



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

30

SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Luz Clemencia
Cadavid Ríos
ASASI - Universidad del
Tolima
Miembro Comité
Académico - Docente

www.corporacionsoa.co

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

**Seminario Diversidad, Equidad e
Inclusión laboral.**

**Políticas y acciones para la Inclusión
laboral de población LGTBI y en
Condición de Consumo de SPA, en el
marco del PVE de Riesgo Psicosocial**

Luz Clemencia Cadavid Ríos
Psicóloga Esp.SST, Esp.Gestión Talento Humano,
Mg.Neuropsicología
ASASI-Universidad del Tolima



Organiza:



EQUIPO SEMINARIO DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN LABORAL (DEI)



**Emmanuel Ramírez
Herrón**
Esteras Metálica
Medellín SAS
Asistente Administrativo



Santiago Ruiz González
IQOR COLOMBIA S.A.S.
Coordinador de Recursos
Humanos



**María José Mejía
Pimentel**
Consultora Organizacional
Consultora



**María Carolina
Córdoba Herrera**
Universidad CES
Docente



**Luz Clemencia
Cadavid Ríos**
ASASI - Universidad del
Tolima
Miembro Comité
Académico - Docente



**Kelly Paola Gutiérrez
Galvan**
Universidad del Tolima
Coordinadora Centro de
tención Tutorial Medellín



**Judith Vanessa Galeano
Buenaventura**
Universidad CES



**Diana Patricia Arbeláez
Duque**
Avícola San Martín SA

LUZ CLEMENCIA CADAVID RÍOS



Luz Clemencia Cadavid



Luz Clemencia Cadavid Ríos

- ✓ Consultora al servicio de personas y organizaciones enfocadas en la transformación y desarrollo de su potencial psicológico, laboral, familiar y social.
- ✓ Psicóloga, Magíster en Neuropsicología, Especialista en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo y en Gestión del Talento Humano y la Productividad.
- ✓ Miembro Junta Directiva de la Asociación Colombiana de Seguridad Integral-ASASI.
- ✓ Miembro del Comité Académico de la Corporación de Salud Ocupacional y Ambiental de Colombia.
- ✓ Conferencista en eventos y programas educativos nacionales e Internacionales.
- ✓ Docente universitaria y asesora de investigación .

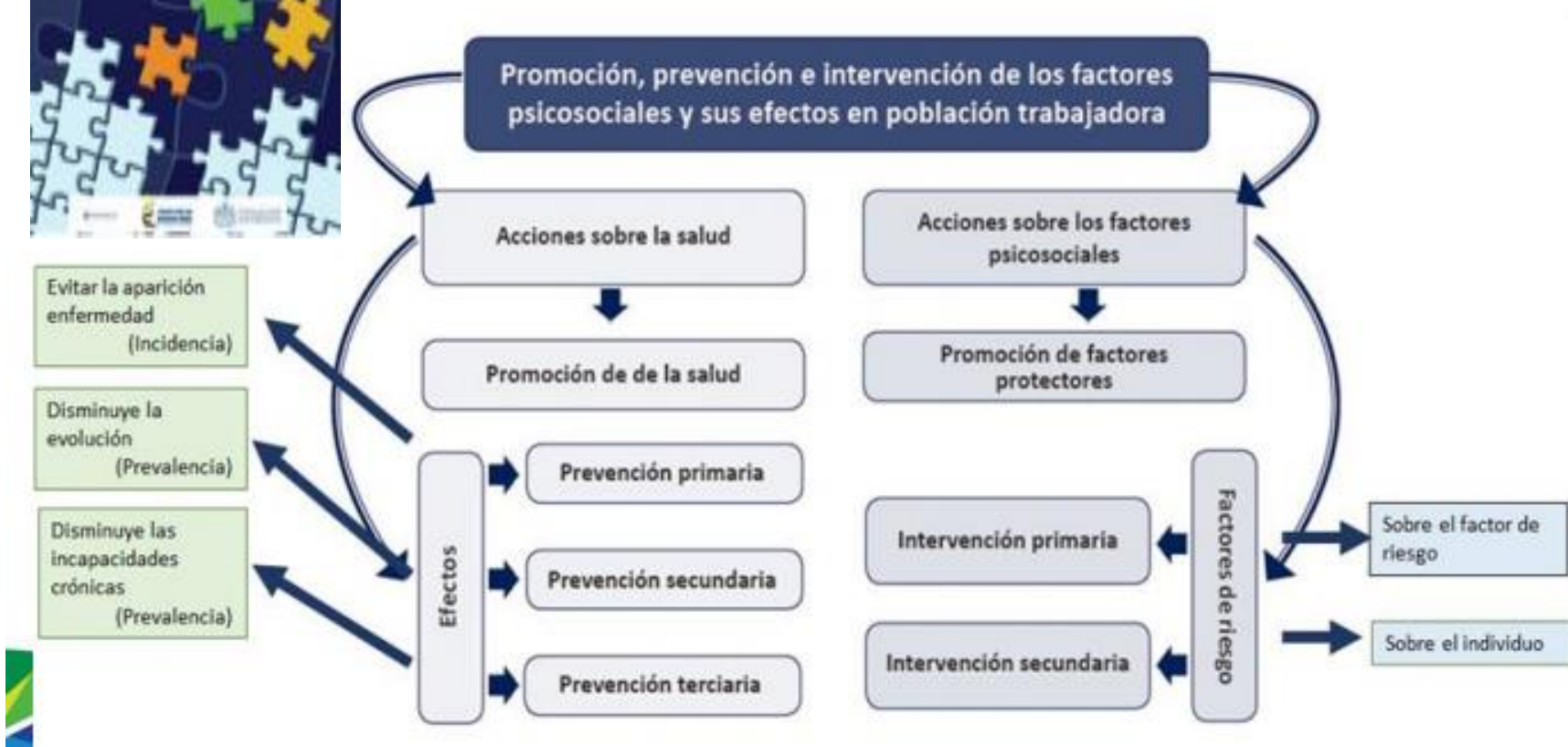
Email: luzclemenciacadavidr@gmail.com

POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL

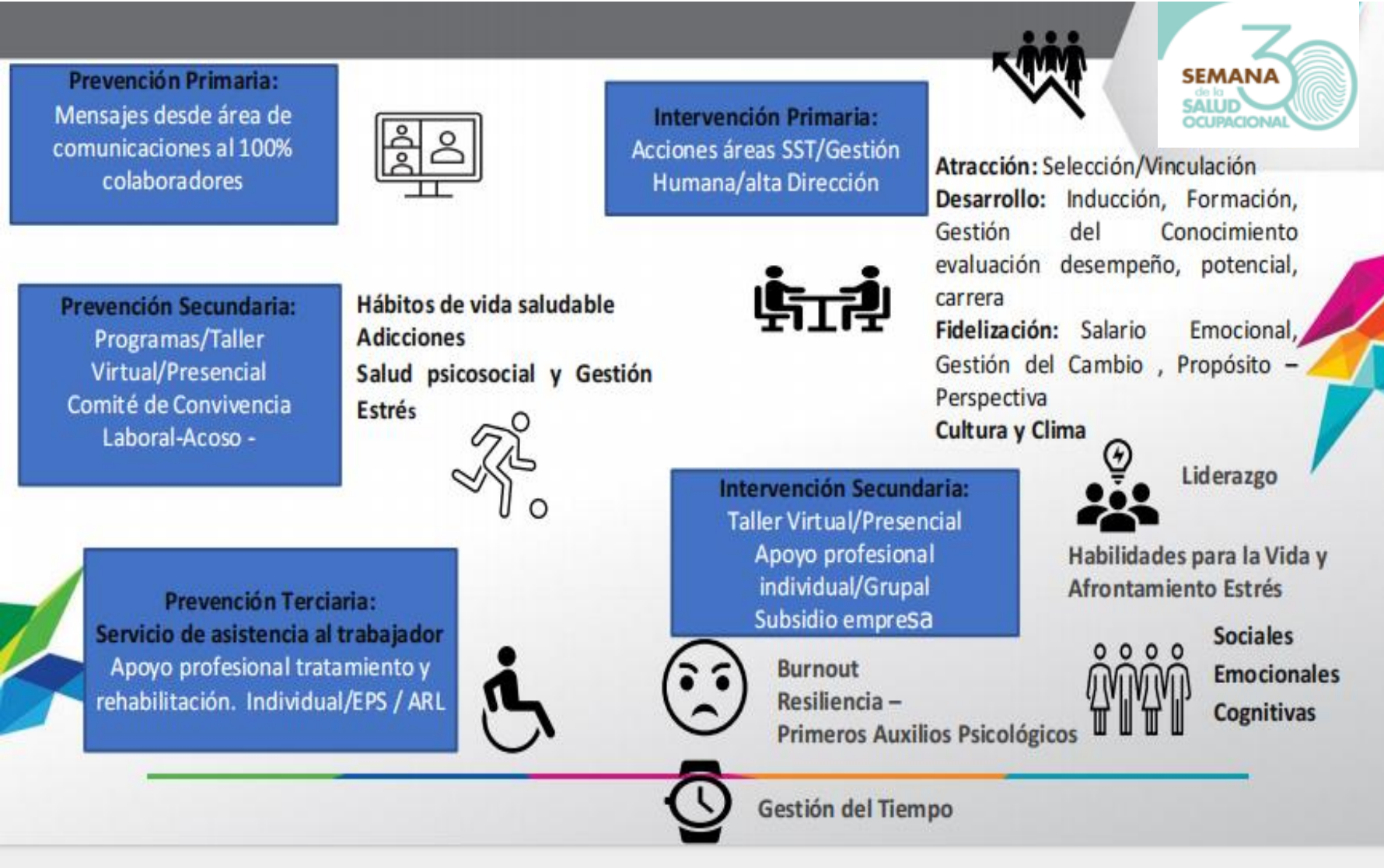


JUSTIFICACION:

El impacto del consumo de alcohol y otras SPA en el desarrollo:



POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



PROMOCION DE LA SALUD -PREVENCIÓN PRIMARIA, SECUNDARIA Y TERCIA-RIA-EN EL INDIVIDUO

Fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales (Acción 3.24)

Fomento de estilos de vida saludable (Acción 3.25) Sueño, alimentación, ejercicio, prevención consumo SPA- (Método SOLVE)

Técnicas para la desensibilización sistemática ante situaciones de ansiedad (Acción 3.26)

Manejo eficaz del tiempo (Acción 3.27)

Prevención del consumo de sustancias psicoactivas (Acción 3.30)

Entrenamiento en el manejo de la ansiedad y el estrés (Acción 3.33)

Promoción de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental en el Trabajo (Acción 3.34) Ley 1616 de 2013

VER DIAGNOSTICOS TABLA ENFERMEDADES LABORALES DE 1477 DE 2014

POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL

HABITOS SALUDABLES



SENTENCIA C-636/2016

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO-Prohibición del consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante, solo se configura cuando afecte directamente el desempeño laboral del trabajador

PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES-Exequibilidad en el entendido que solo se configura cuando el consumo afecte directamente el desempeño laboral

No se podrán tomar medidas disciplinarias si empleador no demuestra la incidencia negativa que el consumo de sustancias psicoactivas tiene sobre el cumplimiento de las obligaciones/PROHIBICION A TRABAJADORES DE PRESENTARSE AL TRABAJO EN ESTADO DE EMBRIAGUEZ O BAJO LA INFLUENCIA DE NARCOTICOS O DROGAS ENERVANTES FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO-Respeto del debido proceso en la relación laboral

POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



ENFERMEDADES DIAGNOSTICO CIE-10 INCAPACIDAD MEDICA	DESCRIPCION DIAGNOSTICO
F23	Trastornos psicóticos agudos y transitorios
F32	Depresión
F32.8	Episodios depresivos
F41.0	Trastorno de pánico
F41.1	Trastorno de ansiedad generalizada
F41.2	Trastorno mixto ansioso depresivo
F43	Reacciones a estrés grave
F43.1	Estrés Postraumático
F43.2	Trastornos adaptativos con humor ansioso
F51.2	Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos
VER OTROS DXCOS	
QD85	QD85 Síndrome de desgaste ocupacional=BURNOUT
F10-F19	F10-F19 - Trastornos mentales y del comportamiento debidos al consumo de sustancias psicoactivas

POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



ENFERMEDADES DIAGNOSTICO CIE-10 INCAPACIDAD MEDICA	DESCRIPCION DIAGNOSTICO
I15.9	Hipertensión arterial secundaria
I20	Angina de pecho
I21	Infarto agudo de miocardio
I25	Cardiopatía isquémica
I67.4	Encefalopatía hipertensiva
G45.9	Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar
K25	Úlcera gástrica
K26	Úlcera duodenal
K27	Úlcera péptica, de sitio no especificado
K28	Úlcera gastroyeyunal
K29.5-K29.6	Gastritis crónica no especificada
K30	Dispepsia
K58.0	Síndrome del colon irritable con diarrea
K58.9	Síndrome del colon irritable sin diarrea

POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



INTERVENCIÓN PRIMARIA - ORGANIZACIÓN

GESTIÓN HUMANA Y SST- (VER PLAN DE EDUCACIÓN VIRTUAL Y PRESENCIAL ARL SURA)

Gestión del cambio (Acción 3.1)

Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores (Acción 3.2)

Gestión del trabajo por turnos (Acción 3.4)

Inducción y Reinducción (acción 3.5)

Claridad del rol como pilar del desempeño (acción 3.8)-Perfiles y descripción de cargos

Construcción del ajuste persona – trabajo (Acción 3.9)

Enriquecimiento de puestos de trabajo (Acción 3.10)

Fomento de mecanismos formales de comunicación(Acción 3.11)

Gestión de cargas de trabajo(Acción 3.12)

Gestión de pausas en el trabajo(Acción 3.13)

Optimización de competencias de relación y comunicación(Acción 3.14)

Participación efectiva en los grupos de trabajo(Acción 3.15)

Instrumento de evaluación del desempeño-Seguimiento y retroalimentación de la gestión (Acción 3.17)

Conciliación de entornos intra y extralaboral(Acción 3.18)

Implementación de la modalidad de teletrabajo(Acción 3.20)

Mejoramiento participativo de las condiciones psicosociales de trabajo (Acción 3.28)

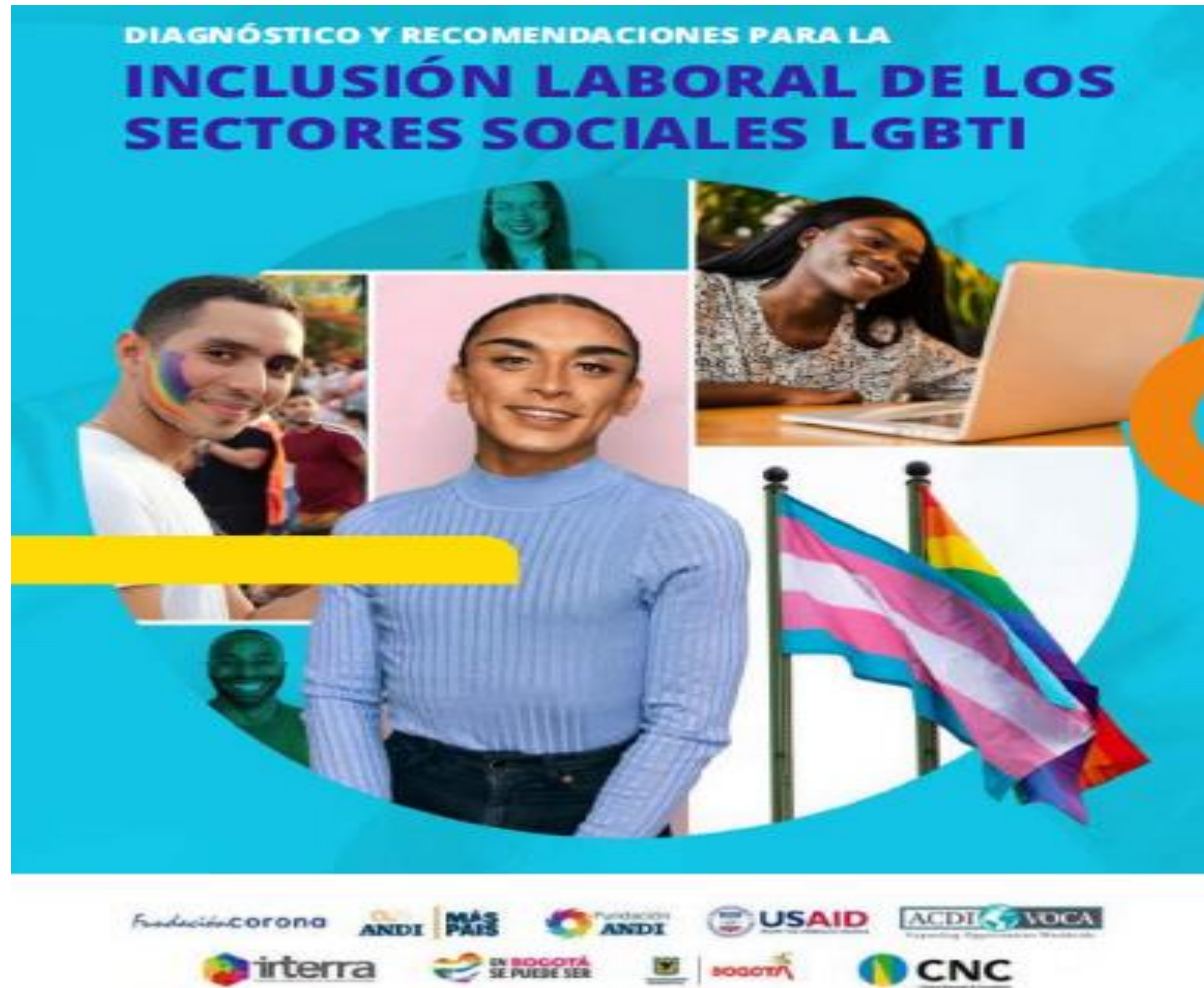
Rol de los jefes en la prevención y manejo del estrés(Acción 3.29)

POLÍTICAS Y ACCIONES PVE PSICOSOCIAL



INTERVENCIÓN SECUNDARIA - EN EL INDIVIDUO
Desarrollo de estrategias de afrontamiento (Acción 3.3)
Rotación de puestos de trabajo (Acción 3.16)
PROGRAMA DE ASISTENCIA AL EMPLEADO Y ATENCION INTEGRAL DE APOYO PSICOSOCIAL (POLÍTICA PAE)-Servicio de asistencia al Trabajador (Acción 3.19)
Información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares, y cajas de compensación familiar(Acción 3.21)
Actividades de preparación para la pensión(Acción 3.23)
Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral (Acción 3.32)
Habilidades para la vida OMS (VER PLAN DE EDUCACIÓN VIRTUA Y PRESENCIAL)- Autoconocimiento-Empatía-Comunicación-Relaciones interpersonales-Toma de decisiones- Solución de Problemas-Pensamiento creativo-Pensamiento critico-Manejo de emociones- Manejo del Estrés-Resolucion de conflictos
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL
Sensibilización al personal sobre acoso laboral y mobbing - protocolo acoso laboral Ministerio -Políticas Acoso y Desconexión Laboral-Manual de Convivencia-Psicoeducación (Fortalecimiento del desarrollo de líderes-Trabajo en equipo -Resolución de conflictos- Comunicación) -Procedimiento de Gestión CCL--Evaluación y PVE Riesgo Psicosocial
COPASST - COCOLA - BRIGADA DE EMERGENCIA
Atención en crisis y primeros auxilios psicológicos (Acción 3.31)

INCLUSIÓN LABORAL SECTORES SOCIALES LGTBTI



ANDI : INCLUSION LABORAL DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTIQ+

CIRCULAR O26 EMITIDA EL 8 DE MARZO DEL 2023 POR EL MINISTERIO DEL TRABAJO

PROPÓSITO CIRCULAR O26 /2023

“Visibilizar y contribuir a la prevención y atención de las violencias que viven las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el entorno laboral, las cuales han sido invisibilizadas o negadas, a propósito del desmejoramiento o el encubrimiento de las relaciones laborales, falta de mecanismos y poca efectividad en su atención que se sustenta en la cultura patriarcal que reproducen los diferentes contextos, incluyendo el laboral.”

PRINCIPALES PUNTOS SEÑALADOS EN LA CIRCULAR O26

1.

Eliminación de todo tipo de discriminación en el entorno laboral.

2.

Violencias contra las mujeres y acoso sexual tipificados en la ley.

3.

Prevención y corrección del acoso laboral.

CIRCULAR 0055 DE SEPTIEMBRE 04 2024 - MINISTERIO DEL TRABAJO-

Aborda la prevención, identificación y atención de la discriminación, el acoso laboral y el acoso sexual en el entorno laboral, con un enfoque particular en la protección de las personas pertenecientes a la población LGBTIQ+.

Objetivo: Garantizar entornos laborales inclusivos y respetuosos, libres de discriminación por razones de orientación sexual o identidad de género.

BRINDA RECOMENDACIONES PARA:

- Prevenir todo tipo de acoso laboral y acoso sexual.
- Disminuir o erradicar todo tipo de discriminación de personas con orientación sexual o identidad de género diversa.

01

La inclusión de los Sectores Sociales LGBTI

es clave para el desarrollo social, económico y cultural



“

Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de eliminar y prohibir la discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género en el empleo público y privado, incluso en lo concerniente a capacitación profesional, contratación, promoción, despido, condiciones de trabajo y remuneración.” (ONU, 2007, p. 20).



Experiencias y percepciones de personas trans y de género no binario respecto de sus necesidades de apoyo psicosocial: una revisión sistemática de la evidencia de investigación cualitativa

Para muchas personas en el mundo entender su identidad no es un proceso fácil, sano ni seguro.

Además del rechazo, exclusión, discriminación y violencia, muchas veces también sufren disforia de género (estrés emocional, depresión, angustia, ansiedad, entre otros).

Todo esto hace que las personas trans y de género no binario, sufran de depresión, ansiedad, intentos y pensamientos de suicidio en mucha mayor cantidad que otras personas .



<https://www.youtube.com/watch?v=0QkwaRAPQzo>



Experiencias y percepciones de personas trans y de género no binario respecto de sus necesidades de apoyo psicosocial: una revisión sistemática de la evidencia de investigación cualitativa

Los problemas de salud mental son más frecuentes en esta población, **con 1:2 personas trans diagnosticadas con depresión y ansiedad en comparación con 1:5 en la población general.**

Además, los pensamientos e intentos suicidas son significativamente más altos que en la población general, con hasta un 41% de personas trans que intentan suicidarse.

La **violencia de pareja**, también se asociaron con tasas más altas de diagnósticos de salud mental. El **consumo excesivo de alcohol o drogas ilícitas**, tener una **discapacidad o estar sin hogar** también fueron factores contribuyentes.



Barreras Transversales:

Ausencia de Apoyo Familiar

Comportamientos discriminatorios arraigados a nivel social e institucional.

Acceso a documentos.

Barreras en el Tramo de educación básica, secundaria, media y posmedia:

La educación es el primer eslabón de la trayectoria hacia el empleo



Barreras de Intermediación laboral:

Sesgos inconscientes: Se priorizan los juicios de valor y no el perfil de las personas aspirantes.

Barreras administrativas procesos de contratación, promoción.

“No hay oportunidad, o sea, tú no ves un directivo que sea trans, no ves a nadie, y es precisamente porque, como no se puede trabajar, no se puede estudiar, como no se hacen los cambios rápidos en el nombre, sencillamente el mundo laboral es como un mundo ‘antitrans’ (Entrevista, Funcionaria pública, 2022).

BARRERAS INCLUSIÓN LABORAL SECTORES SOCIALES LGTBI



Barreras en el tramo del empleo:

En este tramo, se espera que las personas hayan accedido y logrado permanencia en un trabajo decente.

84% clasifica las actividades desempeñadas dentro del sector terciario o de servicios.

12% en el sector secundario o industrial.

4% en el sector primario o agrícola.

OIT: La discriminación y el acoso comienzan en la etapa de escolarización, reduciendo de esta manera las perspectivas de empleo. Posteriormente, la discriminación continúa en el acceso al empleo y en el ciclo de empleo; en casos extremos, los trabajadores y las trabajadoras LGBT pueden llegar a sufrir hostigamiento, acoso, abuso sexual o maltrato físico.



La discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género:

Resultados del proyecto PRIDE de la OIT

ANDI : INCLUSION LABORAL DE LOS SECTORES SOCIALES LGBTI -

OIT :LA DISCRIMINACION EN EL TRABAJO POR MOTIVOS DE ORIENTACION SEXUAL E IDENTIDAD DE GENERO



Barreras en el tramo del empleo:

En este tramo, se espera que las personas hayan accedido y logrado permanencia en un trabajo decente.

OIT: Muchas de las personas LGBT encuestadas declararon no haber sido admitidas para un empleo debido a su orientación sexual; no se les había concedido un puesto por la falta de “correspondencia” entre la expresión de género (es decir, su indumentaria, sus maneras o su voz) y la identidad de género legal.

Los trabajadores y las trabajadoras LGBT también dijeron haber sido objeto de despidos injustificados o de denegación de promociones.



**La discriminación en el trabajo
por motivos de orientación sexual
e identidad de género:**

Resultados del proyecto PRIDE de la OIT



“Lo más importante para mí es un lugar donde respeten mi personalidad, mi sexualidad y ser tratada como persona (...) Que se tome conciencia sobre que no somos seres ni enfermos, ni nada por el estilo. Somos personas comunes y corrientes”. Contar con salud y pensión pagada también es muy importante.

(Entrevista, Mujer lesbiana, 2022).

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



Nuevos criterios jurisprudenciales frente al despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas

MARCO LEGAL CONSUMO ALCOHOL Y SPA



Sentencia SL771 del 13 de marzo de 2024, la Corte Suprema de Justicia analizó un caso de un despido con justa causa de un trabajador bajo los efectos de la marihuana.

Es decir, se trata de un caso de despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas.

MARCO LEGAL CONSUMO ALCOHOL Y SPA



El caso bajo estudio corresponde a un trabajador de una empresa minera que desempeñaba el cargo de operador de camión de explosivos. Durante una prueba aleatoria de alcohol y drogas realizada por la empresa, se detectó un nivel elevado de tetrahidrocanabinol (marihuana) en su sistema. Posteriormente, un laboratorio confirmó la presencia de esta sustancia en el organismo del trabajador, ratificando los resultados obtenidos en la prueba inicial.

La empresa agotó el proceso disciplinario, y pese a que el trabajador negó haber consumido marihuana, con base en las pruebas, la empresa tomó la decisión de finalizar el contrato con justa causa. Esto al haberse presentado a laborar bajo la influencia de esta sustancia. Lo cual además de estar prohibido en el contrato, el Reglamento Interno de Trabajo, y la Política de Alcohol y Drogas.

MARCO LEGAL CONSUMO ALCOHOL Y SPA



En el presente caso, la Corte Suprema de Justicia – Sala Laboral determinó que el despido era injustificado, pues no obraba prueba de que laborar bajo los efectos de la marihuana afectara su desempeño laboral o implicara un riesgo para él o los demás trabajadores.

La Sala tomó como base las sentencias C-636 de 2016 de la Corte Constitucional y la sentencia SL4078 de 2019 de la Corte Suprema de Justicia. Se argumentó que el empleador no solo debe acreditar el efecto negativo «de la condición de alcoholismo o drogadicción del trabajador, sino de haber hecho lo necesario para evitar que el mismo se vuelva alcohólico, drogadicto, y en caso de que suceda, hacer lo necesario para rehabilitarlo».

¿Despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas con justa causa?

Para el caso concreto de despido de trabajadores por consumo de alcohol y drogas, la empresa no demostró haberle ofrecido al trabajador acompañamiento del área médica o la ARL para rehabilitar al trabajador o superar el consumo de esas sustancias. No basta con argumentar que es un hecho notorio que una persona no puede conducir un vehículo pesado con explosivos bajo los efectos de la marihuana, sino que la empresa debía demostrar que esa situación afectaba negativamente el desempeño laboral o lo ubicaba en una situación de riesgo para sí mismo o para los demás trabajadores.

Adicionalmente, en las pruebas médicas debía haberse especificado los niveles de la sustancia, los efectos de laborar en esas condiciones y el compromiso en su entorno laboral.

INTERVENCION PVE HABILIDADES PARA LA VIDA

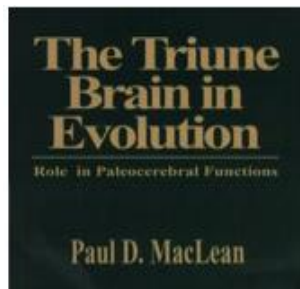
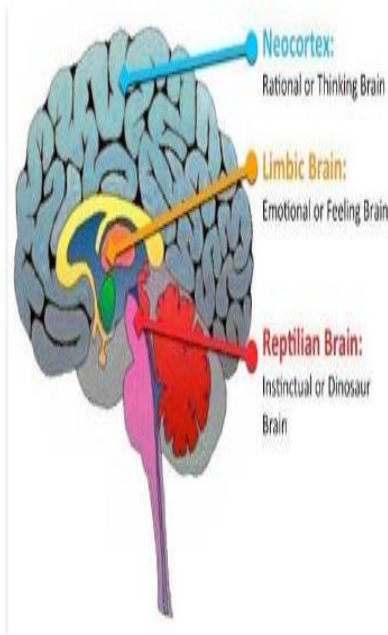


Figura 1.1. Esquema general de las habilidades para la vida



Habilidades para la Vida : Compiladora Laura Estella Parra Espitia. Universidad Católica Luis Amigó-

Resolución 4886 de 2018-MinSalud Colombia-



NEOCORTEZA (CEREBRO RACIONAL)

Función: La neocorteza es la parte más evolucionada del cerebro, responsable del pensamiento racional, la planificación, el análisis y la resolución de problemas.

La Función Ejecutiva para la toma de decisiones estratégicas, la creatividad, la innovación y la gestión de proyectos.

CEREBRO LIMBICO (EMOCIONAL)

Función: encargado de las emociones, las relaciones interpersonales y la búsqueda de conexión social.

Clave en el trabajo en equipo, la empatía, y el clima laboral.

Si un empleado siente apoyo emocional y reconocimiento, estará más motivado y comprometido.

Por el contrario, si percibe rechazo o aislamiento, su rendimiento puede verse afectado.

CEREBRO REPTILIANO (INSTINTIVO)

Función: Este es el cerebro más primitivo, responsable de los comportamientos básicos de supervivencia como la defensa, el dominio y la respuesta al estrés.

Las personas pueden activar el cerebro reptiliano cuando sienten amenazas en el trabajo, como plazos ajustados, conflictos interpersonales o competencia interna.

La respuesta instintiva puede ser el miedo, la evasión, la agresividad o el territorialismo.

INTERVENCION PVE HABILIDADES PARA LA VIDA



INTERVENCION PVE HABILIDADES PARA LA VIDA

HABILIDADES COGINTIVAS	DEFINICION	ACTIVIDADES
1.Autoconocimiento	Reconocimiento de la propia personalidad, fortalezas y debilidades, características, aspiraciones, expectativas, gustos Construir sentido sobre si mismo, los demás y los entornos.	FODA Personal, Istrumentos sugeridos en la valoración integral para deteccion temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia Escala Ansiedad Generalizada GAD-2- Preguntas de Whooley para tamización de depresión-Self Report Questionnaire (SRQ)

Instrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia

SELF REPORT QUESTIONNAIRE (SRQ)

DEFINICIÓN

Este instrumento se aplica a las personas a partir de los 16 años de edad y consta de 30 preguntas, referidas a los últimos 30 días (el último mes).

APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Puede ser auto aplicado o a manera de entrevista estructurada. La persona responde SI o NO dependiendo de su vivencia.

INSTRUMENTOS VALORACION SALUD MENTAL MINSALUD COLOMBIA



PREGUNTA		RESPUESTA
1	¿Tiene frecuentes dolores de cabeza?	
2	¿Tiene mal apetito?	
3	¿Duerme mal?	
4	¿Se asusta con facilidad?	
5	¿Sufre de temblor de manos?	
6	¿Se siente nervioso, tenso o aburrido?	
7	¿Sufre de mala digestión?	
8	¿No puede pensar con claridad?	
9	¿Se siente triste?	
10	¿Llora usted con mucha frecuencia?	
11	¿Tiene dificultad en disfrutar de sus actividades diarias?	
12	¿Tiene dificultad para tomar decisiones?	
13	¿Tiene dificultad en hacer su trabajo? (¿Sufre usted con su trabajo?)	
14	¿Es incapaz de desempeñar un papel útil en su vida?	
15	¿Ha perdido interés en las cosas?	
16	¿Siente que usted es una persona inútil?	
17	¿Ha tenido la idea de acabar con su vida?	
18	¿Se siente cansado todo el tiempo?	
19	¿Tiene sensaciones desagradables en su estómago?	
20	¿Se cansa con facilidad?	

HACIA UN MODELO DE INCLUSION SOCIAL PARA PERSONAS CONSUMIDORAS DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

INSTRUMENTOS VALORACION SALUD MENTAL MINSALUD COLOMBIA



	PREGUNTA	RESPUESTA
21	¿Siente usted que alguien ha tratado de herirlo en alguna forma?	
22	¿Es usted una persona mucho más importante que lo que piensan los demás?	
23	¿Ha notado interferencias o algo raro en sus pensamientos?	
24	¿Oye voces sin saber de dónde vienen o que otras personas no pueden oír?	
25	¿Ha tenido convulsiones, ataques o caídas al suelo, como movimientos de brazos y piernas; con mordeduras de lengua o pérdida del conocimiento?	
26	¿Alguna vez le ha parecido a su familia, sus amigos, su médico o a su sacerdote que usted estaba bebiendo demasiado licor?	
27	¿Alguna vez ha querido dejar de beber, pero no ha podido?	
28	¿Ha tenido alguna vez dificultades en el trabajo (o estudio) a causa de la bebida, como beber en el trabajo o en el colegio, o faltar a ellos?	
29	¿Ha estado en riñas o lo han detenido estando borracho?	
30	¿Le ha parecido alguna vez que usted bebía demasiado?	

HACIA UN MODELO DE INCLUSION SOCIAL PARA PERSONAS CONSUMIDORAS DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Istrumentos sugeridos en la valoración integral para detección temprana de riesgos o alteraciones Minsalud Colombia

SELF REPORT QUESTIONNAIRE (SRQ)

CALIFICACIÓN

Las primeras 20 preguntas se refieren a problemas de salud mental como depresión, ansiedad y otros.

Once o más respuestas positivas en este grupo determinan una alta probabilidad de sufrir uno de estos problemas.

De la 21 a la 24 evalúa posible psicosis. Con una respuesta positiva se considera un posible caso.

La respuesta positiva a la pregunta 25 indica alta probabilidad de sufrir un trastorno convulsivo.

Las preguntas 26 a 30 indican problemas relacionados con el alcohol; la respuesta positiva a una sola de ellas determina que la persona tiene alto **riesgo de sufrir alcoholismo.**

HACIA UN MODELO DE INCLUSION SOCIAL PARA PERSONAS CONSUMIDORAS DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS



Evento Híbrido
Virtual / Presencial

30

SEMANA de la SALUD OCUPACIONAL

Reflexión, madurez y nuevos desafíos

44° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia

6, 7 y 8 de noviembre de 2024

UN MUNDO Y UN LUGAR DE TRABAJO PARA TODOS

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

