

## PREGUNTAS FRECUENTES

### Programa ocupacional para prevenir enfermedades psicosociales o Programa de Vigilancia Epidemiológica para Factores de Riesgo Psicosocial

#### 1. ¿Que son los factores psicosociales?

“Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3).

Los factores psicosociales pueden comportarse como condiciones protectoras o como condición de riesgo dependiendo del impacto que generan sobre los trabajadores. Si el factor tiene una gran probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador es considerado un factor de riesgo, pero si por el contrario genera un efecto positivo sobre la salud y el trabajo es un factor protector.

Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características extrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (Resolución 2646 de 2008).

#### 2. ¿Cuáles son las normas que indican como realizar la gestión de los factores psicosociales?

En Colombia específicamente las Resoluciones 2646 de 2008 y la 2404 de 2019, abordan directamente la gestión de los factores psicosociales; existen otros referentes como, por ejemplo: la ley 1616 de 2013, la ley 1566 de 2012, Ley 1010 de 2006 e incluso la resolución 312 de 2019.

#### 3. ¿Que se mide con la batería de riesgo psicosocial?

Los factores psicosociales para determinar cuáles están actuando como estresores, para ello se realiza a través de los cuestionarios la identificación y evaluación de los factores intralaborales extralaborales, condiciones individuales y las manifestaciones de estrés.

#### 4. ¿Con qué frecuencia se debe realizar la evaluación de riesgo psicosocial en Colombia?

De acuerdo a la Resolución 2409 de 2019 del Ministerio del Trabajo Colombiano, la evaluación de los riesgos psicosociales debe ser realizada de acuerdo a los resultados que obtenga cada empresa:

- Si la empresa obtiene riesgos con nivel muy bajo, bajo o medio debe evaluar cada dos años.
- Si el nivel es alto o muy alto, o el factor de riesgo se asocia con afectaciones sobre la salud, el bienestar o el trabajo, debe realizar su evaluación anualmente, como se especificaba originalmente en la resolución 2646 del año 2008.

## 5. ¿Qué estrategias ha diseñado la Universidad Industrial de Santander para prevenir el consumo de sustancias psicoactivas en sus trabajadores?

La Universidad, consiente que la mejor manera de prevención del consumo de sustancias es el fortalecimiento de los hábitos saludables, considera que las actividades que conforman el programa de Estilos de vida y trabajo saludable permiten prevenir el consumo de sustancias psicoactivas, de igual manera las actividades de bienestar desarrolladas desde el subproceso de Desarrollo Humano Organizacional actúan como coadyudantes en la prevención del consumo problemático de sustancias.

Es importante resaltar que a través del Acuerdo No. 066 de agosto de 2010, con el cual la Universidad adoptó medidas para preservar la salud y el bienestar de la comunidad UIS y demás personas que visiten la institución.

## 6. ¿El estrés es siempre negativo?

El estrés es un mecanismo de activación fisiológico natural que permite reaccionar a las condiciones cambiantes del medio ambiente (Lazarus, 1966), se vuelve negativo cuando su intensidad o frecuencia son altas y las capacidades individuales superan la posibilidad de adaptación al estímulo estresor.



## 7. ¿Qué recomendaciones se pueden seguir para mitigar el estrés negativo?

Adoptar un estilo de vida saludable, contar con una rutina, adquirir hábitos que optimicen el tiempo, buscar referencias constructivas, gestionar las emociones, fortalecer la empatía, la amabilidad, realizar mindfulness, practicar respiración profunda, ser coherente, cultivar pensamientos positivos.

## 8. ¿En qué consiste el Sistema Integrado de Resolución de Conflictos?

En un conjunto de mecanismos diseñados para contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales en el entorno laboral, a través de la creación de espacios para el diálogo.

A continuación, se describen los mecanismos y formas de actuación.

Mecanismo	Funciones	Contacto
	Organismo autónomo e independiente que vela por el respeto de los derechos de toda la comunidad universitaria.	<a href="mailto:derechoshumanos@uis.edu.co">derechoshumanos@uis.edu.co</a>
	Atender los conflictos interpersonales con la intención de fomentar el diálogo y un clima laboral adecuado. Promover el establecimiento de acuerdos que aporten la solución de la situación presentada.	Correo electrónico: <a href="mailto:mesasdemediacion@uis.edu.co">mesasdemediacion@uis.edu.co</a> División de Gestión de Talento Humano Ext. 1275, 2756
	Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.	Correo electrónico: <a href="mailto:convivencialaboral@uis.edu.co">convivencialaboral@uis.edu.co</a> División de Gestión de Talento Humano Ext. 1275

**I. ¿A dónde me puedo contactar para conseguir mayor información?**

Cualquier inquietud al respecto, puede comunicarse con la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la División de Gestión de Talento Humano al correo [riesgopsicosocial@uis.edu.co](mailto:riesgopsicosocial@uis.edu.co) y [sst.coordinacion@uis.edu.co](mailto:sst.coordinacion@uis.edu.co) (6344000 – Ext. 1114-2409-2617).