 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 1 DE 31	

ESE CARMEN EMILIA OSPINA

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO**

CONSTANZA VARGAS DUSSAN
Administradora en Salud Ocupacional

NEIVA – HUILA

2022




	GUÍA	CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL	VERSIÓN	1
		VIGENCIA	20/11/2022
		PAGINA 2 DE 31	

TABLA DE CONTENIDO

1. OBEJTIVO.....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
2. POBLACIÓN.....	5
3. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	5
4. EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIAL.....	6
4.1. IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS.....	6
4.2 REGISTROS DE AUSENTISMO Y ACCIDENTES DE TRABAJO.....	6
4.3 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD.....	7
4.4 MEDICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL.....	9
4.4.1 ESCALA DE MEDICIÓN DEL NIVEL DE RIESGO.....	10
4.4.2 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES.....	11
5. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL	17
6. INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	18
6.1 CALIFICACIÓN DE ORIGEN DE PRESUNTOS “CASOS” CON ENFERMEDADES CAUSADAS POR ESTRÉS OCUPACIONAL.....	19
6.2 IDENTIFICAR GRUPOS PRIORITARIOS DE ATENCION	22
6.3 CASOS SOSPECHOSOS:.....	23
6.4 CASOS PROBABLES.....	23
6.5 CASOS CONFIRMADOS:.....	24
7. EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y RETROALIMENTACIÓN AL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	25
7.2 INDICADORES	26
8. RESPONSABILIDADES DEL SVE	27
8.1 RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA:.....	27
8.2 RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DEL SG-SST:	27
8.3 RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES INMEDIATOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO:	28
8.4 RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA: ..	28

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
	PAGINA 3 DE 31			

9. RECURSOS	29
10. APROBACIÓN SVE	29
11. BIBLIOGRAFÍA.....	30

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
	PAGINA 4 DE 31			


1. OBEJTIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales que se presenten en el desarrollo laboral de los colaboradores de La ESE Carmen Emilia Ospina, con el fin de mejorar las condiciones de salud y de trabajo asociadas.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Optimizar en la empresa el nivel de cumplimiento de los parámetros de la Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019, para la prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial.
- Identificar los niveles de Riesgo Psicosocial presentes en la población trabajadora de la empresa con el fin de determinar parámetros de intervención.
- Implementar acciones estratégicas con base en los resultados obtenidos, que direccionen la disminución de los niveles de riesgo identificado.
- 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.
- Priorizar las acciones de intervención en riesgo psicosocial basado en los resultados de La medición psicosocial al interior de la Entidad.
- Realizar procedimientos de seguimiento y evaluación de las intervenciones realizadas.
- Desarrollar Protocolo de intervención en sector salud.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 5 DE 31	

2. POBLACIÓN.


Todos el personal que se encuentra laborando en La ESE Carmen Emilia Ospina, de acuerdo con los niveles de intervención identificados en el diagnostico psicosocial.

3. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial se tomara el modelo que establece cuatro fases fundamentales: Medición, sensibilización, intervención y mantenimiento

Ilustración 1. Estructura SVE.



 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 6 DE 31	

4. EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIAL

Durante la primera fase de la vigilancia epidemiológica se debe identificar las fuentes o situaciones generadoras de riesgo psicosocial, caracterizar los ambientes de trabajo, las áreas, y la población expuesta con base en las dimensiones de riesgo psicosocial que se afecten, categorizar por niveles los grupos de riesgo para determinar las acciones de vigilancia de la exposición, vigilancia de la salud y definir la intervención en la gestión del riesgo

A continuación se describirán las diferentes metodologías para la valoración detallada de los factores psicosociales como de los efectos.


Es de aclarar que estas formas de recolección de datos no agotan todas las fuentes posibles, solamente se describen las más utilizadas en la práctica psicosocial. La valoración detallada de los factores psicosociales y sus efectos deberá hacerse con una periodicidad de dos años o antes si se presentaren cambios importantes en la empresa o en el estado de salud de una persona o de un grupo.

4.1. IDENTIFICACION DE PELIGROS Y VALORACION DE RIESGOS

De conformidad con Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos de La ESE Carmen Emilia Ospina, se identifican las áreas, actividades y procesos con riesgo Psicosocial, así como la población expuesta. Se evalúan los controles establecidos y en caso de ser necesario se determinan nuevos controles con el propósito de eliminar o disminuir el riesgo de acuerdo con la Guía Metodológica para la Identificación de Peligros, Valoración de Riesgos Ocupacionales y Determinación de Controles.

4.2 REGISTROS DE AUSENTISMO Y ACCIDENTES DE TRABAJO

Para el proceso de diagnóstico de casos asociados por riesgo psicosocial, se toma de referencia el Registro de Ausentismo por Incapacidad Médica y/o Licencias, por enfermedad común o laboral y registros de accidentes de trabajo, sobre los cuales

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Liderazgo y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
	PAGINA 7 DE 31			

se identificaran los casos o diagnósticos presuntamente relacionados con factores psicosociales.


4.3 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD

Cada año se elabora el diagnóstico de condiciones de salud, en este se contemplan unas variables para cada colaborador que le permiten al médico identificar los factores de riesgo.

El diagnóstico de las condiciones de salud parte de los exámenes médicos de ingreso y de los exámenes médicos periódicos; de conformidad con los resultados de estos se realiza un análisis y consolidado anual.


En este sentido, se tomara de referencia los siguientes aspectos de salud relacionados presuntamente a factores de riesgo psicosocial:

- Presencia de eventos estresantes extremadamente traumáticos en el que el individuo se ve envuelto en hechos que representan un peligro real para su vida e integridad.
- Presencia de hipertensión arterial esencial, incluida la indagación de Historia Familiar de enfermedad coronaria, padres con enfermedad cardiaca o enfermedad de vasos sanguíneos, historia familiar de altos niveles de colesterol, alteraciones de la coagulación sanguínea, diabetes y obesidad.
- Presencia de indicios importantes sobre enfermedad isquémica del corazón (frecuentemente causada por la obstrucción de las arterias coronarias, y que le impide a este órgano bombear la sangre adecuadamente). 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

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 8 DE 31	

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, sí 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.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
	PAGINA 9 DE 31			


- Otros síntomas difusos que no resulten claramente explicados o asociados a condiciones de salud general.
- 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.
- Aquellas personas que resulten con alguna de las enfermedades mencionadas anteriormente, o con síntomas significativos, deberán ser sometidas a vigilancia anual, pues podrían ser “caso”, si no se presta suficiente atención.

Se tendrán en cuenta los estudios realizados a nivel de clima laboral, identificando la valoración de los diferentes dominós de los riesgos psicosociales.

4.4 MEDICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL.

La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, es la herramienta actualmente validada en el país cuyas características se muestran a continuación. Cuenta con instrumentos de apoyo y es de utilidad tanto para la identificación y evaluación, así como para la intervención, control y seguimiento.

1. Ficha datos generales (información sociodemográfica y ocupacional).
2. Cuestionario factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).
3. Cuestionario factores de riesgo psicosocial extralaboral.
4. Guía entrevistas semi-estructurada.
5. Guía grupos focales.
6. Guía análisis psicosocial del puesto de trabajo.
7. Cuestionario para la evaluación de estrés. Debe ser aplicada por psicólogo especialista en salud ocupacional.

	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 10 DE 31	

4.4.1 ESCALA DE MEDICIÓN DEL NIVEL DE RIESGO

Para calificar el nivel de riesgo de cada uno de los grupos ocupacionales evaluados, se utilizó la escala propuesta por el Ministerio de la Protección Social en la Bateria para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la cual se establecen los siguientes niveles:


Sin riesgo o riesgo depreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.

Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.

Riesgo medio: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas de estrés severas y perjudiciales para la salud. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 11 DE 31	

4.4.2 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES


Los factores de riesgo psicosocial es la condición o condiciones del individuo, del medio extralaboral o del medio laboral, que bajo determinadas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador o trabajadores, en la organización y en los grupos, y por último producen estrés, el cual tiene efectos en los niveles emocional, cognoscitivo, del comportamiento social, laboral y fisiológico.

CONDICIONES INTRALABORALES


Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Dentro de las condiciones intralaborales se consideran cuatro dominios con sus respectivas dimensiones las cuales actúan como posibles fuentes de riesgo. Los dominios con sus respectivas dimensiones a nivel intralaboral se presentan a continuación en la tabla 1.

Tabla 1. Descripción de dominios y dimensiones establecidos a nivel Intralaboral en la batería de riesgos psicosociales (Ministerio de la Protección Social, 2010)

CONDICIONES INTRALABORALES		
DOMINIO	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
Demandas del trabajo	Demandas cuantitativas	Exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
	Demandas de carga mental	Exigencia del procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. (cantidad, complejidad, detalle)
	Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, Liderazgo y dignidad</p>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 12 DE 31	

	Exigencias de responsabilidad del cargo	Conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. (Responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, etc.)
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Condiciones del lugar de trabajo y carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.
	Demandas de la jornada de trabajo	Exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración de la jornada, así como los periodos destinados a pausas y descansos.
	Consistencia del rol	Compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, técnica y ética, propios del servicio o producto que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	Margen de decisión que tiene el trabajador sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada.
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Posibilidad que el trabajo le brinda al trabajador de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
	Participación y manejo del cambio	Conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral.
	Claridad del rol	Definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización.
	Capacitación	Actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, interacción y formas de comunicación con la jefatura.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 13 DE 31	


	Retroalimentación del desempeño	Información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo, lo cual le permite identificar fortalezas y debilidades para tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
	Relaciones sociales en el trabajo	Interacción que se establece con otras personas en el trabajo, posibilidad de establecer contacto con otras personas, interacciones, apoyo social, trabajo en equipo, cohesión.
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización	Sentimiento de orgullo y percepción de estabilidad laboral que experimenta el trabajador por estar vinculado a la organización, así como de autorrealización por efectuar su trabajo.
	Reconocimiento y compensación	Conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación por el esfuerzo realizado, tales como compensación económica, reconocimiento, servicios de bienestar y posibilidad de desarrollo.

CONDICIONES EXTRALABORALES

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador; abarcan condiciones de vivienda, los cuales pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Dentro de las condiciones extralaborales se consideran siete dimensiones las cuales se describen con su respectiva definición a continuación en la tabla 2.

Tabla 2. Descripción de dominios y dimensiones establecidos a nivel Extra laboral en la batería de riesgos psicosociales (Ministerio de la Protección Social, 2010)

CONDICIONES EXTRALABORALES	
Tiempo fuera del trabajo	Tiempo que el trabajador dedica a actividades diferentes al trabajo para descansar, compartir con familia, amigos, atender responsabilidades domésticas, actividades de recreación y ocio.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
Situación económica del grupo familiar	Disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar cubran sus gastos básicos.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
	PAGINA 14 DE 31			

Características de la vivienda y de su entorno	Condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Influencia de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Facilidad y comodidad del transporte y duración del recorrido.


CONDICIONES INDIVIDUALES

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación, la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica, el tipo de vivienda, y el número de dependientes, estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intra laborales y extra laborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extra laborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras.

ESTRES OCUPACIONAL

Por otra parte, el estrés ocupacional es el Patrón de reacción emocional, cognitiva, comportamental y fisiológica, frente a aspectos adversos y nocivos del contenido, la organización, y el ambiente de trabajo. Este estado está caracterizado por un alto nivel de activación, distres y generalmente acompañado de sentimientos de no lograr afrontarlo” Comisión Europea para el estudio de las condiciones de trabajo. Dividiéndose en tres tipos:

	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 15 DE 31	

Eustrès: La respuesta de estrés hace que el individuo se adapte a la situación estresante y la supere exitosamente, a través del óptimo desempeño que ha alcanzado.

Diestrés: La respuesta de estrés es tan fuerte que hace que el individuo se incapacita para actuar, se desempeño es pobre y se da como resultado sufrimiento y desgaste.

De igual forma, este patrón de reacción tiene distintas fases como lo son:


Estado de Alarma: Ante la percepción de un estresor se da una activación del sistema nervioso que a su vez activa glándulas, órganos y músculos, preparando al cuerpo para luchar ò huir movilizando todas sus reservas de energía.

Estado de resistencia El estresor se sigue presentando por un lapso de tiempo más amplio y el cuerpo trata de adaptarse manteniendo su activación fisiológica en un grado más moderado con el fin de responder en cualquier momento.

Estado de agotamiento La exposición prolongada y continua a un estresor hace que la energía del cuerpo se vaya agotando y debilita el sistema inmunológico lo que hace que las defensas del cuerpo disminuyan propiciando colapsos de salud.

De igual manera es importante resaltar las posibles consecuencias tanto a nivel de salud causadas por Estrés en el Trabajo:

- Depresión Mayor Episodio Único
- Trastorno de Ansiedad Generalizada
- Trastorno de Estrés Post -Traumático
- Trastornos de Adaptación
- Infarto del miocardio y otras cardiopatías isquémicas del corazón
- Accidente Cerebro - Vascular


	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 16 DE 31	

- Hipertensión Arterial Esencial o Primaria
- Úlcera Péptica
- Síndrome del Intestino Irritable

Y en la organización como lo es:

- 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.
- Disminución en los niveles de responsabilidad y de autonomía demostrados por los trabajadores.
- 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 organizacional.
- Aumento de horas extras innecesarias.
- Problemas Organizativos, demora en toma de decisiones, saboteos.

Afectación en el individuo de creencias y valores

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 17 DE 31	

5. SENSIBILIZACIÓN EMPRESARIAL


Una vez se tiene el informe de la valoración detallada de los factores psicosociales y sus efectos, se debe presentar a 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 trabajadores en las entrevistas y en los grupos focales, así como las propias del asesor. La Dirección, además de conocer los resultados, debe también retroalimentarlos con ideas para seleccionar los factores que se intervendrán y las alternativas de control.

La presentación a la Dirección incluye lo siguiente:

- Factores psicosociales protectores y de riesgo (nivel alto y medio) que se hallaron en cada grupo ocupacional, incluido el número de expuestos.
- Recomendaciones de intervención prioritaria, según los hallazgos señalados en el punto anterior.
- Recomendaciones de intervención para control de los síntomas y efectos en las personas asociados a reacciones de estrés.
- Recomendaciones para controlar los efectos organizacionales de los factores de riesgo psicosocial.

En la reunión con la Dirección se definen los aspectos que se intervendrán, y se analizarán los criterios de factibilidad, practicidad y costo – beneficio. Estas decisiones se convierten en el insumo para la elaboración del plan de trabajo.

En el caso de que los resultados incluyan factores extralaborales e individuales como riesgosos (nivel alto y medio) y se requiera hacer algún tipo de intervención, puede explicársele a la Dirección o Gerencia, la opción de trabajarlos a partir de otras unidades de la organización tales como el área de Gestión del Recurso Humano, Bienestar, o de entidades externas tales como Caja de compensación familiar, EPS, entre otros.

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 18 DE 31	

Si se requiere información relacionada con estrategias de intervención centradas en estilos de vida y trabajo saludable, puede consultarse el documento respectivo elaborado por la Universidad Javeriana para la A.R.L.

6. INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL


Con el fin de realizar intervenciones para el Control del Riesgo psicosocial, se seleccionarán e implementarán las estrategias que logren disminuir los riesgos que se hayan encontrado. Se llevarán a cabo acciones individuales y colectivas, dando prioridad a los factores que hayan dado como resultado ALTO y MUY ALTO en la medición de riesgo psicosocial, las actividades a realizar son las plasmadas en el ANEXO 1 las cuales fueron socializadas, evaluadas y aprobadas por la Gerencia.

Así mismo, es importante aclarar que toda actividad de intervención se clasifíco como inmediatas o preventivas, de modo que su implementación tenga efecto en la disminución de los factores de riesgo psicosocial y en los efectos, tanto en las personas como en la organización misma.

Así mismo, la implementación de las acciones de intervención requiere de la definición de un plan de trabajo que considere los siguientes componentes, el cual se deberá consolidar en un cronograma, que suele contener los siguientes aspectos (ver formato en anexo 2):

Actividad que se pretende realizar

- Objetivo
- Población objeto
- Factores de riesgo / consecuencias que se van a controlar.
- Duración de la actividad o periodo durante el cual estará operando la actividad.
- Recursos necesarios para su desarrollo: humanos, financieros, tecnológicos, de infraestructura.
- Actores o personas involucradas en el desarrollo de la actividad.


	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 19 DE 31	

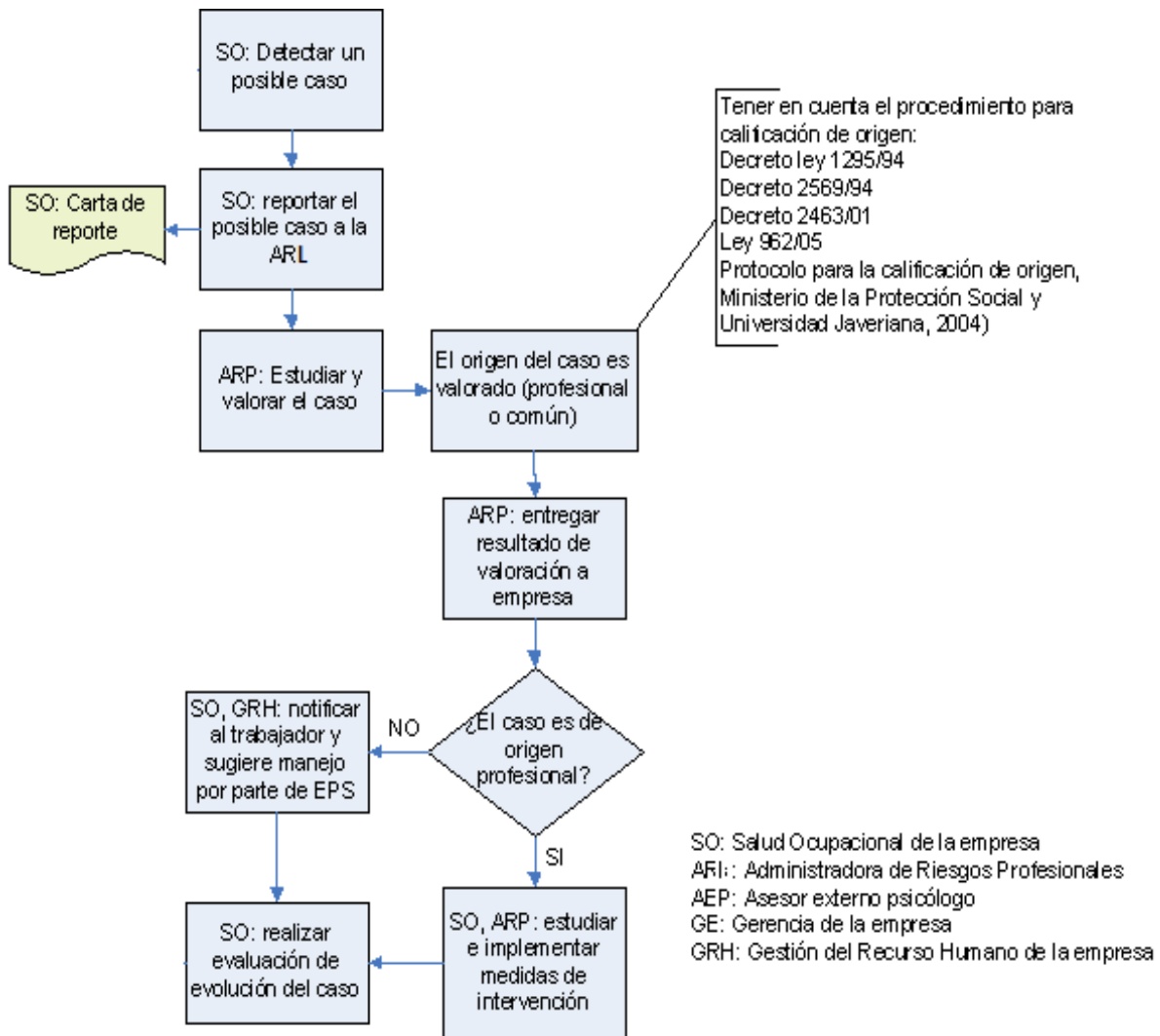
- Responsabilidades de cada una de las personas (o instituciones) involucradas.
- Mecanismos de seguimiento de la actividad: tiempo, indicadores de evaluación, responsables, criterios para toma de decisiones ante los resultados.

6.1 CALIFICACIÓN DE ORIGEN DE PRESUNTOS “CASOS” CON ENFERMEDADES CAUSADAS POR ESTRÉS OCUPACIONAL.

En el evento de detectar personas con presuntas enfermedades asociadas a reacciones de estrés, es indispensable generar acciones para controlar y disminuir efectos y estudiar y controlar los factores de riesgo psicosocial a los que haya expuestos.

Las decisiones que deben tomarse frente a la presencia de un posible caso se presentan en el siguiente flujograma:


 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 20 DE 31	



Esquema 1. Diagrama de decisión de la Calificación de origen de presuntos “casos” con enfermedades causadas por estrés ocupacional”

Al identificar posibles casos al interior de la empresa, el área de salud ocupacional de la empresa los reporta a la Administradora de Riesgos Laborales, para su respectiva calificación de origen.

Por su parte, la A.R.L. Puede solicitar a la empresa todos los soportes necesarios para hacer un estudio detallado del caso en cuestión. De igual forma puede solicitar al trabajador su historia clínica, previa autorización del mismo. En tal evento el trabajador solicitará los soportes a su Entidad Promotora de Salud (EPS) y los entregará a la A.R.L.

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 21 DE 31	

Una vez la empresa recibe el resultado de la valoración del posible caso, deberá estructurar acciones correctivas para trabajar tanto en los efectos como en los factores de riesgo psicosociales laborales que se hallaron asociados a su estado de salud. Particularmente si el origen calificado fue de tipo profesional, es responsabilidad de la empresa ofrecer al trabajador unas condiciones laborales que no exacerben su enfermedad. Para los fines de la reubicación, la empresa podrá solicitar asesoría a los profesionales de la A.R.L. De otra parte, la rehabilitación necesaria para el trabajador afectado será provista por la A.R.L., pero el área de Salud Ocupacional de la empresa deberá hacer seguimiento a su avance.


Si el resultado de la valoración de origen señala que se trata de una enfermedad de origen común, puede ocurrir que ésta sea debida a reacciones de estrés causado por condiciones extralaborales, en cuyo evento la empresa podrá facilitar los recursos disponibles para apoyar al trabajador en la solución de sus fuentes de tensión. Para estos casos los servicios de las áreas de bienestar social de la empresa o los de las entidades de la seguridad social, son una fuente de apoyo importante que puede ser aprovechada.

También la enfermedad puede ser de origen común pero como segunda alternativa puede ocurrir que las causas no se relacionen con estrés, casos en los cuales el servicio médico de la EPS deberá atender al trabajador.

En cualquier caso (origen común o profesional) la A.R.L. notificará al trabajador el resultado de la valoración.

Cualquiera que sea el origen de las enfermedades identificadas (común o laboral) en los trabajadores, no exime a la empresa de mantener la vigilancia y el control de las condiciones de trabajo, dentro de un contexto preventivo.

La calificación de origen de enfermedades presuntamente derivadas de reacciones de estrés, seguirá los criterios y pasos establecidos en el Protocolo para la determinación del origen de las enfermedades derivadas del estrés, realizado por el

	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 22 DE 31	


Ministerio de la Protección Social y la Universidad Javeriana, el cual está enmarcado en la normativa vigente.

En el caso de necesitar una guía para estructurar un proceso de rehabilitación y seguimiento de casos, el Ministerio de la Protección Social tiene un manual que describe todo el proceso y que se encuentra referenciado en la bibliografía.

6.2 IDENTIFICAR GRUPOS PRIORITARIOS DE ATENCION

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

- Trastornos psicóticos. Agudos y transitorios (F23)
- Depresión. (F32)
- Episodios depresivos (F32.8)
- Trastorno de pánico (F41.0)
- Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1)
- Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2)
- Reacciones a estrés grave (F43)
- Trastornos de adaptación (F43)
- 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)
- Hipertensión arterial secundaria. (I15.9)
- Angina de pecho (I 20)
- Cardiopatía isquémica (I 25)
- Infarto agudo de miocardio (I 21)
- Enfermedades cerebrovasculares (I 60 –I 69)
- Encefalopatía hipertensiva (I 67.4)
- Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9)
- Úlcera gástrica (K25)
- Úlcera duodenal (K26)

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 23 DE 31	

- Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27)
- Úlcera gastro-yeyunal (K28)
- Gastritis crónica; no especificada (K29.5 - K29.6)
- Dispepsia (K30) ~ Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0)
- Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9)
- Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)
- Estrés post-traumático (F43.1)

Para el Programa se han definido los siguientes casos:


6.3 CASOS SOSPECHOSOS:

Se consideran casos sospechosos de exposición al riesgo psicosocial a toda la población trabajadora, dado que todos los colaboradores están expuestos de manera inherente a este riesgo por el hecho de laborar en la entidad. Igualmente deben considerarse casos sospechosos aquellas puntuaciones medias, bajas y muy bajas en los resultados de medición de riesgo intralaboral, extra laboral y de estrés con la batería de medición de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

Las acciones que a este nivel se deben desarrollar son intervenciones de tipo colectivo en las cuales se debe promover la salud mental, el aprovechamiento del tiempo libre, el ocio, la práctica de ejercicio, de pasatiempos, el auto cuidado, el empoderamiento, el fomento de las buenas interrelaciones personales en ámbitos intra y extra laborales.

6.4 CASOS PROBABLES

Se consideran casos probables de exposición al riesgo psicosocial a la población que más este expuesta al riesgo por las características de sus cargos y las altas exigencias mentales, afectivas y emocionales que exigen los usuarios externos e

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 24 DE 31	


internos de la entidad. Igualmente deben considerarse casos sospechosos aquellos colaboradores con puntuaciones altas y muy altas en los resultados de medición de riesgo intra laboral, extra laboral y de estrés con la batería de medición de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social. Las acciones a desarrollar en este nivel deben de ser por grupos focales de acuerdo a los hallazgos obtenidos en mediciones previas y de acuerdo a las necesidades encontradas en cada población.

6.5 CASOS CONFIRMADOS:

Se consideran casos confirmados los colaboradores a quienes Médicos laborales, Psicólogos o Psiquiatras, les han generado recomendaciones de intervención para el empleador. Asimismo son casos confirmados aquellos colaboradores diagnosticados con enfermedades mentales y del comportamiento de acuerdo a la clasificación internacional de enfermedades 10^a revisión, es decir aquellas enfermedades generales de interés ocupacional. De igual forma deben considerarse casos confirmados todos los colaboradores diagnosticados con enfermedades de origen laboral de tipo psicosocial contempladas en la tabla de enfermedades laborales de Colombia. Las acciones a realizar en esta población deberán ser de tipo individual y multidisciplinario, complementadas con participaciones en actividades grupales focales según se amerite.

Ante la presencia de cualquiera de los casos definidos en el programa se realizará las siguientes actividades:

- 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 pueden aumentar la susceptibilidad.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 25 DE 31	

- Revisión de la efectividad de los controles implementados, si aplica.
- Registro de las acciones tomadas, por lo que se realizarán fichas de seguimiento individual que servirán de evidencia para su manejo. Los datos se tendrán 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.


Además de lo anterior ante la presencia de cada tipo de caso se realizará:

Tabla 3. Conductas adicionales por tipo de caso

TIPO DE CASO	CONDUCTAS ADICIONALES
CASO SOSPECHOSO	Remisión a la EPS para estudio clínico y definición del diagnóstico
CASO PROBABLE	Realizar el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Aplicación del Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés. Revisar si requiere reubicación laboral proporcionando un ambiente de trabajo favorable que evite la progresión o la complicación de la enfermedad.
CASO CONFIRMADO	Reporte ante la seguridad social como un caso de enfermedad laboral. Manejo específico por parte de la entidad. Revisar si requiere reubicación laboral proporcionando un ambiente de trabajo favorable que evite la progresión o la complicación de la enfermedad. 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.

7. EVALUACIÓN DE RESULTADOS Y RETROALIMENTACIÓN AL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Luego de ejecutar las intervenciones, periódicamente y como parte del proceso de mejoramiento continuo del programa de vigilancia epidemiológica se realizarán evaluaciones de los resultados obtenidos, teniendo como insumos los reportes periódicos de los indicadores de gestión del tablero de control del eje de seguridad y salud en el trabajo, así como los indicadores internos de este programa de vigilancia, los cuales más adelante se describe en el numeral correspondiente a la descripción de los indicadores de gestión para este programa. Se tendrá en cuenta


 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 26 DE 31	

dentro de la evaluación de resultados el cumplimiento en la realización de actividades de acuerdo al cronograma acordado.

Los indicadores (los cuales tendrán un análisis trimestral) que se sugieren para evaluar y retroalimentar el SVE en factores psicosociales son:

7.2 INDICADORES

<p>Prevalencia</p> <p><u>N° de factores de riesgo de nivel alto por grupo de riesgo que fueron disminuidos</u> $\frac{\quad}{\quad} \times 100$ N° de factores de riesgo de nivel alto por grupo de riesgo</p>	<p>Incidencia</p> <p><u>Tasa de Incidencia del período actual – Tasa de Incidencia del período anterior</u> $\frac{\quad}{\quad} \times 100$ Tasa de Incidencia del período anterior (inicial)</p>
<p>Cumplimiento</p> <p><u># Total de actividades ejecutadas x 100</u> # Total de actividades programadas</p>	<p>Cobertura</p> <p><u># Total de trabajadores que reciben intervención en PVE* 100</u> # Total de trabajadores con nivel de Riesgo Alto</p>
<p>Calidad</p> <p><u># de actividades calificadas como de alta calidad *100</u> # de actividades realizadas</p>	

	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 27 DE 31	


8. RESPONSABILIDADES DEL SVE

8.1 RESPONSABILIDADES DE LA EMPRESA:

- Garantizar el cuidado integral de la salud de los empleados y de los ambientes de trabajo.
- Establecer y garantizar los recursos necesarios para cumplir con el cuidado de la salud y de los ambientes de trabajo.
- Designar un presupuesto para el desarrollo de actividades en Salud Ocupacional y específicamente en el SVE.
- Establecer las políticas y objetivos del programa de salud ocupacional y ajustar los objetivos pertinentes del SVE de factores de riesgo psicosocial.
- Informar a sus empleados acerca de los objetivos y alcance del programa de salud ocupacional y de las actividades que lo componen y promover su participación activa en las mismas (incluye todos los SVE que estén implementados en la empresa).
- Definir las personas encargadas del desarrollo de las actividades del SGSST y del SVE y vigilar su desempeño.
- Facilitar los trámites requeridos por la A.R.L. para la calificación de la enfermedad profesional del empleado, si así se requiere.

8.2 RESPONSABILIDADES DEL ENCARGADO DEL SG-SST:

- Coordinar la aplicación y seguimiento del SVE de Factores de Riesgo Psicosocial, para responder a las necesidades específicas de la empresa.
- Verificar el cumplimiento de las fases del SVE.
- Asegurar el seguimiento y análisis de las actividades de prevención y control, valorando el estado de salud de los empleados.
- Asegurar que se conserven actualizados los documentos y registros de la historia clínica ocupacional.
- Elaborar y mantener actualizado el panorama de riesgos de cada área,

	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 28 DE 31	

incluyendo los resultados de los factores psicosociales.


- Coordinar con los jefes de las áreas, el manejo y seguimiento individual y colectivo de todo caso sospechoso o confirmado detectado por el SVE.
- Informar a la Gerencia de la empresa, los resultados y avances de las actividades desarrolladas desde el SVE de Factores de Riesgo Psicosocial, con el fin de involucrarlos en las decisiones.
- Escoger, con la asesoría de los profesionales especialistas en el área psicosocial de la A.R.L., los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores de riesgo psicosocial para la empresa.
- Estructurar un cronograma de actividades de intervención, una vez se haya realizado un estudio de los factores de riesgo psicosocial en la empresa.
- Reportar a la A.R.L. la presencia de posibles “casos”, asociados con la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral.

8.3 RESPONSABILIDADES DE LOS JEFES INMEDIATOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO:

- Cumplir y hacer cumplir las normas, procedimientos e instrucciones de trabajo y salud ocupacional.
- Motivar y fomentar la práctica de procedimientos seguros de trabajo y la cultura del autocuidado.
- Informar de manera inmediata al área de SG-SST, la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro de sus áreas a cargo.
- Cumplir las recomendaciones de SG-SST para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.

8.4 RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA:

- Garantizar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés (por factores psicosociales extralaborales e individuales).
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su salud durante los exámenes ocupacionales.
- Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del SVE de factores de

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, Bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 29 DE 31	

riesgo psicosocial.


- Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales y las actividades de capacitación programadas y de intervención y seguir de manera estricta las indicaciones de prevención o control dadas en el SVE.

9. RECURSOS

- Recursos Humanos: Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, apoyo del personal de Talento Humano, del Comité de Convivencia Laboral, del COPASST y de asesores y proveedores externos.
- Recursos Físicos: Espacios para reuniones, capacitaciones y material de papelería.
- Recursos tecnológicos: Equipos de cómputo y software para el procesamiento de la información, equipos audiovisuales y de comunicación.
- Recursos Financieros: Presupuesto para el desarrollo de las actividades.

10. APROBACIÓN SVE

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre	Yudy Marcela Gonzalez Otalora		
Cargo/Rol	Psicologa Esp. S.O.	Asesor Responsable SG-SST	

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
			PAGINA 30 DE 31	

11. BIBLIOGRAFÍA

CONGRESO DE COLOMBIA. Disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos. 8 Julio 2005. (Ley 962)


MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá. 22 Junio 1994. (Decreto-ley 1295)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de seguridad Social en Salud. Bogotá. 1 septiembre 1999. (Decreto 2569)

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. Reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las juntas de calificación de invalidez. Bogotá. 20 noviembre 2001. (Decreto 2463)

MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL. Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales. [online] [Colombia]: 2° edición. Abril de 2004 [citado diciembre 28, 2005]. Disponible en Internet:

http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/Publicaciones/pubtec_man.htm

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	GUÍA		CODIGO	SST-S1-G6
	PVE RIESGO PSICOSOCIAL		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	20/11/2022
	PAGINA 31 DE 31			

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción el Cambio	Fecha de aprobación
1	<p>Elaboración del documento: Este documento se elabora con el fin de identificar, evaluar, prevenir y controlar los factores de riesgo psicosociales que se presenten en el desarrollo laboral de los colaboradores de La ESE Carmen Emilia Ospina. Además se da cumplimiento al SG-SST</p>	20/11/2022
2	<p>Modificación del documento: Se modifica el documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso de “Sistema de salud y seguridad en el trabajo”, Los ajustes que se realizaron fueron los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ajustes estructurales • Actualización de la vigencia 	14/07/2022
<p>Nombre: Constanza Vargas Dussán. Contratista del área de SST</p> <p>Nombre: Juan Felipe Cabrera Peña Contratista del área de Calidad</p>	<p>Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta Contratista del área de Calidad</p>	<p>Nombre: Eulogio Duran Rodriguez Cargo: Subgerente Administrativo</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó