2022

### Acoso Laboral

#### 1. Evaluación Inicial

- ◆ Entrevista individual confidencial para identificar el impacto emocional y físico del acoso.
- ◆ Evaluación psicológica con herramientas como:
  - Cuestionario de Acoso Laboral
  - Escala de Ansiedad y Depresión de Goldberg
- ◆ Análisis organizacional para detectar patrones y áreas de riesgo.



#### 2. Intervención

- ◆ **Sesiones grupales de apoyo** para fomentar redes de contención.
- ◆ **Talleres en comunicación y resolución de conflictos** para fortalecer habilidades.
- ◆ **Mediación laboral** si ambas partes están dispuestas y bajo condiciones seguras.

## PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022

# Acoso Laboral

### 3. Seguimiento y Reintegración

- ◆ **Evaluaciones periódicas** a los 3, 6 y 12 meses para monitorear avances.
- ◆ **Plan de reintegración gradual** con ajustes progresivos en el entorno laboral.
- ◆ **Intervención organizacional continua**, promoviendo políticas de cero tolerancia y auditorías preventivas.

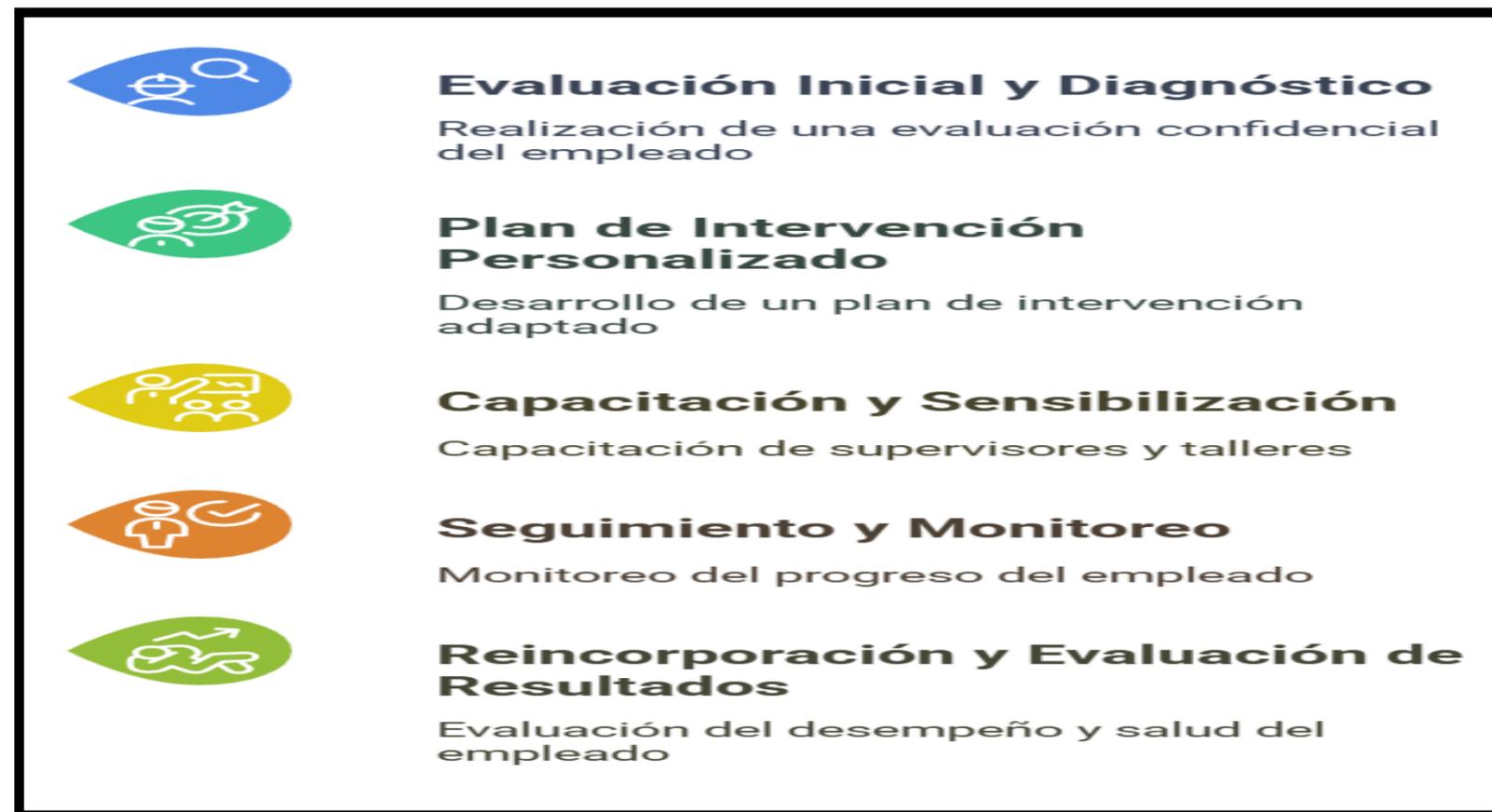


### Apoyo de la ARL POSITIVA

- ✓ Programas de prevención de la violencia laboral, sexual y de género.
- ✓ Asesoría y asistencia en protocolos empresariales y comités de convivencia.
- 🎯 **Este proceso protege a los trabajadores afectados y fomenta un ambiente laboral seguro y respetuoso.**

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022

## CONSUMO SUSTANCIAS PSICOACTIVAS



Desde la ARL POSITIVA se cuenta con los Programas de intervención que pueden apoyar la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, dentro los cuales están: Programa de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y otras adicciones, Programa de prevención y manejo de la ansiedad y la depresión, Programa para fortalecimiento de estilos de vida y trabajo saludable, Programas para el manejo de estrés positivo, Programa inteligencia emocional; entre otros, donde se encontrarán acciones organizacionales y actividades específicas para desarrollar las competencias humanas.

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022

## ACCIDENTADO DE FORMA REINCIDENTE

El **Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE)** propone un enfoque psicosocial para abordar los casos de trabajadores que han sufrido **accidentes laborales reincidentes**, analizando factores emocionales, organizacionales y culturales

### 1. Notificación y Registro del Accidente desde la perspectiva psicosocial

- Investigación detallada del accidente, incluyendo el estado emocional del trabajador.
- Evaluación del ambiente laboral previo (estrés, conflictos, cambios en carga de trabajo).
- Activación del equipo de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** para intervención

### 2. Evaluación Inicial del Caso

- Análisis de causas y factores psicosociales involucrados (ansiedad, fatiga, estrés).
- Entrevista con el trabajador para comprender el impacto emocional.
- Garantía de confidencialidad y apoyo en su recuperación.

HACER

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022

## ACCIDENTADO DE FORMA REINCIDENTE

### 3. Análisis de Causas con Enfoque Psicosocial

- Evaluación de patrones previos de accidentes.
- Uso de técnicas como el **diagrama de Ishikawa** para identificar factores de riesgo.
- Análisis del clima laboral y nivel de apoyo social en el entorno.

### 4. Plan de Intervención Individual y Grupal

- Capacitación en seguridad y manejo del estrés.
- Terapia psicológica para gestionar el impacto emocional.
- Ajustes en la carga de trabajo si se detecta agotamiento.
- Talleres grupales sobre seguridad, comunicación y resolución de conflictos.

### 5. Implementación de Medidas Correctivas y Preventivas

- Corrección de condiciones inseguras y fortalecimiento de pausas activas.
- Revisión de **turnos y tiempos de descanso** para evitar sobrecargas.
- Creación de un ambiente de trabajo positivo con apoyo organizacional.

### 6. Seguimiento Psicosocial y Evaluación

- Monitoreo del estado emocional y reincorporación del trabajador.
- Evaluación de cambios en el clima organizacional.
- Análisis del impacto de las intervenciones en el equipo de trabajo.

Desde la ARL POSITIVA se cuentan con programas que podrían facilitar los procesos de intervención de este criterio: Programa seguridad basado en valores, Programa fortalecimiento del liderazgo consciente, Programa inteligencia emocional, programa estrés positivo, programa fortalecimiento de estilos de vida saludable entre otros.

**HACER**

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022



Para esta intervención, la ARL POSITIVA cuenta con un programa estructurado de prevención del Burnout, programa manejo del estrés, programa estilos de vida y trabajo saludable; entre otros. También se cuenta con la guía de Asesoría y Asistencia Técnica para la potencialización de los factores protectores psicosociales empresariales, la cual se podrá encontrar en el psicobox.

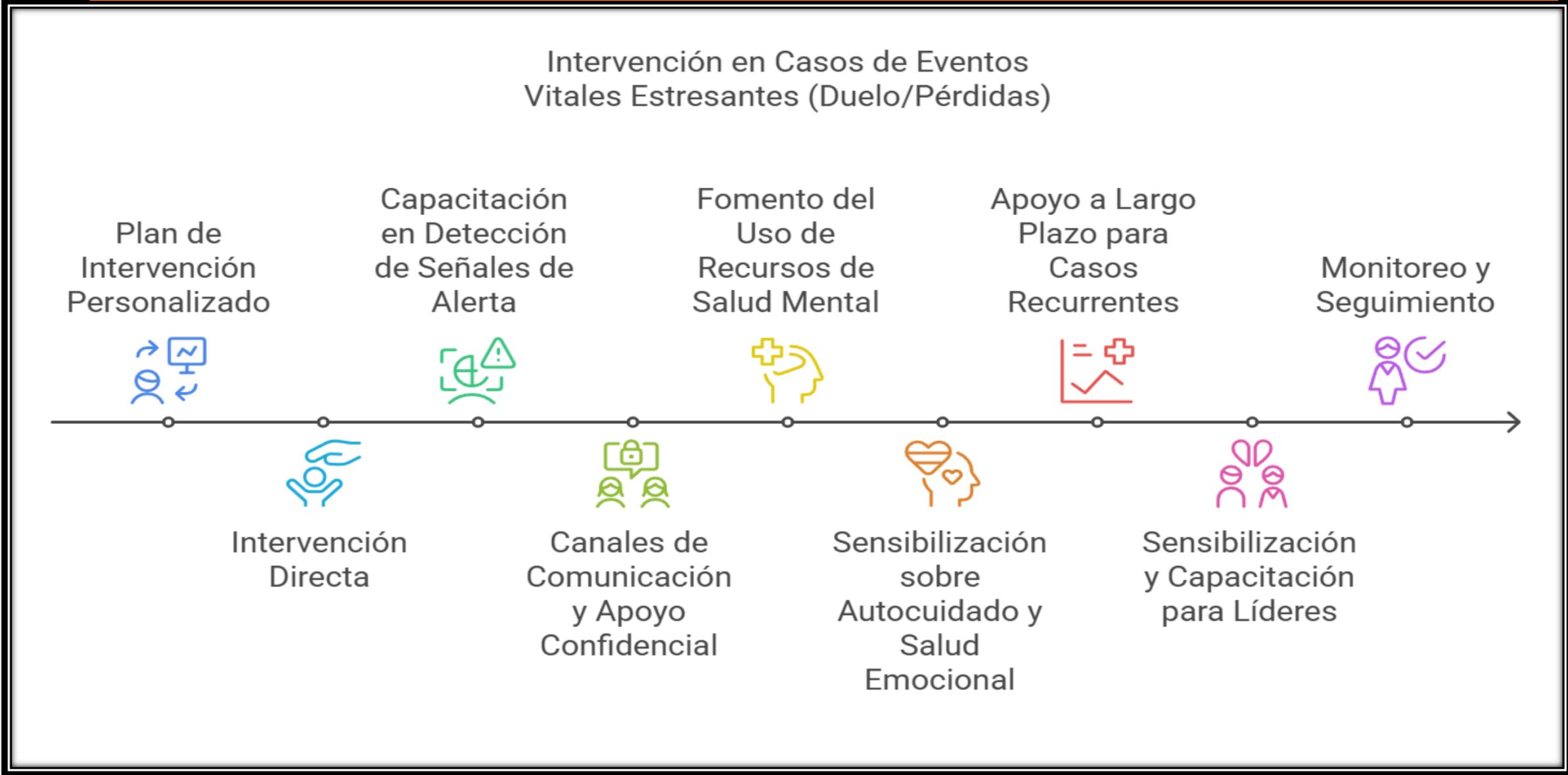
# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022



Desde la ARL POSITIVA se cuentan con programas que podrían facilitar los procesos de intervención : Programa mecanismos de afrontamiento del estrés postraumático, Programa para el manejo de ansiedad y depresión, programa fortalecimiento de la resiliencia, programa fomentos de estilos de vida y trabajo saludable entre otros.

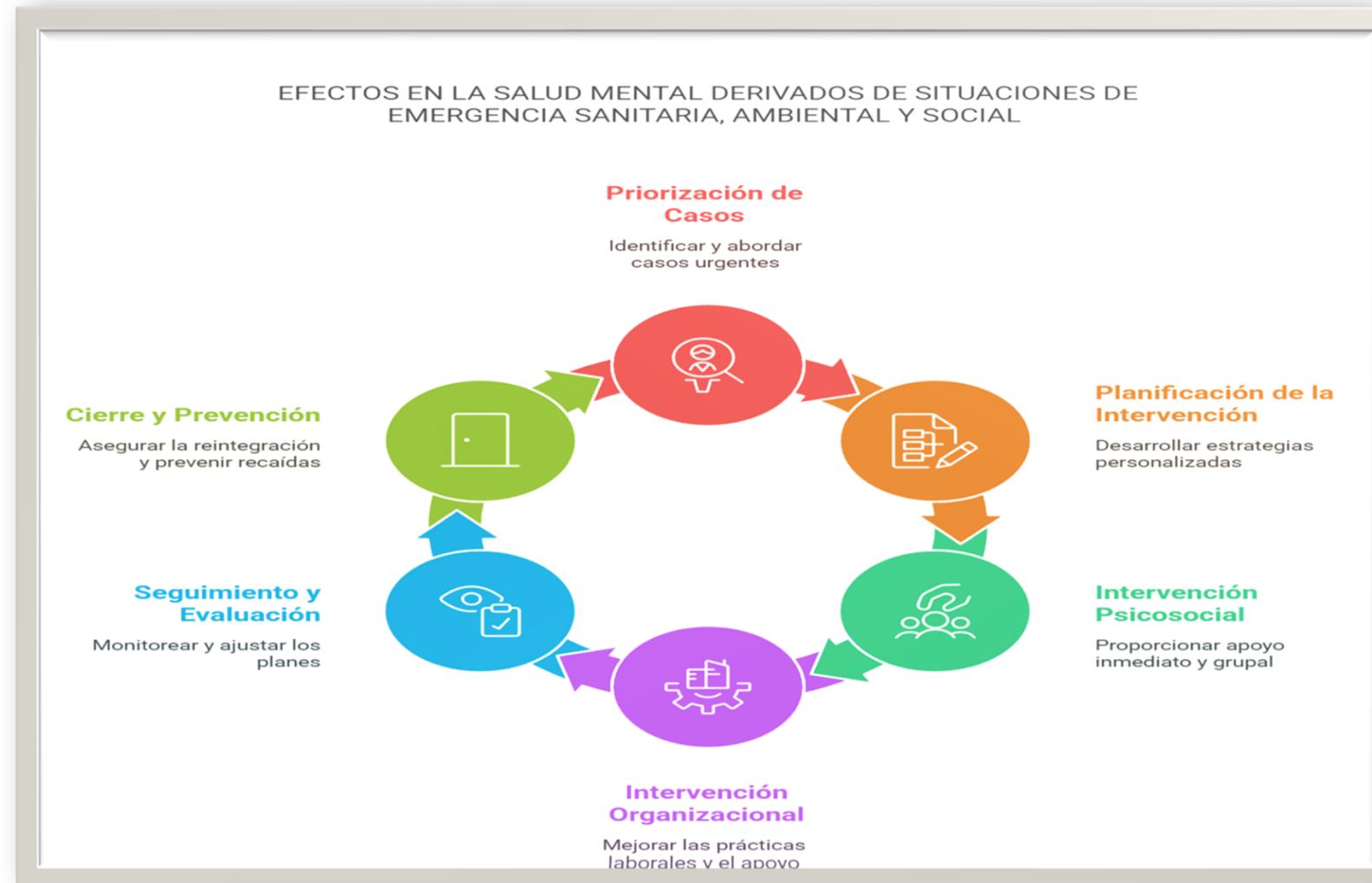
**HACER**

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022



Desde la ARL POSITIVA se cuentan con programas que podrían facilitar los procesos de intervención : Programa para el manejo del duelo, Programa para el manejo de ansiedad y depresión, programa fortalecimiento de la resiliencia, programa de asistencia para el fortalecimiento de factores protectores, programa fomentos de estilos de vida y trabajo saludable entre otros.

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022



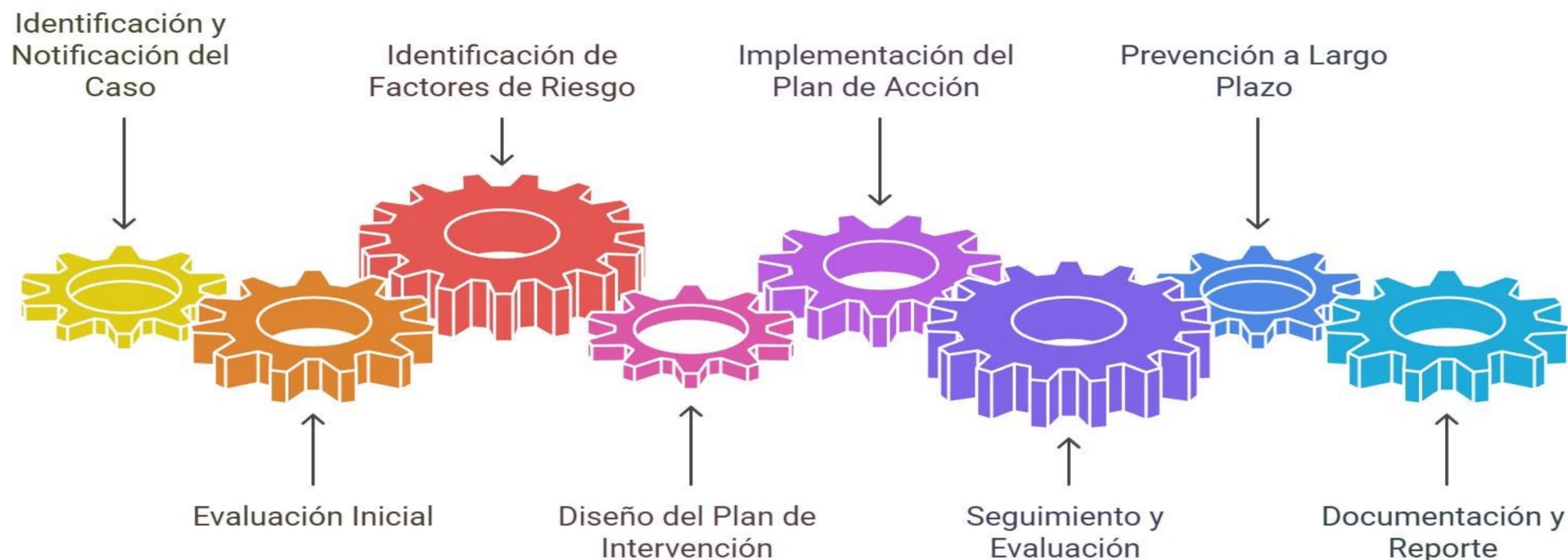
- **Implementación de programas psicosociales:** La ARL POSITIVA cuenta con programas psicosociales que pueden apoyar la intervención de estos casos, como el Programa de manejo de la ansiedad y depresión, el Programa de mecanismos de afrontamiento de TEPT, el Programa de manejo del estrés , Programa de resiliencia organizacional y el programa para la formación de brigadistas emocionales.

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022

## HACER

TRABAJADORES CON PATOLOGÍA COMÚN O LABORAL POR EXPOSICIÓN A FACTORES PSICOSOCIALES CALIFICADOS O EN PROCESO DE CALIFICACIÓN:

### Proceso del Programa de Vigilancia Epidemiológica

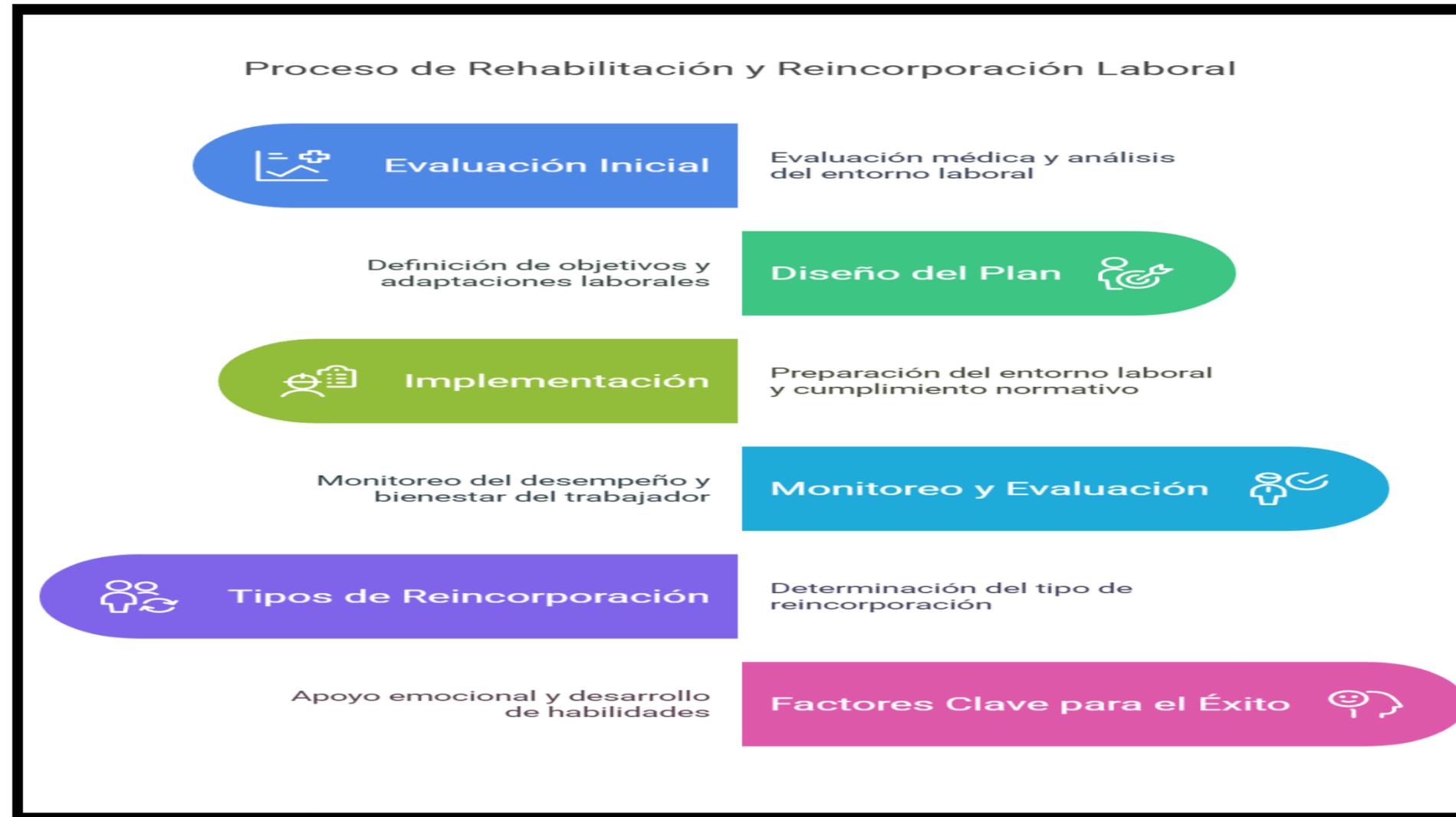


- **Implementación de programas psicosociales:** La ARL POSITIVA cuenta con programas psicosociales que pueden apoyar la intervención de estos casos, como el Programa de manejo de la ansiedad y depresión, el Programa de mecanismos de afrontamiento de TEPT, el Programa de manejo del estrés, Programa de resiliencia organizacional. Programa prevención de la ideación suicida; entre otros.

# PROCESOS DE INTERVENCIÓN SUGERIDOS PARA LOS CRITERIOS RES. 2764 DE 2022

HACER

## REHABILITACIÓN INTEGRAL PARA LA REINCORPORACIÓN LABORAL Y OCUPACIONAL EN EL SISTEMA GENERAL DE RIESGOS ( Resolución 3055 de 2022)



La ARL POSITIVA cuenta con programas psicosociales que pueden apoyar la intervención de estos casos, como el Programa de manejo de la ansiedad y depresión, el Programa de mecanismos de afrontamiento de TEPT, el Programa de manejo del estrés, Programa de resiliencia organizacional, Programa prevención de la ideación suicida, proyecto de vida; entre otros.

## HACER

Con base en los objetivos propuestos, la evaluación integral del avance en su grado de gestión y del cumplimiento de requisitos legales u otros, se debe establecer metas e indicadores, para ello tenga en cuenta:

**A. Identificar los riesgos psicosociales relevantes:** Antes de diseñar indicadores, es crucial identificar los riesgos psicosociales específicos presentes en el entorno laboral, como estrés laboral, acoso, carga de trabajo excesiva, falta de control sobre el trabajo, entre otros.

**C. Establecer benchmarks:** Para evaluar adecuadamente el rendimiento del programa implementado, es útil establecer un punto de referencia que permitan comparar el rendimiento actual con un estándar predefinido o con el rendimiento pasado.

**E. Relevancia:** Los indicadores deben estar directamente relacionados con los objetivos del programa de intervención y reflejar los aspectos específicos del riesgo psicosocial que se pretenden abordar y medir.

**B. Definir objetivos claros:** Establecer objetivos claros para el programa que se quiere implementar. ¿Qué se quiere lograr con este programa? ¿Cuáles son los resultados deseados en términos de bienestar psicosocial y emocional de los empleados y la reducción de riesgos?

**D. Claridad y especificidad:** Los indicadores deben ser claros y específicos, de modo que sea fácil comprender qué se está midiendo y cómo se medirá, incluyendo la definición clara de los conceptos relacionados con el riesgo psicosocial que se pretenden evaluar.

Determinar la frecuencia con la que se medirán los indicadores es importante para garantizar un monitoreo continuo y una evaluación adecuada del progreso del programa de intervención.



**F** **Analizar e interpretar los datos:** Una vez recopilados los datos, realizar un análisis para identificar tendencias, patrones o áreas problemáticas que ayudarán a la empresa a evaluar la efectividad del programa y a identificar áreas de mejora.



**G** **Ajustar el programa según sea necesario:** Utilizar los datos recopilados para hacer ajustes en el programa de intervención según sea necesario, lo que puede implicar la implementación de nuevas intervenciones, modificaciones a las políticas existentes o cambios en los procedimientos operativos.

HACER

# INDICADORES

✓ 1. Indicadores de Estructura

## ¿Qué son?

Miden si la empresa tiene los recursos, documentos, equipos y personal necesarios para poner en marcha el programa.

### Ejemplos prácticos:

- Si existe una política escrita sobre riesgo psicosocial.
- Si los responsables del programa han recibido capacitación.
- Si hay protocolos claros para atender casos graves como acoso o estrés extremo.

### 1. Indicadores de estructura

Indicador	Fórmula o unidad de medida	Meta sugerida	Frecuencia
Existencia de política de prevención de riesgo psicosocial	Sí / No	Sí	Anual
% de cargos con perfil psicosocial actualizado	$(\text{N}^\circ \text{cargos con perfil actualizado} / \text{Total de cargos}) \times 100$	$\geq 90\%$	Anual
% de responsables del programa capacitados en SST y riesgo psicosocial	$(\text{N}^\circ \text{responsables capacitados} / \text{Total responsables}) \times 100$	100%	Anual
Existencia de protocolos de atención para casos críticos	Sí / No	Sí	Anual

HACER

# INDICADORES

## ✓ 2. Indicadores de Proceso

### ¿Qué son?

Evalúan lo que la empresa está haciendo dentro del programa. Es decir, miden si las actividades planeadas realmente se están realizando.

### Ejemplos prácticos:

- Cuántos trabajadores han sido evaluados con instrumentos.
- Si se han hecho las charlas, talleres o intervenciones que se planearon.
- Si los trabajadores con alto riesgo han recibido atención.

## 2. Indicadores de proceso

Indicador	Fórmula o unidad de medida	Meta sugerida	Frecuencia
% de trabajadores evaluados con instrumentos validados	$(\text{N}^\circ \text{ trabajadores evaluados} / \text{Total trabajadores}) \times 100$	$\geq 90\%$	Anual
% de actividades del cronograma ejecutadas	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	$\geq 90\%$	Trimestral
% de trabajadores con riesgo alto que reciben intervención	$(\text{N}^\circ \text{ trabajadores intervenidos} / \text{N}^\circ \text{ trabajadores con riesgo alto}) \times 100$	$\geq 95\%$	Trimestral
% de sesiones de sensibilización realizadas	$(\text{N}^\circ \text{ sesiones realizadas} / \text{N}^\circ \text{ sesiones programadas}) \times 100$	$\geq 90\%$	Trimestral

HACER

# INDICADORES

## ✓ 3. Indicadores de Resultado

### ¿Qué son?

Miden los efectos inmediatos del programa en los trabajadores y en el ambiente laboral.

### Ejemplos prácticos:

- Si ha disminuido el número de personas con riesgo alto.
- Si hay menos ausentismo por estrés o ansiedad.
- Si ha mejorado el clima laboral, según encuestas.

## 3. Indicadores de resultado

Indicador	Fórmula o unidad de medida	Meta sugerida	Frecuencia
% de disminución en trabajadores con riesgo alto	$[(N^{\circ} \text{ inicial} - N^{\circ} \text{ final de trabajadores con riesgo alto}) / N^{\circ} \text{ inicial}] \times 100$	$\geq 20\%$	Anual
Tasa de ausentismo por causas asociadas a estrés laboral	$(\text{Días perdidos por estrés} / \text{Total días laborables}) \times 100$	$\leq 1\%$	Trimestral
% de mejora en percepción del clima organizacional	$[(\text{Índice posterior} - \text{Índice inicial}) / \text{Índice inicial}] \times 100$	$\geq 15\%$	Anual
% de quejas laborales relacionadas con factores psicosociales	$(N^{\circ} \text{ quejas por causas psicosociales} / \text{Total quejas laborales}) \times 100$	$\leq 10\%$	Semestral

HACER

# INDICADORES

## ✓ 4. Indicadores de Impacto

### ¿Qué son?

Miden los cambios sostenibles a largo plazo gracias al programa.

Son los resultados más importantes y visibles con el tiempo.

### Ejemplos prácticos:

- Si ha bajado la rotación de personal por problemas de estrés o carga laboral.
- Si se redujeron los casos graves (como conflictos fuertes, violencia o intentos de suicidio).
- Si los trabajadores reportan mayor satisfacción en sus labores.

## 4. Indicadores de impacto

Indicador	Fórmula o unidad de medida	Meta sugerida	Frecuencia
Tasa de rotación por causas relacionadas con el riesgo psicosocial	$(\text{N}^\circ \text{retiros voluntarios por causas psicosociales} / \text{Total trabajadores}) \times 100$	≤ 5%	Anual
Reducción de incidentes críticos	$(\text{N}^\circ \text{incidentes actuales} / \text{N}^\circ \text{incidentes previos}) \times 100$	≥ 30% de reducción	Anual
Nivel de satisfacción laboral general	Promedio escala Likert (1 a 5)	≥ 4,0	Anual

HACER

# INDICADORES

## INDICADORES REACTIVOS

FICHA PARA EL CALCULO DE INDICADORES " ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN POSITIVAMENTE MAS"											
NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACION (para que sirve)	DESCRIPCIÓN	TIPO DE INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CÁLCULO	FUENTES DE LA INFORMACION	PERIODICIDAD DE CÁLCULO	RESPONSABLE DE LA GESTIÓN	RESPONSABLE DEL MONITOREO	PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	Ejemplo
Ausentismo por causa Psicosocial	Con este indicador se conoce el porcentaje de ausentismo por causas psicosociales que se tuvo en el periodo de tiempo evaluado en relación a la totalidad de empleados de la empresa.	Mide el porcentaje de los colaboradores de la empresa que se ausentaron por causas de origen psicosocial	REACTIVO	DE INCIDENCIA	(No. De casos de ausentismo por causas psicosociales posteriores a la aplicación del programa/Total de trabajadores de la empresa en el mismo periodo de tiempo)* 100.	Departamento de Recursos Humanos y departamento de SST, indicadores de ausentismo	Mensual	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de SST	Responsable de SST	Altos directivos, representante legal y comites de SST	Hubo un 10% de casos de ausentismo por causas psicosociales durante el periodo evaluado después de la ejecución del programa, con relación a la medición del periodo anterior, que fue de 20% casos de ausentismo de origen psicosocial.
Tasa de reducción de la enfermedad laboral psicosocial	Con este indicador conocemos el porcentaje del nivel de reducción de enfermedad laboral psicosocial	Mide el porcentaje de disminución de enfermedad mental por origen psicosocial (como estrés laboral, ansiedad) , tras la implementación de programas promoción y prevención y programas de vigilancia epidemiológica	REACTIVO	DE INCIDENCIA	(Número de trabajadores a quienes se diagnosticó trastorno mental o enfermedad, como consecuencia de la exposición a factores de riesgo psicosocial en un periodo de tiempo determinado / Total de trabajadores de la empresa en el mismo periodo de tiempo)* 100	Departamento de SST, indicadores de Enfermedad laboral	Mensual	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de SST	Responsable de SST	Representante legal Recursos humanos y comites de SST	El 0% de los trabajadores fue diagnosticado con enfermedad mental en el periodo evaluado, teniendo un avance en relación a periodo anterior donde el 3% de la población fue diagnosticada con enfermedad mental
Reducción niveles de estrés (RNE)	Medir el impacto de la estrategia en los indicadores de Seguridad y Salud en el trabajo	Mide la variación en los niveles de sintomatología de estrés contenidos en la Bateria de Riesgo Psicosocial, después de la ejecución de la estrategia	REACTIVO	DE RESULTADO	Porcentaje de cambio en los resultados de las evaluaciones de acuerdo al periodo evaluado. Mirar en cuanto quedo el nivel global de estrés en la empresa, con relación a la medición anterior a la ejecución de la estrategia, y que porcentaje de la población quedo entre riesgo alto o muy alto, con relación a la medición anterior a la ejecución de la estrategia)	Instrumento que mide niveles de estrés en la Bateria de Riesgo Psicosocial o otros instrumentos para medir el estrés implementados en la empresa	Un mes después de finalizada la intervención	Responsable de Recursos Humanos y Responsable de SST	Responsable de SST	Representante legal, altos directivos, Recursos humanos y comites de SST	En la aplicación anterior de la Bateria de Riesgo Psicosocial, se obtuvo un nivel de riesgo alto en el instrumento que mide la sintomatología de estrés, en relación a la aplicación actual donde bajo a un nivel de riesgo medio. En la evaluación anterior en el instrumento de estrés, el 40% de la población quedo entre riesgo alto y muy alto y en la actual evaluación solo el 20% de la población quedo entre riesgo alto y muy alto
Impacto en el Riesgo Psicosocial	Mide el impacto de la estrategia en los resultados de las dimensiones de la Bateria de Riesgo Psicosocial en relación a los niveles de riesgo alto o muy alto	Este indicador evalua que porcentaje de dimensiones quedaron entre riesgo ato y muy alto en la Bateria de Riesgo Psicosocial, con relación a los resultados obtenidos antes de la intervención	REACTIVO	DE RESULTADO	(Numero de dimensiones a intervenir "serían las dimensiones en riesgo alto o muy alto" / No. total de dimensiones que evalúa el instrumento intralaboral) * 100	Instrumento intralaboral de la Bateria de Riesgo Psicosocial	Proxima evaluación de bateria de Riesgo psicosocial dando cumplimiento a la normatividad legal vigente	Responsable SST	Responsable de SST	Representante legal, altos directivos, Recursos humanos y comites de SST	En la aplicación anterior de la Bateria de Riesgo Psicosocial, 30% de las dimensiones evaluadas en el instrumento intralaboral quedaron entre riesgo alto y muy alto, en relación a la aplicación actual donde solo el 10% de las dimensiones evaluadas quedo entre riesgo alto
Participación en Telepsicología	Mide el nivel de cobertura en el espacio de telepsicología según las necesidades de la población	Evalua en que porcentaje se esta haciendo uso al espacio de telepsicología, según la población identificada que lo requiere	REACTIVO	DE COBERTURA	(No. De personas que recibieron atención por telepsicología / No. De personas de la poblacion total que requiría atención en telepsicología)* 100	Matriz de los participantes que requieren telepsicología, reporte usabilidad del espacio de Telepsicología	un mes despues de terminada la segunda fase del programa	Responsable de Recursos Humanos	Responsable de Recursos humanos y Responsable de SST	Responsable de Recursos humanos, Responsable de SST y Representante Legal	El 80% de las personas que requerian atención de telepsicología la recibieron
Vigilancia Epidemiológica	Nivel de afectación emocional, según tamizaje de ansiedad	Mide que tanto bajaron los niveles de ansiedad en la población que ingreso al Programa de Vilancia por los niveles en los que puntuaron.	REACTIVO	DE INCIDENCIA	(No. De personas que puntuaron alto en el nivel de afectacion emocional según tamizaje de ansiedad / No. De personas que hacen parte del programa de vigilancia epidemiologica)* 100	Resultado del tamizaje en el Piscobox	un mes despues de terminada la segunda fase del programa	Responsable de Recursos Humanos o psicologo organizacional	Responsable de Recursos Humanos o psicologo organizacional y responsable SST	Responsable de Recursos humanos, Responsable de SST, Representante Legal, Comites SST y Lideres de proceso	Un 20% de las personas que puntuaron en un nivel alto de ansiedad en el tamizaje antes de la intervención, bajo a un nivel medio después de la intervención

HACER

# SISTEMA DE INFORMACIÓN

N° del anexo	Nombre del anexo	Objetivo	Funcionalidad	Responsable de hacer el registro	Responsable del análisis
1	Cuestionario de factores psicosociales de Gloria Villalobos – Pontificia Universidad Javeriana y Ministerio de Trabajo	Identificar factores de riesgo psicosocial laborales, extralaborales e individuales y evaluar su nivel de riesgo.	Recoger información de factores de riesgo psicosocial a los que se encuentra expuesta la población trabajadora	Psicólogo con Licencia para aplicar Batería de Riesgo Psicosocial.	Psicólogo con Licencia para aplicar Batería de Riesgo Psicosocial
2	Consentimiento informado del trabajador	Contar con el consentimiento informado por cada trabajador con el fin de poder utilizar los datos de resultados en la implementación del SVE de Factores de Riesgo Psicosocial.	Cumplir la normatividad vigente Resolución 2646 de 2008 aplicación de la batería con el consentimiento informado firmado por cada trabajador.	Psicólogo con Licencia para aplicar Batería de Riesgo Psicosocial	Psicólogo con Licencia para aplicar Batería de Riesgo Psicosocial
3	Informe de los resultados Cuestionario de factores psicosociales de Gloria Villalobos – Pontificia Universidad Javeriana y Ministerio de Trabajo	Conocer los factores de riesgo psicosocial laborales, extralaborales e individuales con sus niveles de riesgo y las Recomendaciones planteadas por los expertos en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Implementar las actividades de intervención, prevención, promoción, frente a los riesgos identificados en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	Psicólogo con Licencia para aplicar Batería de Riesgo Psicosocial	Psicólogo con Licencia para aplicar Batería de Riesgo Psicosocial
4	Formato de reporte de calificación de origen de presuntos casos con enfermedades causadas por estrés ocupacional	Reportar oportunamente a la ARL los presuntos casos con enfermedades causadas por Estrés ocupacional.	Generar acciones para controlar y disminuir los efectos de los riesgos de factores psicosociales.	Responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa.	Responsable del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa- ARL  GERENTE DE LA EMPRESA

HACER

# SISTEMA DE INFORMACIÓN

N° del anexo	Nombre del anexo	Objetivo	Funcionalidad	Responsable de hacer el registro	Responsable del análisis
5	Valoraciones Medicas Ocupacionales	Detectar la aptitud del trabajador para desarrollar en forma eficiente las funciones del cargo preservando su salud o la salud de terceros, realizando una valoración de sus capacidades físicas y mentales.	Determinar las condiciones físicas, mentales y sociales del trabajador antes de su contratación, en función de las funciones de trabajo a las que estaría expuesto.	Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo	Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
6	Formato Cronograma de Actividades	Identificar la programación y ejecución de actividades propuestas como parte del SVE de Factores de Riesgo Psicosocial	Generar acciones para controlar y disminuir los efectos de los riesgos de factores psicosociales.	Expertos asesores en Seguridad y Salud en el Trabajo	Expertos asesores en Seguridad y Salud en el Trabajo  Responsable del área de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa.

**HACER**

# EJECUCIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se ira desarrollando esta fase del ciclo PHVA en tres etapas:

ETAPA	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
<p><b>EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b></p>	<p>Esta fase de vigilancia epidemiológica busca identificar las fuentes o situaciones generadoras del riesgo psicosocial, caracterizar los ambientes de trabajo, las áreas y la población expuesta con base en las dimensiones de riesgo psicosocial que se vean afectadas. Además, se pretende categorizar los GAPS (Grupos de Acción Psicosocial) para determinar las acciones de vigilancia de la exposición, vigilancia de la salud y definir la intervención en la gestión del riesgo. Es importante recordar que la estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” incluye un instrumento para el diagnóstico de madurez psicosocial, el cual, junto con los resultados de la batería de riesgo psicosocial, debe revisarse, ya que proporciona información valiosa para el análisis de los datos y para redireccionar las acciones hacia los grupos de acción psicosocial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción del perfil sociodemográfico.</li> <li>- Perfil del estado de salud de la población.</li> <li>- Aplicación de la encuesta psicosocial (batería de riesgo psicosocial) e instrumento de madurez psicosocial de la ARL POSITIVA.</li> <li>- Caracterización de las áreas de trabajo en cuanto a los cuatro principales dominios y brechas identificadas.</li> <li>- Relación de las estrategias de control implementadas e impacto.</li> <li>- Casos de estudio de posibles enfermedades laborales posiblemente relacionadas con la exposición.</li> </ul>

## HACER

### INTERVENCIONES PARA EL CONTROL DEL RIESGO:

ETAPA	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
INTERVENCIONES PARA EL CONTROL DEL RIESGO	<p>Durante esta fase, se busca determinar las medidas de control para los factores de riesgo psicosocial y seleccionar aquellas que logren disminuir el riesgo. Este abordaje requiere tener en cuenta tanto las acciones individuales como las grupales</p>	<p><b>Medidas para el control en el ambiente y lugar de trabajo:</b> Por ejemplo, controlar niveles de ruido, condiciones de temperatura, orden y aseo en el lugar de trabajo, las cuales pueden influir en la salud física y mental del trabajador. Se debe dar prioridad en la ejecución a aquellos procesos o áreas donde se encuentre el mayor número de expuestos, donde haya mayor incidencia / prevalencia de patologías psicosociales y los que tengan los niveles de riesgo psicosocial más altos.</p> <p><b>Medidas de control administrativa:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Políticas y procedimientos: Desarrollar políticas claras que aborden el riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, incluyendo el acoso laboral, el estrés laboral, la carga de trabajo excesiva y otros factores relacionados con el ambiente laboral</li> <li>– Capacitación y sensibilización: Proporcionar capacitación regular a empleados y supervisores sobre el reconocimiento de los riesgos psicosociales, cómo manejar el estrés laboral, promover un ambiente de trabajo saludable y cómo acceder a recursos de apoyo. Sensibilizar a la alta dirección y a los líderes de la empresa sobre la importancia de abordar el riesgo psicosocial y promover un compromiso activo con la salud mental en el lugar de trabajo.</li> <li>– Gestión del desempeño y la carga laboral: Implementar prácticas de gestión del desempeño que fomenten un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, evitando la sobrecarga de trabajo y estableciendo expectativas realistas. Monitorear y gestionar la carga de trabajo de manera proactiva, asignando tareas de manera equitativa y proporcionando recursos adicionales cuando sea necesario.</li> <li>– Comunicación y participación: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre la dirección y los empleados, proporcionando oportunidades para que los empleados expresen sus preocupaciones y sugerencias para mejorar el ambiente laboral.</li> </ul> <p><b>Medidas de control personal:</b> Están dadas básicamente por el entrenamiento y desarrollo de competencias en el trabajador y, por lo tanto, forman parte integral de la herramienta de intervención. La estrategia “POSITIVAMENTE MÁS” cuenta con microciclos de gestión, donde, dependiendo del programa de intervención que implemente la empresa, se realizan pruebas de tamizaje (pre y post) para evaluar las competencias humanas, y se implementan talleres lúdicos y pedagógicos que buscan fortalecer estrategias de afrontamiento en los colaboradores.</p>

## HACER

### INTERVENCIONES PARA EL CONTROL DEL RIESGO:

ETAPA	DESCRIPCIÓN	ACTIVIDADES
3. VIGILANCIA EN SALUD	La vigilancia de la salud tiene como propósito fundamental preservar la salud de los trabajadores dentro de los parámetros normales. Los objetivos de la evaluación médica son:	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Evaluar el estado actual de salud de los trabajadores, tanto del aspecto individual como el colectivo.</li> <li>– Verificar las condiciones iniciales de la salud de los trabajadores.</li> <li>– Determinar si existe algún impedimento para desempeñar el cargo u oficio.</li> <li>– Identificar en los trabajadores posibles alteraciones de la salud de manera comparativa con los resultados anteriores.</li> <li>– Establecer los criterios para definir conductas y realizar los seguimientos en el marco del PVE.</li> </ul> <p>Utilizar los resultados obtenidos en el proceso de análisis para la calificación de origen de posibles alteraciones asociadas con los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.</p> <p>Evaluaciones médicas: Las valoraciones de la salud de los trabajadores deben enfocarse de acuerdo con el riesgo, en busca tanto de factores protectores como de factores de riesgo. Dependiendo de la dimensión de riesgo psicosocial afectada y de los hallazgos en salud, se sugieren aplicar pruebas de tamizaje para validar el tipo de afectación que se tenga y redireccionar las acciones según los resultados. Estas son algunas de las pruebas de tamizaje con las que cuenta la ARL POSITIVA a través de la plataforma tecnológica psicobox:</p> <p>Alteraciones en la salud</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Síndrome del Burnout (Escala Maslach Burnout).</li> <li>– Escala Assist (Consumo de sustancias psicoactivas).</li> <li>– cuestionario duelo IPVP</li> <li>– Escala de gravedad de síntomas del trastorno de estrés postraumático (EGS-R).</li> <li>– Test de inteligencia emocional TMMS-24</li> <li>– Encuesta ¿Cómo es mi estilo de vida? (OPS y adaptada por la Universidad Javeriana)</li> <li>– Cuestionario de percepción del funcionamiento familiar (FF-SIL).</li> <li>– Escala de ansiedad y depresión Goldberg.</li> <li>– Escala SOFI (Calidad de sueño e impacto).</li> <li>– Cuestionario de valoración de ideación suicida.</li> <li>– Escala ACT (Consumo de sustancias factores protectores).</li> </ul>

## HACER

### INTERVENCIONES PARA EL CONTROL DEL RIESGO:

Los eventos de salud que pueden relacionarse con la exposición laboral y que son objeto de vigilancia, de acuerdo con la tabla de enfermedades del decreto 1477 de 2014, son:

AGENTES ETIOLÓGICOS/ FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS	ENFERMEDADES
<p><b>Gestión organizacional:</b> (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><b>Condiciones de la tarea:</b> (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>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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)</li> <li>- Depresión.(F32)</li> <li>- Episodios depresivos (F32.8).</li> <li>- Trastorno de pánico (F41.0)</li> <li>- Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1)</li> <li>- Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2)</li> <li>- Reacciones a estrés grave (F43).</li> <li>- Trastornos de adaptación (F43).</li> <li>- 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).</li> </ul>

## HACER

### INTERVENCIONES PARA EL CONTROL DEL RIESGO:

Los eventos de salud que pueden relacionarse con la exposición laboral y que son objeto de vigilancia, de acuerdo con la tabla de enfermedades del decreto 1477 de 2014, son:

<p><b>Carga física:</b></p> <p>(Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico)</p> <p><b>Condiciones del medioambiente de trabajo:</b></p> <p>(Deficiencia en: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.</p>	<p>Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos, Editores de medios visuales de comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al Usuario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hipertensión arterial secundaria. (I15.9).</li> <li>- Angina de pecho (I20) Cardiopatía isquémica (I25).</li> <li>- Infarto agudo de miocardio (I21).</li> <li>- Enfermedades cerebrovasculares (I60 – I69).</li> <li>- Encefalopatía hipertensiva (I67.4).</li> <li>- Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9).</li> <li>- Úlcera gástrica (K25)</li> <li>- Úlcera duodenal (K26)</li> <li>- Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27).</li> <li>- Úlcera gastroyeyunal (K28)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastritis crónica; no especificada</li> </ul>

<p><b>Interfase persona-tarea:</b> 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><b>Jornada de trabajo:</b> (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>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 aéreo, vigilantes, trabajadores en misión que laboran en zonas geográficas diferentes a sus domicilios.</p> <p>Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastritis crónica; no especificada (K29.5 – K29.6)</li> <li>- Dispepsia (K30)</li> <li>- Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0)</li> <li>- Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9)</li> <li>- Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)</li> <li>- Estrés post-traumático (F43.1)</li> </ul>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

VERIFICAR

# EVALUACIÓN DE IMPACTO

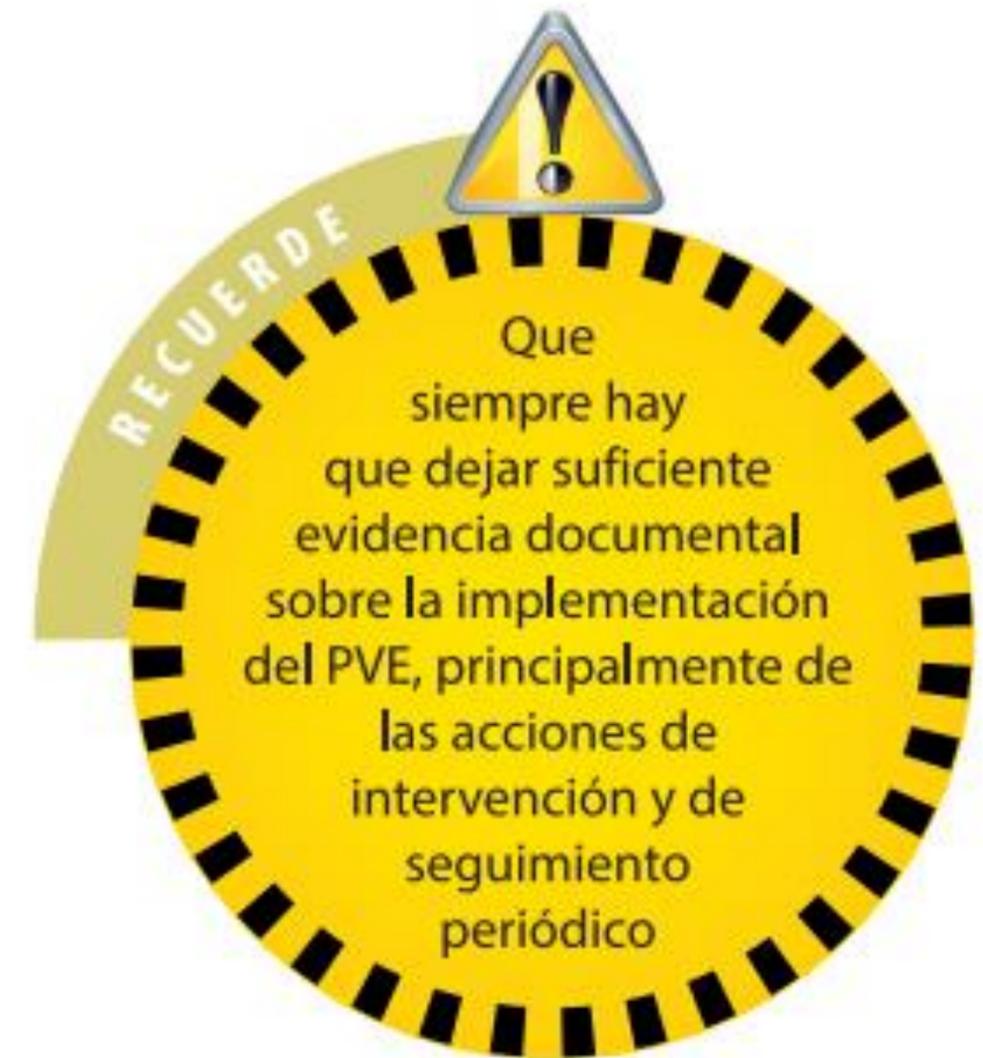
INDICADORES

Tenga en cuenta los INDICADORES Planteados inicialmente.

Durante la ejecución, se debe llevar a cabo la evaluación de resultados y la retroalimentación al Programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial.

Esto implica evaluar los planes de intervención, realizar controles, calcular indicadores, y determinar el costo y la efectividad de las medidas.

Además, se debe revisar la efectividad de los controles ya establecidos.



VERIFICAR

# EVALUACIÓN DE IMPACTO

INDICADORES



Se calcula para cada actividad programada (de evaluación, seguimiento o control) dentro del PVE, para esto se apoya en los formatos de cronograma PVE y plan de intervención integral.

NOMBRE	CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES	
<b>Propósito</b>	Evalúa la ejecución de las actividades del PVE con base en lo planeado. Es un indicador de eficacia ya que se refiere a capacidad en la consecución de las metas trazadas e indica por lo tanto el nivel o grado de consecución de una o varias actividades.	
<b>Definición Operacional</b>	$\frac{\text{Número de actividades realizadas (evaluaciones médicas, aplicación de encuestas, capacitación, e intervenciones, entre otras.) en el periodo}}{\text{Número de actividades programadas en cada aspecto en el periodo}} \times 100$	
<b>Ejemplo:</b>	$\frac{\text{Porcentaje de cumplimiento de las recomendaciones del plan integral de gestión} \times \text{Número de recomendaciones cumplidas}}{\text{Número de recomendaciones propuestas y aprobadas}} \times 100$	
<b>Fuente de los datos</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Meta</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cronograma PVE</li> <li>✓ Plan de acción integral</li> </ul> <p><i>La empresa deberá definir de manera específica quien se encarga o través de qué proceso se obtiene esta información</i></p>	<p>Mensual o trimestral de acuerdo con lo definido en la empresa durante la planeación.</p>	<p>La empresa define cuál es su meta de acuerdo con su comportamiento histórico, se recomienda que sea mínimo un 90%</p>

VERIFICAR

# EVALUACIÓN DE IMPACTO

INDICADORES



Se calcula para cada actividad programada (de evaluación, seguimiento o control) dentro del PVE, para esto se apoya en los resultados de las evaluaciones obtenidas de cada etapa del PVE y lo aportado por los proveedores.

NOMBRE	COBERTURA DEL PVE		
<b>Propósito</b>	La cobertura, se refiere a la proporción de sujetos del PVE a quienes se les atendió una necesidad específica. Es decir a la proporción de trabajadores objeto del programa que fue atendida por este. La cobertura puede indicar si la disponibilidad de recursos es apropiada e inclusive puede ser una medida indirecta de la planeación y establece el grado de avance en el PVE.		
<b>Definición Operacional</b>	$\frac{\text{Número de trabajadores que participaron en la actividad en el periodo}}{\text{Total de trabajadores en riesgo}} \times 100$		
<b>Fuente de los datos</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Meta</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cronograma PVE</li> <li>✓ Plan de acción integral</li> <li>✓ Indicadores de salud</li> </ul> La empresa deberá definir de manera específica quien se encarga o través de qué proceso se obtiene esta información	Trimestral de acuerdo con lo definido en la empresa durante la planeación.	La empresa define cual es su meta de acuerdo con sus recursos y la prioridad de intervención.	

VERIFICAR

# EVALUACIÓN DE IMPACTO

INDICADORES



## EVALUACIÓN DEL EFECTO

Busca establecer la proporción o tasa de trabajadores expuestos, afectados y detectados dentro del PVE.

### EJEMPLO 1. INCIDENCIA

NOMBRE	INCIDENCIA	
<b>Propósito</b>	Mide la magnitud de los eventos en salud relacionados con el tiempo de aparición. O sea que es una medida de la ocurrencia de nuevos casos de enfermedad en la población en un periodo de tiempo.	
<b>Definición Operacional</b>	$\frac{\text{Número de casos nuevos confirmados en el periodo evaluado}}{\text{Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo.}} \times 100$	
Es importante resaltar que se puede calcular el indicador por área y por tipo de caso (sospechoso, probable y confirmado)		
<b>Fuente de los Datos</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Meta</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Resultados de las evaluaciones médicas.</li> <li>✓ Indicadores de salud</li> </ul> <p>La empresa deberá definir de manera específica quien se encarga o través de qué proceso se obtiene esta información</p>	<p>Anual o de acuerdo con lo definido en la empresa</p>	<p>La empresa define cuál es su meta una vez establezca la línea de base</p>

VERIFICAR

# EVALUACIÓN DE IMPACTO

INDICADORES



## EVALUACIÓN DEL EFECTO

Busca establecer la proporción o tasa de trabajadores expuestos, afectados y detectados dentro del PVE.

### EJEMPLO 2. PREVALENCIA

NOMBRE	PREVALENCIA	
<b>Propósito</b>	La prevalencia de un evento de salud es una medida que da a conocer la frecuencia con la cual se presenta en un determinado momento independientemente de cuándo se haya iniciado.	
<b>Definición Operacional</b>	$\frac{\text{Número de casos confirmados existentes con alteración de la salud.}}{\text{Número total de trabajadores expuestos.}} \times 100$	
	Fuente de los Datos	Periodicidad
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Resultados de las evaluaciones integrales de salud, pruebas complementarias y valoraciones médicas.</li> <li>✓ Indicadores de salud.</li> <li>✓ La empresa deberá definir de manera específica quien se encarga o través de qué proceso se obtiene esta información</li> </ul>	Anual o de acuerdo con lo definido en la empresa
		Meta
		La empresa define cuál es su meta una vez establezca la línea de base

VERIFICAR

# EVALUACIÓN DE IMPACTO

INDICADORES

EVALUACION DEL EFECTO

EJEMPLO 3

NOMBRE	AUSENTISMO RELACIONADO CON FACTORES DE RIESGO PISCOSOCIAL	
<b>Propósito</b>	<p>Mide la magnitud de los eventos en salud relacionados con el tiempo de aparición. Evalúa el número de eventos (Ausencia secundarias a posibles efectos relacionados con factores de riesgo psicosocial)</p> <p>Es útil para comparar diferentes períodos en cuanto a frecuencia, severidad y duración de las ausencias y observar el comportamiento</p>	
<b>Definición Operacional</b>	<p><b>1</b></p>	<p>Número de ausencias por alteraciones relacionadas con riesgo psicosocial (gastritis, intestino irritable, migraña, depresión, entre otras) en el periodo evaluado.</p> <hr/> <p>Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo.</p> <p style="text-align: right;">x 100</p>
	<p><b>2</b></p>	<p>Número de días de ausencia por alteraciones relacionadas con riesgo psicosocial (gastritis, intestino irritable, migraña, depresión, entre otras) en el periodo evaluado</p> <hr/> <p>Número total de trabajadores expuestos durante el mismo periodo.</p> <p style="text-align: right;">x 100</p>
<p>Para considerarse indicador de impacto se debe calcular la reducción del ausentismo de un periodo a otro; de lo contrario está midiendo el efecto.</p>		
<b>Fuente de los Datos</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Meta</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Registros de ausentismo</li> <li>✓ Indicadores de salud</li> <li>✓ La empresa deberá definir de manera específica quien se encarga o través de qué proceso se obtiene esta información</li> </ul>	<p>Mensual o trimestral, de acuerdo con lo definido en la empresa</p>	<p>En el sistema de información haga seguimiento a los indicadores registrados y analice su comportamiento y evalúe tendencia.</p> <p>Establezca un plan de acción si encuentra desviaciones.</p>

## ACTUAR Y MEJORAMIENTO CONTINUO



La gerencia debe revisar los resultados del programa de vigilancia epidemiológica anualmente o en periodos definidos por la empresa. El objetivo de la revisión por la gerencia es asegurar la conveniencia, adecuación y eficacia continua del programa alineada a la política y objetivos del **SG-SST** de la empresa.

## ACTUAR Y MEJORAMIENTO CONTINUO

### Revisión por la alta dirección y toma de decisiones:

Acciones correctivas, preventivas y de mejora al programa de vigilancia epidemiológica: Con base en los resultados obtenidos durante el monitoreo, es crucial llevar a cabo las siguientes acciones:

- **Análisis y ajuste:** Si las acciones implementadas no están generando el impacto esperado en la prevención del riesgo psicosocial y la promoción de la salud mental, es necesario modificar las estrategias para alcanzar los objetivos deseados. Además, se debe identificar si la falta de resultados se debe a una implementación incorrecta, para realizar las correcciones pertinentes.
- **Acciones de mejoramiento:** Para los elementos del programa que no se han implementado o cuya implementación es parcial, se deben registrar los planes de acción necesarios, incluyendo fechas de cumplimiento. Estos planes deben ser acordados con la Gerencia General y formar parte del cumplimiento general del programa de SG-SST de la empresa.
- **Divulgación:** Es esencial implementar procesos de divulgación para comunicar los resultados de la gestión a la alta gerencia y mandos medios. Involucrar a los colaboradores es fundamental para obtener mayor apoyo y sensibilización hacia la gestión futura, resolver dudas sobre la exposición y sus consecuencias, y principalmente, recoger retroalimentación para el mejoramiento continuo.

## ACTUAR Y MEJORAMIENTO CONTINUO

### ELEMENTOS DE ENTRADA

- Resultados de las auditorías internas, y evaluaciones de cumplimiento con los requisitos legales aplicables y con los otros requisitos que se suscriban en el marco de este programa.
- Resultados de la participación y consulta del equipo de trabajo y en general de los trabajadores objeto del programa.
- El grado de cumplimiento de los objetivos
- El estado de las acciones correctivas y preventivas
- El estado de investigación e intervención de los casos del programa.
- Acciones de seguimiento de las revisiones anteriores por la gerencia.
- Circunstancias cambiantes, incluidos modificaciones en los requisitos.  
Recomendaciones para la mejora.

### ELEMENTOS DE SALIDA

Decisiones y acciones relacionadas con:

- El desempeño del PVE Objetivos, o alcances del PVE
- Recursos
- Otros elementos del PVE

Todas estas decisiones deben ser coherentes con el compromiso de la empresa hacia la mejora continua

**QUE DEBEMOS TENER EN CUENTA PARA GESTIONAR EL RIESGO P**



**QUE DEBEMOS TENER EN CUENTA PARA GESTIONAR EL RIESGO PSICOSOCIAL**

QUÉ	CÓMO	PARA QUÉ
Condiciones de trabajo psicosociales o factores psicosociales	Listados no exhaustivos, consenso científico-técnico y evidencia empírica	No obviar ninguna condición de trabajo psicosocial susceptible de convertirse en factor de riesgo con evidencia empírica de potencial daño a la seguridad y a la salud
Identificar factores de riesgo psicosocial	Indicadores, técnicas de recogida de información, herramientas estandarizadas	Determinar qué condiciones de trabajo psicosociales pueden suponer un riesgo para la seguridad y la salud por su diseño, configuración, dimensionamiento y/o materialización
Evaluar factores de riesgo psicosocial	Técnicas cuantitativas y cualitativas de evaluación	Valorar qué nivel de riesgo aporta cada factor y estimar la probabilidad de sufrir consecuencias negativas para la seguridad y la salud, considerando los resultados de la evaluación y las medidas preventivas y de protección en su caso
Intervención psicosocial	Planificación de medidas de eliminación, reducción o control	Eliminar, reducir y/o controlar los factores de riesgo presentes en una situación laboral concreta y, por tanto, el nivel de exposición
Evaluación y seguimiento	Indicadores de proceso y de resultados relativos a las medidas preventivas planificadas	Comprobar la eficiencia y eficacia de las medidas implantadas Rentabilidad de la gestión psicosocial

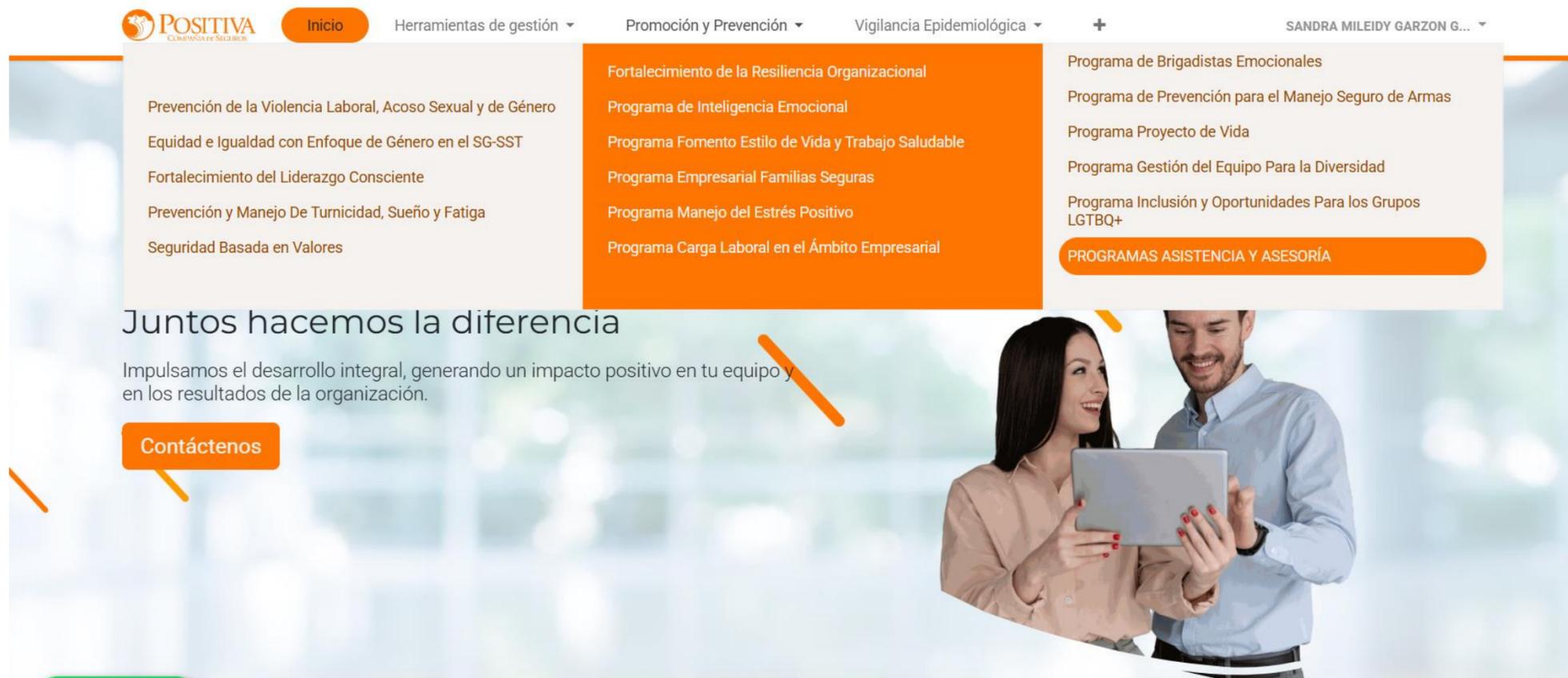
Tomado de : Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.(INSST).

P	H	A	C	E	R	A
X	V	S	C	R	C	O
D	J	E	O	T	Q	Y
I	O	B	U	A	R	L
Z	A	A	G	U	I	A
L	R	A	C	O	S	O

-  PVE
-  ACTUAR
-  HACER
-  ACOSO
-  ARL
-  GUÍA

## RECURSOS DE APOYO DE LA ARL POSITIVA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

- Presentación en power point de apoyo para facilitar la sensibilización con los trabajadores.
- Guía del asesoramiento del programa de asesoría y asistencia técnica para la estructura del programa de vigilancia epidemiológica.
- Ficha metodológica la cual resume el contenido de la guía del programa.
- Programas de prevención y promoción y programas de vigilancia epidemiológica.
- Pruebas de tamizaje en el psicobox para los diferentes programas de vigilancia epidemiológica.



The screenshot shows the POSITIVA website interface. At the top, there is a navigation bar with the POSITIVA logo, a 'Inicio' button, and several menu items: 'Herramientas de gestión', 'Promoción y Prevención', 'Vigilancia Epidemiológica', and a user profile 'SANDRA MILEIDY GARZON G...'. A dropdown menu is open under 'Vigilancia Epidemiológica', listing various programs such as 'Fortalecimiento de la Resiliencia Organizacional', 'Programa de Inteligencia Emocional', 'Programa Fomento Estilo de Vida y Trabajo Saludable', 'Programa Empresarial Familias Seguras', 'Programa Manejo del Estrés Positivo', 'Programa Carga Laboral en el Ámbito Empresarial', 'Programa de Brigadistas Emocionales', 'Programa de Prevención para el Manejo Seguro de Armas', 'Programa Proyecto de Vida', 'Programa Gestión del Equipo Para la Diversidad', and 'Programa Inclusión y Oportunidades Para los Grupos LGBTQ+'. A button labeled 'PROGRAMAS ASISTENCIA Y ASESORÍA' is also visible in the dropdown.

**Juntos hacemos la diferencia**  
Impulsamos el desarrollo integral, generando un impacto positivo en tu equipo y en los resultados de la organización.

[Contáctenos](#)

## A TENER EN CUENTA...

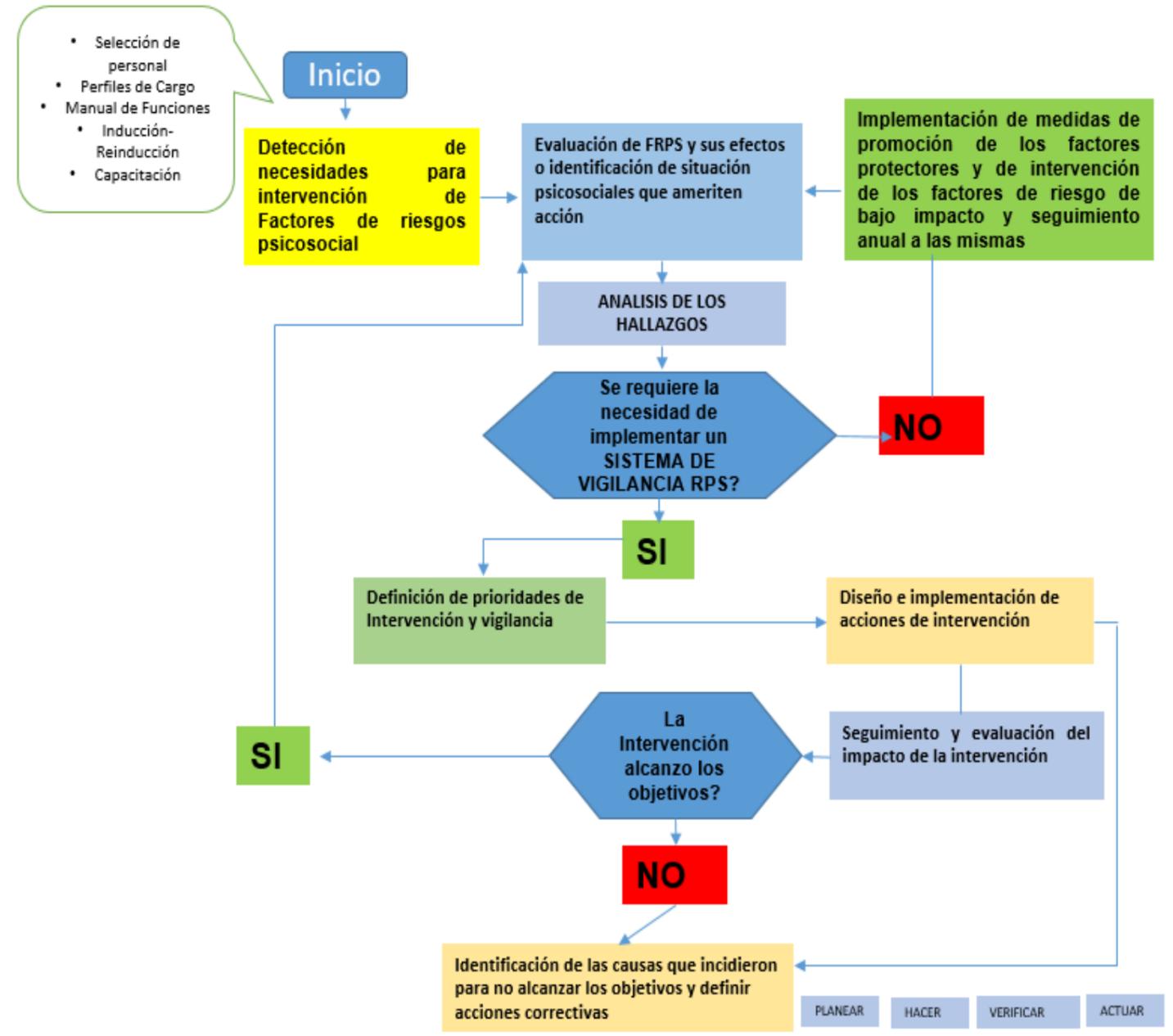
No existe una línea única para intervenir el riesgo psicosocial que describa el tipo de programas y acciones indicados para cada situación. Para facilitar dichos programas, es necesario tener en cuenta varios aspectos:

- Los protocolos generales y por sector económico, que son un referente normativo y técnico que proporciona a las empresas la posibilidad de diseñar e implementar las medidas preventivas específicas para cada empresa
- Las personas o áreas clave dentro de la organización, que conviene implicar activamente en el proceso porque van a permitir generar el impacto positivo que se desea
- La experiencia acumulada en otras áreas de gestión y de actividad preventiva
- La revisión de buenas prácticas llevadas a cabo por otras empresas y organizaciones.

**RESUMIENDO...**

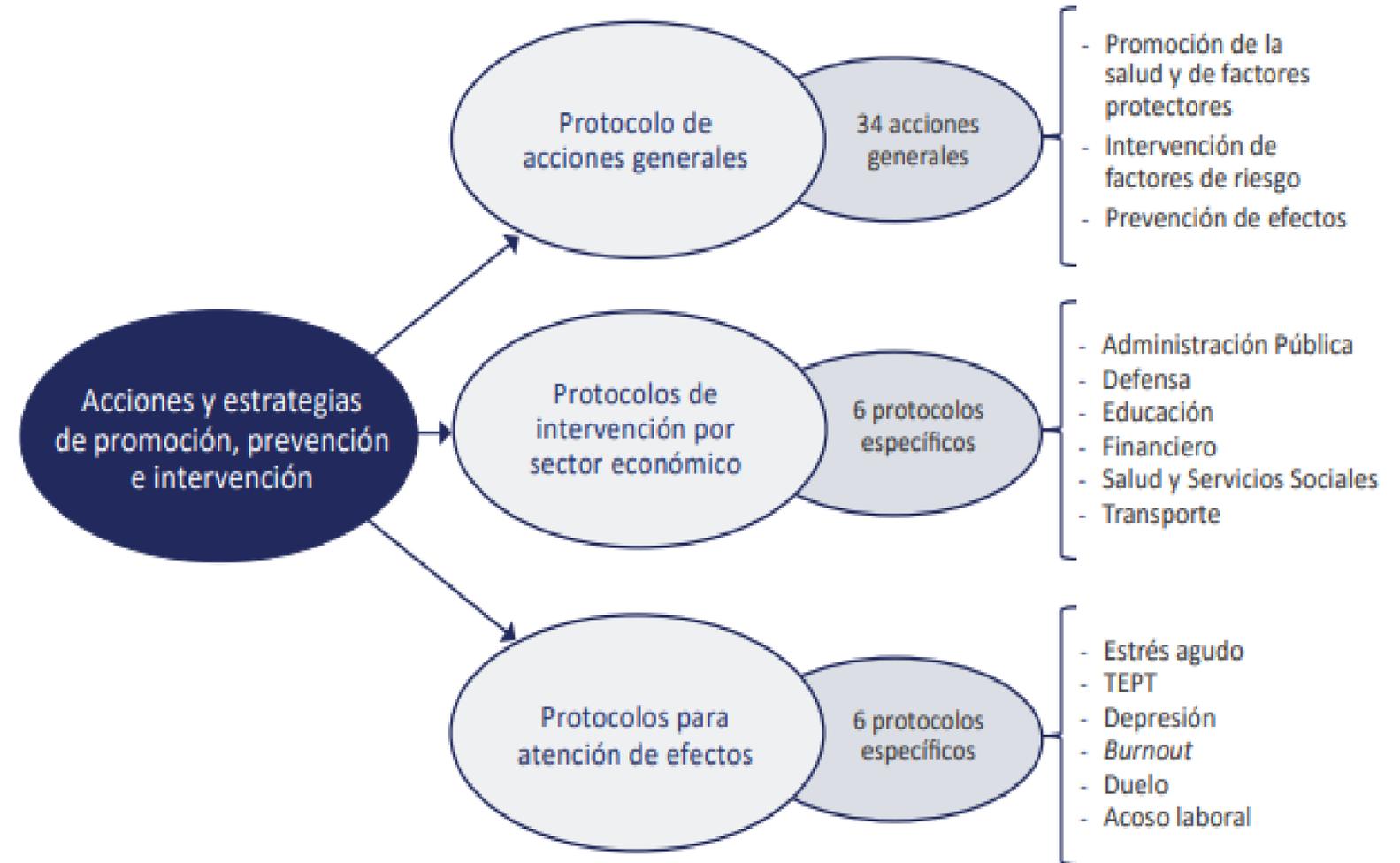
**HACER**

**FLUJOGRAMA DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL**



# RESUMIENDO.....

Adoptar como referentes mínimos obligatorios para identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial; entre los cuales están:



Tomado de *Guía técnica general y protocolos de intervención*. Ministerio de Trabajo. 2015

## A TENER EN CUENTA...

- Además de la medición del riesgo psicosocial tener siempre presente los insumos que nos permiten evidenciar la realidad de lo que está pasando en las empresas.
- La intervención psicosocial es un proceso a mediano y largo plazo. Los cambios no se logran con actuaciones aisladas o improvisadas ni generando estrategias o interviniendo solo a las personas, tenga en cuenta **las medidas de prevención primarias, medidas de prevención secundarias y medidas de prevención terciarias**.
- Énfasis en la prevención primaria o en el origen que está generando el riesgo (en los casos que aplique, ya que no todos los riesgos se pueden eliminar) hace que el impacto sea realmente más eficaz.

## RESUMIENDO.....

Se dice que la competitividad empresarial significa **“emplear y sobre todo, saber emplear al máximo el potencial laboral humano”**.

Esto sólo se logra fortaleciendo el bienestar físico y mental del trabajador y reduciendo al mínimo el RIESGO PSISOCIAL.

**“ ASEGURAR LA SALUD MENTAL SUPONE UNA INVERSIÓN, NO UN COSTO”**

**!!!!!!!MUCHAS GRACIAS!!!!!!!**

**ACUERDO DE VOLUNTADES PARA IMPLEMENTACION MODELO DE ABORDAJE  
PSICOSOCIAL  
"POSITIVAMENTE MAS"**

En la empresa \_\_\_\_\_, reconocemos la importancia de velar por el bienestar y la salud psicosocial de nuestros colaboradores. Por ello, nos comprometemos a implementar este modelo de abordaje psicosocial "POSITIVAMENTE MAS" para la prevención de riesgo psicosociales en el ambiente laboral, con el objetivo de promover un ambiente de trabajo saludable y mejorar la calidad de vida de nuestro equipo.

Nos comprometemos a asignar los recursos necesarios técnicos, humanos, financieros y logísticos para llevar a cabo este programa y a colaborar activamente en su implementación, seguimiento y evaluación. Asimismo, nos comprometemos a fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación abierta y el apoyo mutuo, que contribuya al bienestar psicosocial y emocional de nuestros colaboradores.

Este acuerdo de voluntades tiene como fin comprometer a la alta dirección de la empresa \_\_\_\_\_ en la promoción de la salud psicosocial y el bienestar de nuestros colaboradores, así como en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. Estamos convencidos de que un ambiente laboral saludable y seguro es fundamental para el éxito, felicidad, la productividad y la sostenibilidad de nuestra empresa.

La vigencia de este acuerdo estará en el marco de los tiempos de implementación de la estrategia ¡POSITIVAMENTE MAS!

Firmado en la fecha: \_\_\_\_\_

Representantes directivos		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
Representantes Seguridad y Salud en el Trabajo		
NOMBRE	CARGO	FIRMA
Representantes ARL		
NOMBRE	CARGO	FIRMA

La firma de este acuerdo de voluntades y la firma por las partes interesadas demuestra el compromiso y liderazgo en la implementación de la estrategia ¡POSITIVAMENTE MÁS!

**+POSITIVAMENTE MÁS+**

