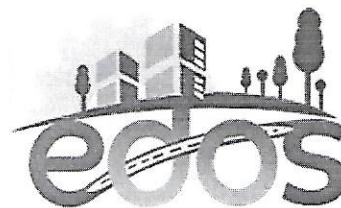


PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
FECHA: 04/06/2025
VERSIÓN: 1.0



PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

1. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia laboral en nuestro país se han realizado múltiples investigaciones psicosociales que han arrojado un importante aporte en los factores que intervienen en los fenómenos laborales como es el accidente de trabajo, enfermedad profesional y ausentismo laboral.

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, se genera sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud integral de los servidores públicos. En caso contrario reaccionan con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento, ante los efectos estresantes no resueltos de los factores de riesgo psicosociales inherentes a las condiciones de trabajo.

Por otro lado y dando respuesta a la ley 1562 “sistema general de riesgos profesionales”, al igual que la resolución 2646 “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, resolución 652 conformación del comité de convivencia laboral, ley 1010 acoso laboral y la resolución 1016 “organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional” es perentorio construir un programa de vigilancia epidemiológica en la cual se identifique, monitoreen, intervengan y controle la aparición de efectos en la salud y para que se construyan estrategias, acciones y actividades tendientes a disminuir el riesgo.

PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
FECHA: 04/06/2025
VERSIÓN: 1.0



2. OBJETIVO

Identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgos psicosociales que se presenten en el desarrollo laboral de los funcionarios de la EDOS con el fin de mitigar su impacto en la salud física y mental de los funcionarios.

3. ALCANCE

Este programa aplica para el desarrollo de las actividades de diagnóstico, promoción de la salud y prevención de condiciones de trabajo nocivos, que puedan intervenir en el ambiente laboral de los funcionarios de la EDOS

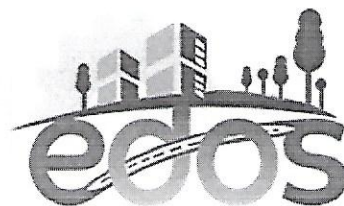
En la etapa de diagnóstico, se toma como punto de partida la última medición del nivel de riesgo psicosocial realizada en la EDOS, con el objetivo de conocer el grado de exposición de riesgo de los trabajadores, utilizando para ello la Bateria de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial elaborada por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en 2010.

A partir de los resultados de la aplicación se establecen los planes de intervención y prevención a seguir, con los cuales se pretende cubrir el mayor porcentaje de la población trabajadora, centrando sus esfuerzos en los grupos de funcionarios de mayor riesgo psicosocial.

4. BASES LEGALES

Ley 1010 de 2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Resolución 2646 de 2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
Ley 1562 de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
Resolución 652 de 2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
FECHA: 04/06/2025
VERSIÓN: 1.0



Resolución 1356 de 2012	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
Resolución 2764 de 2022	Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones

5. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), los factores psicosociales se definen como “interacciones entre el trabajo, ambiente, satisfacción en el trabajo y condiciones de la Entidad, así como las capacidades del colaborador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo”. Para que estos factores se entiendan como de riesgo, las interacciones entre el trabajo y el colaborador en **condiciones específicas de intensidad y tiempo de exposición** producen efectos negativos en el colaborador.

Los factores de riesgo psicosocial puntualmente constituyen las percepciones y experiencias que el colaborador ha vivido con relación a sí mismo, su trabajo y su ambiente laboral. En este sentido tiene la siguiente clasificación:

- **CONDICIONES INDIVIDUALES:** Se refiere a la forma en que el individuo reacciona a las situaciones que le rodean, teniendo en cuenta sus características personales; relacionadas con su edad, género, estado de salud, labor, personalidad (capacidad de afrontamiento), vulnerabilidad habilidades, motivaciones y auto-concepto.
- **CONDICIONES DE TRABAJO:** Son los factores o condiciones físicas que rodean al colaborador en su ambiente laboral que en niveles de exposición prolongada riesgo, pueden afectar la salud física del colaborador y generar manifestaciones psicológicas negativas.; entre ellas se encuentran:

-**Físicos:** Se refieren a las condiciones relacionadas con la energía térmica, la luz visible, el ruido y las vibraciones.

-**Biológicos:** Esta condición está directamente relacionada con la



percepción del colaborador frente al riesgo al que se expone.

-Ergonómicas: Se refiere al esfuerzo físico involucrado en la labor y los hábitos posturales asumidos por el colaborador o dados por las características de los elementos de trabajo.

- **CONDICIONES PSICOSOCIALES:** Se relaciona directamente con las condiciones que rodean al colaborador en su ambiente laboral, social, familiar y personal se clasifican en:

-Contenido de la tarea: Comprende todas las exigencias involucradas en la labor a realizar; tales como trabajo repetitivo, monotonía de la labor, identificación con la tarea, conocimiento de la tarea, ambigüedad del rol, identificación del producto, cantidad de trabajo y el nivel de responsabilidad..

-Organización del tiempo de trabajo: Comprende los aspectos relacionados con la forma de realizar el trabajo; incluye la autonomía e iniciativa, ritmo laboral, jornada laboral, turnos, pausas y descansos.

-Relaciones Interpersonales: Son los aspectos relacionados con la interacción con, comunicación, trabajo en equipo y demás aspectos relativos a las relaciones con otros; los cuales facilitan la participación y cohesión en el grupo.

- **CONDICIONES EXTRA LABORALES:** Son los elementos que inciden de manera diferente en la vida de los individuos, según el entorno familiar, social y cultural, tales como:

-Situación económica del grupo familiar: Se refiere a la cultura, raza y responsabilidades de tipo económico.

6. EFECTOS DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El principal efecto derivado del riesgo psicosocial es el estrés, el cual es una respuesta psicofisiológica que da un individuo ante un determinado estímulo, la manera en que la persona se adapte a los estímulos determina las tensiones manejadas, y la intensidad de las mismas. Cuando estas tensiones se prolongan traen consecuencias individuales como las que se observan en el siguiente cuadro:



CLASES DE EFECTOS	MANIFESTACIONES
Subjetivos	Ansiedad, agresión, apatía, aburrimiento, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, baja autoestima, amenaza, tensión, nerviosismo y soledad.
Conductuales	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, aumento o pérdida de apetito, alcoholismo, tabaquismo, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud, temblor.
Cognoscitivos	Incapacidad para tomar decisiones, baja concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental y de capacidad creativa, bajo nivel de atención y percepción.
Fisiológicos	Aumento de catecolaminas y corticoides en sangre y orina, elevación de los niveles de glucosa en sangre, incremento del ritmo cardíaco y de la tensión arterial, resequedad de la cavidad bucal, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos, entumecimiento de las extremidades, suspensión de la función digestiva.
Organizacionales	Ausentismo, baja productividad, accidentalidad laboral, aumento de la rotación de personal, clima laboral pobre, insatisfacción en el trabajo, cambios en la morbilidad.

Igualmente existen efectos en el desarrollo de la labor, lo cual puede verse reflejado de la siguiente forma:

- Aumento en los índices de ausentismo asociado a enfermedades o síntomas relacionados con el estrés.
- Relaciones laborales insatisfactorias.
- Aumento en los índices de rotación de personal.
- Aumento de los accidentes de trabajo.



PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
FECHA: 04/06/2025
VERSIÓN: 1.0



- Disminución en los niveles de responsabilidad y de autonomía de colaboradores.
- Disminución de los niveles de satisfacción laboral.
- Disminución de la productividad.
- Aumento de los conflictos interpersonales en los grupos de trabajo y con los jefes.
- Deterioro en la comunicación laboral.

Es necesario en una valoración de riesgos psicosociales tener en cuenta el diagnóstico de salud, como sistema de información se tiene el concepto de aptitud, los antecedentes laborales en cuanto a incapacidades por enfermedad común y los exámenes periódicos.

6. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial, se realizara una metodología que consta de 4 fases:

Fase 1: Sensibilización y planeación

Fase 2: Determinación de los niveles de riesgo del factor psicosocial

Fase 3: Intervención

Fase 4. Seguimiento y control.

6.1 FASE DE SENSIBILIZACIÓN Y PLANEACIÓN

El compromiso gerencial, establecido en la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la empresa, es la base para el cumplimiento y éxito del programa. Para ello es de vital importancia el conocimiento legal, para tal fin se enmarca los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008, donde se definen las disposiciones y responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Para el proceso de planeación, se definirán los momentos, tiempos, población y estrategia para intervenir según las condiciones y necesidades de la empresa.

6.2 FASE DOS: DETERMINACIÓN DE LOS NIVELES DE

Calle 50 N° 14-56 Los Naranjos Dosquebradas – Risaralda
Código postal: 661002
Teléfonos: 6063496110 - 111-112-113
institucional@edos.gov.co- www.edos.gov.co





RIESGO DEL FACTOR PSICOSOCIAL

Para verificar la existencia de los factores de riesgo psicosocial se revisará la siguiente información:

➤ 6.2.1 Identificación de Peligros y Valoración de riesgos:

De conformidad con la **Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos**, se identifican las áreas, actividades y procesos con mayor riesgo Psicosocial, así como la población expuesta.

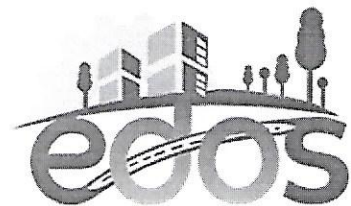
➤ 6.2.2 Estadísticas de Ausentismo e Incapacidades:

Para la triangulación de la información en el proceso de diagnóstico de casos asociados por riesgo psicosociales, se tomara como referencia el Registro de Ausentismo por Incapacidad Médica y/o Licencias, sea por enfermedad común o laboral y registros de accidentes de trabajo, sobre los cuales se identificarán los casos o diagnósticos que presuntamente estén relacionados con factores psicosociales. Información sobre las actividades de intervención relacionadas con los factores psicosociales, de la que es posible sospechar o identificar en áreas o personas que hayan reportado exposición a factores de riesgo psicosocial y/o síntomas asociados al estrés.

➤ 6.2.3 Aplicación de cuestionarios:

Conforme a lo establecido en la resolución 2646 de 2008 y actualizado en el marco de la Resolución 2764 de 2022, se aplicará a los funcionarios de la empresa la **Batería de Riesgo Psicosocial**, la cual se encuentra validada a nivel nacional por el Ministerio de Trabajo y respaldada científicamente por la Pontificia Universidad Javeriana.

La batería de riesgo psicosocial, se constituye por 4 cuestionarios: a) Ficha Sociodemográfica, b) Factor Intralaboral, c) Factor Extralaboral y d) Escala de estrés, los cuales determinan de forma individual y general para la entidad, los niveles de riesgo psicosocial al que se encuentran expuestos los funcionarios. Para ello se medirán a través de los diversos cuestionarios las siguientes condiciones:



CONSTRUCTO	DIMENSION
EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidad de desarrollo y uso de habilidades Participación y manejo al cambio Claridad del rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensa derivada de la pertenencia a la organización

Con base en los resultados de riesgo psicosocial, el cual es nivel de riesgo Alto se realizara un plan de intervención o seguimiento enfocado en la prevención, que busque minimizar y mantener baja la exposición a factores de riesgo psicosocial y requerirá una siguiente evaluación del riesgo psicosocial al año

➤ 6.2.4 Diagnóstico de Condiciones de Salud

PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
FECHA: 04/06/2025
VERSIÓN: 1.0



Cada año con base en el Informe de Condiciones de Salud proporcionado por la IPS proveedora de exámenes médicos ocupacionales, se seleccionarán los casos médicos con recomendación para atención o intervención psicológica. En este sentido, el médico tratante recomienda apoyo o intervención psicosocial, sólo en aquellos casos en los que él médico supone existe hay relación a factores de riesgo psicosocial, los cuales se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Presencia de eventos estresantes o extremadamente traumáticos en el que el individuo se ve o ha visto envuelto, hechos que representan un o algún peligro real para su vida e integridad. Este hallazgo podría estar relacionado con la presencia de posible síndrome de estrés postraumático.
- Presencia de hipertensión arterial esencial, incluida la indagación de historia familiar de enfermedad coronaria, los padres con enfermedad cardíaca o enfermedad de vasos sanguíneos, historia familiar de altos niveles de colesterol, alteraciones de la coagulación sanguínea, diabetes y obesidad.
- Indicios de enfermedad isquémica del corazón. Esta enfermedad también recibe los nombres de cardiopatía coronaria y enfermedad de las arterias coronarias e incluye los ataques cardíacos y la angina de pecho (dolor o malestar en el pecho). En esta dirección es importante buscar factores de riesgo tales como: Hipertensión arterial (no controlada), dislipidemia (no controlada), tabaquismo y diabetes (no controlada)
- Antecedentes de accidente cerebro vascular del trabajador, indagando igualmente por la presencia de factores de riesgo tales como: Hipertensión arterial (no controlada), dislipidemia (no controlada), tabaquismo, diabetes (no controlada).
- Enfermedad ácido péptica, incluida la búsqueda de factores de riesgo tales como Helicobacter Pylori, consumo de aines, enfermedades sistémicas (pulmonares, cirrosis y sepsis, si están o no bajo control).
- Síndrome de intestino irritable, y la presencia de factores de riesgo tales como Alteraciones idiopáticas de la motilidad intestinal, e historia de abuso o maltrato infantil.



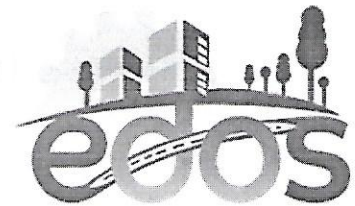
- Antecedentes de depresión mayor, episodio único, incluida la indagación de factores de riesgo tales como: Presencia o antecedencia del trastorno respectivo en familiares en primer grado. Rasgos de personalidad predisponentes tales como una especial sensibilidad o hipersensibilidad, pasividad, dependencia, introversión y poca actividad (poca energía), historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
- Antecedentes de trastorno de Ansiedad Generalizada, incluida la búsqueda de Historia de trastornos mentales previos (usualmente de tipo ansioso o depresivo), en remisión o activos.
- Antecedentes de Trastornos de Adaptación, y la presencia de factores tales como: Carencia o percepción de bajo o inadecuadas redes de apoyo social por parte de la familia, amigos y allegados fuera del trabajo, previos a la aparición del trastorno y exagerada vulnerabilidad personal caracterizada por el uso de mecanismos rígidos de adaptación.
- Alteraciones del sueño, dolores de cuello, espalda y miembros superiores, haciendo una búsqueda exhaustiva de posibles condiciones del turno o del diseño del puesto de trabajo respectivamente.

Los hallazgos de la valoración detallada de las condiciones de salud se registrarán en la historia clínica ocupacional de cada trabajador y por tanto se manejarán con criterio confidencial y se podrán determinar los resultados relacionando las enfermedades mencionadas como comunes con algunas de las dificultades que pueden evidenciar los funcionarios frente a sus distintas labores.

6.3 FASE 3: NIVELES DE INTERVENCIÓN

El análisis de datos recolectados en la fase de diagnóstico indicará las debilidades y fortalezas de organización, lo mismo que permite indicar que población o nivel será intervenido según su necesidad y que estrategias se deben implementar para dar inicio a la fase de Intervención; El plan de intervención considera:

- Priorización de la intervención de acuerdo con la categorización de los



niveles de riesgo.

- Se dará prioridad a aquellos procesos o áreas en los cuales se encuentre el mayor número de funcionarios expuestos o que hayan reportado mayor nivel de riesgo.
- Se llevarán a cabo otras medidas de intervención para toda la población con el fin de fomentar estilos de vida y trabajo saludables.

Por lo tanto el plan de intervención estará regulado por 3 niveles:

INTERVENCIÓN PRIMARIA	
OBJETIVO	Son las acciones destinadas a prevenir la aparición de enfermedades.
POBLACIÓN DIRIGIDA	Toda la población trabajadora de la EDOS para un total de 15 funcionarios todos pertenecientes a nivel auxiliar, técnico, profesional y jefatura.
INTERVENCIÓN SECUNDARIA	
OBJETIVO	Son las acciones de detectar y aplicar tratamiento a las enfermedades o condiciones de riesgo en estados muy tempranos. La intervención tiene lugar al principio de la enfermedad, siendo su objetivo principal el impedir o retrasar el desarrollo de la misma.
POBLACIÓN DIRIGIDA	-Funcionarios de planta y cuya calificación en la evaluación de riesgo psicosocial intralaboral fue ALTO . (Para algunos temas se incluirán los contratistas por prestación de servicios)

De acuerdo a los resultados obtenidos en la última medición del riesgo psicosocial, se establecerán los planes de acción según el nivel de intervención.

6.4 FASE 4: SEGUIMIENTO Y CONTROL

Se debe asegurar la implementación de un sistema de evaluación de las actividades de prevención implementadas, que adicionalmente incorpore mecanismos para evaluar la eficacia de los planes de acción generados como resultado de la conciliación, para ello la EDOS monitoreará su gestión a través de los siguientes indicadores:

PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
 DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
 FECHA: 04/06/2025
 VERSIÓN: 1.0



TIPO DE INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Cobertura	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores capacitados} / \text{Total de trabajadores a capacitar}) * 100$	Semestral
Cumplimiento	$(\text{Número de actividades de formación realizadas} / \text{Total de actividades programadas}) * 100$	Semestral
Cobertura	$(\text{N}^\circ \text{ de trabajadores cubiertos por las actividades} / \text{Total de trabajadores expuestos}) * 100$	Semestral
Eficacia	$(\text{N}^\circ \text{ de factores de riesgo de nivel medio que fueron disminuidos} / \text{N}^\circ \text{ de factores de riesgo de nivel medio por grupo identificados}) * 100$	Anual
Eficacia: Incidencia	$(\text{N}^\circ \text{ de casos nuevos} / \text{N}^\circ \text{ de expuestos en el período}) * 100$	Semestral
Eficacia: Prevalencia	$(\text{N}^\circ \text{ de casos confirmados existentes con alteración de la salud} / \text{N}^\circ \text{ total de trabajadores expuestos}) * 100$	Semestral

Para el proceso de diagnóstico de casos asociados por riesgo psicosocial, se toma de referencia la encuesta condiciones de salud y de trabajo, registro de ausentismo, los indicadores estadísticos consolidados de accidentalidad y ausentismo laboral, además de la información sobre las actividades de intervención relacionadas con los factores psicosociales, de la que es posible identificar áreas o personas que hayan reportado exposición a factores de riesgo psicosocial y/o síntomas asociados al estrés.

6.4.1. INDICADOR RIESGO PSICOSOCIAL POR ACOSO LABORAL

Objetivo: Establecer las actividades preventivas de acoso laboral, con el propósito de prevenir (disminuir) la incidencia de casos.

ACTIVIDAD	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
-----------	-------------------	-------------------	-------------	--------------

PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
 DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
 FECHA: 04/06/2025
 VERSIÓN: 1.0



Definir y divulgar la política	Estructura	Política documentada y divulgada	Alta Gerencia.- Subgerencia Administrativa y SST	Anual
Definir y divulgar normas de convivencia laboral	Estructura	Normas de convivencia laboral documentadas y divulgadas	Subgerencia Administrativa y SST	Anual
Desarrollar programa de formación (psicoeducación)	Proceso	Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas	Subgerencia Administrativa y SST	Semestral
	Proceso	Número de trabajadores capacitados / Total de trabajadores a capacitar	Subgerencia Administrativa y SST	Semestral
	Resultado	Número de trabajadores que aprueban la evaluación asociada a la capacitación / Total de trabajadores Capacitados	Subgerencia Administrativa y SST	Semestral
Conformación del Comité de Convivencia Laboral	Estructura	Acta de conformación del Comité	Subgerencia Administrativa y SST	Anual
Definición de procedimiento para corregir conductas de acoso laboral	Estructura	Procedimiento documentado y divulgado	Subgerencia Administrativa y SST	Anual

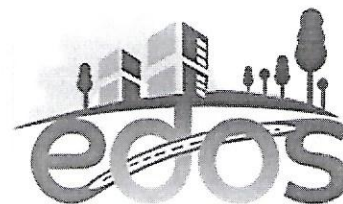
Objetivo: Brindar herramientas para la implementación de **actividades correctivas del acoso laboral** con el Propósito de intervenir tempranamente y disminuir efectos adversos.

ACTIVIDAD	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Atención de casos sugestivos de acoso laboral	Proceso	Número de reportes de presunto acoso laboral presentados en un período de Tiempo	Comité de Convivencia Laboral	Trimestral
	Resultado	Número de eventos atendidos que conciliaron / Total de eventos reportados	Comité de Convivencia Laboral	Trimestral
	Resultado	Número de eventos atendidos que fueron remitidos a Procuraduría General de la Nación / Total de eventos Reportados	Comité de Convivencia Laboral	Trimestral

Calle 50 N° 14-56 Los Naranjos Dosquebradas – Risaralda
 Código postal: 661002
 Teléfonos: 6063496110 - 111-112-113
institucional@edos.gov.co - www.edos.gov.co



PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
FECHA: 04/06/2025
VERSIÓN: 1.0



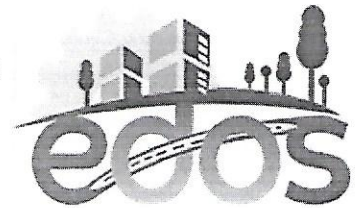
6.4.2. INDICADOR RIESGO PSICOSOCIAL

Objetivo: Implementar actividades dirigidas a prevenir los casos de depresión/Ansiedad				
ACTIVIDAD	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar actividades de psicoeducación	Cobertura	Número de trabajadores formados / Total de trabajadores a formar	Subgerencia Administrativa y SST	Semestral
	Cumplimiento	Número de actividades realizadas / Total de actividades programadas	Subgerencia Administrativa y SST	Semestral
	Resultado	Número de trabajadores que aprueban la evaluación asociada a la formación	Subgerencia Administrativa y SST	Semestral

6.4.3. INDICADOR RIESGO PSICOSOCIAL POR MANEJO DEL DUELO

Objetivo: Educar a los trabajadores sobre manejo del duelo (aplica cuando se presente pérdida en el núcleo primario del funcionario)				
ACTIVIDAD	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Actividades informativas y de sensibilización	Cobertura	Número de trabajadores que participaron / Total de trabajadores en la entidad durante el mismo periodo	Subgerencia Administrativa y SST	Trimestral
Atención de trabajadores en	Proceso	Número de trabajadores que han tenido diagnóstico de situación de duelo en periodo de tiempo determinado	Subgerencia Administrativa y SST	Trimestral
	Proceso	Número de días perdidos por ausentismo asociado al duelo / Total de trabajadores en el mismo periodo de tiempo	Subgerencia Administrativa y SST	Trimestral

PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
 DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
 FECHA: 04/06/2025
 VERSIÓN: 1.0



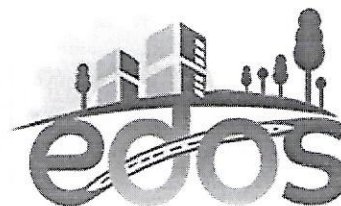
proceso de duelo	Resultado	Número de trabajadores que se intervinieron / Total de trabajadores que requerían intervención por duelo	Subgerencia Administrativa y SST	Trimestra I
------------------	-----------	--	----------------------------------	----------------

6.4.4. INDICADOR RIESGO PSICOSOCIAL POR ESTRÉS AGUDO.

Objetivo: Implementar actividades dirigidas a prevenir la reacción a estrés agudo.				
ACTIVIDAD	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Actividades psicoeducación	Cobertura	Número de Trabajadores capacitados / Total de trabajadores a capacitar	Subgerencia Administrativa y SST	Trimestral
	Cumplimiento	Número de actividades de psicoeducación realizadas / Número de actividades programadas	Subgerencia Administrativa y SST	Semestral
	Resultado	Número de trabajadores que aprueban la evaluación asociada a la Psicoeducación	Subgerencia Administrativa y SST	Trimestral

Objetivo: Orientar las acciones encaminadas a la recuperación y reincorporación de los trabajadores afectados por una reacción a estrés agudo. (se aplica cuando se presenten diagnósticos con esta Patología)				
ACTIVIDAD	TIPO DE INDICADOR	MÉTODO DE CALCULO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD

PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
 DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
 FECHA: 04/06/2025
 VERSIÓN: 1.0



Atención de trabajadores con diagnóstico de reacción a estrés agudo	Proceso	Número de trabajadores que recibieron apoyo médico o psicológico / Total de trabajadores que lo requirieron.	Subgerencia Administrativa y SST	Anual
	Incidencia	Número de trabajadores a quienes se les Diagnosticó reacción a estrés agudo 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	Subgerencia Administrativa y SST	Anual
	Severidad	Número de días perdidos por ausentismo asociado a reacción a estrés agudo en un periodo de tiempo determinado / Total de días trabajados en el periodo.	Subgerencia Administrativa y SST	Anual

7. REGISTROS

Los registros que se derivan del programa son los siguientes:

- Resultados de medición de factores de riesgo psicosocial
- Resultados de Concepto médico ocupacional ingreso, periódicos y egreso
- Informe de diagnóstico de condiciones de salud anual
- Registros de incapacidad (documentos de origen externo)
- Registro de capacitación en el formato - Control de Asistencia

Calle 50 N° 14-56 Los Naranjos Dosquebradas – Risaralda
 Código postal: 661002
 Teléfonos: 6063496110 - 111-112-113
institucional@edos.gov.co - www.edos.gov.co



PROCESO: Gestión del Talento Humano (SST)
DOCUMENTO: Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial
FECHA: 04/06/2025
VERSIÓN: 1.0



- Registro de Ausentismo por Incapacidad Medica y/o Licencias
- Actas de Comité de Convivencia Laboral

PROYECTÓ BLANCA AVILA  | REVISÓ BEATRIZ SALAZAR  | APROBÓ SANDRA MILENA FRANCO 