

 BIENESTAR FAMILIAR	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 1 de 29

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE
PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL**



BIENESTAR

FAMILIAR

BOGOTÁ D.C.

2025

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 2 de 29

INTRODUCCIÓN

La problemática generada por los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población trabajadora es cada día más significativa, los efectos en la disminución de la calidad de vida y el impacto negativo en sus condiciones de salud, así como los costos que implican para el sistema de seguridad social y para la productividad de las personas y de las organizaciones, justifican la necesidad de dar respuesta a esta responsabilidad social, que se concreta a través de los esfuerzos para diseñar herramientas que permitan comprender mejor la realidad del trabajo y del proceso de salud, influida por los individuos y ellos influidos por su cultura.

La perspectiva de la psicología aplicada a la salud del trabajador ofrece un marco metodológico adecuado a la realidad, con el fin de comprender la relación existente entre las condiciones estresantes y las reacciones negativas en la salud de las personas que las experimentan, así como para prevenir las enfermedades producto de esta relación.

El abordaje de los factores de riesgo psicosocial aporta a la comunidad de profesionales y a los trabajadores, herramientas para su identificación e intervención sistemática, a fin de hacer una efectiva prevención de la enfermedad derivada de los mismos.

El presente programa permite integrar la atención de los aspectos psicosociales al contexto de la Seguridad y Salud en el trabajo, por cuanto hace posible mostrar su aporte en el seguimiento de acciones de promoción, prevención, intervención y control de procesos mórbidos en un colectivo de trabajadores; y en particular, porque responde a la necesidad planteada por la legislación, en materia de prevención de patologías profesionales y de otros efectos negativos no deseados en la salud y en el comportamiento.

Este programa implica una serie de etapas del ciclo PHVA lo que permite su seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo. Así mismo, su estructura y funcionamiento incluyen la vigilancia de los ambientes de trabajo y de la salud de los trabajadores, abordándolos desde sus diferentes dimensiones con estrategias de intervención enfocadas tanto a la modificación de las fuentes de riesgo objetivas como a la generación de competencias de afrontamiento y fortalecimiento personal y social.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 3 de 29

1. OBJETIVO

Establecer y desarrollar un programa de identificación, control e intervención de los factores de riesgo psicosocial, que se presentan durante la ejecución de las labores de la población trabajadora del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar con el fin de establecer estrategias que permitan mitigar el impacto en el ambiente laboral, la salud mental y física de los colaboradores debe contener el qué, el cómo y el para qué expresado en forma clara.

Objetivos Específicos

- Hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial que afectan negativamente a los colaboradores, debido a sus condiciones individuales y resultados de evaluación psicosocial.
- Intervenir los factores de riesgo psicosocial a través de acciones que contribuyan a disminuir la exposición, mitigar los factores de riesgo y prevenir efectos negativos en los colaboradores.
- Reducir los índices de ausentismo generados por accidentes de trabajo y/o patologías relacionadas al riesgo psicosocial.
- Brindar alternativas de intervención y control de riesgo psicosocial con el fin de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad laboral.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 4 de 29

2. ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial diseñado para el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tendrá como objeto los colaboradores que se encuentren expuestos a factores de riesgo psicosocial y que requieran la aplicación del programa de Sede de la Dirección General, Regional y Centro zonal.

Las actividades de intervención que se determinen con base en el informe de diagnóstico de la batería de factores psicosociales pretenden cubrir el mayor porcentaje de la población trabajadora, centrando sus esfuerzos en aquellos grupos que presentaron niveles de factores de riesgo más altos.

Estas intervenciones también estarán proyectadas en el transcurso del tiempo, ya que se realizarán de manera grupal e individual, con el fin de que estas sean focalizadas y apunten a dar soluciones precisas teniendo en cuenta la evaluación o línea de base de los niveles de riesgo identificados.

La evaluación y el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial, se realizará de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2404 de 2019, con la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, así mismo se tendrán en cuenta las guías técnicas para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales de acuerdo con su pertinencia.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 5 de 29

3. DEFINICIONES

Con el propósito de emplear conceptos unificados que enmarquen los factores de riesgo psicosociales en un cuadro de referencia común, de acuerdo con la Resolución 2646 de 2008 “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de peligro psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”, establece en su artículo 3 las siguientes definiciones :

Acoso Laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006 .

Burnout: Es una modalidad de estrés laboral que experimentan los trabajadores que tiene dentro de sus funciones el trato con personas (clientes), que reciben sus servicios de modo directo. Ocurre como consecuencia de elevadas demandas en la atención a personas, lo cual conduce a un proceso de desgaste, caracterizado por cansancio emocional, agotamiento para atender las demandas del cliente.

Características de la Organización del Trabajo: Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor

Características del Grupo Social de Trabajo: Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo

Carga de Trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

Carga Física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

Carga Mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 6 de 29

Carga Psíquica o Emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

Caso: Se refiere a las personas que presentan diagnóstico de enfermedades profesionales asociadas al estrés de tipo ocupacional

Condiciones de Trabajo: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Condiciones de la Tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Condiciones Internas de Trabajo: entendidas como el conjunto de propiedades que caracterizan la situación de trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud del trabajador y su conducta.

Condiciones del Medioambiente de Trabajo: Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales

Efectos en el Trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

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

Efectos Positivos en el Trabajo: Condiciones laborales saludables que se reflejan en los resultados de seguridad y en el clima laboral positivo, entre otros.

Enfermedades de Interés Psicosocial: son las enfermedades que a la luz del Decreto 1477 de 2014 son consideradas como enfermedades generadas por estrés

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 7 de 29

Enfermedades Generadas por Estrés: Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

Estrés: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

Estrés Ocupacional: Es específico del sitio y condiciones de trabajo utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo

Evaluación Objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Evaluación Subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

Experto: “Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaria de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”.

Factor de Riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

Factores de Riesgo Psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

Factores Individuales: Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.

Factor Protector Psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Gestión Organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 8 de 29

servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

Interfaz Persona – Tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Jornada de Trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Mobbing: Es el hostigamiento o agresión psicológica, se le llama también psicoterror laboral, a causa de los efectos que originan en las personas que sufren este tipo de hostilización provenientes de jefes, compañeros e incluso subalternos. El Mobbing es una forma de estrés laboral que también puede explicar la disminución del rendimiento laboral, el decremento de la efectividad laboral, la conflictividad en las relaciones interpersonales, las tardanzas e inasistencias, las renunciaciones voluntarias, los accidentes de trabajo, las enfermedades y en los casos más graves, incluso los suicidios.

Patologías Derivadas del Estrés: Es la respuesta fisiológica, psicofisiológica o psicológica que da un individuo ante un determinado estímulo o situación. El estrés es un hecho habitual en la vida, no puede evitarse, ya que cualquier cambio al que el individuo deba adaptarse representa estrés. Una conceptualización más comprensible de estrés se definiría como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlas, considerando, además, las capacidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral.

Rendimiento Laboral: Procesos que en su esencia pretende evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores. Existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado y el instrumento utilizado para tal fin.

Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

Rotación de Personal: El término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. Por lo general, la rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre las admisiones y los retiros, con relación al número promedio de trabajadores de la

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 9 de 29

organización, en el curso de cierto período. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales.

Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

4. DESARROLLO

4.1. RESPONSABLES Y AUTORIDADES

Responsabilidad de la Dirección General

- Garantizar el cuidado integral de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo, mediante la definición de políticas de atención a factores psicosociales.
- Establecer y garantizar los recursos necesarios para cumplir con el cuidado de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo.
- Designar un presupuesto para el desarrollo de actividades en seguridad y salud en el trabajo y específicamente en el Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial
- Dar cumplimiento a los requisitos legales en torno al cuidado integral de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo
- Establecer las políticas y lineamientos respecto a la prevención del acoso laboral
- Asegurar la participación de los Servidores Públicos en el Comité de convivencia y permitir su libre funcionamiento

Responsabilidad de la Dirección de Gestión Humana

- Aprobar el Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Peligro Psicosocial
- Definir a las personas encargadas del desarrollo de las actividades del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Informar a sus colaboradores acerca de los objetivos y alcance del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial y de las actividades que lo componen y promover su participación en las mismas
- Garantizar el cumplimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial, a nivel nacional apoyado por los directores regionales.
- Facilitar los trámites requeridos para la calificación de la enfermedad laboral del servidor público, si así se requiere.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 10 de 29

- Realizar seguimiento a la gestión y los resultados a través de los informes de cada regional.
- Responsabilidad de directores regionales, Coordinadores y/o Jefes de Oficina
- Conocer y promover la labor de diagnóstico e intervención en la regional y/o dependencia a su cargo
- Facilitar la participación de los colaboradores en todas las actividades programadas desde Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Reforzar en la planeación de las intervenciones, e informar al personal de su regional y/o dependencia lo concerniente al Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del riesgo Psicosocial.

Responsabilidad del encargado del Programa (Psicólogos(as) SDG y Macrorregiones)

- Elaborar el documento del programa de vigilancia epidemiológica y velar porque el documento, formatos y registros se encuentren actualizados
- Participar en la definición los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores de riesgo psicosocial para el ICBF.
- Coordinar la aplicación y seguimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial, para responder a las necesidades específicas del ICBF.
- Verificar el cumplimiento de las fases del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Asegurar el seguimiento y análisis de las actividades de prevención y control, de acuerdo con el estado de salud de los colaboradores.
- Garantizar la confidencialidad de la información recolectada y asegurar el diligenciamiento del consentimiento informado.
- Garantizar la cadena de custodia de la información.
- Garantizar la divulgación del programa dentro de la organización y de las responsabilidades que este genere.
- Elaborar y mantener actualizada la matriz de riesgos, incluyendo los resultados de los factores psicosociales.
- Informar a la Dirección de Gestión Humana, los resultados y avances de las actividades desarrolladas desde el Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Estructurar un cronograma de actividades de intervención, una vez se haya realizado un estudio de los factores de riesgo psicosocial en el ICBF.
- Informar a los colaboradores del ICBF cuando haya lugar a ello de los procesos de recolección, análisis y resultados del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 11 de 29

- Coordinar junto con los referentes SST la implementación de actividades de prevención y control que surjan a partir de la implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Mantener coordinación permanente con el(la) médico ocupacional para definir casos del PVE para la prevención de los efectos relacionados con los factores de riesgo psicosocial y realizar las acciones pertinentes.

Responsabilidad de los Referentes SST

- Apoyar el cumplimiento de las actividades propuestas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Motivar y fomentar la práctica de procedimientos seguros de trabajo y la cultura del autocuidado.
- Informar de manera inmediata a los enlaces de la SDG de seguridad y salud en el trabajo, la presencia de factores de riesgo psicosocial dentro de sus regionales.
- Cumplir las recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.
- Trabajar en conjunto con los profesionales en psicología especialistas, asignados por macrorregiones para el desarrollo de actividades programadas en temas de intervención psicosocial.
- Generar actividades orientadas a minimizar las barreras, limitaciones, y desventajas en materia de seguridad y salud laboral para las mujeres y población LGTBIQ+

Responsabilidad de la ARL

- Asesorar al ICBF en la estructuración de un cronograma de actividades, una vez se haya realizado el estudio de factores psicosociales
- Asesorar, a través de profesionales especialistas en el área psicosocial, la escogencia de los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores de riesgo psicosocial
- Asegurar el seguimiento y atención de los casos (enfermedades laborales detectadas).
- Asesorar y apoyar al ICBF, en la implementación y seguimiento del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial, junto con las actividades de intervención y control, y las necesarias de prevención y promoción.
- Asesorar al ICBF en la medición y retroalimentación del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial, para orientar el desarrollo de actividades, hacia el mejoramiento continuo.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 12 de 29

Responsabilidades de las EPS

- Generar condiciones que protejan la salud a través de acciones de salud pública
- Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, en el marco de una estrategia de atención primaria en salud.
- Atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. “toda persona que sufra trastornos mentales o cualquier otra patología derivada del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas lícitas o ilícitas, tendrá derecho a ser atendida en forma integral por las entidades que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud y las instituciones públicas o privadas especializadas para el tratamiento de dichos trastornos”. Ley 1566 de 2012.
- Promover la salud y prevenir el trastorno mental
- Realizar seguimiento a los colaboradores que se encuentran en estudio de posibles enfermedades laborales o de patología que puedan agravarse con el trabajo
- Disponer de personal médico certificado, propio o contratado, para realizar las evaluaciones especializadas requeridas para el diagnóstico de enfermedad laboral.
- Determinar el origen, la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez cuando sea necesario.

Responsabilidad de los colaboradores

- 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 de ingreso, periódicos y retiro.
- Cumplir las normas e instrucciones del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial.
- Asistir de manera cumplida a las actividades de capacitación programadas y de intervención y seguir de manera estricta las indicaciones de prevención o control dadas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial

4.2. SISTEMA DE INFORMACIÓN

Se hace el registro de todos los datos referentes a las condiciones de trabajo y salud de los colaboradores, dentro de este sistema se tendrán en cuenta los resultados del diagnóstico psicosocial y los datos relativos a las condiciones de salud, sociodemográficas y ocupacionales.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 13 de 29

La recolección de datos especifica la fuente de donde se obtienen, los instrumentos, la evaluación de la calidad, la tabulación y el establecimiento de mecanismos para la consolidación, el análisis y la divulgación de la información, guardando la debida reserva.

Este sistema de información se contempla en dos tiempos: uno por medio de controles periódicos en donde se establece la eliminación o reducción del factor de riesgo, y otro al evaluar el programa, en el cual se identifica el cumplimiento del mismo a través de las medidas de control que han sido establecidas, orientadas a identificar e intervenir las necesidades específicas.

Para el levantamiento de esta información se puede utilizar:

- Resultados del diagnóstico psicosocial
- Bases de datos de ausentismo
- Bases de datos de accidentalidad
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Informes de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso
- Informes de evaluaciones de puesto
- Información sociodemográfica
- Estudios de puesto de trabajo realizados
- Informes de convivencia
- Otros sistemas de vigilancia epidemiológica

La información se utilizará para iniciar la identificación de casos del programa y también para definir su prioridad. Del mismo modo, los datos recolectados hasta el momento, su análisis y la segmentación, proporcionan el perfil completo de riesgo - protección y salud de cada uno de los procesos de la SDG, regionales y Centros Zonales a de la entidad.

4.3. VIGILANCIA DE LA SALUD E IDENTIFICACIÓN DE CASOS

Para identificar y dar tratamiento a los casos del Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial y con el fin de realizar un manejo apropiado y encaminar las acciones de mejora para evitar tanto la progresión de la alteración como la aparición de nuevos casos. A continuación, se presenta la definición de cada uno de los tipos de casos y su respectivo tratamiento.

TIPO DE CASO	DEFINICIÓN	CONDICIONES DEFINITORIAS	TRATAMIENTO
EXPUESTOS	Toda la población de colaboradores que cumplen funciones dentro de la entidad.	* Desarrolla actividades para la entidad y se encuentra expuesto	Diagnóstico psicosocial. Actividades masivas de prevención y promoción permanentes.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 14 de 29

CASO SOSPECHOS O	Colaborador(a) expuesto(a) a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo alto o muy alto en las dimensiones evaluadas en el diagnóstico psicosocial o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica).	* Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas o Antecedentes de salud de interés	Aplicación de instrumento complementario (opcional). Talleres focalizados de formación de habilidades y fortalecimiento personal y manejo del estrés. Seguimiento psicosocial individual, desde SST.
CASO PROBABLE	Colaborador(a) expuesto(a) a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo psicosocial alto o muy alto en las dimensiones evaluadas o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica) y que además presenta síntomas o signos compatibles con la exposición, incluido en la base de datos de salud mental	* Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas * Además Antecedentes de salud de interés	Consulta médica de prevención por parte de la EPS, recomendación de asistencia a servicio psicológico individual, Seguimiento psicosocial individual desde SST. Talleres específicos de formación de habilidades, fortalecimiento personal y manejo del estrés.
CASO CONFIRMADO	Colaborador(a) cuyo diagnóstico clínico es de índole mental o físico y puede estar relacionado a los factores psicosociales detectados o cuyo estudio correspondiente (protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés) confirma la relación de causalidad con la exposición a factores de riesgo psicosocial.	* Calificación de enfermedad de origen laboral	Implementación de recomendaciones y seguimiento periódico a las mismas.

Los casos definidos como probables serán objeto de seguimiento desde psicosocial SST, de ser necesario se solicitará al colaborador(a) realizar una valoración médica enfocada en el riesgo psicosocial, desde su EPS, de manera que se pueda establecer un diagnóstico confiable y se inicie el proceso de identificación de una posible asociación entre la condición de salud y la exposición al factor de riesgo psicosocial detectado. Para cada uno de estos colaboradores se deberá elaborar el respectivo seguimiento en el F1.PG10.GTH Formato Base de Datos Atención en Psicología en el cual se registre cada una de las acciones realizadas y las condiciones de riesgo detectadas, Igualmente, se deben registrar los seguimientos y las recomendaciones propuestas para la modificación de las condiciones intralaborales o extralaborales que pueden incidir.

Así mismo, se realizará el seguimiento a las recomendaciones emitidas para los casos detectados como confirmados.

Los casos de origen laboral serán los únicos para los que la ARL realice el seguimiento correspondiente a recomendaciones.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 15 de 29

4.4. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

Este programa se orienta en las actividades encaminadas a la prevención, promoción, intervención y control de los riesgos psicosociales identificados a través de la evaluación realizada como prioritarios, se enfoca en actividades para el riesgo intralaboral, en el todos y cada uno de los dominios y dimensiones evaluados con mayor riesgo de acuerdo con los resultados obtenidos en la Batería de Factores de riesgo psicosocial.

Un Programa de Vigilancia Epidemiológica – PVE es la aplicación de los principios, métodos y procedimientos para la vigilancia y control de un riesgo específico y prioritario o de una enfermedad. El método de aplicación del PVE, se basa en el ciclo de mejoramiento de procesos PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). Se realiza mediante una estrategia integral que comprende funciones de diagnóstico, un control activo mediante la realización de acciones de intervención psicosociales sobre (las personas y la gestión administrativa relacionada con factores de riesgo psicosocial, la evaluación sistemática de las variables sometidas a estudio correspondiente y ajustes al programa integral, incluyendo casos blanco de vigilancia (sospechoso y probable) y casos calificados / confirmados por las instancias correspondientes; Para el desarrollo de este programa, se propone esta metodología.

Etapas del programa:

4.4.1. PLANEAR

Esta etapa es la base para el cumplimiento y éxito del programa; para ello es de vital importancia el conocimiento legal, para tal fin se enmarcará el programa con los lineamientos de la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 2404 de 2019, donde se definen las disposiciones y responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo Psicosocial en el trabajo. Estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por el estrés ocupacional.

Para el proceso de planeación, se definirán los momentos, tiempos, población y estrategia para intervenir según las condiciones y necesidades del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar - ICBF

Para ello se realizará la revisión de algunos aspectos relevantes relacionados con los factores del riesgo psicosocial medidos por la Batería de Medición del peligro Psicosocial.

La información base se tomará con la aplicación de instrumentos guías que permitan la evaluación de las condiciones de trabajo del ICBF, la recolección de información se

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 16 de 29

realizará por medio de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, de la Pontificia Universidad Javeriana, avalada por el Ministerio de Protección Social.

Esta herramienta permite caracterizar la problemática psicosocial, a través de la revisión de algunos datos generales del ICBF, caracterización de la población trabajadora, aspectos de la seguridad y salud en el trabajo del ICBF y la síntesis de la información de documentos; al igual que la gestión adelantada para su prevención.

De acuerdo con la Resolución 2404 de 2019 en su artículo 3 Periodicidad de la Evaluación. “La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo de las empresas.

Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales.

Parágrafo: Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente como mínimo cada dos años, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada”.

En cumplimiento de la normatividad legal vigente la planeación de la evaluación de factores psicosociales en el ICBF dependerá del nivel de riesgo identificado.

4.4.2. HACER

En esta etapa se espera realizar un proceso ordenado y sistemático que permita la evaluación e intervención de las condiciones del trabajo actuales del ICBF y la valoración del nivel de riesgo de los factores psicosociales, la información base se tomará con la aplicación de instrumentos guías, cuya recolección de información se realizará por medio de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial, de la Pontificia Universidad Javeriana, avalada por el Ministerio de Protección Social, de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo.

Para ello será necesario realizar la Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y de sus efectos y la intervención de los factores psicosociales.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 17 de 29

4.4.2.1. Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y de sus efectos

4.4.2.1.1. Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales:

Comprende la identificación, tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora del ICBF.

El Abordaje de los factores psicosociales intralaborales implica analizar de manera profunda todos los elementos constitutivos de la situación de trabajo. Siendo este un modelo fundado en el análisis de la interacción se debe tener en cuenta que en ella permanentemente confluyen:

- El medio ambiente trabajo (lugar de trabajo);
- La tarea (el que hacer);
- La organización (políticas, estructura y forma de organización del trabajo) y;
- Las relaciones sociales.

El Medio Ambiente Trabajo: En este campo se encuentran todos los factores de orden físico presentes en el lugar de trabajo. Elementos tales como el ruido, vibraciones, iluminación deficiente y condiciones térmicas inadecuadas pueden configurarse en factores de exposición nociva e incómoda que pueden afectar al trabajador, generándole fuertes reacciones de estrés que desarrolladas de manera continua o prolongada incrementan la probabilidad de padecer afecciones de tipo mental y físico. Además, la presencia nociva de este tipo de condiciones contribuye a fenómenos de distracción y mala percepción de señales lo que a su vez puede representar la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo.

Adicionalmente, la presencia no controlada de estas condiciones en los lugares de trabajo aumenta el nivel de demanda física y cognitiva que el trabajador tiene que soportar, razón por la cual requiere de esfuerzos físicos y mentales adicionales en un intento por compensar la desconcentración y la carga adicional innecesaria, esto en últimas se traduce en el incremento de la fatiga y el desgaste general del individuo. Tal es el caso del ruido cuyos efectos extra auditivos representan una importante fuente de daño para el trabajador.

La Tarea: El desarrollo de la tarea es el fin último de las acciones del trabajador en su puesto y en su organización, por ende, es en este aspecto donde se produce la interacción definitiva entre el individuo y su objeto de trabajo. Tal interacción se encuentra

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 18 de 29

atravesada por múltiples variables que en conjunto definen el control, la demanda y por ende la adaptación que alcanzará el trabajador en su puesto y en su actividad. Los aspectos constitutivos de la tarea y que son absolutamente determinantes para la interacción son:

- Carga de trabajo, se divide en Carga física: Incluye las posturas y esfuerzos realizados para el desarrollo del trabajo, Carga mental: Dada por las operaciones mentales utilizadas en el desarrollo del trabajo. Algunos de los aspectos que comprende este último tipo de carga son el nivel de atención, la duración de ésta, la precisión del trabajo, el apremio de tiempo y la complejidad de la tarea y Carga emocional: Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
- Contenido del trabajo: Esta característica de la tarea resulta problemática cuando el trabajador no tiene la posibilidad de poner en prácticas sus propias aptitudes, habilidades y conocimientos. En este tipo de tareas se reproducen patrones de monotonía y trabajo repetitivo que tienden al tedio, reduciendo el interés del trabajador. El contenido pobre presente en la tarea también se caracteriza por bajos niveles de responsabilidad, funciones ambiguas, contradictorias y que implican una sujeción demasiado estricta a normas, métodos y ritmos de trabajo. Así mismo, es importante mencionar que el prolongado desarrollo de tareas con bajo contenido cognitivo puede llegar a generar empobrecimiento intelectual en el individuo, dado que se pierde la posibilidad de ejercitar habilidades como la planeación y la resolución de problemas.
- Interfaz persona – tarea: Dentro de esta característica se define la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

La Organización del Trabajo: Dentro de esta categoría se encuentran elementos tan importantes como la jornada de trabajo, la configuración de procesos, la distribución de las tareas, las posibilidades de participación, la estabilidad laboral y la gestión del cambio entre otras. Todas las cuales reflejan visiones de organización, políticas empresariales y formas de pensar el trabajo.

Los elementos determinantes de esta condición son tiempo de trabajo, ritmo de trabajo, participación de los trabajadores, definición del rol, identificación con la tarea y con la organización, manejo del cambio, comunicación, estilo de mando, estabilidad laboral, salario, sistemas de incentivos, planes de desarrollo, capacitación y ascenso.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 19 de 29

Relaciones Sociales en el Trabajo: Las relaciones sociales negativas en el trabajo son determinantes en la aparición de problemáticas de estrés, no obstante, también se pueden convertir en un factor protector que permita amortiguar los efectos que otras condiciones tensionantes pueden tener sobre el trabajador. Una vez más la clave del asunto se encuentra en el equilibrio y en las características que toma esta condición de trabajo dentro de la organización. Es así como unas relaciones pobres caracterizadas por poca confianza, poco apoyo, y poco interés en escuchar se traducen en insatisfacción, tensión psicológica y problemas de comunicación. Del mismo modo, el liderazgo es un aspecto de vital importancia, circunstancias en las cuales las personas se sienten menos consideradas por el superior pueden llegar a manifestarla presencia de favoritismos, exclusión y falta de apoyo social.

Para hacer el análisis de los factores intralaborales se debe hacer la evaluación mediante la aplicación la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, está conformada por un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

- El Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Intralaboral: este cuestionario esta formulado en dos versiones del instrumento, a fin de que los ítems fueran pertinentes y claramente comprendidos por trabajadores de diversos grupos ocupacionales. Es así como se desarrollaron dos versiones: la forma A y la forma B.

La versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos. La segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios.

Las condiciones Intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

Así mismo las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial intralaboral son las siguientes:

- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 20 de 29

Además de los instrumentos señalados anteriormente, se podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.

4.4.2.1.2. Identificación y evaluación de los factores psicosociales extralaborales

Durante el desarrollo de las funciones y tareas, el trabajador se encuentra rodeado por una serie de circunstancias personales y características de índole externo al trabajo, que tienen la capacidad de incidir en el bienestar, la satisfacción y el desempeño, por ello es necesario evaluar la relación salud-trabajo, por tanto, será necesario contemplar los siguientes elementos:

Utilización del Tiempo Libre: hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otras actividades.

Tiempo de Desplazamiento y Medio de Transporte Utilizado: para ir de la casa al trabajo y viceversa.

Pertenencia a Redes de Apoyo Social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

Características de la Vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos y acceso a servicios de salud.

Para hacer la identificación y evaluación de factores Extralaborales se tendrá en cuenta:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial Extralaboral, el cual comprende los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

4.4.2.1.3. Identificación y evaluación de los factores psicosociales individuales

Los aspectos mínimos que se deben tener en cuenta para la identificación y evaluación de factores psicosociales individuales son:

Información sociodemográfica: debe estar actualizada anualmente y discriminada de acuerdo con el número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre sexo,

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 21 de 29

edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo y tiempo de antigüedad.

Características de Personalidad y Estilos de Afrontamiento: evaluados mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos. Los estilos de afrontamiento son medidos en relación con la carga cualitativa (niveles de responsabilidad frente a la tarea) y a la cuantitativa (número de tareas asignadas).

Condiciones de Salud: evaluadas mediante exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Para ello se tendrán en cuenta:

- **Ficha de datos generales:** Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo Intralaborales y Extralaborales
- **Instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos:** Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se seguirán las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
- **Exámenes médicos ocupacionales:** De acuerdo con el Programa entorno laboral saludable del ICBF, para conocer las condiciones de salud de los servidores, se llevarán a cabo estudios complementarios incluyendo Psicosocial.

4.4.2.1.4. Evaluación de Estrés

El estrés es una respuesta adaptativa a un estímulo que se percibe como amenazante y que en consecuencia demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en el individuo para hacerle frente.

Las principales alteraciones asociadas a la presencia de niveles de estrés son:

Psicológicos: El trabajador en algún momento se ve afectado en la forma intelectual y emocional dando cabida a niveles de atención, concentración, memoria, razonamiento, creatividad e imaginación.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 22 de 29

Fisiológicos: Alteración en el cuerpo de forma hormonal, pérdida de defensas, gripas, acné, alteraciones del sistema nervioso, alergias y el famoso estrés.

Comportamentales: Cambios de conductas y comportamientos con los compañeros, reducciones de actividades sociales, cambio de estilo de vida, agresividad, tendencia a la apatía, ausentismos laborales, evasión de la responsabilidad, reducción en el rendimiento, aumento de accidentes en el trabajo, conflictos interpersonales, tensión en el clima y ambiente laboral.

Psicoemocional: La influencia de niveles de estrés dentro del comportamiento humano puede verse representado bajo conductas específicas como sentimiento de soledad y angustia, presencia de hábitos inadecuados (consumo de drogas y/o bebidas alcohólicas), incluso comportamientos rígidos de obstinación y terquedad. Bajo estímulos estresantes realmente críticos el individuo puede percibir una sensación generalizada de la imposibilidad de resolver sus propios conflictos.

Para la evaluación del estrés se tendrá en cuenta:

- Cuestionario para la evaluación del estrés: Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social c) intelectuales y laborales y d) psicoemocionales.

4.4.2.2. Análisis de la información sobre los factores psicosociales y sus efectos.

Con base en la información recolectada en la identificación y evaluación de los factores psicosociales, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo y de protección por cada regional y proceso de la SDG del ICBF.

En este análisis se identifican:

- a) Los casos especiales de atención terapéutica individual.
- b) Debilidades grupales por categorías laborales, de acuerdo con el sistema de información que junto con los resultados del instrumento aplicado, brindan una información más completa y certera frente a cada categoría de medición.

Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo , para efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a éstos,

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 23 de 29

con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

El análisis epidemiológico será efectuado por los profesionales en psicología especialistas del grupo de SST, quienes establecerán a partir de los factores psicosociales individuales, identificados y evaluados en conjunto con la información de las características de la regional o proceso y de las condiciones de salud de los colaboradores, las acciones de intervención y seguimiento que permitan mostrar su impacto y dar soporte a los procesos de atención y de investigación en las cohortes ocupacionales.

Este análisis determina no sólo qué riesgos psicosociales son los más frecuentes, sino también en qué grado han afectado directamente a los colaboradores del ICBF. De esta manera, será posible diseñar y estructurar un plan de intervención acorde a las necesidades.

El análisis de los factores de riesgo psicosocial presenta dos alternativas: el diseño y la implementación del programa de prevención y/o el establecimiento del programa de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial prioritarios en el ICBF.

De acuerdo con la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en la interpretación del nivel de riesgo alto y muy alto tienen 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.

4.4.2.3. Intervención de los factores psicosociales

La intervención de los factores de riesgo psicosocial debe abordarse desde una panorámica global, que incluye un conjunto de estrategias y técnicas de intervención, acompañados por los profesionales en psicología especialistas, que se combinan en niveles de intervención primaria, secundaria y terciaria.

En las intervenciones de nivel primario, se centra la actuación en la modificación o eliminación de las fuentes de riesgos inherentes al entorno de trabajo. De este modo, se busca reducir su impacto negativo sobre el individuo, en la intervención secundaria, se recoge un amplio rango de actividades educativas y de formación, que pueden potenciar los recursos físicos y psicológicos de la persona para reconocer, reducir y afrontar más eficazmente sus experiencias de riesgo psicosocial, así como las de quienes están a su alrededor y la intervención terciaria, es la implantación de sistemas y procedimientos para tratar, facilitar y hacer el seguimiento de la rehabilitación y

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 24 de 29

reintegrarse al trabajo de los colaboradores que han sufrido enfermedades relacionadas con el estrés ocupacional.

Una vez analizados los resultados de acuerdo con el sistema de información se procede a la formulación de medidas de intervención adicionales a las ya planteadas dentro del diagnóstico psicosocial, estas pueden ser más específicas teniendo en cuenta que surgen a partir de toda la información cuantitativa y cualitativa recolectada y estarán dirigidas al control en la fuente y al control administrativo.

- **Controles administrativos:** Estos dirigidos a modificar definitivamente las condiciones psicosociales intralaborales detectadas como nocivas, que procuren la prevención de los riesgos psicosociales, el aseguramiento mental de los colaboradores y las acciones institucionales de mejoramiento posibilitando el control en la fuente.

Como parte del proceso de mejoramiento de las condiciones psicosociales intralaborales algunas de las alternativas administrativas (basadas en las guías de intervención psicosocial emitidas por Ministerio de Trabajo) son:

- Actividades de integración
- Fortalecimiento del liderazgo
- Gestión del cambio
- Formación del talento humano
- Prevención y control de la fatiga
- Fortalecimiento proceso inducción y reinducción
- Conciliación de entornos intralaboral y extralaboral
- Gestión de la carga de trabajo
- Modificaciones ambientales
- Gestión del reconocimiento social
- Programa de entorno laboral saludable
- **Control en la fuente:** Mediante procesos de sensibilización y formación específicos, dirigidos a fortalecer los recursos de afrontamiento de los colaboradores, sus capacidades de desenvolvimiento social y emocional, estas actividades enmarcadas en:
- **Actividades grupales:** Corresponden a actividades técnicamente desarrolladas para que los colaboradores puedan reducir las causas generadoras del riesgo psicosocial, favoreciendo la adquisición de conductas y/o habilidades para enfrentar las diferentes problemáticas diarias; estas se determinan de acuerdo con los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 25 de 29

Dando prioridad al desarrollo de las siguientes temáticas:

- Cuidado emocional
- Prevención de estrés
- Liderazgo Transformacional
- Comunicación y trabajo en equipo
- Autocuidado y estilos de vida saludable
- Prevención de amenazas ante usuarios violentos
- Prevención de Consumo de alcohol, tabaco y otras Sustancias Psicoactivas SPA
- Prevención del acoso laboral
- Talleres adicionales dada la identificación de riesgo psicosocial y las necesidades puntuales en la SDG, las regionales y centros zonales del ICBF.
- **Seguimientos individuales:** Corresponden a asesorías personalizadas por parte del psicólogo, que buscan orientar en habilidades y comportamientos específicos que contribuyan al óptimo funcionamiento laboral. Las asesorías no hacen parte de una terapia clínica psicológica ni reemplaza los servicios psicológicos o psiquiátricos de la EPS.

El objetivo de la asesoría no es describir o entregar diagnósticos, prescripciones o brindar opiniones clínicas, dada su naturaleza que imposibilita este tipo de tratamiento. Por tanto, para el registro de las interacciones se utilizará un consentimiento informado donde se expone al colaborador el objetivo de la asesoría y un formato de asistencia del ICBF, de acuerdo con el Formato F2.PG10.GTH Formato Consentimiento Informado Asesoría Individual por Psicología.

La orientación debe encaminarse a la asesoría en el desarrollo de las habilidades personales y su enrutamiento hacia la mejoría de su situación laboral y sus interacciones sociales.

El Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en Trabajo que ejecute esta actividad, debe mantener actualizado el formato base de datos de atención en Psicología con una periodicidad mensual. F1.PG10.GTH Formato Base de Datos Atención en Psicología.

4.4.3. VERIFICAR

4.4.3.1. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA

Con el fin de determinar el cumplimiento de cada uno de los objetivos planteados en el programa, debe realizarse una evaluación permanente, con el fin de generar un plan de acción para el mejoramiento continuo del programa al cual se le deberá hacer un

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 26 de 29

seguimiento. Si la evaluación es positiva en cuanto a los resultados esperados, se deben formular otras metas que permitan el mejoramiento continuo.

Así mismo se debe evaluar anualmente si las medidas de intervención nombradas fueron efectivas, mediante la evaluación de factores de riesgo psicosocial por medio del uso de instrumentos descritos en el ítem 9.2.1. Identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y de sus efectos y validados en el país.

4.4.3.2. Indicadores

NOMBRE INDICADOR	DEFINICIÓN	INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	META	FUENTE DE INFORMACIÓN PARA EL CALCULO	FRECUENCIA	MÉTODO DEL CALCULO (FORMULA)
Cumplimiento	Cumplimiento de actividades	Evaluar la ejecución de las actividades con base en lo planeado	70%	Matriz de seguimiento grupal actividades psicosociales	Trimestral	Número de actividades ejecutadas en el PVE Psicosocial en el periodo / Número de actividades programadas en el PVE Psicosocial en el periodo * 100
Cobertura	Cobertura de participación	Evaluar la cobertura de participación de colaboradores a nivel nacional PVE Psicosocial	70%	Matriz de seguimiento grupal e individual de actividades psicosociales	Trimestral	Número de Colaboradores que participaron en las actividades del programa a nivel nacional / Numero de Colaboradores convocados a nivel nacional * 100
Cobertura	Cobertura de sedes intervenidas	Evaluar la cobertura de Regionales y Centros Zonales a nivel nacional PVE Psicosocial	70%	Matriz de seguimiento grupal e individual de actividades psicosociales	Trimestral	Total, de regionales intervenidas / Total de regionales a nivel nacional * 100
Resultado	Incidencia	Identificar la ocurrencia de nuevos casos de enfermedad en la población en un periodo de tiempo	Establecer una línea de base a partir de la cual se produzca una reducción del 10%	Sistema de información	Anual	Número de casos nuevos confirmados en el periodo evaluado / Número total de colaboradores expuestos durante el mismo periodo *100
Resultado	Prevalencia	Identificar casos nuevos y antiguos de enfermedades ocupacionales	Establecer una línea de base a partir de la cual se	Sistema de información	Anual	No. casos nuevos y antiguos de enfermedades ocupacionales

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 27 de 29

		generadas por Riesgo Psicosocial.	produzca una reducción del 10%			generadas por Riesgo Psicosocial por periodo / Población total expuesta a Riesgo Psicosocial
--	--	--------------------------------------	---	--	--	--

4.4.4. MEJORAR:

Se desarrolla el análisis semestral de indicadores de gestión del Programa y seguimiento de los casos de Colaboradores con patologías de origen mental, entre otras actividades que surgen según las necesidades de la Institución.

De acuerdo con los análisis de indicadores se ajustan las actividades y programas para conseguir los objetivos.

Esta revisión del programa de vigilancia epidemiológica se realizará anualmente con el fin de asegurar la conveniencia, adecuación y eficacia continua del programa alineada a la política y objetivos del SG-SST del ICBF, además de realizar los ajustes de mejoramiento pertinentes, teniendo en cuenta lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y 2404 de 2019 los datos para el funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica deben ser actualizados anualmente, es recomendable también que las nuevas mediciones de riesgo psicosocial se realicen post intervención para verificar la efectividad del programa y de las respectivas intervenciones de mejoramiento.

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley 9 de 1979, artículo 125
- Ley 100 de 1993
- Ley 1090 de 2006
- Ley 1010 del 2006
- Ley 1616 de 2013
- Ley 2365 de 2024
- Ley 2460 de 2025
- Decreto 1477 de 2014
- Decreto 472 de 2015
- Decreto Único Reglamentario 1072 de 2015, Artículo 2.2.4.6.2
- Decreto 0729 de 2025
- Decreto 0728 de 2025
- Resolución 2646 del 2008
- Resolución 652 de 2012
- Resolución 1356 de 2012

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 28 de 29

- Resolución 0312 de 2019
- Resolución 2404 de 2019
- Resolución 2764 de 2022
- Resolución 6540 de 2023
- Resolución 2100 de 2025
- Circular 026 de 2023
- Circular 055 de 2024
- Circular 0024 de 2025
- Informe de resultados de Batería de medición de factores de riesgo psicosocial
- Informe de resultados de evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento

6. RELACIÓN DE FORMATOS

Código	Nombre del Formato
F1.PG10.GTH	Formato Base de Datos Atención en Psicología
F2.PG10.GTH	Consentimiento Informado para asesoría psicosocial.
F3.PG10.GTH	Matriz de seguimiento actividades grupales

7. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Descripción del Cambio
12/11/2025	PG10.GTH V6	Se realizan las siguientes modificaciones en el documento PG10.GTH V1 Programa Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Peligro psicosocial V1: Se genera actualización de la Normativa vigente a la fecha y modifica estructura del documento
18/05/2021	PG10.GTH V5	Se realizan las siguientes modificaciones en el documento: Se actualiza normativa del fundamento legal y se eliminan las derogadas.
7/06/2018	PG10.GTH V4	Se realizan las siguientes modificaciones en el documento: Se hace una modificación de estructura total del documento, con inclusión de nueva información y eliminación de datos del diagnóstico llevado a cabo en el año 2016. Se modifica y/o adiciona introducción, objetivos específicos, alcance, responsabilidades, glosario, marco conceptual, vigilancia de la salud e identificación de casos, fundamento legal, sistema de información, metodología y etapas del programa. Así mismo se hace la inclusión de un nuevo formato Matriz de Seguimiento actividades grupales
12/04/2018	PG10.GTH V3	Se realizan las siguientes modificaciones en el documento PG10.GTH Programa Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Peligro psicosocial V3: Se incluyeron objetivos específicos y se modifican indicadores de efectividad del programa, según la resolución 2646 de 2008.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.

	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA OCUPACIONAL DE PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	PG10.GTH	17/12/2025
		Versión 7	Página 29 de 29

28/07/2017	PG10.GTH V2	Se realizan las siguientes modificaciones en el documento PG10.GTH V2 Programa Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Peligro psicosocial V2: Se definen las etapas del programa en el ciclo PHVM de acuerdo con los planes de trabajo determinados para la vigencia 2018, se modifica la política, alcance, se eliminan los antecedentes del programa y se incluye formato de consentimiento informado para asesorías psicosociales individuales.
30/12/2016	PG10.GTH V1	Se realizan las siguientes modificaciones en el documento PG10.GTH V1 Programa Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Peligro psicosocial V1: Se definen las etapas del programa en el ciclo PHVM de acuerdo con los planes de trabajo determinados para la vigencia 2017, se establecen responsables y autoridad, y se incluyen documentos de referencias.
15/01/2016	PP226.MPA1.P1	Una vez presentado el nuevo Modelo de Operación por Procesos, según Resolución 8080 del 11 de Agosto de 2016, se realizan las siguientes modificaciones en el documento PP226.MPA1.P1 Programa Vigilancia Epidemiológica Ocupacional de Prevención del Riesgo Psicosocial V2: Se hace actualiza el objetivo general, se elimina el apartado objetivos específicos.

¡Antes de imprimir este documento... piense en el medio ambiente!

Cualquier copia impresa de este documento se considera como COPIA NO CONTROLADA.