



de la **Salud**
Ocupacional
Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA (PVE) DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

Luz Clemencia Cadavid Ríos

Psicóloga, Magíster en Neuropsicología.

Especialista en Gerencia de Seguridad y Salud del Trabajo.

Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad.

Celular (057) 3015664632

luzclemenciacadavidr@gmail.com





A graphic for "Semana 27 de la Salud Ocupacional". The number "27" is large and colorful (green, blue, pink, yellow). Below it, it says "de la Salud Ocupacional" and "Cómo hemos cambiado: Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia". At the bottom, it says "Organiza: CSOA CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL". Logos for "CO COLOMBIA" and "ACHO Capítulo Antioqueño" are also present.



Victor Frankl: El hombre en busca de Sentido

VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) Washington, D.C
- Recolección sistemática y permanente de datos esenciales de salud, su análisis y su interpretación para la planeación, implementación y evaluación de estrategias de prevención.

Acerca de NIOSH

[English \(US\)](#)



El Instituto Nacional para la Salud y Seguridad Ocupacional (NIOSH) es la agencia federal encargada de hacer investigaciones y recomendaciones para la prevención de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo.



Luz Cadavid
Vuela alto





Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.4.6.2 MinTrabajo-Colombia

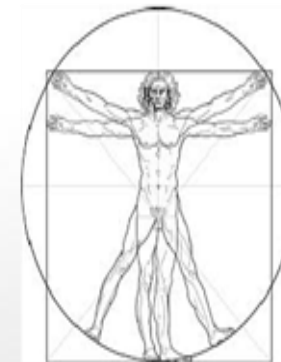
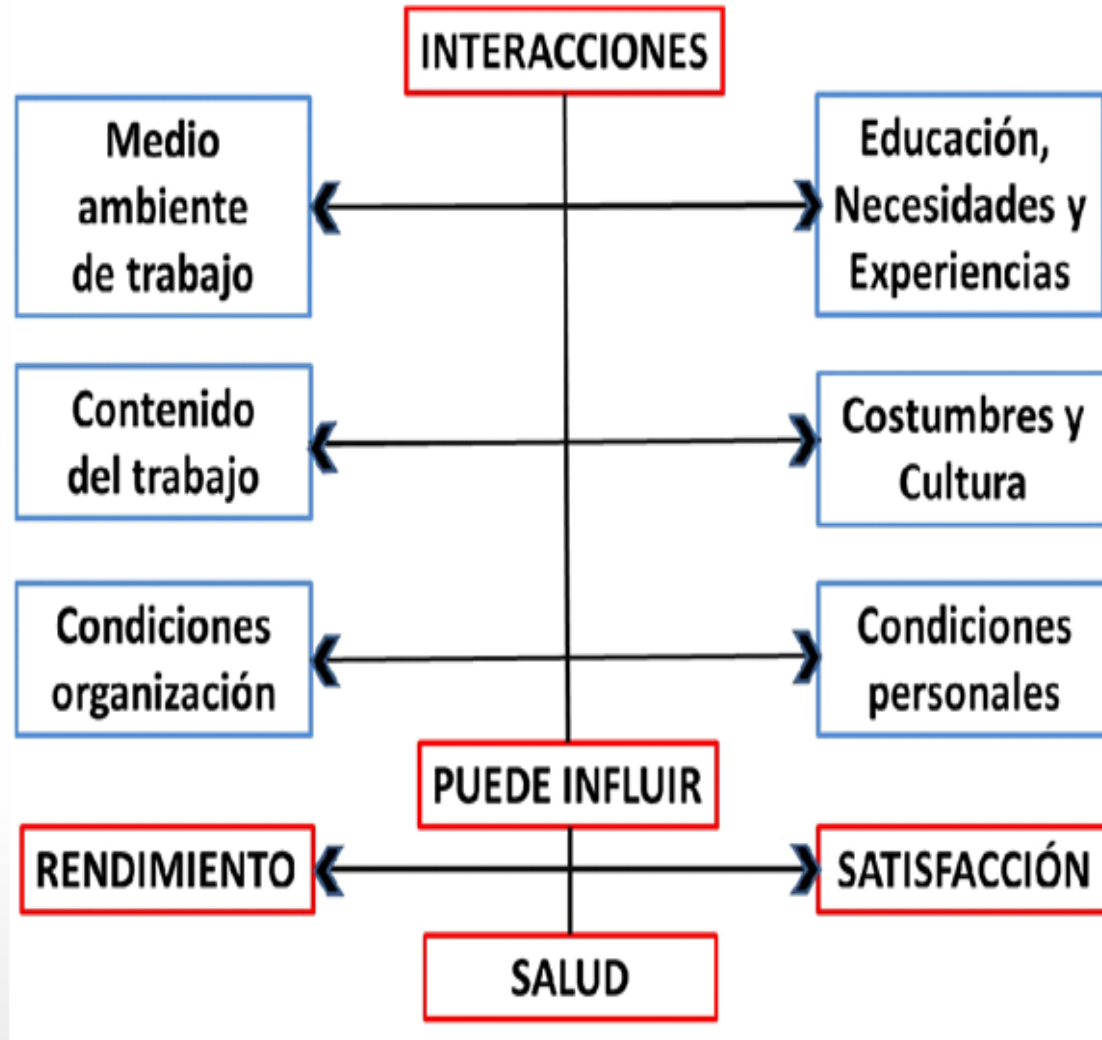
Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención.

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.

Dicha vigilancia comprende tanto la vigilancia de la salud de los trabajadores (EL) como la del medio ambiente de trabajo (AT).



VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES PSICOSOCIALES



VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE FACTORES PSICOSOCIALES

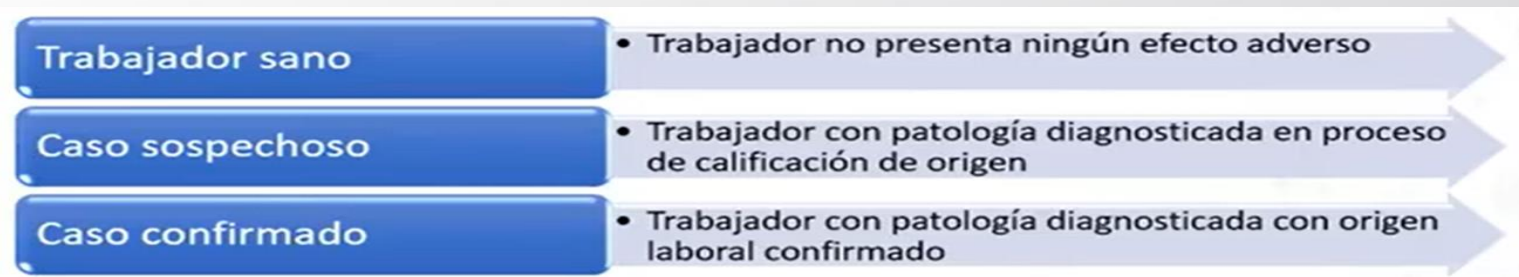
Es una herramienta que contribuye a:

Promover las condiciones protectoras

Prevenir y controlar los factores de riesgo y sus posibles efectos en la salud del trabajador o en el trabajo

Bienestar, el compromiso y la gestión de recursos disponibles en la organización para desarrollar acciones de mejora.

La prevención de enfermedades laborales



PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

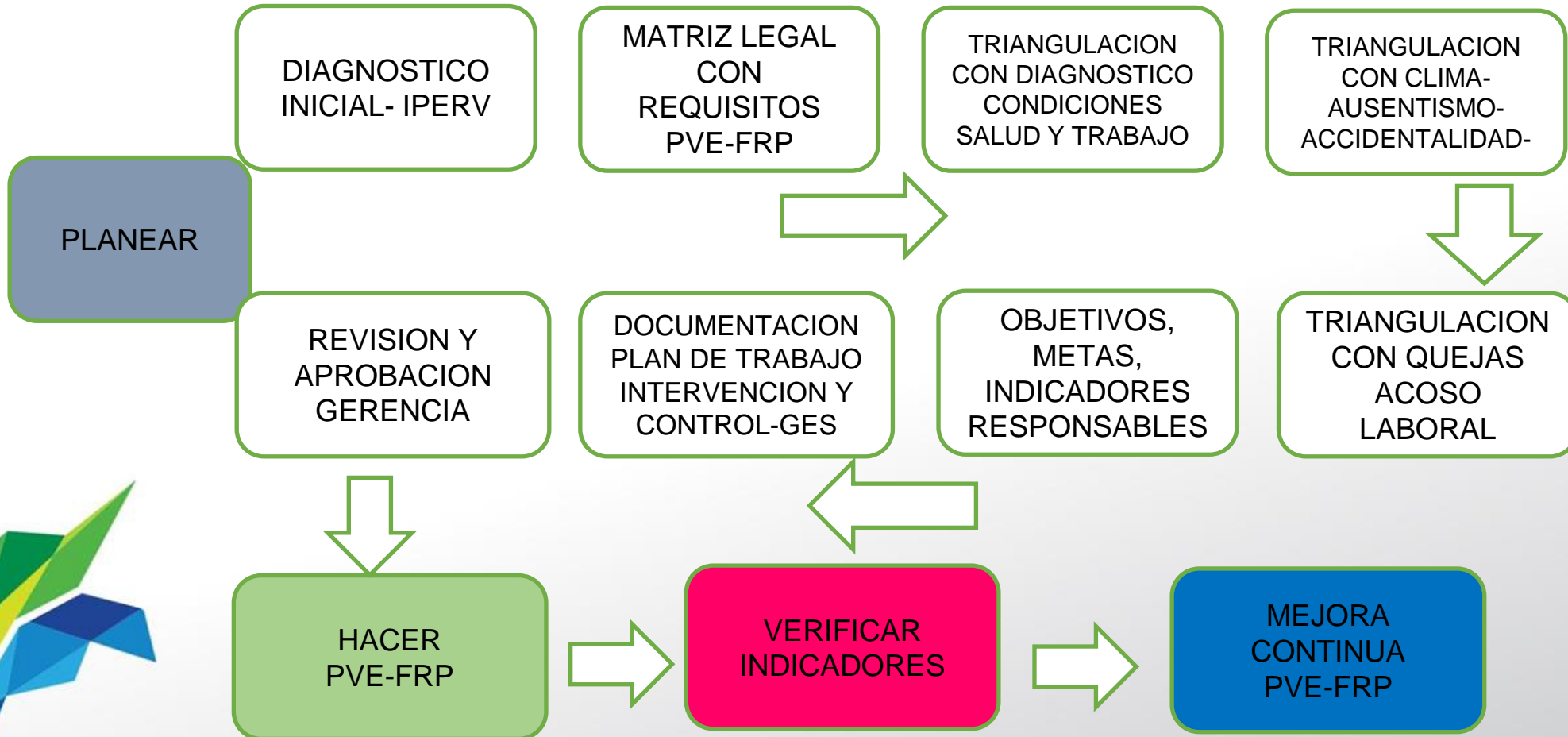
RIESGO PSICOSOCIAL DECRETO 1477/2014 MinTrabajo Colombia



DIAGNOSTICO CIE-10	DESCRIPCION DIAGNOSTICO	DIAGNOSTICO CIE-10	DESCRIPCION DIAGNOSTICO
F23	Trastornos psicóticos agudos y transitorios	I21	Infarto agudo de miocardio
F32	Depresión	I25	Cardiopatía isquémica
F32.8	Episodios depresivos	I67.4	Encefalopatía hipertensiva
F41.0	Trastorno de pánico	G45.9	Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar
F41.1	Trastorno de ansiedad generalizada	K25	Úlcera gástrica
F41.2	Trastorno mixto ansioso depresivo	K26	Úlcera duodenal
F43	Reacciones a estrés grave	K27	Úlcera péptica, de sitio no especificado
F43.1	Estrés Postraumático	K28	Úlcera gastroyeyunal
F43.2	Trastornos adaptativos con humor ansioso	K29.5-K29.6	Gastritis crónica no especificada
F51.2	Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos	K30	Dispepsia
I15.9	Hipertensión arterial secundaria	K58.0	Síndrome del colon irritable con diarrea
I20	Angina de pecho	K58.9	Síndrome del colon irritable sin diarrea

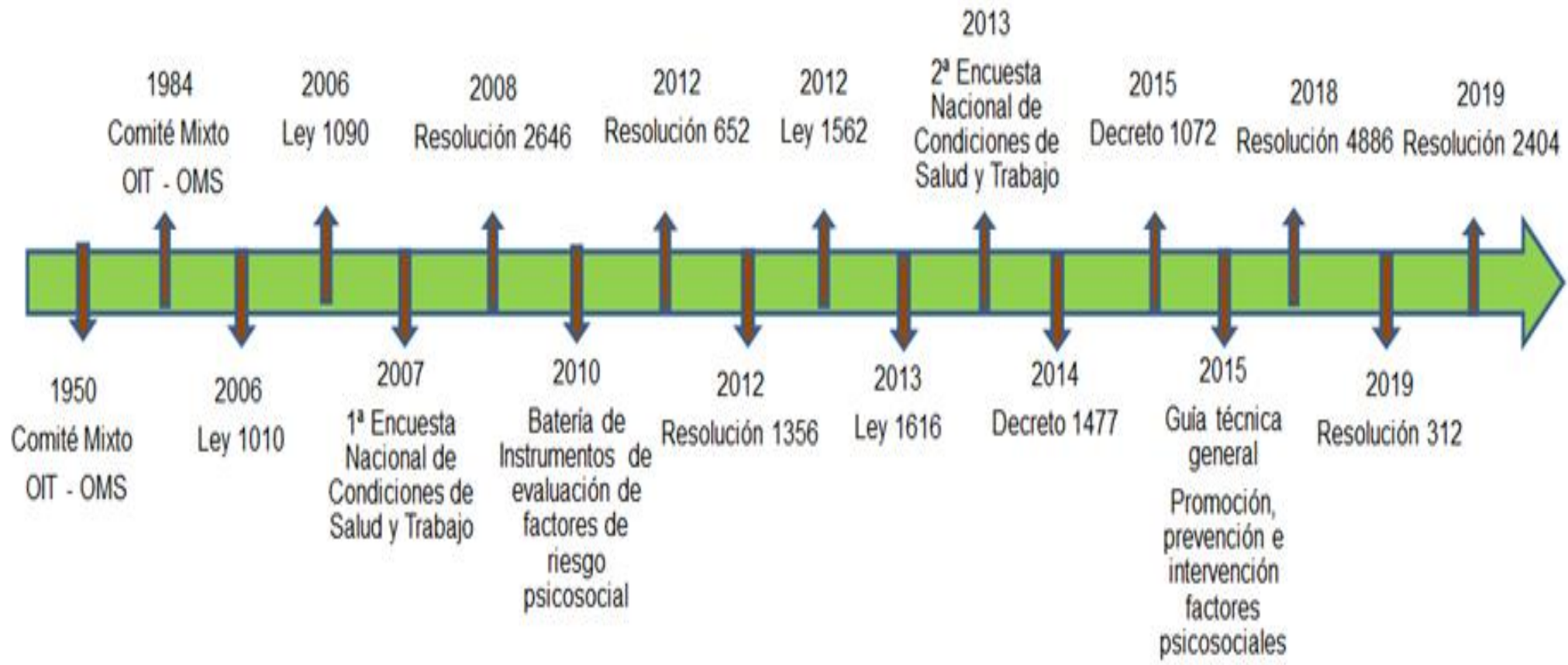


PHVA PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL



Gráfica: PHVA PVE-FRP Riesgo Psicosocial (Autores:Nelson Humberto Romero y Luz Clemencia Cadavid)

MARCO LEGAL PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL



ISO 45003: Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. La salud y la seguridad psicológicas en el trabajo: la gestión de los riesgos psicosociales es la primera norma acordada a nivel mundial para la prevención de lesiones psicológicas.

Gráfica: Cronología normatividad relacionada con los riesgos psicosociales (Autor: Nelson Humberto Romero y Luz Clemencia Cadavid)

Programa de Salud Ocupacional (Ley 1562 de 2012 artículo 1)

En lo sucesivo se entenderá como el **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.**

Este Sistema consiste en el desarrollo de un **proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua** y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

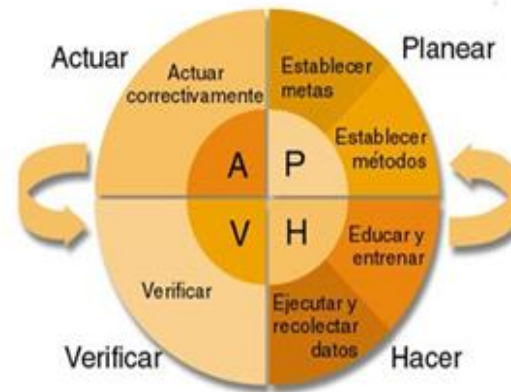


PHVA-PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL MARCO DE UN SGSST

- Análisis de resultados
- Estandarización de controles
- Acciones de mejora
- Acciones preventivas
- Acciones correctivas

- Programa de auditorías de control
- Informes de inspecciones planeadas
- Revisión de indicadores
- Verificación de controles
- Evaluación de controles

EL



- Detección de necesidades de intervención:
 - Resultados diagnósticos previos
 - Recomendaciones Técnicas
 - Estadísticas de Ausentismo
 - Rotación de personal
 - Aumento en las quejas de presunto acoso laboral
- Investigación documental previa
- Dx. de condiciones de salud de los trabajadores
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos
- Aplicación de batería de factores Ψ y análisis de resultados
- Establecer acciones de control (PVE)
- Definición de objetivos
- Definición de indicadores

- Acciones de promoción, prevención e intervención
 - Acciones sobre la salud (Prevención)
 - Promoción de la salud
 - Prevención de los efectos
 - Acciones sobre los factores psicosociales (Intervención)
 - Promoción de factores protectores
 - Intervención factores de riesgo
- Alimentación de indicadores



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



OBJETIVO GENERAL

PVE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Promover las **condiciones psicosociales protectoras**, controlar y **reducir los factores de riesgo psicosocial**, prevenir y reducir la incidencia de efectos adversos en salud y en el trabajo derivados de la exposición psicosocial, a través de acciones de identificación, evaluación e **intervención de los factores de riesgo y la promoción de los factores protectores y de la salud de los trabajadores.**

Fuente: ARL SURA “Guía para la implementación del Programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas” (PVE-FRP)

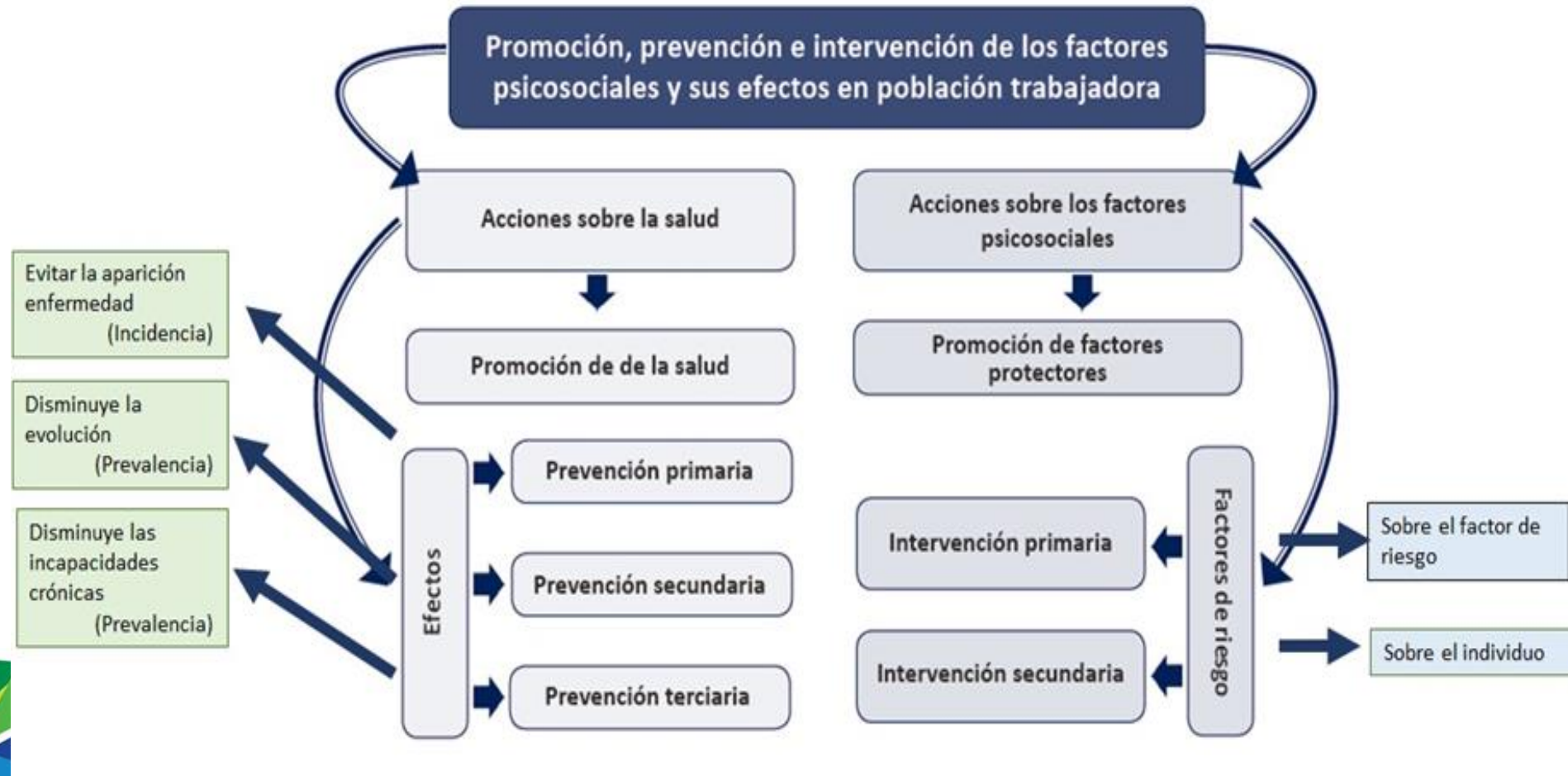
OBJETIVOS ESPECIFICOS PVE-FRP



- Identificar y describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales y las características sociodemográficas de los trabajadores.
- Identificar y evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud y sobre el trabajo.
- Establecer e implementar acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores de riesgo psicosocial.
- Establecer e implementar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Identificar, reportar, investigar y facilitar la reincorporación laboral de los “casos confirmados” encontrados.
- Evaluar la efectividad de las acciones de promoción e intervención de los factores psicosociales y sus efectos.
- Evaluar el funcionamiento del Programa de vigilancia mediante un conjunto de indicadores y tomar acciones de mejoramiento.

Fuente: ARL SURA “Guía para la implementación del Programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas” (PVE-FRP)

PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL

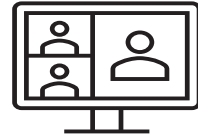


Gráfica: Modelo de promoción, prevención e intervención de factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. (Modificada por el autores:Nelson Humberto Romero y Luz Clemencia Cadavid).Fuente: Guía técnica general. Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Mintrabajo Colombia.

ACCIONES SOBRE LA SALUD Y SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES



Prevención Primaria:
Mensajes desde área de comunicaciones al 100% colaboradores



Intervención Primaria:
Acciones áreas SST/Gestión Humana/alta Dirección

Atracción: Selección/Vinculación
Desarrollo: Inducción, Formación, Gestión del Conocimiento evaluación desempeño, potencial, carrera
Fidelización: Salario Emocional, Gestión del Cambio , Propósito – Perspectiva
Cultura y Clima

Prevención Secundaria:
Programas/Taller Virtual/Presencial
Comité de Convivencia Laboral-Acoso -

Hábitos de vida saludable
Adicciones
Salud psicosocial y Gestión
Estrés



Intervención Secundaria:
Taller Virtual/Presencial
Apoyo profesional individual/Grupal
Subsidio empresa



Liderazgo

Habilidades para la Vida y Afrontamiento Estrés

Prevención Terciaria:
Servicio de asistencia al trabajador
Apoyo profesional tratamiento y rehabilitación. Individual/EPS / ARL



Burnout
Resiliencia –
Primeros Auxilios Psicológicos



Sociales
Emocionales
Cognitivas



Gestión del Tiempo

MODELO DE ORGANIZACIONES SALUDABLES Y RESILIENTES



Organizaciones Saludables y Resilientes

Resultado de esfuerzos sistemáticos y planificados de prácticas y hábitos saludables, optimizando el capital humano y la estrategia de Negocio. Conectadas en el momento presente, gestionan crisis, emociones y decisiones. Se adaptan y logran resultados enfocados en su propósito superior, misión, visión, valores y fortalezas.

Organizaciones Saludables y Resilientes
HEROs



- Mejorar la salud de los empleados y la salud financiera de la organización.
- Mejora de tareas, ambiente social y recursos.
- Genera resultados de excelencia organizacional.
- Relaciones positivas con el entorno y con la comunidad.

Consideras que tu empresa es saludable y resiliente?



Sistemas Resilientes de SST



Luz Cadavid
Vuela alto

Engagement

Vigor(Comportamental
Energía y Voluntad)-

Dedicación(emocional-
autorealización)-

Absorción(cognitivo-
Atención Plena-Flow)

Indicadores Resultados
Saludables (Encuesta
Gallup 1.4M)

MODELO DE ORGANIZACIONES SALUDABLES Y RESILIENTES

Empleados Saludables:

Salud Colaboradores es un fin en si mismo un Valor estratégico

- El trabajador más feliz es más Productivo
- Autoeficacia y salir zona de confort a zona de desarrollo y éxito
- Mejor visión de futuro
- Empleados Felices
- Metas retadoras personales y empresariales
- Salud psicosocial y financiera
- Diferencia Engagement y Workaholic aumenta 10 años esperanza de vida
- Personal Branding**



Luz Cadavid
Vuela alto

Resultados Organizacionales Saludables

Resilientes -Liderazgo Positivo Transformacional -Engagement Grupal y Mejora desempeño-Resultados Extraordinarios - Reputación - Personal Branding y Employer Branding Mejor Retorno de la Inversión

Recursos y Practicas Organizacionales Saludables

Liderazgo Positivo+Engagement+Desempeño +Productividad

- Atracción y Desarrollo del talento humano
- Feedback apreciativo
- Prevención Mobbing
- Conciliación Vida laboral y Personal
- Equidad-Salario Emocional y Económico.

Sistemas Resilientes de SST

Consideras que tu empresa es saludable y resiliente?



(HERO - Salanova et al., 2012. GOM)

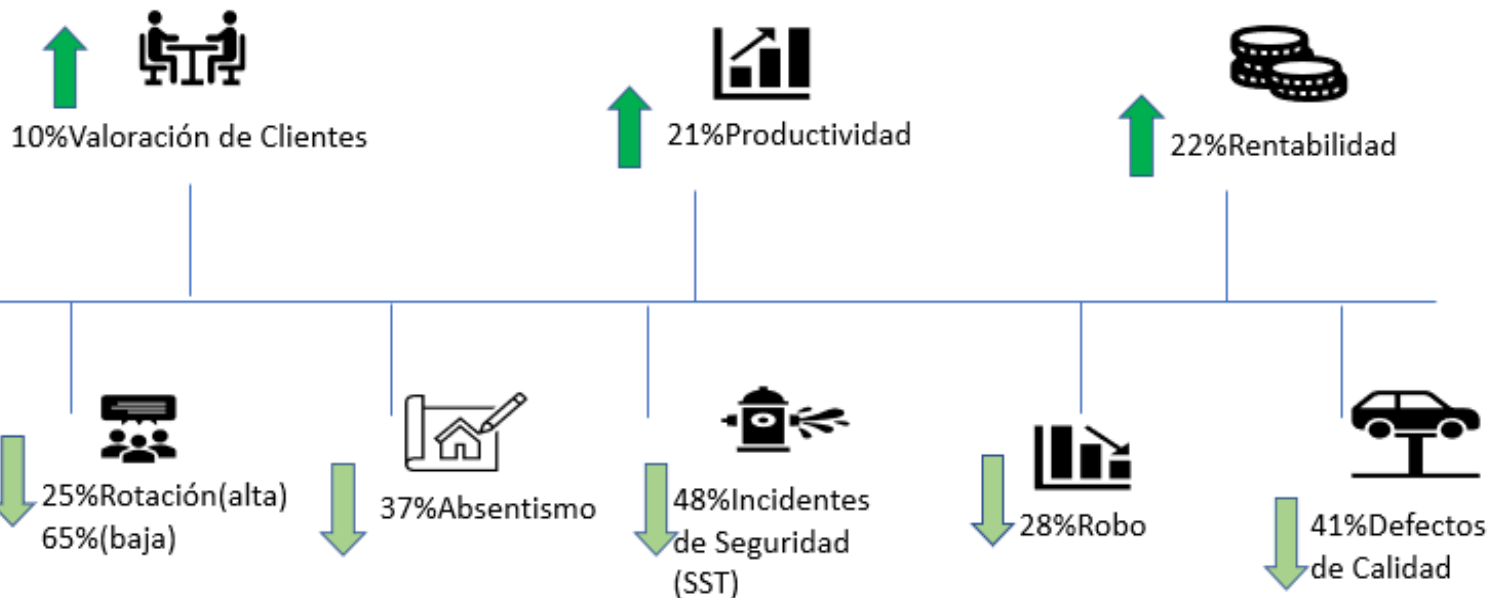


MODELO DE ORGANIZACIONES SALUDABLES Y RESILIENTES



Vuela Alto con Mentalidad de Abundancia: Sistemas Resilientes de SST Modelo HERO Organizaciones Saludables y Resilientes con alto Engagement Vs Indicadores Resultados Laborales

(Encuesta Gallup 1.4M)



Cómo están los indicadores en tu empresa?

[Los indicadores en una empresa saludable \(factorhumano.org\)](http://factorhumano.org)

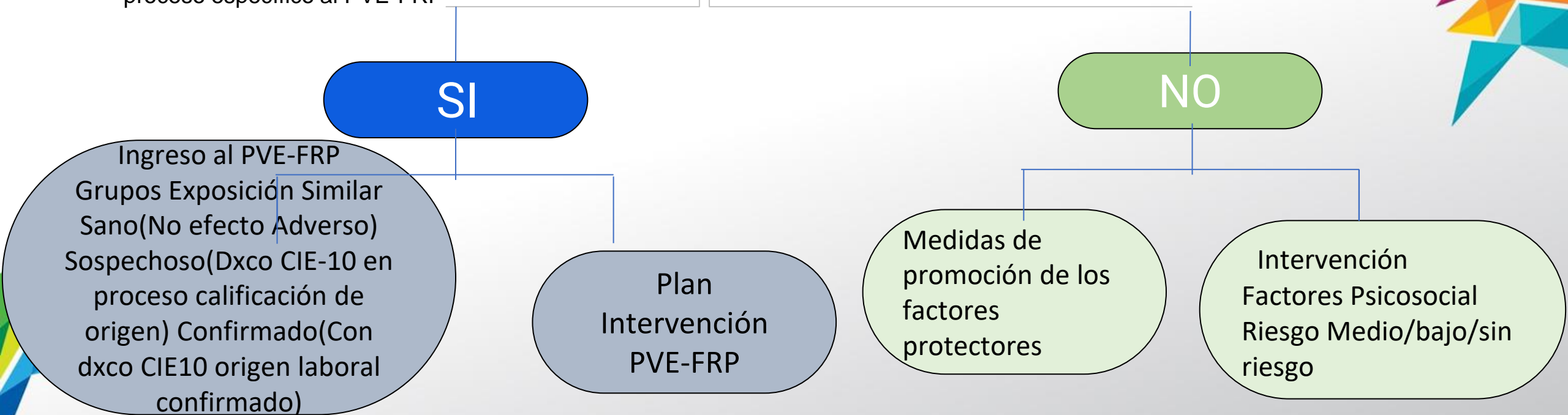
Engagement :Vigor(Comportamental Energía y Voluntad)-
Dedicación(emocional-autorealización)-Absorción(cognitivo-
Atención Plena-Flow)

CRITERIOS DE INGRESO AL PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL



¿Se identifican trabajadores, cargos, áreas o procesos con riesgo psicosocial intra o extralaboral alto o muy alto? O con síntomas de estrés en nivel alto o muy alto o efectos de interés psicosocial? 30% o más en nivel de riesgo alto/muy alto. Alcance PVE: vigilar los factores psicosociales y las condiciones de salud para actuar sobre ellas de forma preventiva.

Matriz de criterios para decisión de ingreso de Individuos y de las personas que ocupan un cargo, o trabajan en un área o proceso específico al PVE-FRP

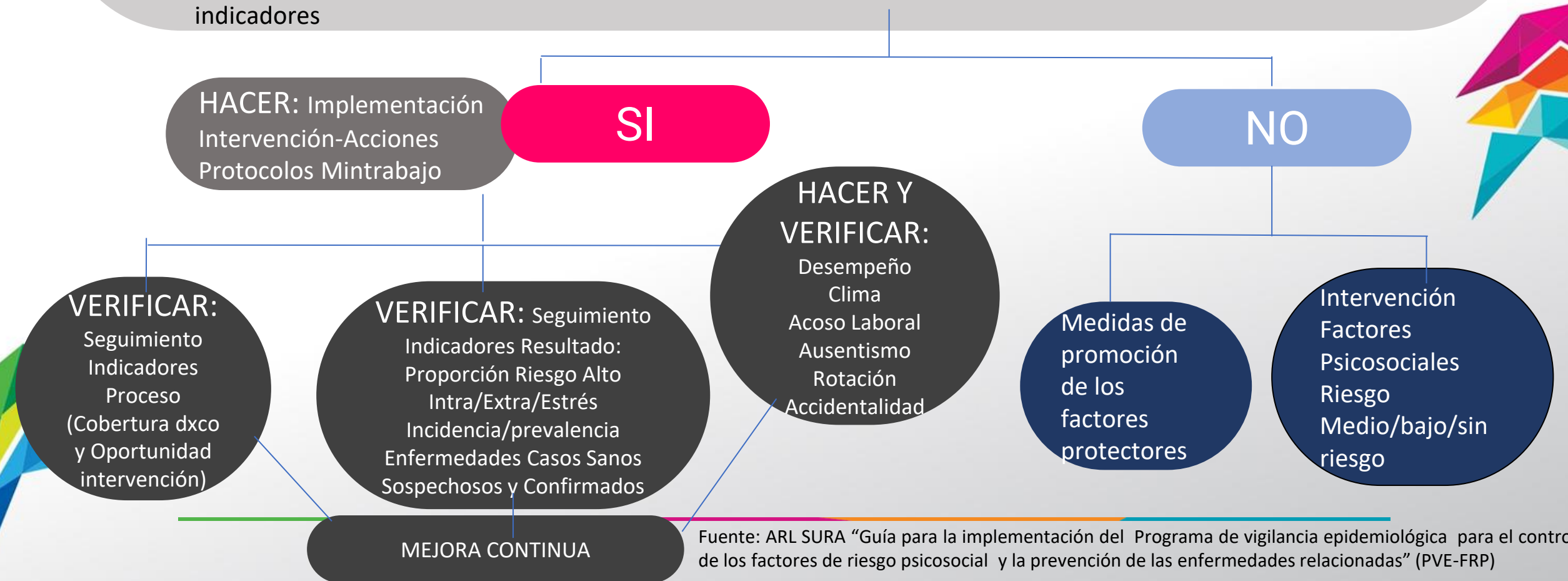


Fuente: ARL SURA "Guía para la implementación del Programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas" (PVE-FRP)

CRITERIOS DE INGRESO AL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL



- PLANEAR:**
- a. Factores de riesgo psicosocial que requieren de intervención en la fuente (atención al ambiente), según IPERV, Diagnóstico Riesgo Psicosocial-GES (Grupos de Exposición Similar)
 - b. Individuos que requieren intervención psicosocial individual (atención a las personas)
 - c. Cronograma con prioridades y planes de intervención en la condiciones de trabajo y en la salud, responsables e indicadores



Fuente: ARL SURA "Guía para la implementación del Programa de vigilancia epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de las enfermedades relacionadas" (PVE-FRP)



1. Guía técnica general
2. Protocolo de acciones generales
3. Protocolo de intervención sector administración pública
4. Protocolo de intervención sector defensa
5. Protocolo de intervención sector salud y asistencia social
6. Protocolo de intervención sector transporte
7. Protocolo de intervención sector educativo
8. Protocolo de intervención sector financiero
9. Protocolo prevención y actuación acoso laboral
10. Protocolo prevención y actuación Síndrome de Agotamiento Laboral - Burnout
11. Protocolo prevención y actuación depresión
12. Protocolo prevención y actuación estrés postraumático
13. Protocolo prevención y actuación estrés agudo
14. Protocolo prevención y actuación en situaciones de duelo.

CRITERIOS DE INTERVENCIÓN EN PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL

ACCIONES PVE-FRP EN TRABAJADOR-
CARGO/AREA/PROCESO- Riesgo Alto y
Muy Alto=>30%

Intervención de las
variables de mayor
correlación entre
exposición
psicosocial

Efectos en la
Salud

DXCOS
CIE 10
Dec 1477/14

Efectos en el
Trabajo

Liderazgo y Relaciones Sociales y
Recompensas del Trabajo
(Grupos Focales)
Control Sobre el Trabajo y Dim Relación
con Colaboradores
(Entrevista Semiestructurada)
Demandas del Trabajo (APT)

Acciones Salud y
Factores
Psicosociales

Promoción Salud
-Prevención
(1a,2a,3a)
Efectos salud

Estilos de Vida Saludables
Método SOLVE-OIT
Programa SPA

Promoción Factores
Protectores Psicosociales-
Intervención Factores de
Riesgo

Intervencion 1a: Procesos
Gestión Humana
Intervención 2a: Estilos
Afrontamiento Habilidades
para la Vida -OMS-
Reintegro/Reubicación



Gestión de demandas en el trabajo

Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social

DIAGNÓSTICO RIESGO PSICOSOCIAL TOTAL 18 ÁREAS Y 405 EVALUADOS

- 1.Total intralaboral riesgo alto/muy alto (66%intervención inmediata)
- 2.Total extralaboral riesgo alto/muy alto (48%intervención inmediata)
- 3.Total estrés riesgo alto/muy alto (57% intervención inmediata)



EJEMPLO PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL-PROTOCOLO SECTOR SALUD

HERRAMIENTAS DE PROFUNDIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO (Total horas 54)

GRUPOS FOCALES (DOMINIOS LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES Y RECOMPENSAS EN MAYOR RIESGO) = 8 CARGO/ÁREAS CON XX EVALUADOS (25%) (Total horas 48)

- Financiera
- Facturación y cuentas médicas
- Instrumentadores quirúrgicos
- Central esterilización
- Talento humano
- Servicio farmacéutico
- Ingeniería y mantenimiento
- Médicos especialistas



EJEMPLO PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL-PROTOCOLO SECTOR SALUD



HERRAMIENTAS DE PROFUNDIZACIÓN DEL DIAGNÓSTICO (Total horas 33)

ANÁLISIS PSICOSOCIAL DEL PUESTO DE TRABAJO (DOMINIO DEMANDAS DEL TRABAJO EN MAYOR RIESGO) = 6 CARGO/ÁREAS CON XX EVALUADOS (65%)(Total horas 36)

- Administrativos
- Seguridad del paciente
- Enfermero
- Auxiliares enfermería
- Médicos generales
- Paramédicos

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA (DOMINIO CONTROL SOBRE EL TRABAJO EN MAYOR RIESGO)= UN ÁREA CON X EVALUADOS (4%) (Total horas 4)

- Admisiones Nota: Tres áreas no requieren metodología de profundización



EJEMPLO PROGRAMA VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA RIESGO PSICOSOCIAL-PROTOCOLO TRABAJADORES DE LA SALUD



INTERVENCIÓN PRIMARIA

PROCESOS :GESTIÓN HUMANA Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ATRACCIÓN-DESARROLLO Y FIDELIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO(Total 8 horas)

- Triangulación con diagnósticos de ausentismo laboral decreto 1477 de 2014
- Claridad del Rol como pilar del desempeño
- Inducción y Reinducción
- Evaluación del Desempeño
- Diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores
- Implementación de la modalidad de teletrabajo
- Aprovechamiento integral de habilidades y destrezas individuales
- Gestión del trabajo por turnos
- Fomento de mecanismos formales de comunicación
- Servicio de asistencia al trabajador



RETOS AREA GESTION DEL TALENTO HUMANO Y EMPRESAS

PROPÓSITO-POTENCIAL-PERSPECTIVA

(PVE FRP -INTERVENCION PRIMARIA)

El propósito, el potencial y la perspectiva pueden crearse en cualquier futuro

	El trabajo como moda	Guerra entre talentos	Trabajo es trabajo	Propósito liberado
Propósito	 <p>Anclar la relación en valores que no cambian</p>	 <p>Construir cimientos de respeto y dignidad para todos los colaboradores, todo el trabajo, y las necesidades humanas que todos tenemos</p>	 <p>Hacer que el trabajo tenga un sentido, para que los colaboradores puedan ver el aporte de sus contribuciones a un bien mayor</p>	 <p>Dar a los colaboradores una voz con sentido en la definición y ejecución del propósito de la organización</p>
Potencial	<p>Diseñar carreras que posibilitan la elección y oportunidades</p>	<p>Invertir en las habilidades del colaborador por el bien de la organización</p>	<p>Utilizar el trabajo como un medio para desarrollar las capacidades del colaborador que de lo contrario seguirían sin aprovecharse</p>	<p>Fomentar una cultura y un ambiente de trabajo donde los colaboradores puedan crecer y traer sus ideas y pasiones para fomentar negocios y objetivos sociales</p>
Perspectiva	<p>Definir la experiencia del trabajador en torno a las áreas que pueden impulsar una verdadera diferenciación competitiva</p>	<p>Crear una experiencia del colaborador diseñada para necesidades de talento futuras</p>	<p>Centrar la experiencia del colaborador en torno al trabajo sí mismo</p>	<p>Hacer que el propósito sea el principio básico de la experiencia de los colaboradores y la marca de talento</p>





**ACCIONES SOBRE LA SALUD / ÁREAS / TOTAL HORAS PVE
DIAGNÓSTICO CONDICIONES SALUD DIAGNÓSTICOS CIE 10
(NO ES EL TOTAL DE POBLACIÓN EVALUADA 405)**

Z100 - Examen de salud ocupacional	48,4%
R635- Aumento anormal de peso	45,1%
E669- Obesidad, no especificada	25,2%
H527 - Trastorno de la refracción, no especificado	7,1%
R030 - Lectura elevada de la presión sanguínea	5,2%
H521 - Miopía	1,9%
H524- Presbicia	1,9%
H522- Astigmatismo	1,6%
I10X – Hipertensión esencial (Primaria)	1,6%
H526 - Otros trastornos de la refracción	1,3%

Condición	%
Nutricional	
Delgadez	4%
Normal	26%
Sobrepeso	45%
Obesidad	25%

EJEMPLO PVE-FRP PROTOCOLO SECTOR SALUD

Gestión de demandas emocionales - PHVA

Figura 2. Ciclo PHVA de la acción gestión de demandas emocionales.

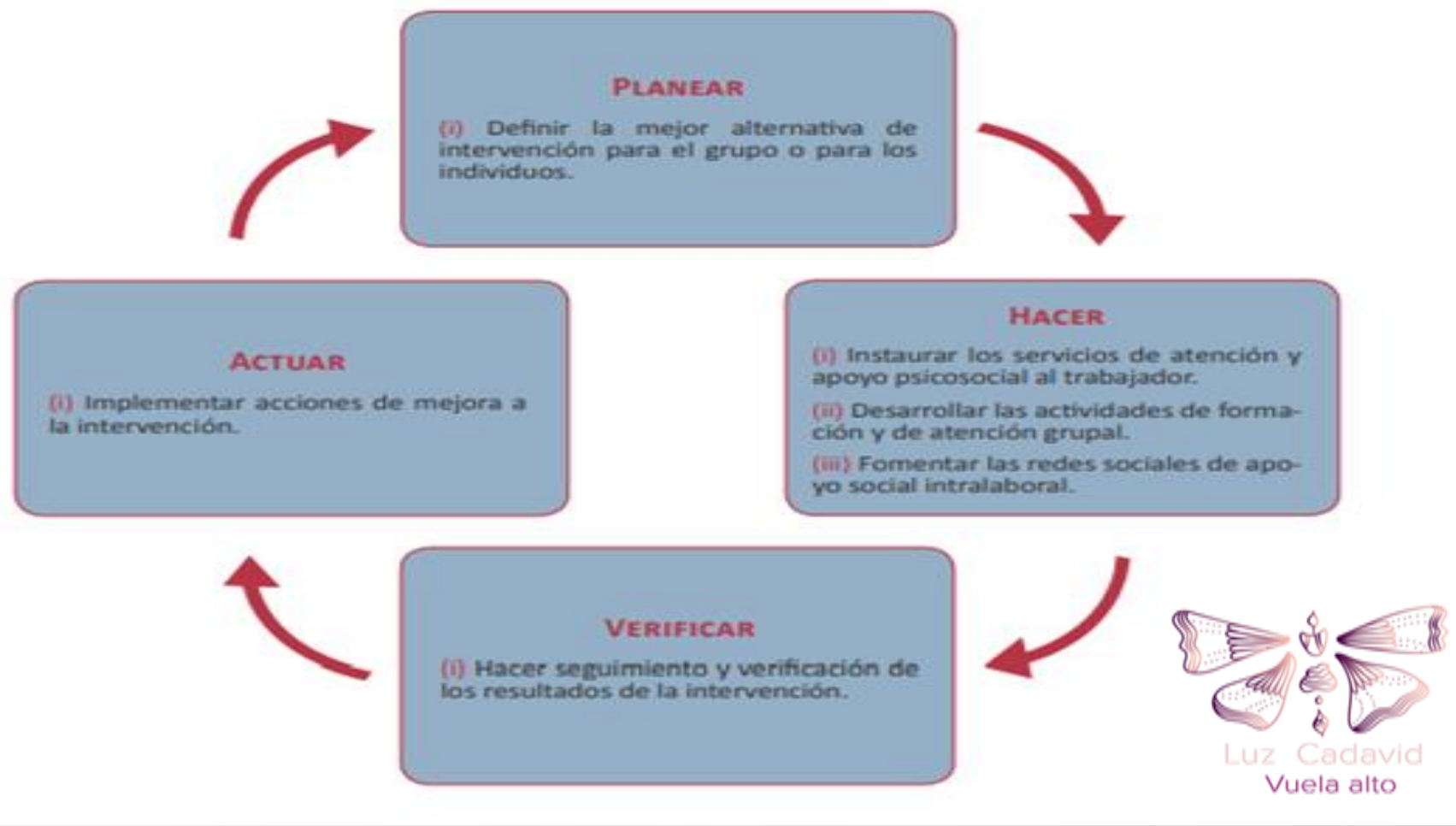


Figura 1. Estructura de la estrategia de gestión de demandas en el trabajo para trabajadores de la salud humana y asistencia social

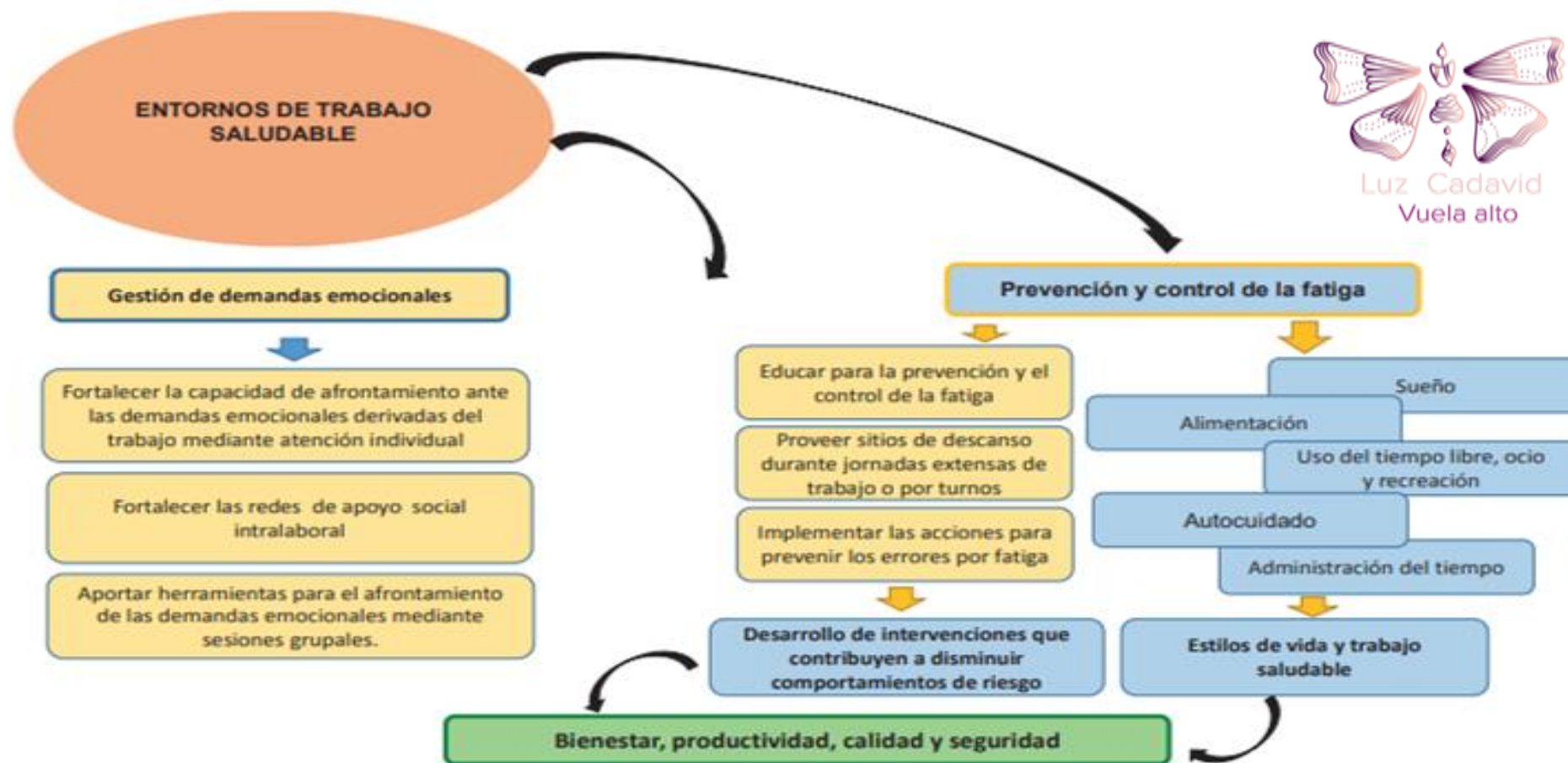
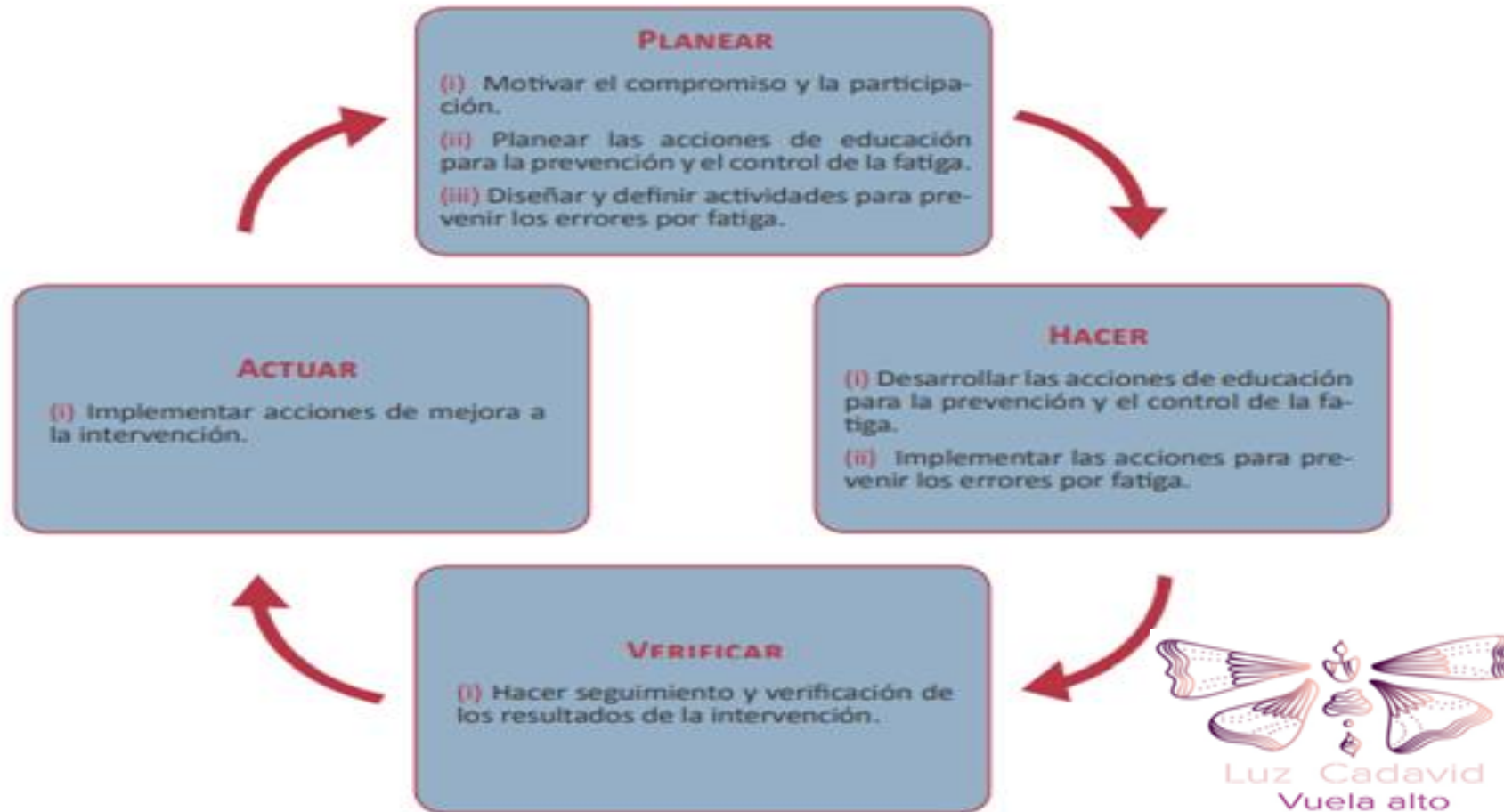


Figura 4. Ciclo PHVA prevención y control de la fatiga.



TALLER Personal Asistencial(Total 20 Horas) INTERVENCIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA

El síndrome de Burnout, está Incluido en el CIE- 11 que es vigente a partir de enero de 2022, y se calcula que será diagnosticado con frecuencia por impacto de salud mental asociado adicionalmente a la Pandemia por COVID 19.

Etapas, síntomas, tratamiento:

- 1.Agotamiento Emocional
- 2.Despersonalización o distanciamiento emocional
- 3.Baja realización personal y profesional



**Síndrome de agotamiento
laboral - "Burnout"**

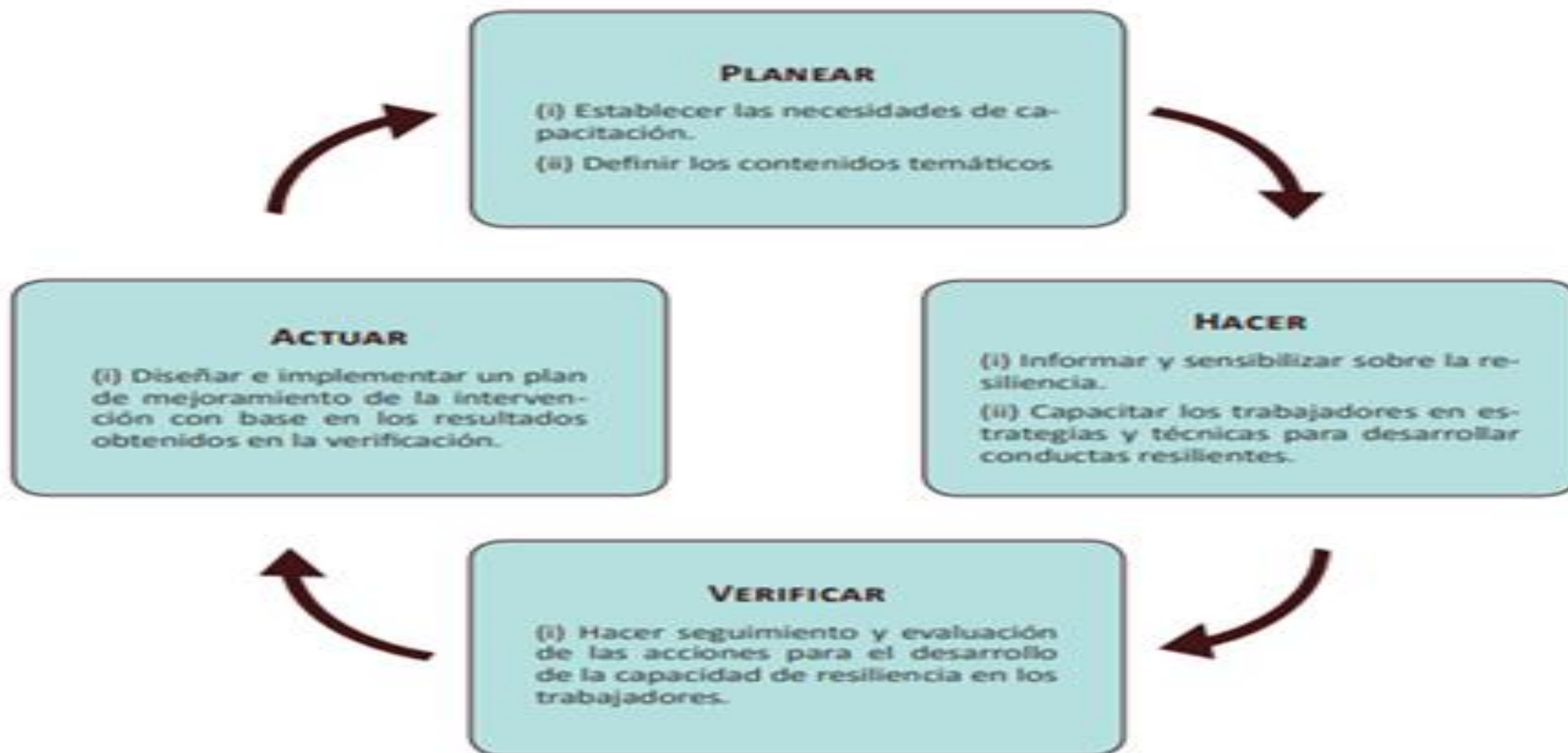
Protocolo de prevención
y actuación

EJEMPLO PVE-FRP SECTOR SALUD

PVE-Prevención Primaria e Intervención Secundaria

DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LA RESILIENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL

Figura 34. Ciclo PHVA de la acción "Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral"

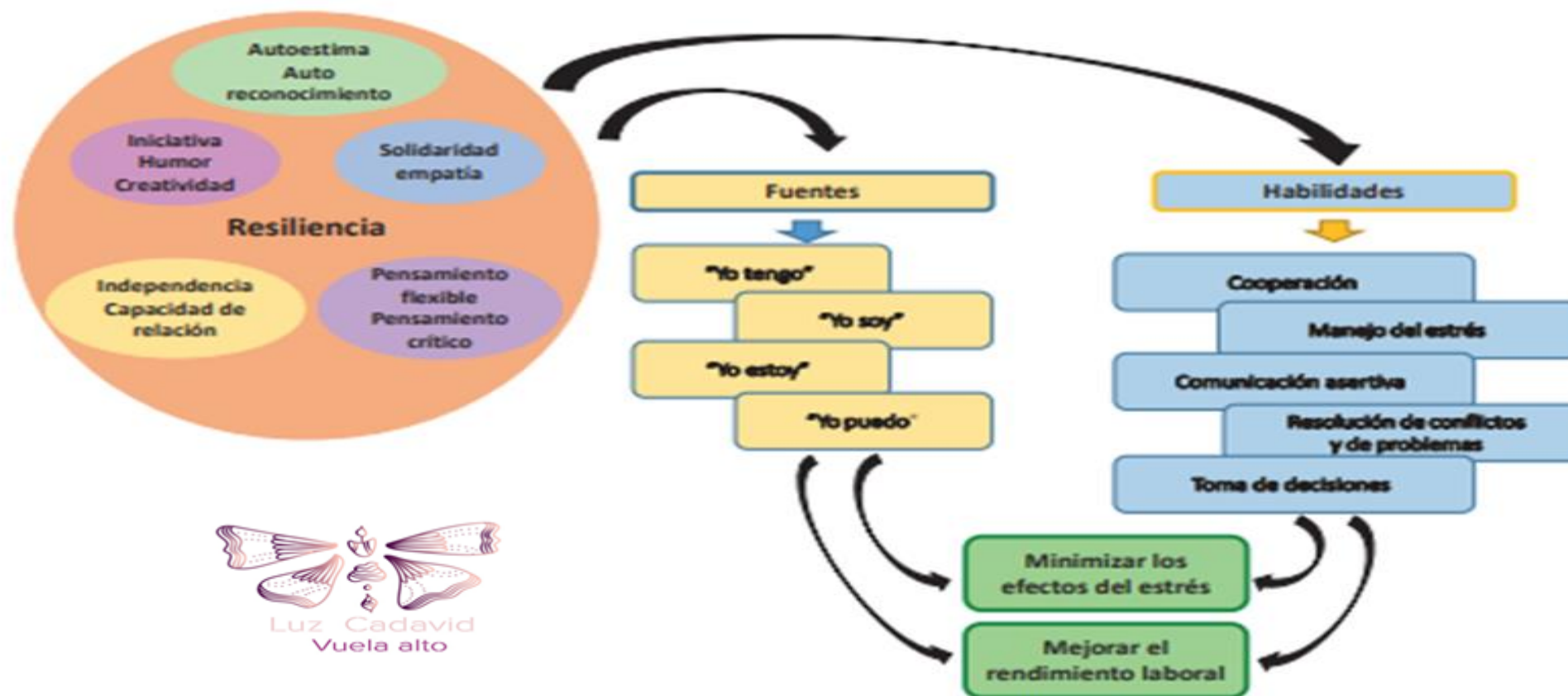


EJEMPLO PVE-FRP SECTOR SALUD

PVE-Prevención Primaria e Intervención Secundaria

DESARROLLO Y FORTALECIMIENTO DE LA RESILIENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL

Figura 35. Proceso de desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral



Organización Internacional del Trabajo

Anticiparse a las crisis, prepararse y responder

INVERTIR HOY EN SISTEMAS RESILIENTES DE SST

Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo
28 de abril de 2021

[ilo.org/safeday](https://www.ilo.org/safeday)

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA (PVE) DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

Semana
27
de la **Salud**
Ocupacional
Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



Luz Clemencia Cadavid Ríos



Podcast
Psicología Laboral y Familiar



Luz Clemencia Cadavid



@LuzClemenciaCadavid



luzclemenciacadavidr@gmail.com



+57 3015664632

Consultora al servicio de personas y organizaciones enfocadas en la transformación y desarrollo de su potencial psicológico, laboral, familiar y social.





Semana
27
de la **Salud**

Ocupacional
Cómo hemos cambiado:
Medio ambiente, trabajo, casa, empresa y familia



Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL


Evento Bimodalidad
Virtual / Presencial

La clave es:
Vivir y Laborar
Felices y con
propósito

www.corporacionsoa.co

