



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|

### Contenido

|  |    |
|--|----|
| <b>OBJETIVO</b> .....                                | 2  |
| <b>ALCANCE</b> .....                                 | 2  |
| <b>GLOSARIO</b> .....                                | 2  |
| <b>REQUISITOS APLICABLES</b> .....                   | 3  |
| <b>1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA</b> .....               | 4  |
| <b>2. RESPONSABLES</b> .....                         | 5  |
| <b>3. METODOLOGÍA</b> .....                          | 6  |
| <b>4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN</b> ..... | 10 |
| <b>CONTROL DE CAMBIOS</b> .....                      | 12 |
| <b>APROBACIÓN</b> .....                              | 12 |



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|



### OBJETIVO

Establecer los lineamientos para el monitoreo, intervención y seguimiento continuo de los factores de riesgo psicosocial identificados en la ANI, mediante acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria orientadas a proteger la salud mental y el bienestar laboral.



### ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial diseñado para la Agencia Nacional de Infraestructura inicia a partir de la medición de los factores de riesgo psicosocial, conforme a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008. Su alcance se centra en la intervención del riesgo psicosocial en los que se identifiquen niveles de riesgo alto o muy alto, y se desarrolla mediante la implementación de estrategias de monitoreo e intervención, hasta el seguimiento y control de las condiciones identificadas.



### GLOSARIO

**Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral o inducir la renuncia (Ley 1010, 2006).

**Ausentismo laboral:** Inasistencia del trabajador a su jornada laboral por causa médica u otras situaciones relacionadas con su salud o condiciones laborales, pudiendo constituirse en un efecto asociado a factores de riesgo psicosocial (Organización Internacional del Trabajo OIT, 2016; Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.).

**Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial:** Conjunto de instrumentos adoptados para la identificación, evaluación y monitoreo de factores de riesgo psicosocial intralaborales, extralaborales, individuales y sus efectos (Resolución 2764, 2022).

**Condiciones individuales:** Características propias del trabajador, como estado de salud, rasgos de personalidad, estrategias de afrontamiento y condiciones sociodemográficas, que influyen en la percepción y respuesta frente a los factores psicosociales (Resolución 2646, 2008).

**Consentimiento informado:** Autorización libre, voluntaria y consciente del trabajador para participar en evaluaciones psicosociales, garantizando la confidencialidad y el uso adecuado de la información (Ministerio de Salud, 1993; Congreso de la República de Colombia, 2012).



## PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|

**Estrés laboral:** Respuesta fisiológica, psicológica y conductual ante demandas laborales que superan la capacidad de afrontamiento del trabajador (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020; Resolución 2646, 2008).

**Factores de riesgo psicosocial:** Condiciones presentes en el trabajo o fuera de él que pueden afectar la salud y el desempeño del trabajador, clasificándose en intralaborales, extralaborales e individuales (Resolución 2646, 2008).

**Factores extralaborales:** Condiciones externas al trabajo, como las familiares, sociales y económicas, que influyen en el bienestar del trabajador (Resolución 2646, 2008).

**Factores intralaborales:** Condiciones propias de la organización del trabajo, tales como liderazgo, carga laboral, control, demandas, recompensas y relaciones sociales (Resolución 2646, 2008; Resolución 2764, 2022).

**Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE):** Conjunto organizado de actividades orientadas a la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de factores de riesgo y efectos en la salud de los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2015; Ministerio del Trabajo, 2019).

**Salud mental:** Estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana mediante el comportamiento y la interacción social, permitiendo a las personas desplegar sus recursos emocionales y cognitivos (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020).

### REQUISITOS APLICABLES

- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- 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 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. (Art 9, promoción de la salud y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral).
- Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión Laboral.



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|

- Ley 2460 de 2025. Por medio de la cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.
- Decreto 1477 de 2014. Por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales, modifica al Decreto 2566 de 2009.
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, de 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.
- Resolución 2764 de 2022. Ministerio del trabajo. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 3461 de 2025. Ministerio del trabajo. Definir la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.
- Circular 026 de 2023. Ministerio del trabajo. Prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.



### DESCRIPCIÓN

#### 1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

- Identificar los factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales presentes en los servidores públicos en la ANI.
- Identificar e intervenir los grupos con riesgo alto y muy alto en los factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- Implementar medidas de promoción y prevención a través de la intervención organizacional e individual.
- Identificar y hacer seguimiento a las condiciones individuales identificadas en casos sospechosos y confirmados.



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

| CÓDIGO | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|
|--------|------------|---------|-----|-------|------------|

- Fortalecer la corresponsabilidad institucional e individual en el manejo del riesgo psicosocial, promoviendo el autocuidado, la cultura del bienestar y el uso de rutas de atención disponibles.

## 2. RESPONSABLES

### 2.1. Presidente ANI y vicepresidentes

- Disponer de los recursos humanos, técnicos, económicos necesarios para la ejecución de las actividades propuestas.
- Proporcionar el tiempo necesario y los espacios idóneos para la ejecución de las actividades del programa.
- Asistir y participar en las actividades propuestas en el presente programa.

### 2.2. Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

- Apoyar y fomentar la participación a las actividades que se realicen dentro del marco de este programa.
- Definir las políticas, normas de convivencia laboral y su divulgación.

### 2.3. Psicólogo Responsable de SST o Psicólogo Especialista ARL

- Realizar la intervención de los resultados de la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial dentro de las variables a intervenir.
- Orientar y asesorar el desarrollo e implementación de las actividades del sistema de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial.
- Responsable de implementar las medidas que sean necesarias para la prevención y promoción del riesgo psicosocial.

### 2.4. Servidores Públicos

- Procurar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés relacionado con los factores psicosociales extralaborales e individuales.
- Cumplir las normas, procedimientos e instrucciones del PVE Psicosocial y las establecidas por el SG-SST de la ANI.
- Informar de manera oportuna si detecta alguna situación que logre incrementar el nivel de riesgo de los factores psicosociales.
- Participar activamente en los programas de prevención establecidos.
- Hacer uso de las diferentes rutas de atención socializados por la ANI.
- Suministrar información completa y confiable sobre su salud.



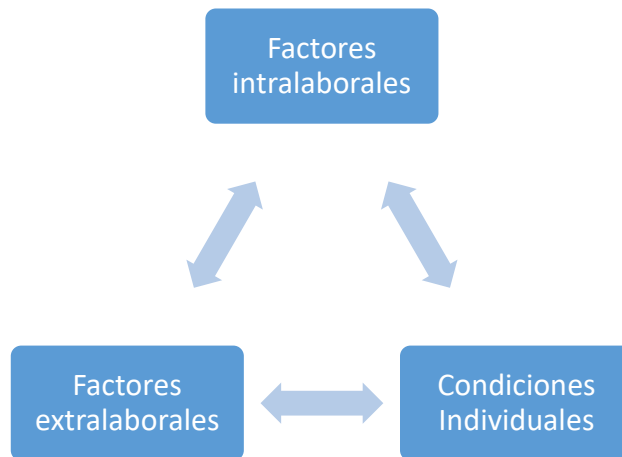
| PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL |            |         |     |       |            |
|---|------------|---------|-----|-------|------------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                  |            |         |     |       |            |
| CÓDIGO  | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |

- Asistir de manera cumplida a los exámenes ocupacionales y en general a las actividades de capacitación y todas aquellas que hagan parte de los programas de prevención y promoción adelantados por la entidad o la ARL.

### 3. METODOLOGÍA

#### 3.1. Evaluación de Factores Psicosociales y sus Efectos

La evaluación se realiza mediante la Batería del Ministerio del Trabajo (Res. 2764 de 2022), incluyendo:



Fuente: propia

Se analizan adicionalmente:



| PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL |            |         |     |       |            |
|---|------------|---------|-----|-------|------------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                  |            |         |     |       |            |
| CÓDIGO  | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |



Fuente: Propia

### 3.2. Grupos Prioritarios de Atención

Ingresa al Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial quienes cumplan alguno de los siguientes criterios:

- Criterios individuales
- Nivel alto o muy alto en intralaboral.
- Nivel alto o muy alto en extralaboral.
- Condiciones individuales alto o muy alto.
- Diagnóstico esfera mental.
- Incapacidades recurrentes con diagnósticos de la esfera mental.
- Casos reportados a comité de convivencia laboral.

### 3.3. Definiciones Niveles de Salud - Matriz de criterios ingreso PVE Psicosocial

Desde el punto de vista de condiciones de salud, la población de trabajadores se clasifica en cuatro niveles según la presencia y magnitud de los efectos relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial:



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

|               |            |                |     |              |            |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|
| <b>CÓDIGO</b> | GETH-M-009 | <b>VERSIÓN</b> | 001 | <b>FECHA</b> | 09/04/2026 |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|

| Criterio de ingreso | Fuente de información   | Observación  |
|---------------------|---|--|
| Casos Sanos         | Exámenes medico ocupacionales   | Sin ningún hallazgo en su evaluación médica  |
| Caso Susceptibles   | Batería de riesgo psicosocial<br>Auto reporte<br>Incapacidades<br>Casos reportados<br>Exámenes medico ocupacionales | 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 estrés (autoreporte), 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. En caso de ser necesario se remite a EPS.  |
| Caso sospechoso     | Ausentismo<br>Exámenes medico ocupacionales<br>Accidentes de trabajo  | 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 EPS 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 los lineamientos del PVE. En caso de ser necesario se remite a EPS. |



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

|               |            |                |     |              |            |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|
| <b>CÓDIGO</b> | GETH-M-009 | <b>VERSIÓN</b> | 001 | <b>FECHA</b> | 09/04/2026 |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|

| Criterio de ingreso | Fuente de información  | Observación  |
|---------------------|--|--|
|                     |  | Se exige consentimiento informado y confidencialidad GETH-F-120.   |
| Caso confirmado     | Enfermedades laborales de la esfera mental<br>Condiciones de salud reportadas<br>Exámenes medico ocupacionales | 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. En caso de ser necesario se remite a ARL o EPS.<br>Se exige consentimiento informado y confidencialidad GETH-F-120. |

### 3.4. Criterios organizacionales

El propósito de la ANI es orientar la toma de decisiones y focalizar las acciones de monitoreo, prevención e intervención en aquellos contextos donde se evidencie mayor nivel de riesgo psicosocial. Se tienen en cuenta los siguientes criterios:

- Factores psicosociales cuyos resultados de la evaluación arrojen 60% o más de la población evaluada en riesgo alto o muy alto.
- Áreas cuyos resultados de la evaluación del total de factores intralaborales de riesgo psicosocial y resultados en el cuestionario para la evaluación del estrés estén ubicados en niveles de riesgo alto y muy alto, para el 60% o más de la población.
- Áreas que presenten indicadores significativos de incapacidades (ausentismo médico), o de prevalencia o incidencia de enfermedades por exposición a factores psicosociales, o de prevalencia o incidencia de accidentalidad con causa o consecuencia psicosocial.
- Áreas que reporten alteraciones en la productividad o en las relaciones entre personas que sugieran la presencia de problemática psicosocial.
- Áreas con elevado número de quejas o reportes por presunto acoso laboral, según los informes emitidos por el Comité de Convivencia Laboral.

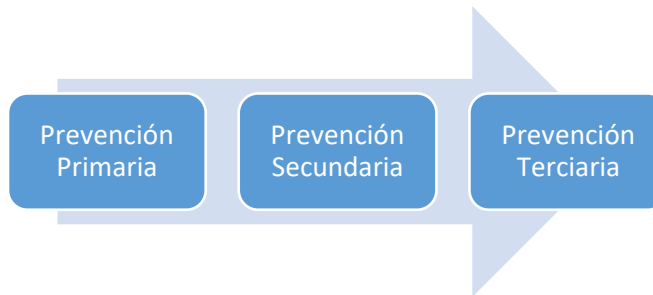


| PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL |            |         |     |       |            |
|---|------------|---------|-----|-------|------------|
| GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO                                  |            |         |     |       |            |
| CÓDIGO  | GETH-M-009 | VERSIÓN | 001 | FECHA | 09/04/2026 |

**Nota:** El ingreso al Programa de Vigilancia Epidemiológica (PVE) en Riesgo Psicosocial no determina ni constituye, por sí mismo, el origen laboral de las condiciones de salud identificadas. Su inclusión responde a criterios preventivos y de gestión del riesgo, orientados a la identificación, monitoreo e intervención de factores psicosociales que puedan afectar el bienestar y la salud de los colaboradores. En este sentido, cualquier determinación de origen laboral deberá realizarse conforme a los procedimientos y lineamientos establecidos en la normatividad vigente por las entidades competentes.

#### 4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN

Los factores y dependencias identificados como prioritarios podrán ser intervenidos mediante tres modalidades:



4.1. **Prevención Primaria:** buscan el cambio en las condiciones de la organización del trabajo que representen riesgo psicosocial para los trabajadores y sean modificables. dirigida a toda la población ANI.

| DIRIGIDO A:                             | ACTIVIDADES  |
|---|--|
| Todos los servidores públicos de la ANI | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campañas de salud mental.</li> <li>▪ Manejo del estrés.</li> <li>▪ Higiene del sueño.</li> <li>▪ Psicoeducación</li> <li>▪ Manejo del estrés.</li> <li>▪ Higiene del sueño.</li> <li>▪ Comunicación asertiva.</li> <li>▪ Prevención del acoso laboral y sexual.</li> <li>▪ Formación a líderes en liderazgo transformacional.</li> <li>▪ Política de desconexión laboral.</li> <li>▪ Promoción de estilos de vida saludables.</li> <li>▪ Prevención consumo de sustancias psicoactivas</li> <li>▪ Solicitud voluntaria asesorías psicosociales individuales.</li> </ul> |



## PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

|               |            |                |     |              |            |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|
| <b>CÓDIGO</b> | GETH-M-009 | <b>VERSIÓN</b> | 001 | <b>FECHA</b> | 09/04/2026 |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|

4.2. **Prevención Secundaria:** Acciones colectivas de formación y sensibilización orientadas a fortalecer capacidades y brindar herramientas que faciliten la gestión de los riesgos a los que están expuestas las personas.

| DIRIGIDO A:                       | ACTIVIDADES   |
|-----------------------------------|---|
| Casos susceptibles y sospechosos. | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupos focales de intervención.</li> <li>▪ Talleres de gestión emocional.</li> <li>▪ Manejo de carga mental.</li> <li>▪ Intervenciones por dominio crítico.</li> <li>▪ Asesorías psicosociales individuales.</li> <li>▪ Planes individuales de manejo del estrés.</li> </ul> |

4.3. **Prevención Terciaria:** Dirigida a casos confirmados, disminuir la prevalencia de las incapacidades crónicas, y comprende para el PVE el seguimiento a las acciones de rehabilitación y reincorporación al trabajo a que haya lugar por parte de la entidad.

| DIRIGIDO A:       | ACTIVIDADES   |
|-------------------|---|
| Casos confirmados | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Seguimiento a recomendaciones médico-laborales.</li> <li>▪ Estudios de puesto con énfasis psicosocial.</li> <li>▪ Reubicación o ajustes razonables.</li> <li>▪ Seguimiento a reincorporación.</li> <li>▪ Manejo de restricciones.</li> <li>▪ Seguimiento a procesos de calificación.</li> <li>▪ Asesorías psicosociales individuales.</li> </ul> |

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

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 cuáles serán objeto de medición y seguimiento en términos de trazabilidad desde el SG-SST.

Los indicadores de la intervención psicosocial son los siguientes:

| Tipo de indicador                         | Indicador   | Frecuencia |
|---|---|------------|
| Cumplimiento                              | $\frac{\text{Número de actividades ejecutadas.}}{\text{Número de actividades planeadas}} * 100$ | Anual      |
| Incidencia enfermedad laboral psicosocial | $\frac{\text{Número de casos nuevos EL}}{\text{Número total de servidores}} * 100$              | Anual      |



# PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

## GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

|               |            |                |     |              |            |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|
| <b>CÓDIGO</b> | GETH-M-009 | <b>VERSIÓN</b> | 001 | <b>FECHA</b> | 09/04/2026 |
|---------------|------------|----------------|-----|--------------|------------|

|  |  |       |
|--|--|-------|
| Incidencia casos identificados             | $\frac{\text{Número de casos identificados riesgo alto y muy alto (condiciones individuales)}}{\text{Número total de servidores evaluados}} * 100$             | Anual |
| Prevalencia enfermedad laboral psicosocial | $\frac{\text{Número de casos nuevos + casos antiguos EL Psicosocial}}{\text{Número total de servidores evaluados}} * 100$                                      | Anual |
| Prevalencia casos identificados            | $\frac{\text{Número de casos nuevos + casos antiguos (riesgo alto y muy alto, condiciones individuales)}}{\text{Número total de servidores evaluados.}} * 100$ | Anual |

### CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA      | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO  |
|---------|------------|-------------------------|
| 001     | 09/04/2025 | Creación del documento. |

### APROBACIÓN

|                   | Nombre                        | Cargo                              | Aprobación   |
|-------------------|-------------------------------|------------------------------------|--|
| <b>Elaborado</b>  | Laura Arias                   | Contratista GIT Talento Humano     | Documento aprobado mediante Radicado No. <u>20264010075873</u> |
| <b>Revisado</b>   | Carolina Másmela              | Contratista GIT Talento Humano     |  |
| <b>Aprobado</b>   | Sandra Patricia Pachón Bernal | Coordinadora GIT de Talento Humano |  |
| <b>Vo.Bo. SGC</b> | Roberto Carlos Alemán López   | Contratista GIT Planeación         |  |