	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: 770.12.04-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01 FECHA: 21/04/2016 PÁGINA: 1 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**ASESORADO POR:**


**ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS**

**INDIVIDUAL SAS**

**PS. DANILO TORRES NEIRA**


**ESPECIALISTA EN GERENCIA EN SALUD OCUPACIONAL**

**BOGOTÁ D.C., ABRIL DE 2016**

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 2 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

## TABLA DE CONTENIDO


1.	INTRODUCCIÓN .....	3
2.	MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL.....	4
3.	OBJETIVO.....	7
4.	ALCANCE .....	7
5.	INSTRUMENTOS.....	7
6.	INDICADORES .....	7
7.	RESPONSABLES.....	8
7.1.	Responsabilidades de los directivos.....	8
7.2.	Responsabilidades del Grupo de Gestión de Talento Humano.....	8
7.3.	Responsabilidades del COPASST y Comité de Convivencia Laboral.....	8
7.4.	Responsabilidades de los Jefes y Coordinadores.....	8
7.5.	Responsabilidades del personal de la Unidad.....	9
7.6.	Responsabilidades de los Actores del Sistema General de Seguridad Social.....	9
8.	FASES DEL PROGRAMA.....	10
a.	Evaluación de Riesgo Psicosocial .....	10
b.	Seguimiento de Riesgo Psicosocial .....	12
c.	Mejora Continua.....	12
d.	Detección Temprana de Casos.....	12
e.	Determinación de Origen de la Enfermedad .....	13
9.	RETOS .....	14
	REFERENCIAS .....	15
	ANEXOS.....	18

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 3 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

Como parte de los procesos y procedimientos del Desarrollo del Talento Humano de la entidad, se han desarrollado diversas actividades referentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de las cuales se encuentra la gestión del riesgo psicosocial. Dichas actividades se deben realizar de forma estructurada y con el objetivo de disminuir el impacto negativo de los riesgos psicosociales sobre los niveles de estrés y la salud de los trabajadores expuestos a los mismos. Por tal motivo, se han adelantado diversas actividades de medición y de intervención de los riesgos psicosociales, a fin de mejorar las condiciones de trabajo e incrementar los niveles de bienestar de los funcionarios y contratistas. En este documento se consolida la información que servirá de punto de partida y derrotero para el inicio y mantenimiento de las actividades de gestión del riesgo psicosocial.

Teniendo en cuenta lo anterior y consiente del bienestar y calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Unidad, la Dirección General ha establecido una Política del Buen Cuidado, la cual contiene y expresa la voluntad de la Entidad en cuanto a lo dispuesto por el artículo 169 del Decreto 4800 de 2011, asumiendo como un principio de responsabilidad institucional que CUIDAR al personal a su servicio es una manera de garantizar el cumplimiento de la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras.


	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 4 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

## 2. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

El manejo de los factores psicosociales en el trabajo ha sido un tema de investigación desde hace varias décadas. En 1984 un comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) y la Organización Mundial de la Salud (O.M.S), buscó esclarecer la naturaleza, incidencia y prevención de los factores psicosociales inherentes al trabajo, en donde se realizó una compilación de trabajos y conocimiento manejados hasta entonces referentes a identificación, evaluación y efectos de los factores psicosociales. De igual forma se han realizado muchas investigaciones por parte de la O.I.T en las que se abordan los factores psicosociales y su influencia en el bienestar de los trabajadores, mecanismos de evaluación de su impacto y metodologías de intervención para favorecer el bienestar de los trabajadores.

En el año 2008 se publicó e inició vigencia de la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social, por medio de 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 (2008). Con base en esta Resolución, en la actualidad se enmarcan las acciones de gestión del riesgo psicosocial en Colombia, sin embargo, se han desarrollado esfuerzos significativos por parte del Ministerio de la Protección Social a fin de favorecer la estructuración de los procesos de gestión del riesgo psicosocial en las entidades públicas y empresas privadas como son:


- En el año 2004 la Pontificia Universidad Javeriana y el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales publicó el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y la cartilla para el empleador y para el trabajador de la Prevención del consumo de sustancias psicoactivas desde el ámbito laboral.
- Ley 1010 del 23 de enero 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.

	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO:
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 5 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


- 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.
- Resolución 1356 de 2012, que modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012.
- Manual Guía sobre Procedimientos para la Rehabilitación y Reincorporación Ocupacional de los Trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.
- En el año 2011 la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social y el Subcentro de Seguridad Social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana, publicaron la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales, la cual contiene 42 categorías de enfermedades incluyendo el estrés.

Así mismo existe una amplia documentación legal que soporta la gestión del riesgo psicosocial que deben tener en cuenta los empleadores:

- Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 dice: "*proteger a las personas contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, **psicosociales**, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo*".
- Resolución 1016 de 1989, en su Artículo 10 dice que dentro de los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo deben realizarse programas que permitan prevenir y controlar las enfermedades que se generan por los **riesgos psicosociales**.
- Resolución 1075 de 1992, en su Artículo 1 dice: "*los empleadores públicos y privados incluirán dentro de las actividades del Subprograma de Medicina Preventiva, ... campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de la farmacodependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores*".
- Decreto 1477 del 5 de agosto de 2014, por el cual se adopta la tabla de enfermedades laborales, la cual contiene 42 categorías de enfermedades incluyendo el estrés.

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 6 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

- Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 17072 de 2015. Decreto 4800 de 2011, por el cual se reglamenta la Ley 1448 de 2011 y se dictan otras disposiciones. Artículo 169: *"Con la finalidad de promover la calidad de la atención a las víctimas referidas en el artículo 3° de la Ley 1448 de 2011 e incorporar el enfoque psicosocial, las entidades responsables de la asistencia, atención y reparación, deberán capacitar progresivamente al personal encargado en dicha materia de acuerdo a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social.*  
*Parágrafo: Las entidades del Sistema Nacional de Atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestionarán el desarrollo de estrategias y programas continuos de autocuidado y capacitación para los servidores públicos que orientan y atienden a las víctimas.*

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 7 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

### 3. OBJETIVO

Prevenir en todo el personal de la Unidad, la aparición de enfermedades ocasionadas por niveles elevados de riesgo psicosocial, estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad ácido péptica severa o colon irritable, o cualquier condición derivada de una relación causal entre los niveles elevados de estrés ocupacional y sintomatología física, psicológica o social.

### 4. ALCANCE


Este programa está dirigido a todo el personal de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas y debe incluirse en los seguimientos de condiciones médicas de los servidores y las acciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las variables que se midieron se encuentran relacionadas en el Anexo 1.

### 5. INSTRUMENTOS

Con el fin de identificar los factores de Riesgo Psicosocial, se realizó un diagnóstico mediante la aplicación de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, de la Pontificia Universidad Javeriana, avalada por el Ministerio de Protección Social hoy día Ministerio de Trabajo Anexo 2.

### 6. INDICADORES

La formulación de los indicadores debe realizarse con base en las actividades de intervención que se realicen para mitigar los factores de riesgo psicosocial en la Entidad, estos indicadores se encuentran definidos en la Ficha de programa Anexo 3.

	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO:
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA:
		VERSIÓN:
		PÁGINA: 8 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## 7. RESPONSABLES

Teniendo en cuenta la política del buen cuidado, la Dirección General de la Unidad define las siguientes responsabilidades para dar cumplimiento y generar compromiso de la misma:

### 7.1. Responsabilidades de los directivos

- Apoyar el cumplimiento de las actividades establecidas para mitigar y gestionar los factores de riesgo psicosocial.
- Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente sobre la gestión del riesgo psicosocial.

### 7.2. Responsabilidades del Grupo de Gestión de Talento Humano

- Diseñar y ejecutar las acciones que permitan minimizar y gestionar los factores de riesgo psicosocial, contando con la participación de los diferentes niveles de la organización.
- Definir los procedimientos para la evaluación, intervención y control del riesgo psicosocial en la entidad.
- Promover y fomentar el autocuidado y la prevención de los factores de riesgo psicosocial para evitar que se presenten enfermedades laborales asociadas.


### 7.3. Responsabilidades del COPASST y Comité de Convivencia Laboral

- Apoyar y participar en la difusión de las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El Comité de Convivencia laboral deberá recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral de acuerdo con la Ley 1010 de 2006.

### 7.4. Responsabilidades de los Jefes y Coordinadores

- Participar activamente en las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 9 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

- Permitir la participación del personal a su cargo y los espacios para el desarrollo de las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reportar mediante el “Formato PARE” los presuntos casos asociados con desgaste emocional, en sus grupos de trabajo al Grupo de Gestión de Talento Humano.


### **7.5. Responsabilidades del personal de la Unidad**

- Conocer y participar en las actividades programadas en el marco de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Promover la cultura de autocuidado en la entidad.
- Reportar mediante el “Formato PARE” las situaciones de desgaste emocional ante el Grupo de Gestión de Talento Humano, con el fin de tomar las acciones pertinentes.

### **7.6. Responsabilidades de los Actores del Sistema General de Seguridad Social**

#### *Administradora de Riesgos Laborales:*

- Llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.
- Realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.
- Capacitar y prestar asistencia técnica para el diseño y la implementación de los programas de prevención y los sistemas de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios, por actividad económica o empresa, utilizando criterios de salud ocupacional.

	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO:
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 10 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## 8. FASES DEL PROGRAMA

### a. Evaluación de Riesgo Psicosocial

En esta primera fase se busca realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Esta evaluación se realiza de forma subjetiva y objetiva, de acuerdo a lo expuesto en la Resolución 2646 de 2008.


Evaluación Objetiva: Se aplicó la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial. Esta serie de instrumentos se aplicó en el 2013 Nivel Central a 309 funcionarios de la Unidad, con una segunda medición en el año 2015 con los instrumentos Intralaboral y Ficha de datos a 543 funcionarios y contratista de la Unidad. En el 2014 en las Direcciones Territoriales a 229 funcionarios de la Unidad.

Evaluación Subjetiva: Se desarrolló a través de la Metodología de Grupos Focales de acuerdo a los resultados del primer diagnóstico de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial. 2014 Nivel Central participaron 189 personas entre funcionarios y contratistas de la Unidad y 2015 Direcciones Territoriales donde se contó con la participación de 450 funcionarios y contratistas de la Unidad.

Es importante recordar que la información sobre los diagnósticos realizados, está sometida a estricta confidencialidad y reserva, en consecuencia, la información únicamente es para fines inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, custodiada por un psicólogo especialista en salud ocupacional, en cumplimiento de la normativa vigente.

### Intervención de Riesgo Psicosocial

En esta fase se trabaja a partir de los principales hallazgos de la fase anterior. Para tal fin se han desarrollado acciones tendientes a prevenir los niveles elevados de estrés, demandas emocionales, trabajo en equipo y liderazgo. Estas acciones se han desarrollado a través de diferentes actividades que le han apuntado a minimizar los factores de riesgo psicosocial encontrados como:

	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO:
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: FECHA: PÁGINA: 11 de 23
ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


## NIVEL CENTRAL

- **Medición Huella de Energía:** es una herramienta que permitió obtener una valoración de los diferentes comportamientos a nivel personal, familiar, social y ecológico, con la intención concientizar a las personas sobre sus actitudes para mejorar las relaciones interpersonales.
- **Vitaminas para la energía:** se realizó la entrega de pastillas de dulce con el propósito de generar cambios comportamentales positivos incentivando el respeto, la tolerancia, la conciencia ambiental, el amor, asertividad, paciencia y solidaridad.
- **Musicoterapia:** La musicoterapia como tal, es una técnica que utiliza la música y sus componentes como metodológica de prevención y promoción de la salud buscando el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano en sus diferentes contextos. Se realizaron dos sesiones:

- **Sesión 1: Dale Armonía a Tu Vida:** En esta sesión se busca que exista un primer contacto del empleado con la música en su ambiente laboral, cada espacio consta de 10 canciones elegidas estratégicamente para evocar el canto cerebral. Se hace entrega de obsequio PNL y se busca la asociación de este con el espacio.

- **Sesión 2: Viajemos en tu mente:** Por medio de la asociación de las melodías se busca que el asistente viaje en su mente a los espacios que la música lo lleva a crear en su cabeza. Para este fin se utilizan diferentes ritmos del mundo y se hace uso de tonos mayores o menores según el tipo de emoción que se busca generar.

- **Actividades lúdicas grupales:**
  - **Lánzala y conócete:** Actividad reflexiva que busco ponerse en el corazón del otro, de reconocer gustos y preferencias, errores y defectos.
  - **ZUM:** Actividad sobre la importancia de trabajar en grupo – equipo.
  - **Escopeta, muros y conejos:** actividad sobre la importancia de la negociación.
  - **Muévete para todos:** actividad para reducir el nivel del estrés.

	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO:
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 12 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## NIVEL TERRITORIAL

- Talleres grupales: actividad reflexiva, de opinión sobre las condiciones y mejoras en los factores de riesgo psicosocial, generando compromisos internos en la mejora de las condiciones encontradas.
- Rumba terapia: actividad para reducir el nivel del estrés.

Para el primer semestre de 2016 se tiene proyectado realizar acciones a través de diferentes actividades que le apunten a minimizar los factores de riesgo psicosocial encontrados.

El cronograma de trabajo del programa de riesgo psicosocial y los indicadores de seguimiento, se encuentran relacionados en la Ficha del Programa Anexo 3.

### b. Seguimiento de Riesgo Psicosocial

Luego de realizar las fases de intervención se realiza una segunda medición de los factores de riesgo psicosocial, con el fin de evaluar la evolución. Esta evaluación de seguimiento se realizó en el año 2015 a las áreas de Nivel Central. Son el punto de partida para iniciar el proceso de mejora continua y es la base de la construcción de nuevas metodologías de intervención futuras.


En las Direcciones Territoriales está proyectado realizar la segunda medición de los factores de riesgo psicosocial en el segundo semestre de 2016.

### c. Mejora Continua

Con la información obtenida en el seguimiento del riesgo psicosocial, se debe construir la intervención de riesgo psicosocial hacia el mejoramiento continuo de las condiciones de riesgo psicosocial en los trabajadores. En el año 2016 se generará un plan de trabajo estructural cuyo objetivo sea disminuir las condiciones de riesgo psicosocial de los trabajadores, el cual se encuentra en la Ficha del Programa Anexo 3.

### d. Detección Temprana de Casos

Luego de la identificación e intervención del riesgo psicosocial, es necesario individualizar las acciones. Para tal fin, se debe promover la identificación de las consecuencias de los niveles

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 13 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

elevados de estrés en el personal de la Unidad, para lo cual se establece, implementa y mantiene un programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, que tiene la finalidad de detección temprana y seguimiento de casos de niveles elevados de estrés, identificando la incidencia y prevalencia de los mismo.


Este programa funciona a través de la identificación de condiciones de salud, mediante la recolección sistemática, continua, oportuna y confiable de información relevante y necesaria sobre algunas condiciones de salud de la población, incapacidades y reportes de enfermedades laborales. A partir de ese momento se realiza la intervención individual o laboral que se requiera buscando disminuir los niveles de riesgo.

Entre tanto, la organización realiza seguimiento constante a sus sistemas de información buscando prevenir la incidencia de casos asociados a factores de riesgo psicosocial y la rehabilitación y/o mitigación de los factores de los casos prevalentes.

#### **e. Determinación de Origen de la Enfermedad**

Luego de agotar las intervenciones preventivas con el fin de disminuir el riesgo psicosocial y por ende evitar enfermedades originadas por niveles de estrés elevados, se deben tener en cuenta los casos en los cuales estas intervenciones no alcancen a ser efectivas y se ha generado alguna enfermedad. En estos casos se requiere iniciar un proceso de identificación del origen de la enfermedad, el cual se realiza a través del Protocolo para la Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, del Ministerio de la Protección Social (2004).

Por medio de este protocolo se logra identificar si la problemática manifestada por el personal de la Unidad es originada por el estrés derivado del riesgo laboral o por cuestiones alejadas del trabajo. A continuación, se presenta de forma general el estado del programa de riesgo psicosocial en la Unidad:


	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 14 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

<b>ACCIÓN</b>	<b>AÑO</b>	<b>EJECUCIÓN</b>
<b>Evaluación de Riesgo Psicosocial</b>	2013 – 2014	OK
<b>Intervención de Riesgo Psicosocial</b>	2013 – 2014 – 2015	OK
<b>Seguimiento de Riesgo Psicosocial</b>	2015 – 2016	En curso
<b>Mejora Continua</b>	2016 en adelante	En curso
<b>Detección Temprana de Casos</b>	2016	En curso
<b>Determinación de Origen de la Enfermedad</b>	2016	En curso

## 9. RETOS


Las acciones de gestión de riesgo psicosocial llevadas a cabo en la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, llevan un buen desarrollo, ya que han superado varias fases del programa. Se han completado satisfactoriamente las fases de evaluación objetiva y subjetiva en Nivel Central y en las Direcciones Territoriales, se han realizado acciones de intervención de los niveles de riesgo psicosocial (prevención de estrés, demandas emocionales, liderazgo y relaciones sociales) y se concluyó el 2015 con la evaluación de seguimiento de las acciones de intervención de riesgo psicosocial.

Queda pendiente el desarrollo de acciones enmarcadas en la mejora continua del proceso, a partir de la información con que se cuenta, de igual forma es importante iniciar la detección temprana de casos individuales, la cual se debe realizar a través del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 15 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>


## REFERENCIAS

1. Peiró JM, Yeves J, Lorente L. El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: investigación y práctica profesional en España. En: Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Anuario internacional sobre la prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013. P. 19-46.
2. Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013.
3. International Labour Office. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series. 1984.
4. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010.
5. European Agency for Safety and Health at Work. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014.
6. Matrix. Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Executive Agency for Health and Consumers, Specific Request EAHC/2011/Health/19 for the Implementation of Framework Contract EAHC/2010/Health/01 Lot 2, 2013. Available at: [http://ec.europa.eu/health/mental\\_health/docs/matrix\\_economic\\_analysis\\_mh\\_promotion\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf)
7. Matteson MT, Ivancevich JM. Controlling work stress: effective human resource and management strategies. San Francisco: Jossey-Bass; 1987.
8. Levi L. Working life and mental health - a challenge to psychiatry?. World Psychiatry. 2005; 4 (1): 53-57.
9. Stenberg C, Holder J, Tallur K. Psicosis relacionadas con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
10. Beaton RD. Ansiedad relacionada con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
11. Braverman M. Trastorno por estrés postraumático y su relación con la salud laboral y la prevención de lesiones. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
12. Freudenberg HJ. El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
13. Heaney CA. Trastornos cognitivos. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.


	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 16 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

14. Haratani T. Karoshi: muerte por exceso de trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
15. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 66-68.
16. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 73-75.
17. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 81-85.
18. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 85-86.
19. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010. P. 76-81.
20. Karasek RA. Job demands, job control and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly. 1979; 24: 285-308.
21. Siegrist J. Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. En C. L. Cooper (Ed.). Theories of organizational stress. England: Oxford University Press; 1998.P. 190-204.
22. Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988; 78: 1336-1342.
23. Demerouti E, Bakker AB, Nachreiner F, Schaufeli WB. The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology. 2001; 86: 499-512.
24. Hackman JR, Oldham GR. Development of the Job Diagnostic Survey. Journal of Applied Psychology. 1975; 30: 159-170.
25. French JRP, Kahn RL. A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. Journal of Social Issues. 1962; 18: 1-47.
26. Cherns A. Principles of Socio-Technical Design Revisited. Human Relations. 1987; 40: 153-162.
27. Warr PB. Work, unemployment, and mental health. Oxford: Clarendon Press. 1987.
28. Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. Journal of Organizational Behavior. 2004; 25: 293-315.
29. Salanova M, Martínez IM, Llorens, S. Psicología Organizacional Positiva. En: F. Palací Coord.). Psicología de la Organización. Madrid: Pearson Prentice Hall; 2005. P. 349-376.
30. Peiró JM. El modelo AMIGO: Marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. Papeles del Psicólogo. 1999; 72: 3-15.
31. Tabanelli MC, Depolo M, Cooke RMT, Sarchielli G, Bonfiglioli R, Mattioli S, Violante F. Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. Occup Environ Health. 2008; 82: 1-12.



	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 17 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>


32. Kristensen TS, Hannerz H, Hogh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health. 2005; 31(6): 438-449.
33. Siegrist J, Starke D, Chandola T. The measurement of eVort-reward imbalance at work: European comparisons. Soc Sci Med. 2004; 58(8): 1483-1499.
34. Lindstrom K. Nordic method for measuring psychosocial and social factors at work. TUTB Newsl. 2002; 19(20): 48-49.
35. Karasek R, Brisson C, Kawakami N, Houtman I, Bongers P, Amick B. The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. J Occup Health Psychol. 1998; 3(4): 322-355.
36. Hurrell JJ, McLaney MA. Exposure to Job Stress: A new psychometric instrument. Scand J Work Environ Health. 1988; 14(1): 27-28.
37. Belkic K. The Occupational Stress Index. An introduction. 2000. Job Stress Network [home page on the Internet]. Available from: <http://www.workhealth.org/OSI%20Index/OSI%20Introduction.html>
38. Elo AL, Leppanen A, Sillanpaa P. Applicability of survey feedback for an occupational health method in stress management. Occup Med. 1998; 48(3): 181-188.
39. Widerszal-Bazyl M, Cieslak R. Monitoring psychosocial stress at work: development of the Psychosocial Working Conditions Questionnaire. Int J Occup Saf Ergon. 2000; (Spec): 59-70.
40. Setterlind S, Larson G. The stress profile - a psychosocial approach to measuring stress. Stress Med. 1995; 11(2): 85-92.
41. Moos RH. Work environment scale manual. Palo Alto: Consulting Psychologists. 1981.
42. Leitner K, Resch MG. Do the effects of job stressors on health persist over time? A longitudinal study with observational stressor measures. J Occup Health Psychol. 2005; 11(1): 18-30.
43. EU-OSHA. European Agency for Safety and Health at Work, European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. 2010. Disponible en: [www.esener.eu](http://www.esener.eu)
44. Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010. Disponible en: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/descargas.html>

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 18 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>


## ANEXOS

### Anexo 1. Definición de las Dimensiones de los Riesgos Intralaborales


<b>DIMENSIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>Demandas Cuantitativas</b>	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
<b>Demandas de carga mental</b>	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla.
<b>Demandas Emocionales</b>	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demanda del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor.
<b>Exigencias de responsabilidad del cargo</b>	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador.
<b>Demandas ambientales y de esfuerzo físico</b>	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son: condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.
<b>Demandas de la jornada de trabajo</b>	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.
<b>Consistencia de rol</b>	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 19 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

<b>DIMENSIÓN</b>	<b>DEFINICIÓN</b>
<b>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</b>	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.
<b>Control y autonomía sobre el Trabajo</b>	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso.
<b>Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos</b>	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.
<b>Participación y manejo del cambio</b>	Se entiende como el 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. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados.
<b>Claridad de rol</b>	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
<b>Capacitación</b>	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
<b>Características del liderazgo</b>	Se refiere a los 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.
<b>Relación con los colaboradores (subordinados)</b>	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.
<b>Retroalimentación del Desempeño</b>	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.


	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: 770.12.04-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 01 FECHA: 21/04/2016 PÁGINA: 20 de 23
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN
<b>Relaciones sociales en el trabajo</b>	<p>Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral.</li> <li>• Las características y calidad de las interacciones entre compañeros.</li> <li>• El apoyo social que se recibe de compañeros.</li> <li>• El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común).</li> <li>• La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración).</li> </ul>
<b>Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza</b>	<p>Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.</p>
<b>Reconocimiento y compensación</b>	<p>Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.</p>

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 21 de 24
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>


## Anexo 2. Ficha Técnica de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial

<b>Nombre</b>	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
<b>Fecha de publicación:</b>	Julio de 2010.
<b>Autores:</b>	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
<b>Instrumentos que componen la batería:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).</li> <li>• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</li> <li>• Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.</li> <li>• Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</li> <li>• Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).</li> </ul>
<b>Población a quien va dirigida:</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
<b>Puntuaciones:</b>	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
<b>Objetivo de la batería:</b>	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
<b>Alcance:</b>	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>FECHA:</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>PÁGINA: 22 de 24</b>
		<b>APROBO</b>
		<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

## Anexo 2. Ficha Técnica de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial


<b>Nombre:</b>	Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
<b>Fecha de publicación:</b>	Julio de 2010
<b>Autor:</b>	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
<b>Unidad de análisis:</b>	Una dependencia, sección o área de la empresa.
<b>Tipo de aplicación:</b>	Esta herramienta es de aplicación grupal. Puede ser utilizada para evaluar una o más dimensiones de los dos dominios que valora.
<b>Población a quien se dirige:</b>	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
<b>Duración de la aplicación:</b>	Cada sesión de grupo focal puede tomar entre 60 y 120 minutos.
<b>Objetivo del instrumento:</b>	<p>Evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con dos dominios: (1) liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y (2) recompensas.</p> <p>Para el primer dominio, esta herramienta permite evaluar tres dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Características del liderazgo</li> <li>• Retroalimentación del desempeño</li> <li>• Relaciones sociales en el trabajo</li> </ul> <p>Para el segundo dominio, esta herramienta permite evaluar dos dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.</li> <li>• Reconocimiento y compensación.</li> </ul>
<b>Tipo de instrumento:</b>	Cualitativo: permite objetivar a través de la triangulación que hace el experto la información subjetiva que se recoge de diferentes fuentes.
<b>Materiales:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guías específicas para desarrollar grupos focales (Anexo 1: Cuadros 1 al 5).</li> <li>• Formato de programación de grupo focal (Anexo 2).</li> <li>• Formato de consolidación de hallazgos (Anexo 3).</li> <li>• Formato de perfil de riesgo (Anexo 4).</li> <li>• Formato informe de resultados grupo(s) focal(es) (Anexo 5)</li> </ul>

	<b>PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		PÁGINA: 23 de 24
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
<b>EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>

### **Anexo 3. Ficha del programa**

Las actividades del programa de riesgo psicosocial se encuentran contempladas en el formato ficha del programa, en el cual se registra el seguimiento al cronograma de actividades, los indicadores de cumplimiento, cobertura, eficacia y gestión del programa que tienen como objetivo medir, controlar y ajustar las acciones realizadas con las programadas en un determinado período de tiempo y de esta manera verificar el cumplimiento de los objetivos y / o metas propuestas.

Los indicadores miden, además de los esfuerzos y las inversiones de la entidad, el impacto que tiene el programa dentro de la misma, de tal forma que contempla tres aspectos: la estructural (existencia de recursos), el proceso administrativo (grado de cumplimiento de objetivos o estándares de ejecución) y los resultados (grado de cumplimiento de metas y el costo beneficio del programa).

	PROGRAMA DE RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO:
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: FECHA: PÁGINA: 24 de 24
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBO</b>
EQUIPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

#### ANEXO 4: Control de cambios

Versión	Ítem del cambio	Cambio realizado	Motivo del cambio	Fecha del cambio