

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 1 de 20



**SUPERINTENDENCIA
DE SOCIEDADES**

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 2 de 20

1. INFORMACIÓN GENERAL

1.1 OBJETIVO GENERAL	Establecer los lineamientos para realizar el monitoreo e intervención permanente de Factores de Riesgo Psicosocial a través de la implementación de medidas de prevención e intervención que permitan mejorar las condiciones de salud y trabajo asociadas en la población de la Superintendencia de Sociedades.
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	• Establecer e implementar las medidas de intervención de los factores de riesgo Psicosocial identificados en el proceso de evaluación objetiva con los instrumentos validados para el país. • Diseñar y ejecutar acciones de prevención para los efectos ocasionados por los factores de Riesgo Psicosocial identificados en la entidad. • Realizar acciones de promoción de la salud y de los factores protectores presentes en la entidad con el fin de preservar la salud de la población de la entidad. • Definir un sistema de información confiable que garantice el proceso de recolección de los datos necesarios para el monitoreo de los factores psicosociales y sus efectos en la entidad. • Identificar, reportar, investigar y facilitar la reincorporación laboral de los “casos confirmados” encontrados. • Evaluar el funcionamiento del Programa de vigilancia mediante un conjunto de indicadores y tomar acciones de mejoramiento.
1.3 RESPONSABLES	El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial es responsabilidad del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo y es liderado por un profesional en psicología con Licencia en SST, quien se encarga de coordinar las actividades propias del mismo, reportar los avances del programa y presentar los informes correspondientes para someter a aprobación las acciones correctivas o los métodos de control necesarios. Las responsabilidades por niveles son: Alta dirección: - Analizar, proponer, promover y facilitar las diferentes acciones de control sugeridas dentro del programa y hacer seguimiento a los indicadores. - Facilitar los medios para lograr el cuidado integral de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo. - Aportar los recursos necesarios, previa planeación, para el desarrollo continuo del programa y velar por el cumplimiento de los objetivos propuestos. - Establecer las políticas de gestión del talento humano que refuercen los objetivos del PVE-FRP. - Promover la participación de los trabajadores de la entidad con el PVE-FRP.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 3 de 20

	Líderes de procesos / áreas: - Informar a los colaboradores a su cargo acerca de los objetivos y alcance de las acciones para la atención de los factores psicosociales y promover su participación en las mismas. - Informar de manera inmediata a la Dirección de Talento Humano y a la Coordinación del Grupo de Salud y Seguridad en el Trabajo, la presencia de factores de riesgo psicosocial o de efectos adversos en los colaboradores de las áreas, o procesos o cargos bajo su responsabilidad. - Participar en las acciones de acompañamiento psicosocial en los casos que se identifique - Cumplir las recomendaciones de SST para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés. Trabajadores: - Procurar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés relacionado con los factores psicosociales extralaborales e individuales. - Suministrar información clara, veraz y completa sobre su salud y sobre los factores psicosociales cuando se realizan las evaluaciones médicas y las psicosociales. - Participar activamente en las actividades del PVE-FRP.
1.4 ALCANCE	El Programa de Vigilancia Epidemiológico de la Superintendencia de Sociedades tiene como población objeto los colaboradores y contratistas directos que hagan parte de cargos, áreas o procesos que se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos percibidos como de medio y alto riesgo, que estén causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, conforme los criterios para el ingreso al PVE-FRP, que establece en la Resolución 2646 de 2008, artículo 16.
1.5 DEFINICIONES	• Caso sospechoso: Aquel trabajador que presenta síntomas significativos por su frecuencia o magnitud sugestivos de un trastorno mental, cardiovascular, gastrointestinal, del sistema nervioso central o cualquier otro sistema que pudiera tener una relación causal con la respuesta de estrés, según hallazgos de la evaluación médica ocupacional o de la evaluación de la IPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. Incluye también trabajadores que presentan efectos en el trabajo relacionados con la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Los efectos en el trabajo que se constituyen como de interés psicosocial son: ausentismo, accidentalidad, rotación y deterioro en el rendimiento (Resolución 2646 de 2008). Los criterios para establecer el grado de afectación de importancia significativa para el objeto de la vigilancia se describen en el procedimiento del PVE. • “Caso confirmado”: Se consideran casos confirmados los trabajadores que cuentan con un diagnóstico médico calificado como enfermedad laboral relacionada con el estrés o los factores psicosociales, conforme la tabla de enfermedades laborales vigente. También pueden ser un “caso” los trabajadores que tienen una enfermedad de origen común pero causalmente relacionada con la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaborales y aquellos casos que han sufrido un accidente de origen laboral y que tienen como consecuencia una perturbación psiquiátrica conforme la definición de accidente de trabajo conforme el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012. • Sanos: Sin ningún hallazgo en su evaluación médica.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 4 de 20

	• Susceptibles: Con hallazgos altos o muy altos (Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Psicosociales o su equivalente con otras herramientas de medición de estrés o efectos adversos en salud validadas en Colombia) en la evaluación de síntomas de estrés¹ (autorreporte), o con exposición alta o muy alta a factores de riesgo psicosocial laborales o extralaborales. Son también susceptibles las personas que tienen consumo problemático de sustancias psicoactivas legales o ilegales y otras enfermedades de base o condiciones de salud que generan una importante respuesta de angustia o temor en el individuo o estigma social. • 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 (Ministerio de trabajo de Colombia, 2008) • 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. (Ministerio de trabajo de Colombia, 2008) • 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. (Ministerio de trabajo de Colombia, 2008) • 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 (Ministerio de trabajo de Colombia, 2008) • Evaluación de efectos: Análisis de los indicadores de ausentismo, accidentalidad, enfermedad, rotación, desempeño y condiciones de salud. Conforme a lo establecido en el artículo 9 de la resolución 2646 de 2008 con el fin de realizar la identificación de los grupos prioritarios de atención. • Evaluación de los factores psicosociales: Comprende la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales mediante el uso de instrumentos validados en el país, aplicados por expertos (psicólogo con licencia de posgrado en seguridad y salud en el trabajo). • Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño. (Ministerio de trabajo de Colombia, 2008) • Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Ministerio de trabajo de Colombia, 2008) • Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. (Ministerio de trabajo de Colombia, 2008) • PVE-FRP: Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. • Consumo problemático de Sustancias psicoactivas: afecta negativamente a una o más áreas de la persona, a saber: su salud física o mental, sus relaciones sociales primarias (familia, pareja, amigos), sus relaciones sociales secundarias (trabajo, estudio), o sus relaciones con la ley. Ministerio de Salud de Colombia. ABECÉ de la prevención y atención al consumo de sustancias Psicoactiva
--	--

¹ 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 (Resolución 2646 de 2008).

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 5 de 20

1.6 NORMATIVIDAD

- **Ley 1090 de 2006:** Reglamenta el ejercicio de la profesión de psicología en Colombia, e incluye el código deontológico y ético, que señala como principio general el buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada en el ejercicio de esta disciplina.
- **Ley 1010 de 2006:** Adopta medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Resolución No. 2646 de 2008:** Establece disposiciones y define 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. Los artículos 16 y 17 establecen disposiciones para la vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
- **Resolución No. 3673 de 2008:** Resolución 3673 de 2008 establece la obligación de la evaluación de aptitud psicofísica de los trabajadores que realizan actividades en alturas.
- **Resolución No. 0652 de 2012:** Establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- **Ley 1566 de 2012:** se refiere a la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas. Particularmente estipula que se implemente el proyecto institucional preventivo del consumo, abuso y adicción a las sustancias, en el ámbito laboral.
- **Ley 1616 de 2013:** Incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Ley 1751 de 2015:** La Ley Estatutaria de Salud que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección. Establece el derecho al acceso prioritario a tratamientos psicológicos y psiquiátricos para las víctimas de cualquier tipo de violencia sexual, así como el programa de atención psicosocial y salud integral para las víctimas de la violencia y del conflicto armado.
- **Decreto No. 1072 de 2015:** Artículo 2.2.4.2.2.18. “Exámenes médicos ocupacionales. El costo de los exámenes periódicos será asumido por el contratante.” Artículo 2.2.4.6.2. “Definiciones. Para los efectos del presente capítulo se aplican las siguientes definiciones: 36. Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo: Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.” Artículo 2.2.4.6.22. “Indicadores que evalúan el proceso del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST. Para la definición y construcción de los indicadores que evalúan el proceso, el empleador debe considerar entre otros” (...) “6 El cumplimiento de los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, acorde con las características, peligros y riesgos de la empresa”; (...) Artículo 2.2.4.6.24. Medidas de prevención y control. (...) 5. (...) “PARÁGRAFO 3. El empleador debe desarrollar acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores mediante las evaluaciones médicas de ingreso,

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 6 de 20

	<i>periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, con el propósito de identificar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la eficacia de las medidas de prevención y control. “ (...)</i> • Resolución No. 4886 de 2018 del Ministerio de Salud: Política Nacional de Salud Mental. Presenta los antecedentes normativos, el análisis de la situación de salud mental, los enfoques de la política, el modelo de determinantes sociales de la salud: relaciones con la salud mental, los principios y ejes de la política y el monitoreo, evaluación y seguimiento de la política nacional de salud mental. • Resolución No. 089 de 2019, del Ministerio de Salud y Protección Social: Adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
--	--

2. GENERALIDADES

El programa contiene una metodología unificada para el seguimiento de la Vigilancia Epidemiológica de los factores de Riesgo Psicosocial, acorde a la resolución 2646 de 2008, Art. 17 y ley 1616 de 2013 Art. 9, aporte de los criterios Internacionales como la Organización Internacional del Trabajo – OIT y Organización Mundial de la Salud - OMS.

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.

Está dirigido a las áreas que tienen relación con la implementación y seguimiento del PVE Riesgo Psicosocial. La información contenida en este documento pertenece a la Superintendencia de Sociedades.

El Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través del servidor designado para liderar el programa, se reserva el derecho de administrar la información cuando así lo estime conveniente.

2.1 Beneficios

Los beneficios del PVE-FRP son amplios para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y por ende para la entidad, los mismos se pueden resumir en:

- Permite vigilar las exposiciones ocupacionales y los efectos en salud y en el trabajo. Por ende, facilita el control de los factores de riesgo psicosocial y ayuda a evitar que los efectos se produzcan o se cronifiquen.
- Orienta la atención de los “casos confirmados” y los sospechosos y ayuda a verificar que las acciones de intervención sean eficaces, en especial en lo concerniente a la reincorporación e inclusión al trabajo.
- Facilita el examen del proceso de atención de los factores psicosociales mediante el cálculo y análisis de los indicadores de gestión.

El programa de vigilancia de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos ofrece también importantes beneficios porque entrega capacidades a la organización para contribuir a una lectura del entorno más amplia, que permite anticiparse con acciones de gestión de los riesgos propios del talento humano, en particular su salud física y mental, y como consecuencia incide en variables críticas para la sostenibilidad de la organización como son la rentabilidad, la productividad, la participación en el

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 7 de 20

mercado, y lo más importante le permite agregar valor a la sociedad representada en sus trabajadores y sus familias.

De otra parte, la mirada detallada de los aspectos psicosociales en el mundo del trabajo permite ampliar la visión para entender nuevas conexiones en un sistema complejo, que se caracteriza por incertidumbres y en el que quien es capaz de leer el entorno y visibilizar anticipadamente las necesidades, también tiene la posibilidad de innovar con soluciones en un terreno tan importante como el bienestar del talento humano.

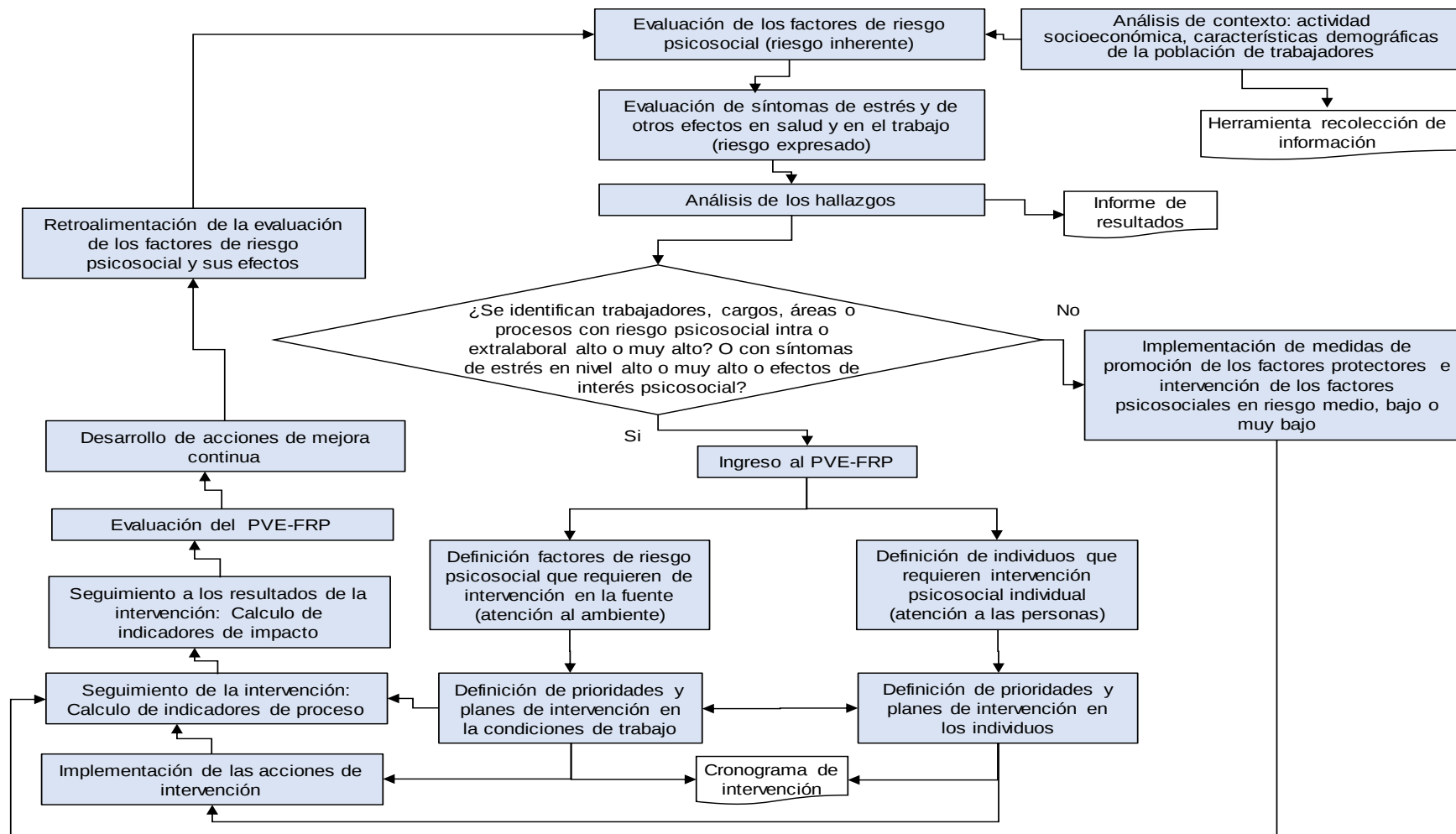
Ocuparse del bienestar del talento humano repercute en lo que el economista chileno Manfred Max-Neef denomina “Desarrollo a Escala Humana”², que asume que el desarrollo, debería referirse a las personas y no a los objetos y por tanto este desarrollo se logra a través de la satisfacción de las necesidades humanas básicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad). Bajo esta óptica, las condiciones psicosociales que impactan al trabajador son factores del contexto que afectan o facilitan el desarrollo humano.

3. PROCEDIMIENTO DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

En la figura 1 se puede observar a manera de flujograma un resumen del proceso de vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosociales y sus efectos, este proceso se construye basada en el ciclo de mejora continua, Planear, Hacer, Verificar y Actuar – PHVA y cumple con los requisitos definidos en el artículo 17 de la resolución 2646 de 2008.

² Max-Neef, M. A., Elizalde, A., & Hopenhayn, M. (1994). *Desarrollo a escala humana: conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones* (Vol. 66). Icaria Editorial.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 8 de 20



 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 9 de 20

3.1 EVALUACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS

El proceso de evaluación de los factores psicosociales y sus efectos se ejecuta de acuerdo con los lineamientos establecidos en la legislación vigente (Resoluciones 2646 de 2008 y 2404 de 2019). Se recopila los documentos que se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Matriz general de toma de decisiones sobre instrumentos de evaluación

Objetivo del PVE	Instrumento	Objetivo del instrumento	Fuente de información
Identificar y describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con el fin de establecer acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores de riesgo psicosocial.	Ficha de datos sociodemográficos	Identificar el perfil sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores.	Trabajador/ Datos de nómina/ bases de datos internas/ análisis de condiciones de salud / bases de datos de servicios de bienestar entre otras.
	Cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (Describir el instrumento)	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales y sus niveles de riesgo.	Trabajadores
	Entrevista semiestructurada	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales	Trabajadores / jefes.
	Grupos focales	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales, presentes en un grupo de trabajo	Trabajadores
	Análisis psicosocial de puesto de trabajo	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial propios de las condiciones intralaborales en un cargo específico.	Trabajadores, jefes e información documental
Identificar y evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud y sobre el trabajo y tomar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad	Cuestionario de síntomas de estrés Auto reportes de condiciones de salud	Evaluar la sintomatología fisiológica, cognitiva y comportamental de estrés.	Trabajadores
	Análisis de indicadores de interés psicosocial: • Accidentalidad • Ausentismo • Rotación • Desempeño • Incidencia de enfermedades de interés psicosocial • Clima laboral (incluye quejas de acoso laboral)	Identificar áreas, puestos de trabajo o procesos Críticos desde el punto de vista psicosocial.	Información documentada
	Evaluación de condiciones de salud con los exámenes médicos ocupacionales del SG-SST	Identificar personas con efectos o antecedentes en salud que alerten sobre la necesidad de realizar una vigilancia particular de los mismos y de los posibles factores asociados.	Examen médico de ingreso, periódico y evaluaciones pos incapacidad. Diagnóstico de condiciones de salud Historia clínica. Dictámenes médicos.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 10 de 20

Objetivo del PVE	Instrumento	Objetivo del instrumento	Fuente de información
			Incapacidades.

Establecer medidas de criterios para identificar grupos prioritarios de atención mediante asociación entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos. Para la definición de los grupos prioritarios de atención se tiene en cuenta:

- Los resultados de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y la asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la entidad (evaluación de factores psicosociales y efectos).
- Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la organización, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.

A continuación, se presentan algunas consideraciones importantes que facilitan la comprensión y el uso de la información relacionada para la identificación de los grupos prioritarios de atención:

- El análisis de los indicadores de accidentalidad, ausentismo, evaluación de desempeño, incidencia de enfermedades de interés psicosocial y clima laboral se hace por dependencia / área, y en cada caso los resultados se relacionan con los hallazgos de la evaluación de factores psicosociales. Este ejercicio, debe contestar a la pregunta de si un mayor nivel de factores de riesgo psicosocial, se asocia con una mayor frecuencia de efectos adversos como los mencionados.
- Las enfermedades generadas por los agentes psicosociales se encuentran contenidas en la tabla vigente en Colombia, que a la fecha corresponde al Decreto 1477 de 2014, o aquel que lo sustituya o modifique, serán de interés para la vigilancia a través de este programa, por cuanto pueden originar ausentismo o pueden ser calificadas como de origen laboral. También deberán incluirse como enfermedades de interés psicosocial aquellas que no figuren en la tabla, pero en las que se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo psicosocial.
- El clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones que el trabajador tiene acerca de los procesos, relaciones y sistemas de organización del trabajo, puede ser evaluado con diversas metodologías, pero lo más importante es considerar los resultados que señalan que un área se encuentra por debajo del nivel esperado como satisfactorio. En cuyo caso este indicador señala la importancia de hacer un análisis particular de los resultados de la evaluación psicosocial para establecer si el área que presenta dificultades en el clima laboral debe incluirse como grupo dentro del PVE-FRP. Son relevantes los resultados de clima organizacional del área / cargo, inferiores al promedio de la entidad en la última medición.
- La accidentalidad de importancia psicosocial es aquella que tiene en sus causas aspectos relacionados que afectan:

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 11 de 20

- El desempeño humano individual tales como: fatiga y carencia de conocimiento, tarea en un ambiente adverso (ruido, calor, etc.), o con posturas incómodas, o con altas demandas cognitivas, cuantitativas, emocionales, o de jornada, entre otras.
- El desempeño del grupo de trabajo tales como: errores en las comunicaciones, falta claridad en quién, qué y cuándo se realiza la tarea, o en instrucciones verbales incorrectas, entre otras.
- Respecto del ausentismo de interés psicosocial, se asume como criterio aquel que se produce por incapacidad médica u otras razones, con ausencias de 10 o más días distribuidos en 3 o más eventos diferentes en el último año. Se excluye el ausentismo por compensatorios o beneficios extralegales y licencias de maternidad o permisos para estudio.
- Para el caso de desempeño, se tiene en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño de las personas y las áreas conforme a la herramienta definida por la organización y el método de calificación. Adicionalmente, es importante el análisis de las quejas de usuarios, eventos adversos, satisfacción del cliente interno y la relación que éstos resultados tenga con los factores de riesgo psicosocial.

3.1.1 Para priorizar los procesos o áreas se establecieron los siguientes criterios:

Después de realizar el proceso de identificación y evaluación de los factores psicosociales y sus efectos, se establecerán los grupos prioritarios de atención teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Los procesos o áreas que se encuentran expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.
- El área donde haya mayor incidencia/prevalencia de patologías psicosociales, resultado del análisis de efectos de los factores psicosociales en la salud y en el trabajo con base en lo definido en el sistema de información.
- Aquellas condiciones de trabajo propias de la organización, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.

Cabe precisar que el ingreso de un colaborador al PVE-FRP no implica de forma alguna que las afectaciones en salud que pueda tener son de origen laboral, pues la vigilancia epidemiológica no se constituye en un procedimiento para determinar el origen, su alcance es vigilar los factores psicosociales y las condiciones de salud para actuar sobre ellas de forma preventiva. La priorización de los grupos se realiza teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 2 Matriz de criterios para decisión de ingreso de individuos al PVE-FRP.

Criterio para ingreso al PVE-FRP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
Total de factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales	Nivel de riesgo alto y medio (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia)

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 12 de 20

Criterio para ingreso al PVE-FRP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
Total de factores psicosociales extralaborales		Nivel de riesgo alto y medio (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia)
Síntomas Estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	Nivel de riesgo alto y medio (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de síntomas de estrés o efectos adversos en salud validadas en Colombia)
Diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente	Historia clínica	Positivo

3.1.2 Definición de los factores psicosociales e individuos que requieren intervención

Después de realizar el proceso de identificación, evaluación y análisis de los factores psicosociales y sus efectos, se definen los factores de riesgo que deben ser intervenidos considerando:

- Los resultados de la evaluación de factores psicosociales y síntomas de estrés, conforme se indica en el manual de cada instrumento que se utilice para la evaluación. Se toma como referencia la guía de criterios para la toma de decisiones de intervención de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo. En caso de usar otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia deberán seguirse los criterios específicos.
- Asociación estadística entre los resultados de la evaluación de factores psicosociales y los síntomas de estrés.
- Condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica (por ejemplo: trabajo nocturno, labores de alto riesgo, trabajos con altas demandas emocionales, y de responsabilidad, entre otras).
- Incidencia de efectos negativos en el trabajo tales como: accidentalidad, ausentismo, rotación, mal desempeño, ocurrencia de enfermedades de interés psicosocial y afectación del clima laboral (incluye quejas por acoso laboral), del clima de seguridad y la cultura organizacional (si se evalúan).
- Susceptibilidad de cambio del factor psicosocial, en cuanto que se intervienen primero aquellos que tienen mayor posibilidad de ser modificados.

3.2 INTERVENCION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y SUS EFECTOS

Como resultado de la evaluación de factores psicosociales y sus efectos se definen grupos de intervención y prioridades temporales para iniciar la intervención, algunos de los cuales serán cubiertos dentro del programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales (Personas

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 13 de 20

objeto del PVE-FRP) y otros mediante acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores psicosociales en riesgo medio, bajo o muy bajo (personas que no quedan incluidas en el PVE-FRP pero que son objeto de acciones de promoción e intervención psicosocial).

Para facilitar la toma de decisiones respecto de la prioridad en el tiempo para iniciar la intervención se presentan dos tablas, una que orienta la decisión para intervención a partir de los resultados de la evaluación de la exposición psicosocial y los efectos en los individuos (tabla 3 según se utilice la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia) y otra para definir la prioridad de intervención a partir de los resultados de la evaluación psicosocial en un cargo, proceso o área específica.

Las tablas fueron construidas asignando puntajes a los factores de riesgo y a los efectos, la sumatoria de puntajes sugiere la prioridad con la que debe iniciarse la intervención, de manera que los que tienen mayor puntaje deberán intervenir con mayor celeridad o prioridad.

Tabla 3 Matriz de criterios para priorizar la intervención de los factores psicosociales en los individuos – Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo (o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia)

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 14 de 20

Criterio para toma de decisiones respecto de la prioridad de la intervención psicosocial	Fuente de la información	Matriz de puntuación para definición de prioridad de intervención	
		1 punto	2 puntos
Total de factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales	Alto	Muy alto
Total de factores psicosociales extralaborales		Alto	Muy alto
Dominio liderazgo y relaciones sociales		Alto	Muy alto
Dominio control sobre el trabajo		Alto	Muy alto
Dominio demandas del trabajo		Alto	Muy alto
Dominio recompensas		Alto	Muy alto
Síntomas Estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	Alto	Muy alto
Diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente	Historia clínica Reporte médico de la IPS (por ejemplo, mediante incapacidad)	----	Positivo
Clima organizacional del área en la que trabaja es inferior al promedio de la empresa en la última medición o se presentan quejas de acoso laboral.	Evaluación de clima organizacional y quejas de acoso laboral.	Positivo	----
Accidentes de trabajo por causas de interés psicosocial que haya sufrido el individuo en el último año	Indicador e investigaciones de accidentes	1 accidente de interés psicosocial	2 o más de accidentes de interés psicosocial
Desempeño del individuo inferior al promedio del grupo al que pertenece	Indicadores de desempeño	Positivo	---
Pertenencia del individuo a un área o cargo o proceso con rotación superior al promedio de la empresa	Indicadores de rotación	Positivo	----
Individuo con ausentismo de interés psicosocial	Indicadores y registros de ausentismo	---	Positivo
Individuo con consumo problemático de SPA legales o ilegales	Historia clínica Procesos disciplinarios Autorreporte	---	2
Individuo con conductas auto lesivas en el último año documentadas en HC o por auto reporte	Historia clínica / evaluación médica periódica / autor reporte	---	2

Tabla 4 Matriz de criterios para priorizar la intervención de los factores psicosociales por área, cargo o proceso. Se incluye tabla como referencia para priorizar los hallazgos una vez cuente con todos los documentos del sistema de información (Resultados batería de riesgo psicosocial por áreas, cargos y/o procesos).

Criterio para ingreso al PVE-FRP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
Total de factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales intralaborales	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 15 de 20

Criterio para ingreso al PVE-FRP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
		evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia
	Análisis de puesto de trabajo	Ingresan al PVE-FRP todas las personas que ocupan un cargo cuya evaluación total de los factores psicosociales está en nivel alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Total de factores psicosociales extralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales extralaborales	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia
Síntomas de estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) / o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia
Diagnóstico enfermedad de interés psicosocial	Reporte de condiciones de salud	Positivo en el 9% o más de las personas que ocupan un cargo, área o proceso específico.

Las matrices anteriores permiten asignar puntos a cada criterio y según sea la sumatoria de las calificaciones en todos los criterios, de la tabla específica que haya utilizado (se usará solo una de las tablas) se toma la decisión respecto de la prioridad temporal para iniciar la intervención según se indica en la tabla a continuación.

Tabla 5. Criterios de priorización temporal de la intervención psicosocial en individuos, cargos o procesos específico.

Puntaje de priorización	Plazo para iniciar la intervención
1 a 9	Plazo hasta 9 meses
10 a 18	Plazo hasta de 6 meses
19 a 27	Inmediata y hasta en 3 meses

Los principios de la intervención psicosocial recomendados por la Guía general de intervención Ministerio de Trabajo son los siguientes:

- Énfasis en la promoción de la salud.
- Construcción de los pilares de la promoción de la salud mediante políticas organizacionales centradas en el bienestar.
- Desarrollo de acciones de prevención mediante la transformación de las causas de la enfermedad y de los efectos adversos en el trabajo

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 16 de 20

- Claridad en el abordaje de los factores psicosociales y sus efectos, desde la evaluación hasta el seguimiento de la intervención.
- Comunicación permanente respecto de las ideas para la intervención y de sus posibles impactos sistémicos sobre otros aspectos, tanto psicosociales como organizacionales y sociales.
- Confidencialidad respecto de la información sensible que se utiliza y que surge con la gestión del riesgo psicosocial.
- Definición del tiempo de vigencia de las acciones de intervención.
- Abordaje interdisciplinar de la intervención.
- Sinergia de esfuerzos interinstitucionales para la intervención.
- Ética en el actuar de los individuos y de la entidad.
- Participación y compromiso de los trabajadores y de las directivas de la entidad.
- Definición de objetivos y metas desde corto, hasta largo plazo.
- Definición de intervenciones con criterio de factibilidad.
- Integración de las acciones de intervención psicosocial al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Atención de eventos agudos mediante programas de intervención en crisis.

Algunas de las acciones de intervención se realizan en los individuos y otras en las condiciones de trabajo, siendo más eficaces las ultimas.

Las acciones de intervención que se implementen en los individuos pueden ser de tres tipos:

- Acciones sobre la salud, que comprenden:
 - Las que se realizan para promover hábitos saludables.
 - Las acciones de prevención primarias que se orientan a disminuir la incidencia de una enfermedad o un efecto indeseado.
 - Las acciones de prevención secundarias que se orientan a disminuir la prevalencia de una enfermedad, reduciendo su evolución y duración.
 - Las acciones de prevención terciarias que se orientan a disminuir la prevalencia de las incapacidades crónicas, reduciendo las limitaciones funcionales que provocan las enfermedades, por tanto, comprenden acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad.
- Las que desarrollan formas de afrontamiento que contribuyen a transformar las percepciones y las reacciones frente a las condiciones psicosociales, acciones que se conocen también como una forma de intervención de los factores de riesgo desde los individuos. Algunos ejemplos son la capacitación, el fortalecimiento de los equipos de trabajo, la consejería, el apoyo social y la integración a nuevos grupos de compañeros en el trabajo, entre otras.
- Reubicación en otro puesto de trabajo si se considera que es la mejor opción o incluso el ajuste de funciones conservando el puesto actual del trabajador.

Las acciones de intervención que se implementen en los factores de riesgo (intervención en el ambiente) también pueden ser de dos tipos:

- Las que promueven los factores protectores que comprenden el fortalecimiento de los procesos que permiten a las personas incrementar el control sobre la salud y su ambiente psicosocial. Son ejemplos de actividades de promoción el fortalecimiento de los planes de

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 17 de 20

bienestar, la formación, el liderazgo positivo que estimula el desarrollo de las personas, los ambientes de respeto y de apoyo entre los trabajadores, entre muchas otras.

- Las que intervienen los factores de riesgo, o intervención primaria porque actúan sobre el factor de riesgo en sí mismo contribuyendo a disminuir o eliminar los tiempos de exposición, la frecuencia de exposición o la intensidad del factor de riesgo, por tanto, constituyen nuevas prácticas organizacionales saludables. Los beneficios de este tipo de intervención tienden a ser estables por cuanto con ellas se actúa en la fuente de la problemática. Por ejemplo, el mejoramiento de las formas de comunicación, la clarificación del rol, el control de las cargas de trabajo, la reestructuración de las funciones o del contenido del trabajo, entre otras.

Si bien las acciones de intervención son actividades aisladas, las mismas se deben estructurar en estrategias que combinan acciones de diversa naturaleza y por tanto generan mejores resultados aprovechando la sinergia de éstas. Las acciones o estrategias de intervención que se diseñan para atender los factores psicosociales y sus efectos se incluyen en el cronograma de trabajo del SG-SST.

Es fundamental para el éxito de la intervención que se evidencie la participación de las directivas y los trabajadores mediante prácticas que se expresan en:

- Políticas de atención al talento humano y seguimiento de su cumplimiento.
- Seguimiento de resultados de los hallazgos y su intervención.
- Diseño colectivo de propuestas de intervención psicosocial y análisis de sus resultados

3.3 SEGUIMIENTO DE LA INTERVENCIÓN

La evaluación permitirá conocer el funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica y los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servirá también para realizar los ajustes que requieran.

Los resultados de la evaluación de la intervención retroalimentan su eficacia y además la evaluación de los factores psicosociales, pues es posible evidenciar si hay mejora o si las condiciones de trabajo se mantienen iguales. La evaluación de la intervención también evidencia si los efectos en salud y los efectos en trabajo han cambiado.

Los indicadores de la intervención psicosocial son los siguientes: De proceso, de resultado, de estructura y de mejora continua, los cuales se encuentran en la tabla a continuación. A la lista que se presenta se pueden añadir otros según la necesidad de la entidad.

Tabla 6. Indicadores de evaluación del PVE-FRP

Tipo de indicador	Indicador	Frecuencia
Indicador de cumplimiento.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades implementadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades planeadas}} \times 100$	Mensual
	Este indicador se utiliza para conocer el porcentaje de actividades de intervención implementadas o cumplidas en un período determinado.	

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 18 de 20

Tipo de indicador	Indicador	Frecuencia
Indicador de cobertura	$\frac{\text{N° de trabajadores cubiertos por las actividades}}{\text{Total, de trabajadores objeto de la actividad}} \times 100$ Este indicador se utiliza para conocer el porcentaje de personas que han sido cubiertas por las actividades de intervención realizadas, en relación con las que se detectaron como objetivo.	Mensual
Indicador de incidencia	$\frac{\text{N° de casos nuevo en PVE Psicosocial (Enfermedad laboral dx)}}{\text{N° total de servidores}} \times 100.$ Este indicador se utiliza para conocer si disminuye la tasa de incidencia de las enfermedades con posible asociación a reacciones de estrés. Este indicador utiliza como fuente de información, los datos de morbilidad que lleva la empresa, de los cuales se seleccionan los diagnósticos señalados en el protocolo de determinación de origen de enfermedades asociadas al estrés, elaborado por Universidad Javeriana para Ministerio de la Protección Social (2004).	Mensual
Indicador de prevalencia	$\frac{\text{N° de casos nuevo en de enfermedad de interés psicosocial en el periodo}}{\text{N° Promedio total de servidores}} \times 100$ Expresa la cantidad de personas que presentan patologías de interés psicosocial en un periodo. Incluye casos nuevos y antiguos y expresa una alerta que sugiere acciones prioritarias de vigilancia e intervención para evitar que lleguen a constituirse en "casos confirmados" para el PVE	Mensual

La evaluación semestral de los resultados del PVE-FRP se incluye como parte del informe a la alta dirección y además es importante socializar los resultados de los indicadores y su análisis a los jefes, los trabajadores y el COPASST con el fin de recibir su retroalimentación y reforzar su compromiso y participación.

3.5 EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

La evaluación del programa se realizará anualmente, a partir del planteamiento de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el logro de los resultados. La evaluación del Programa de vigilancia retroalimenta su estructura y operación y permite implementar mejoras en los aspectos que lo amerite.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 19 de 20

La evaluación anual del PVE-FRP también se comparte con las directivas, los jefes, los trabajadores, comité de convivencia y el COPASST con el fin de recibir su apoyo y de reforzar su conocimiento.

3.5.1 Desarrollo de acciones de mejora continua

A la luz de los resultados de la evaluación del PVE-FRP y de sus acciones de diagnóstico e intervención, se definen acciones preventivas, de mejora y correctivas y las mismas se incluyen en el SG-SST.

Es importante hacer seguimiento a los resultados de las acciones de mejora para asegurar que el programa cumple con lo esperado. Este seguimiento se puede planificar en las reuniones de trabajo con el Grupo de seguridad y salud en el trabajo o Dirección de Talento Humano.

4. SISTEMA DE INFORMACIÓN:

Los registros del PVE-FRP se conservan por un periodo mínimo de quince (15) años, contados a partir del momento en que cese la relación laboral del trabajador con la empresa, conforme lo establece la Resolución No. 839 de 2017 por la cual se modifica la Resolución No. 1995 de 1999 y se dictan otras disposiciones, o las normas que la modifiquen o sustituyan.

El responsable del PVE-FRP y los demás profesionales del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo establecen los mecanismos para recolectar, automatizar y analizar la información necesaria en el desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica. Se recolectan dos tipos generales de información:

- Información inicial para el Programa de Vigilancia Epidemiológica, que incluye registros de evaluaciones e intervenciones psicosociales previas, accidentalidad, ausentismo, condiciones de salud, perfil sociodemográfico de los trabajadores y descripción de la estructura y los procesos y políticas de talento humano y salud y seguridad de la empresa.
- Información que surge a través del desarrollo del Programa de Vigilancia Epidemiológica:
 - Resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial individual
 - Resultados de evaluación de los síntomas de estrés individual
 - Información de condiciones de salud de los trabajadores.
 - Clima organizacional-Great Place to Work
 - Ausentismo de interés psicosocial
 - Rotación
 - Accidentalidad de interés psicosocial

El plan de actividades del PVE-FRP se define de acuerdo a la actualización de los resultados por áreas, cargos y/o procesos. Dicho plan debe consignarse en un cronograma en el que se registra la acción, la población objetivo, las fechas de realización, los responsables y los recursos necesarios, el cual se incluye en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia.

 SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES	Código: GTH-PRO-008
	SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO	Fecha: 09 de julio de 2021
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 002
	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Número de página 20 de 20

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	VIGENCIA DESDE	VIGENCIA HASTA	IDENTIFICACIÓN DE LOS CAMBIOS	RESPONSABLE
001	20-10-2020	09 de julio de 2021	Se crea la primera versión del documento El documento se construye con asesoría y asistencia técnica de Psicólogos especialistas en SST de ARL - Profesional SST entidad. Se incluyen los siguientes elementos: Alcance, Definiciones en salud para el programa, Matrices de priorización.	Profesional en Psicología especialista en SST. Coordinación Grupo de Desarrollo del Talento Humano
002	09 de julio de 2021		Se actualiza la primera versión del documento. El documento se construye con asesoría y asistencia técnica de Psicólogos especialistas en SST de ARL - Profesional SST entidad.	Profesional en Psicología especialista en SST. Coordinación de SST Dirección de Talento Humano

Elaboró: Profesional en Psicología especialista en SST	Revisó: Coordinación Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo – Dirección de Talento Humano	Aprobó: Secretaria General.
Fecha: mayo de 2021	Fecha: junio de 2021	Fecha: junio de 2021