

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 1 de 36

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO	2
3. DEFINICIONES.....	3
4. DESARROLLO.....	5
4.1. Legislación vigente y normas aplicables	6
4.2. Marco conceptual	8
4.3. Estructura del Programa	12
4.3.1. Objetivos específicos	12
4.3.2. Cobertura del Programa.....	13
4.3.3. Responsabilidades.....	13
4.3.4. Contextualización.....	14
4.3.5. Metodología	28
4.3.6. Procedimiento	30
4.3.7. Indicadores	34
4.3.8. Plan de Acción	34
4.4. Bibliografía.....	35
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	36
6. CONTROL DE CAMBIOS.....	36

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 2 de 36

1. INTRODUCCIÓN

Dando alcance a la premisa constitucional emanada del artículo 25 donde se determina que: “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas las modalidades, de la especial protección del estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”; la legislación en Colombia ha desarrollado y actualizado durante los últimos años, un marco jurídico en su pretensión de implementar medidas que permitan a las organizaciones reconocer los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en el desarrollo de sus labores, con la intención de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

En el año 2008 el Ministerio de la Protección Social (actualmente Ministerio de Trabajo) expidió la Resolución 2646, la cual estableció disposiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y determinar el origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional; esta junto con el Decreto 1477 de 2014 (nueva Tabla de Enfermedades Laborales) establece la información mínima con la que se debe contar para realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección en la organización; con el propósito de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

La normatividad legal vigente insta a los empleadores a proteger física y mentalmente a sus trabajadores, asegurando que el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, cumpla lo establecido a nivel nacional; atendiendo así, la conexidad del derecho fundamental al trabajo, el derecho a la vida y al bienestar de las personas, para de este modo establecer como prioridad la protección de los trabajadores frente a los riesgos que puedan afectar su salud y bienestar.

Conforme a lo expuesto, la UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS ha definido junto a profesionales competentes el siguiente Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo Psicosocial en el trabajo; en el cual se han determinado los lineamientos metodológicos necesarios para la intervención y monitoreo de los factores psicosociales evaluados como de alto riesgo, ajustándose al contexto de su población trabajadora, además de dar cumplimiento a la legislación vigente.

2. OBJETIVO

Identificar, Evaluar, Intervenir y Monitorear el Riesgo Psicosocial para evitar la generación de enfermedades relacionadas con el estrés en La UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	<p>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>Código: 770.12.23-2</p>
	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST</p>	<p>Fecha: 01/08/2019 Página 3 de 36</p>

3. DEFINICIONES

- **Capacitación:** Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades.
- **Características del liderazgo:** Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores.
- **Claridad de rol:** Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa.
- **Comunicación y relaciones interpersonales:** Se refiere a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
- **Consistencia del rol:** Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo.
- **Demandas ambientales y esfuerzo físico:** Hace referencia a la condición de lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo
- **Demandas cuantitativas:** Se refiere a las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo.
- **Demandas de carga mental:** Se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucra procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. Está determinada por las características de la información y los tiempos en que se dispone para hacerla.
- **Demandas de la jornada de trabajo:** Se refiere a las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	<p>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>Código: 770.12.23-2</p>
	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST</p>	<p>Fecha: 01/08/2019 Página 4 de 36</p>

- **Demandas emocionales:** Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador.
- **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.
- **Exigencias de responsabilidad del cargo:** Se refiere al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas.
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factores de riesgo psicosocial Intralaboral:** Conjunto de propiedades que caracterizan el entorno laboral y que pueden afectar la salud del trabajador y su conducta.
- **Factores de riesgo psicosocial extralaboral:** Conjunto de elementos que conforman el entorno familiar, socioeconómico, político que rodea al individuo.
- **Factores protectores:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar de los trabajadores.
- **Incidencia:** Número de casos nuevos que padecen enfermedad
- **Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral:** Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo impactan su vida extralaboral.
- **Influencia del entorno extralaboral en el trabajo:** Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador.
- **Prevalencia:** Número de casos nuevos y antiguos que padecen enfermedad
- **Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza:** Se refiere al sentimiento de orgullo y la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo.
- **Reconocimiento y compensación:** Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 5 de 36

el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo.

- **Relación con los colaboradores (subordinados):** Se refiere a los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura.
- **Relaciones familiares:** Hace referencia a las propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar.
- **Relaciones sociales en el trabajo:** Hace referencia a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo.
- **Retroalimentación del desempeño:** Describe la formación que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño.
- **Situación económica del grupo familiar:** Hace referencia a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan a sus gastos básicos.
- **PVE: Programa de Vigilancia Epidemiológica.** Conjunto de actividades que buscan intervenir en forma eficaz la presencia de factores de riesgo y enfermedades.
- **Tiempo fuera del trabajo:** Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con la familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.

4. DESARROLLO

El Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se realizó con la asesoría de la ARL Positiva Compañía de Seguros, la profesional Karina Saba Merchán, Psicóloga Especialista en Seguridad y Prevención de Riesgos Profesionales (Lic. 7819 12/07/2013)

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 6 de 36

4.1. Legislación vigente y normas aplicables

La normatividad que históricamente ha sustentado la gestión de las organizaciones frente al riesgo psicosocial en Colombia es la que se presenta a continuación:

- Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.
Artículo 2.- Literal c) señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.
- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
Artículo 10.- Hace referencia al diseño y ejecución de programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.
- Acuerdo 496 de 1990: Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa.
- Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 25.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Decreto Ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Indica como uno de los objetivos del SGRP:

Artículo 2.- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.
- Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales:
Artículo 1.- Numeral 42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 7 de 36

control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido-péptica severa o colon irritable.

Artículo 2.- Para determinar la relación de causalidad en patologías no incluidas en el artículo 1o. de este Decreto, es profesional la enfermedad que tenga relación de causa-efecto, entre el factor de riesgo y la enfermedad.

- 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. La protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.
- Resolución 2646 de 2008. Por la cual 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.
- Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Determina la responsabilidad del empleador y las Administradoras de Riesgos Profesionales (hoy Riesgos Laborales) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral. Con relación a esta última, intervenir y controlar de manera específica los factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Ley 1616 de 2013. Por la cual se busca garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. Se busca que empresa y ARL generen estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental.

Debe garantizarse la inclusión del tema dentro del Sistema de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo, así como el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores.

- Decreto 1477 de 2014. El cual tienen como objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que posee doble entrada: agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y grupos de

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 8 de 36

enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.

- Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Artículo 2.- Definiciones. Para los efectos del presente decreto, se aplican las siguientes definiciones:

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros... d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o bio-mecánicos y psicosociales.

- Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos: El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios.

4.2. Marco conceptual

El contexto empresarial, la sociedad, la cultura, se encuentran en un constante cambio, abriendo puertas a empresas organizadas, competitivas, dinámicas, conformadas por personal calificado con alta capacidad de adaptación al entorno, dejando de lado las organizaciones centralizadas que se basan en tareas operativas (Mansilla, 2012) el mismo autor considera que existen diferentes factores que influyen el desarrollo de las instituciones, tales como, la tercerización de la economía con un incremento en el sector de servicios, la tercerización de los puestos de trabajo, mayor cubrimiento en riesgos tradicionales en seguridad e higiene,

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 9 de 36

aparición de riesgos producto de los mismos cambios que se presentan a nivel organizacional y operativo en el contexto laboral, además de la publicación de leyes y resoluciones impuestas por el Ministerio del Trabajo colombiano.

De la misma forma, los cambios en la tecnología, la globalización y la demanda comercial, son los motores del cambio organizacional a nivel mundial (Barling y Frone, 2004; Meliá, 2006; Peiró y Prieto, 1996). Las condiciones laborales actuales son más altas ya que requieren de mayor responsabilidad y largas jornadas laborales, entre otros, que podrían afectar las condiciones físicas y psicológicas de los individuos reflejándose en el contexto laboral.

Dado lo anterior, la salud (física-psicológica) de los empleados y la prevención de riesgos laborales (que podrían ser generados por un objeto material, sustancia o suceso desencadenando alteraciones en la salud del empleado), han generado un estado de alerta entre las entidades gubernamentales influyendo en las organizaciones para fortalecer el talento humano como parte fundamental e indispensable de estas (Duro, 2005a; 2005b).

Ahora bien, resulta de vital importancia que los empleados conozcan los riesgos generados por las condiciones laborales, Villalobos (2004) habla de la relación entre estos riesgos, el nivel de accidentalidad y enfermedades en los trabajadores, lo que hace necesario, identificar, evaluar y tener soluciones para disminuir o corregirlos en el menor tiempo.

Hablar de factores psicosociales, implica comprender la probabilidad que tienen de causar efectos negativos en la salud de los individuos, mediante las respuestas de estrés. De esta forma, como medio de prevención de efectos nocivos, tiene sentido hablar de Vigilancia Epidemiológica del Factor de Riesgo. Por lo tanto, el marco de referencia parte de revisar, tanto el concepto, como los modelos de aproximación a los factores psicosociales en diversas categorías analíticas que giran alrededor de tres ejes principales: el trabajo, el entorno y el individuo (Villalobos, 2007).

Los factores psicosociales comprenden condiciones intralaborales, extralaborales o externos a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas (propias) del trabajador, los cuales, al relacionarse dinámicamente influyen en la salud y el desempeño de los individuos (Resolución 2646/2008).

Las condiciones intralaborales se caracterizan por pertenecer al contexto laboral y de la organización, hacen parte de esta condición aspectos como; las exigencias emitidas al empleado dependiendo del cargo, la autonomía que ejerce el empleado en sus actividades, la relación producto de la interacción entre los jefes y el empleado y los reconocimientos realizados por su efectiva labor (Villalobos, 2004).

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 10 de 36

Las condiciones extralaborales forman o hacen parte de las características del contexto familiar, social y económico que influyen en la salud y bienestar del individuo (Hernández, 2014).

Por otra parte, las condiciones individuales se refieren a características sociodemográficas, como el sexo, estado civil, edad, ocupación, lugar de residencia, estrato, entre otras. Estas características median la percepción y el efecto de las condiciones intralaborales y extralaborales (Resolución No. 2646/2008).

Estudios realizados sobre factores de riesgo psicosocial (Peiró, 2004; Ruíz, 2007; Neisa y Colorado, 2010; Contreras, Juárez y Uribe, 2010; Castillo, 2011; García, Cortés y Beltrán, 2014), encontraron que las condiciones físicas y psico laborales peligran en la medida en que el individuo es expuesto a un trabajo en condiciones de calidad inadecuada, es decir, cuando existe relación entre las jornadas de trabajo que exceden el límite horario con casos de muerte provocados por enfermedades o accidentes, trastornos del comportamiento, entre otras.

Siguiendo en línea con los resultados encontrados por Ruíz (2007), la sobrecarga laboral ya sea cualitativa (cuando el trabajo es muy difícil) o cuantitativa (cuando es mucho trabajo), está relacionada, como se mencionaba anteriormente, con síntomas psicológicos y físicos que derivan comportamientos de insatisfacción en el trabajo, sensación de amenaza y malestar, tasa alta de colesterol, aceleración del ritmo cardíaco, aumento de consumo de tabaco y alcohol, por mencionar sólo algunos.

Igualmente, la cantidad de horas dedicadas al trabajo bien sea, diaria, mensual o anual, estructuran la forma y la calidad de vida de los individuos, ya que están directamente relacionadas con las actividades de sueño, vigilia, ocio y relaciones sociales (Comité mixto OIT-OMS, 1984). Por lo general, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se derivan de múltiples causas y actúan por un largo período de tiempo, ya que el contexto laboral no es el único espacio en el que interactúa el individuo, influyen también otras variables intrínsecas de cada persona tales como la historia del individuo, la motivación, el nivel de estudios, las capacidades profesionales y personales, por tal razón, todos los casos son diferentes e ideográficos (Mansilla, 2012).

De acuerdo con Meliá (2006), en diferentes países a nivel mundial se ha venido adaptando a las empresas la evaluación de riesgos psicosociales, la cual ha resultado ser una estrategia de prevención en la seguridad y en la salud organizacional e individual. Así, resulta de vital importancia, la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial, como la implementación de medidas con el fin de prevenir los riesgos en cualquier organización, de esta manera, la gestión eficaz de las personas tendría una mejor adaptación en el contexto laboral, mejorando el rendimiento, la satisfacción y disminuyendo el ausentismo y las enfermedades o riesgos laborales (Lahera y Góngora, 2006).



Una de las ventajas de implementar un programa basado en riesgos psicosociales en las empresas es el de reducir o prevenir que se desarrolle el estrés y por ende consecuencias como los accidentes de trabajo, bajo rendimiento laboral, cambios comportamentales y patologías asociadas (Barreiro, 2006). El estrés es considerado una respuesta adaptativa que tiene el individuo frente a las diferentes demandas del medio cuando éstas son percibidas como excesivas o amenazantes (Munduate, Barón, Guerra, y Muñoz, 2006). Y que tiene los siguientes efectos:

Clases de efectos	Manifestaciones
Subjetivos	Ansiedad, agresión, aburrimientos, depresión, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, baja autoestima, amenaza y tensión, nerviosismo y soledad.
Conductuales	Propensión a sufrir accidentes, drogadicción, aumento o pérdida del apetito, alcoholismo, tabaquismo, excitabilidad, conducta impulsiva, inquietud y temblor.
Cognoscitivos	Incapacidad para tomar decisiones, baja concentración, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica, bloqueo mental y de capacidad creativa, bajo nivel de atención y percepción.
Fisiológicos	Aumento de catecolamina y corticoides en sangre, elevación de los niveles de glucosa en la sangre, incremento del ritmo cardiaco y de la tensión arterial, resequedad en la cavidad bucal, exudación, dilatación de las pupilas, dificultad para respirar, escalofríos y entumecimiento de las extremidades.
Organizacionales	Ausentismo, baja productividad, accidentalidad laboral aumento en la rotación de personal, clima organizacional e insatisfacción en el trabajo.

Así mismo, produce las siguientes alteraciones fisiológicas:

Sistemas	Signos y síntomas
Osteomuscular	Calambres, espasmos, dolores articulares y tensión muscular.
Gastrointestinal	Enfermedad ácido péptica, indigestión. Vómitos, estreñimiento e irritación del colon.
Cardiovascular	Hipertensión arterial, arritmia, enfermedad coronaria e infarto del miocardio.
Respiratorio	Disnea e hiperventilación.
Hormonal	Reacciones de impotencia, frigidez y dismenorrea.
Inmunológico	Disminución de defensas y mayor tendencia para adquirir enfermedades.
Nervioso Central	Alteraciones del sueño, migraña y mareos.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 12 de 36

De acuerdo con Rodríguez-Gonzales, Roque, y Moleiro (2002), el estrés se presenta en situaciones positivas y negativas, en las cuales las personas que lo presentan evidencian respuestas de activación fisiológica (sudoración, aceleración del ritmo cardíaco, respiratorio, tensión muscular, entre otras), de comportamiento (trastornos del sueño, pérdida del apetito, agresividad, etc.), emocionales (depresión, ansiedad, bipolaridad, entre otras), y cognitivas (decremento de la creatividad, dificultad en la toma de decisiones, disminución de concentración, atención, etc.).

El estrés se desarrolla en tres fases; Estado de alerta (alarma); presentando una respuesta a la presión a través de cambios fisiológicos, las reacciones que emergen están relacionadas con taquicardia, temblor e insomnio, entre otras. Es en este momento el organismo se prepara para escapar o evitar la situación. Etapa de resistencia o afrontamiento; el organismo adquiere otro tipo de reacciones como descargas hormonales más lentas y duraderas, es cuando la persona siente vigor y fortaleza. Etapa de agotamiento; en esta fase la persona se agota por la presión consistente, fuerte y duradera del evento y finalmente, como consecuencia surgen enfermedades y alteraciones psicológicas, así como disminución en el rendimiento y productividad laboral (Kompier & Cooper, 1999).

Es importante aclarar, como se menciona antes, que no todas las tensiones afectan por igual a las personas, son múltiples factores individuales, como la genética, la personalidad y la experiencia, y factores ambientales-contextuales, familiares, sociales y laborales los que tienen efecto en los individuos.

Así mismo, para implementar medidas sostenibles, la dirección debe incorporar actividades preventivas en la gestión de la empresa, es decir, hacerlas parte del sistema de gestión de las condiciones de trabajo. Paralelamente a los sistemas de garantía de la calidad del producto, deberían incluirse, como parte de la gestión continuada, sistemas que garanticen determinadas condiciones laborales o códigos de práctica (Kompier y Kristensen, 2003).

De igual manera, se sugieren realizar actividades cíclicas, permanentes y sostenidas en el tiempo de monitoreo constante de los riesgos psicosociales, que sirvan de partida para diagnóstico, intervención y post-intervención para establecer un tratamiento que intervenga los nuevos factores de riesgo detectados (Kompier y Kristensen, 2003).

4.3. Estructura del Programa

4.3.1. Objetivos específicos

- Evitar la presencia de enfermedades y accidentes laborales derivados directamente de los riesgos psicosociales o sus consecuencias.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 13 de 36

- Formular y ejecutar lineamientos de prevención e intervención a los factores de riesgo psicosocial, que de acuerdo con la identificación que puedan o estén afectando la salud mental y física de los trabajadores; así como los ambientes laborales y la productividad y eficacia de la Unidad.

4.3.2. Cobertura del Programa

El presente Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial aplica a todos los trabajadores que se encuentren vinculados directamente o a los colaboradores que presten sus servicios de forma regular a La UNIDAD PARA LA ATENCION Y REPARACION INTEGRAL A LAS VICTIMAS. El tiempo que se dedicará a la intervención no excederá el año de acuerdo con lo establecido por la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 17, numeral 5.

4.3.3. Responsabilidades

Por parte de la Dirección General de la Unidad

- Revisar y aprobar el Programa de Vigilancia Epidemiológica, a través de la asignación de recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios.
- Facilitar el acceso a la información requerida para el desarrollo exitoso del sistema.
- Poner a disposición los medios y herramientas necesarias para la implementación de las acciones de prevención y control de los riesgos psicosociales.
- Establecer las políticas y lineamientos respecto a la prevención del acoso laboral.
- Participar de manera activa en el diseño y desarrollo de acciones de prevención.

Por parte del Equipo de SG-SST

- Asignar un responsable directo de planear, implementar, ejecutar y evaluar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial en la organización.
- Incorporar a las actividades del programa de seguridad y salud en el trabajo la evaluación periódica, vigilancia, control de los factores de riesgo psicosocial y seguimiento a los casos expuestos, para disponer oportunamente los recursos de prevención e intervención.
- Informar a la alta dirección, jefes y empleados de los riesgos psicosociales presentes en la organización y de las medidas de control que se deben tomar para evitar daños en la salud de los trabajadores.
- Hacer seguimiento especial a los trabajadores con afecciones de salud causadas por la exposición a los factores de riesgo psicosocial y disponer de los medios adecuados para su tratamiento oportuno y rehabilitación.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 14 de 36

- Contactar a las entidades o personas con las cuales se desarrollan actividades de diagnóstico, intervención y control de los riesgos psicosociales, con el fin de informar y hacer seguimiento a los casos de atención prioritaria.
- Registrar de manera oportuna y confidencial la información y evaluación del programa de vigilancia epidemiológica para tomar las decisiones que surjan al respecto.

Por parte de los funcionarios y contratistas.

- Es responsabilidad de cada uno de los trabajadores el estar atento a la iniciación de los programas de intervención sobre el riesgo psicosocial, así como de las actividades propias del programa de vigilancia epidemiológica y cumplir con las recomendaciones sobre salud mental y física que le hayan sido dadas.
- Participar activamente en los procesos de capacitación, formación y entrenamiento que determine la organización, en aras de prevenir los efectos de exposición a factores de riesgo psicosocial.

Positiva Administradora de Riesgos Laborales.

- Ejercer vigilancia y control en la prevención de los riesgos psicosociales laborales en la organización.
- Asesorar técnicamente en el diseño del Programa de Vigilancia Epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial y en la disposición de mecanismos de control, mediante la asesoría en actividades de tipo preventivo.

4.3.4. Contextualización

La Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas es una institución creada en enero de 2012, a partir de la Ley 1448, de Víctimas y Restitución de Tierras, por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno.

La Unidad para las Víctimas busca el acercamiento del Estado a las víctimas mediante una coordinación eficiente y acciones transformadoras que promuevan la participación efectiva de las víctimas en su proceso de reparación. En atención a eso, se encarga de coordinar las medidas de asistencia, atención y reparación otorgadas por el Estado, articular a las entidades que hacen parte del Sistema Nacional para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas.

Es una entidad del orden nacional con autonomía administrativa y patrimonial perteneciente al sector de la Inclusión social y la reconciliación, liderado por el Departamento de la Prosperidad Social –DPS.

Cuenta con 21 Direcciones a nivel Nacional.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 15 de 36

- **Matriz de Identificación de peligros**

En la Matriz de identificación de peligros de la Unidad realizada en el 2018; respecto al riesgo psicosocial se registra lo siguiente:

Actividades administrativas relacionadas con los procesos misionales, digitación y soporte tecnológico, archivo de documentos, atención de víctimas, servicio de seguridad de las instalaciones y servicios generales

- Dirección Territorial Antioquia: sin riesgo
- Dirección Territorial Atlántico - Huila y Caquetá - Cauca (Popayán) Central (Ibagué) – Chocó - Eje cafetero (Manizales) Magdalena Medio (Barrancabermeja) - Meta y llanos orientales: Mitú, Puerto Carreño, Puerto Inírida, Yopal - Nariño (pasto) - Norte de Santander y Arauca: Cúcuta y Arauca – Putumayo - Urabá: Apartadó- Nacional: Edificio Avianca: se contempla en riesgo moderado y se proponen las siguientes medidas de control, Programa de Bienestar Social e incentivos, Programa de riesgo psicosocial 3. Programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial. Programa de autocuidado. Realización de grupos focales. Taller de trabajo en equipo Taller de Conciliación Vida Familiar – Laboral, Aplicación de la evaluación de burnout. Como recomendación se menciona Monitoreo de reporte de casos de riesgo psicosocial y patologías relacionadas.

Procedimientos operacionales, Programa pausas activas, Comité de convivencia, COPASST, Exámenes médicos ocupacionales, Reinducción, SVE Psicosocial, Exámenes médicos ocupacionales, Inducción, Realizar estudio de cargas laborales. Realizar batería de riesgo Psico laboral. Monitoreo de reporte de casos de riesgo psicosocial, Seguimiento actas de comité de convivencia y COPASST

- Dirección territorial Bolívar - Cesar y Guajira, Magdalena (Santa Marta) - Santander: Bucaramanga - Sucre: se estima como un riesgo trivial y No se requiere acción específica si hay riesgos mayores
- Dirección Territorial Central (Tunja) - Eje cafetero (Pereira, Armenia) - Meta y llanos orientales (San José del Guaviare, Villavicencio) - Valle del Cauca: Cali: Se contempla en riesgo tolerable donde se indica que no se necesita mejorar las medidas de control, pero deben considerarse soluciones o mejoras de bajo costo y se deben hacer comprobaciones periódicas para asegurar que el riesgo aún es tolerable.
- En la Sede Ed San Francisco se contempla como riesgo aceptable y se proponen las siguientes actividades de control puesta en marcha de las recomendaciones

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 16 de 36

del Comité de Convivencia Laboral. Programación de jornadas de recreación, esparcimiento y descanso durante la jornada.

Riesgo medio en el cargo de gerente de proyecto, administrativos, se propone como medida de intervención Implementar programa de identificación e intervención de riesgo psicosocial. Promocionar actividades de bienestar. Capacitar en liderazgo y trabajo en equipo. Riesgo bajo en cargos como gestión documental.

- **Comité de convivencia laboral:**

Se encuentra conformado, sigue su entrenamiento y cuenta con un procedimiento para recibir y dar trámite por parte del Comité de Convivencia Laboral (CCL) a las quejas de presunto acoso laboral y acoso sexual laboral presentadas por los funcionarios(as) de la Unidad.

- **Informe evaluación de factores de riesgo psicosocial**

La evaluación fue realizada en diciembre del 2018, por la empresa VALENCIA & IRAGORRI CORREDORES DE SEGUROS S.A, proveedor INDIVIDUAL SAS, Los participantes en la medición fueron funcionarios y contratistas de UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS. Se realizó la aplicación de la batería a 1277 personas.

En sus resultados, se describe el siguiente perfil sociodemográfico, se evidenció una mayor presencia de mujeres, una mayor presencia de personas con edades comprendidas entre 31 y 40 años. El grupo con menor porcentaje fue el de personas mayores a 50 años.

Con relación al estado civil, se encontró una mayor presencia de personas que conviven en pareja (casados y unión libre), seguido de personas que no conviven en pareja (solteros, separados, divorciados y viudos).

Con relación a la escolaridad, se encontró una mayor presencia de personas con estudios de posgrado. Con tendencia a estrato socioeconómico 3, seguido de personas que viven en estrato 4 y personas que viven en estrato 2.

Con relación al tipo de vivienda, se encontró una mayor presencia de personas que viven en arriendo. Y en su mayoría los colaboradores tienen bajo su responsabilidad económica a 1 persona, seguido de personas que no tienen a nadie bajo su responsabilidad económica.

De acuerdo con los resultados intralaborales presentados, el 45.3% de las personas que respondieron tuvieron un nivel de riesgo elevado. Siendo los siguientes factores los que requieren intervención prioritaria: Relaciones Sociales en el Trabajo,

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 17 de 36

Retroalimentación del Desempeño, Claridad del Rol, Participación y Manejo del Cambio, Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos, Recompensas Derivadas de la Pertinencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza, Reconocimiento y Compensación.

De acuerdo con los resultados extralaborales, el 48.0% de las personas que respondieron la Forma A tuvieron un nivel de riesgo elevado. Presentándose niveles de riesgo elevado en las siguientes dimensiones: Características de la Vivienda y su Entorno, Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.

En cuanto a los resultados del reporte de sintomatología de estrés, el 44.2% de las personas que respondieron tuvieron un nivel de estrés elevado.

De los resultados se observan 53 sedes con un reporte de sintomatología de estrés en riesgo alto/muy alto, y son 16 de ellas las que tienen un reporte alto en los factores intra y extralaborales, al igual que el reporte de sintomatología de estrés.

El rojo se visualiza en riesgo alto, amarillo riesgo medio y verde en riesgo bajo.

Tabla 1 Panorama general de niveles de riesgo factores intralaborales, extralaborales y reporte de sintomatología de estrés.

Sede	Estrés	Intralaboral	Extralaboral
DT ANTIOQUIA	36,8%	57,9%	73,7%
MEDELLÍN	43,6%	56,4%	35,9%
DT ATLANTICO	22,9%	28,6%	17,1%
BARRANQUILLA	22,9%	28,6%	17,1%
DT BOLIVAR	30,0%	50,0%	70,0%
CARTAGENA	30,0%	50,0%	70,0%
DT CAQUETA Y HUILA	31,6%	42,1%	36,8%
FLORENCIA	31,6%	42,1%	36,8%
NEIVA	50,0%	50,0%	66,7%
DT CAUCA	33,3%	45,8%	33,3%
POPAYÁN	33,3%	45,8%	33,3%
DT CENTRAL	39,0%	29,3%	34,1%
BOGOTÁ	57,1%	50,0%	64,3%
IBAGUÉ	33,3%	13,3%	20,0%
TUNJA	25,0%	25,0%	16,7%
DT CESAR Y GUAJIRA	26,9%	46,2%	30,8%
RIOHACHA	44,4%	55,6%	33,3%
VALLEDUPAR	17,6%	41,2%	29,4%
DT CHOCO	32,4%	55,9%	44,1%



Sede	Estrés	Intralaboral	Extralaboral
QUIBDÓ	32,4%	55,9%	44,1%
DT CORDOBA	26,1%	60,9%	30,4%
MONTERÍA	26,1%	60,9%	30,4%
DT EJE CAFETERO	56,0%	58,0%	40,0%
ARMENIA	46,2%	53,8%	61,5%
MANIZALES	90,0%	80,0%	20,0%
PEREIRA	48,1%	51,9%	37,0%
DT MAGDALENA	39,1%	52,2%	26,1%
SANTA MARTA	39,1%	52,2%	26,1%
DT MAGDALENA MEDIO	35,0%	55,0%	35,0%
BARRANCABERMEJA	35,0%	55,0%	35,0%
DT META Y LLANOS ORIENTALES	40,0%	62,5%	40,0%
INIRIDA	N/A	N/A	N/A
PUERTO CARREÑO	0,0%	25,0%	25,0%
SAN JOSE DEL GUAVIARE	0,0%	100,0%	33,3%
VILLAVICENCIO	65,0%	85,0%	55,0%
YOPAL	25,0%	25,0%	25,0%
DT NARIÑO	81,3%	87,5%	62,5%
PASTO	81,3%	87,5%	62,5%
DT NORTE DE SANTANDER Y ARAUCA	62,5%	68,8%	34,4%
ARAUCA	50,0%	87,5%	25,0%
CÚCUTA	63,2%	63,2%	31,6%
OCAÑA	80,0%	60,0%	60,0%
DT PUTUMAYO	68,4%	52,6%	36,8%
MOCOA	68,4%	52,6%	36,8%
DT SANTANDER	45,8%	54,2%	25,0%
BUCARAMANGA	45,8%	54,2%	25,0%
DT SUCRE	42,9%	71,4%	52,4%
SINCELEJO	42,9%	71,4%	52,4%
DT URABA	26,7%	60,0%	13,3%
APARTADÓ	26,7%	60,0%	13,3%
DT VALLE DEL CAUCA	38,1%	50,0%	35,7%
CALI	38,1%	50,0%	35,7%
SAN ANDRÉS	N/A	N/A	N/A
NIVEL CENTRAL	46,5%	39,0%	57,1%
DIRECCION DE ASUNTOS ETNICOS	100,0%	50,0%	100,0%
DIRECCION DE GESTION INTERINSTITUCIONAL	44,7%	36,8%	55,3%



Sede	Estrés	Intralaboral	Extralaboral
DIRECCION DE GESTION INTERINSTITUCIONAL	38,5%	61,5%	69,2%
GRUPO DE GESTION DE LA OFERTA	66,7%	33,3%	66,7%
SUBDIRECCION COORDINACION SNARIV	50,0%	50,0%	0,0%
SUBDIRECCION DE PARTICIPACION	66,7%	0,0%	66,7%
SUBDIRECCION NACION TERRITORIO	33,3%	11,1%	55,6%
DIRECCION DE GESTION SOCIAL Y HUMANITARIA	41,5%	38,5%	50,8%
DIRECCION DE GESTION SOCIAL Y HUMANITARIA	33,3%	33,3%	66,7%
GRUPO DE CENTROS REGIONALES	40,0%	60,0%	80,0%
SUBDIRECCION DE ASISTENCIA Y ATENCION HUMANITARIA	39,5%	31,6%	44,7%
SUBDIRECCION DE PREVENCION Y ATENCION A EMERGENCIAS	50,0%	66,7%	66,7%
DIRECCION DE REGISTRO Y GESTION DE LA INFORMACION	61,0%	41,9%	68,6%
SUBDIRECCION DE VALORACION Y REGISTRO	62,9%	42,3%	69,1%
SUBDIRECCION RED NACIONAL DE INFORMACION	50,0%	16,7%	50,0%
DIRECCION DE REPARACION	47,6%	37,9%	54,0%
DIRECCION DE REPARACION	42,5%	27,5%	55,0%
EQUIPO PSICOSOCIAL	53,8%	38,5%	61,5%
GRUPO DE RETORNOS Y REUBICACIONES	61,5%	46,2%	46,2%
SUBDIRECCION DE REPARACION COLECTIVA	31,8%	54,5%	45,5%
SUBDIRECCION DE REPARACION INDIVIDUAL	50,0%	25,0%	41,7%
DIRECCION GENERAL	42,6%	29,8%	54,3%
DIRECCION GENERAL	N/A	N/A	N/A
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	40,0%	26,7%	40,0%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	33,3%	16,7%	50,0%
OFICINA ASESORA JURIDICA	42,9%	28,6%	60,0%
OFICINA DE CONTROL INTERNO	57,1%	14,3%	85,7%
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	53,8%	30,8%	61,5%
FONDO PARA LA REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS	33,3%	23,8%	42,9%
GRUPO COMUNIDADES NEGRAS AFROCOLOMBIANAS RAIZALES, PALENQUERAS	50,0%	100,0%	100,0%
GRUPO DE ACTUACIONES ADMINISTRATIVAS Y CONCEPTOS	71,4%	14,3%	71,4%
GRUPO DE ATENCION DEL PUEBLO RROM O GITANO	100,0%	100,0%	100,0%
GRUPO DE COOPERACION INTERNACIONAL	100,0%	100,0%	100,0%
GRUPO DE ENFOQUES DIFERENCIALES	0,0%	50,0%	0,0%
GRUPO DE MUJERES Y GENERO	N/A	N/A	N/A
GRUPO DE NIÑEZ Y JUVENTUD	66,7%	66,7%	33,3%

Sede	Estrés	Intralaboral	Extralaboral
GRUPO DE PERSONAS CON HABILIDADES Y CAPACIDADES DIVERSAS	50,0%	100,0%	100,0%
GRUPO DE PUEBLOS Y COMUNIDADES INDIGENAS	0,0%	66,7%	33,3%
GRUPO DE RETORNOS Y REUBICACIONES	N/A	N/A	N/A
OFICINA ASESORA DE COMUNICACIONES	28,6%	57,1%	28,6%
OFICINA ASESORA DE PLANEACION	28,6%	28,6%	57,1%
OFICINA ASESORA JURIDICA	N/A	N/A	N/A
OFICINA DE CONTROL INTERNO	50,0%	50,0%	66,7%
SECRETARIA GENERAL	37,9%	45,6%	56,3%
GRUPO DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	20,0%	20,0%	40,0%
GRUPO DE GESTION ADMINISTRATIVA Y DOCUMENTAL	47,1%	52,9%	70,6%
GRUPO DE GESTION CONTRACTUAL	42,1%	42,1%	57,9%
GRUPO DE GESTION DE TALENTO HUMANO	36,0%	52,0%	52,0%
GRUPO DE GESTION FINANCIERA	42,1%	47,4%	52,6%
SECRETARIA GENERAL	0,0%	66,7%	100,0%
SUB COOR TECNICA SISTEMA NACIONAL ATENCION Y REPA INTEGR	66,7%	66,7%	66,7%
SUBDIRECCION DE ASISTENCIA Y ATENCION HUMANITARIA	50,0%	33,3%	58,3%
SUBDIRECCION DE COORDINACION NACION-TERRITORIO	16,7%	16,7%	50,0%
SUBDIRECCION DE PARTICIPACION	50,0%	100,0%	50,0%
SUBDIRECCION DE PREVENCIÓN Y EMERGENCIAS	87,5%	75,0%	37,5%
SUBDIRECCION DE REPARACION COLECTIVA	100,0%	100,0%	100,0%
SUBDIRECCION DE REPARACION INDIVIDUAL	45,5%	54,5%	36,4%
SUBDIRECCION DE VALORACION Y REGISTRO	66,7%	33,3%	66,7%
SUBDIRECCION GENERAL	37,0%	22,2%	48,1%
GRUPO DE RESPUESTA ESCRITA	25,0%	16,7%	25,0%
GRUPOS DE ENFOQUE DIFERENCIAL	33,3%	33,3%	100,0%
SUBDIRECCION GENERAL	50,0%	0,0%	100,0%
SUBDIRECCION GENERAL-BANCO MUNDIAL	50,0%	0,0%	0,0%
SUBDIRECCION RED NACIONAL DE INFORMACION	50,0%	0,0%	50,0%

En cuanto a los resultados individuales, se encuentran 915 casos con reporte de riesgo, de los cuales 561 reportan sintomatología alta de estrés, y 253 visualizan riesgo alto en los factores intralaborales, extralaborales y sintomatología asociada a estrés.



Dentro de las recomendaciones se registra promover un sistema para identificar la influencia que puede estar generando un nivel de riesgo psicosocial elevado en los trabajadores, en cuanto a su salud y prevenirlo oportunamente.

Se sugiere crear los Grupos de Exposición Similar -GES- entre los conjuntos de trabajadores quienes obtuvieron puntuaciones de riesgo alto para llevar a cabo la intervención de sus problemáticas y el seguimiento de sus condiciones.

Se propone para su manejo la metodología de Evaluación – Intervención, en donde a través de grupos focales de cada área se evalúan las dimensiones que manifiestan dificultades y se proponen intervenciones tendientes al cambio y solución de conflictos. Crear un Sistema de Ayuda Temprana para fomentar la remisión directa o indirecta (por compañeros de trabajo, jefes, etc.) de trabajadores quienes muestran dificultades, sintomatología o enfermedades relacionadas con niveles de estrés elevados.

Sensibilización sobre la importancia del equilibrio laboral personal, manejo de horarios, controles médicos y estilos de vida saludables.

• **Informe evaluación de factores de riesgo psicosocial grupos focales**

Realizado por VALENCIA & IRAGORRI CORREDORES DE SEGUROS S.A. proveedor Individual SAS, El levantamiento de la información se realizó con grupos focales de cada área de trabajo o Dirección Territorial. Se manejaron grupos de 3 a 20 personas. En total se contó con la participación de 379 personas, correspondiente al 29.7% de las personas que diligenciaron las encuestas de la Batería de Medición de Factores de Riesgo Psicosocial (1277 personas).

En la Dirección Territorial Antioquia, Tolima Y San Andrés no fue posible realizar la actividad.

Tabla 2 Consolidado resultados Grupos Focales por Direcciones

	Relaciones Sociales en el Trabajo	Claridad del Rol	Participación y Manejo del Cambio	Demandas Emocionales	Recompensas derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza	Reconocimiento y Compensación	Características del Liderazgo	Retroalimentación del Desempeño	Capacitación	Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Consistencia del Rol	Reconocimiento y Compensación	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	Demandas de la Jornada de Trabajo	Demandas de Carga Mental	Control Autonomía sobre el Trabajo	Demandas Cuantitativas	Exigencias de responsabilidad del cargo	
DIRECCION TERRITORIAL ATLANTICO				S		S													
DIRECCIÓN TERRITORIAL BOLÍVAR	S	R	R	R	R	R													



	Relaciones Sociales en el Trabajo	Claridad del Rol	Participación y Manejo del Cambio	Demandas Emocionales	Recompensas derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza	Reconocimiento y Compensación	Características del Liderazgo	Retroalimentación del Desempeño	Capacitación	Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Consistencia del Rol	Reconocimiento y Compensación	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	Demandas de la Jornada de Trabajo	Demandas de Carga Mental	Control Autonomía sobre el Trabajo	Demandas Cuantitativas	Exigencias de responsabilidad del cargo
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAQUETÁ		S	S	R	S	R	S											
DIRECCIÓN TERRITORIAL HUILA	S	S	S	S	R	R	R	S	S	S	R							
DIRECCIÓN TERRITORIAL CAUCA		R	R	R	R	R		R		R								
DIRECCIÓN TERRITORIAL CENTRAL - TUNJA				R														
DIRECCIÓN TERRITORIAL CESAR		R	S	R			R			R		R						
DIRECCIÓN TERRITORIAL GUAJIRA				R									R					
DIRECCIÓN TERRITORIAL CHOCÓ	S	R	S		S	R	R	R		R			R					
DIRECCIÓN TERRITORIAL CÓRDOBA		S	S	S	S		S	S				S	S					
DIRECCIÓN TERRITORIAL EJE CAFETERO - ARMENIA	S	S	R	R	R	R				R	R							
DIRECCIÓN TERRITORIAL EJE CAFETERO - MANIZALES		R	R	R	S	S	R	R	R	R	S							
DIRECCIÓN TERRITORIAL EJE CAFETERO - PEREIRA		S	S	R	R	R		R										
DIRECCIÓN TERRITORIAL MAGDALENA			R	R	R	R		R										
DIRECCIÓN TERRITORIAL BARRANCABERMEJA	S	S	S	R				S		S	S	R						
DIRECCIÓN TERRITORIAL LLANOS ORIENTALES - INÍRIDA	R	R	R	S	S	S		R	R									
DIRECCIÓN TERRITORIAL LLANOS ORIENTALES - PUERTO CARREÑO				R						R				S				
DIRECCIÓN TERRITORIAL LLANOS ORIENTALES - SAN JOSÉ DEL GUAVIARE			R	R	S	R	R		R						R			
DIRECCIÓN TERRITORIAL LLANOS ORIENTALES - VILLAVICENCIO	R	S	R	S	S	S	S	S	R	S	S							



Unidad para las Víctimas

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

Código: 770.12.23-2

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST

Fecha: 01/08/2019

Página 23 de 36

	Relaciones Sociales en el Trabajo	Claridad del Rol	Participación y Manejo del Cambio	Demandas Emocionales	Recompensas derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza	Reconocimiento y Compensación	Características del Liderazgo	Retroalimentación del Desempeño	Capacitación	Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Consistencia del Rol	Reconocimiento y Compensación	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	Demandas de la Jornada de Trabajo	Demandas de Carga Mental	Control Autonomía sobre el Trabajo	Demandas Cuantitativas	Exigencias de responsabilidad del cargo
DIRECCIÓN TERRITORIAL LLANOS ORIENTALES - YOPAL			R	S	S	R		R		R			R					
DIRECCIÓN TERRITORIAL NARIÑO	R	S	R	R	S	R	R	R	R	R	R		R			S	R	
DIRECCIÓN TERRITORIAL CÚCUTA	R		R	R	R	R	R	R	R	R	R		R			S		
DIRECCIÓN TERRITORIAL ARAUCA	S	S	R	R	S	S	R	R	S	S	S					S		
DIRECCIÓN TERRITORIAL PUTUMAYO	R	S	R	R	R	R	R	R	S				R					
DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER	R	R	R	R	R	R		R										
DIRECCIÓN TERRITORIAL SUCRE	S	S	R	R	S	S		S	S	S			R			S		
DIRECCIÓN TERRITORIAL URABÁ		S	R	S	S	S			R	S	S		S					
DIRECCIÓN TERRITORIAL VALLE DEL CAUCA	R		R	R	R	R				R	R							
NIVEL CENTRAL																		
DIRECCION DE ASUNTOS ETNICOS	S		S					R	S		R	S	R	S	R	S	S	S
DIRECCION DE GESTION INTERINSTITUCIONAL	S	S	S		S	S		S	S	S								
SUBDIRECCION COORDINACION SNARIV	S	S	S		S	S	S	S		S								
DIRECCION DE GESTION SOCIAL Y HUMANITARIA		S			S	S			S	S								
SUBDIRECCION DE ASISTENCIA Y ATENCION HUMANITARIA					S				S									
DIRECCION DE REGISTRO Y GESTION DE LA INFORMACION	S				S	S		R		R				S				
DIRECCION DE REPARACION		R	R		S	S			S	S								
SUBDIRECCION DE REPARACION COLECTIVA	S	R	R					R	S	S		S				S		
DIRECCION GENERAL	R				S	S			R									



	Relaciones Sociales en el Trabajo	Claridad del Rol	Participación y Manejo del Cambio	Demandas Emocionales	Recompensas derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza	Reconocimiento y Compensación	Características del Liderazgo	Retroalimentación del Desempeño	Capacitación	Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos	Consistencia del Rol	Reconocimiento y Compensación	Demandas Ambientales y de Esfuerzo Físico	Demandas de la Jornada de Trabajo	Demandas de Carga Mental	Control Autonomía sobre el Trabajo	Demandas Cuantitativas	Exigencias de responsabilidad del cargo
FONDO PARA LA REPARACIÓN A LAS VÍCTIMAS					R			R										
SECRETARIA GENERAL		S	S		S	S		S	S	S						S		
SUBDIRECCION DE COORDINACION NACION-TERRITORIO		S								S								

Teniendo en cuenta el anterior consolidado de resultados, las dimensiones más afectadas son: Participación y manejo del cambio, demandas emocionales, características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, capacitación, y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.

• **Incapacidades A.T., E.C. o E.L. año 2019**

En el presente año desde el mes de enero al mes de marzo, el mes de que más ha reportado ausentismo en el mes de febrero con 280 días reportados. En su mayoría por partos, sin embargo, en un tercer lugar se encuentran las diarrea y gastroenteritis de presunto origen infeccioso, es importante anotar que, en este reporte estadístico, se reportan días de ausentismo por trastorno depresivo recurrente, episodio moderado presente.

• **Plan estratégico de talento humano 2019**

El plan estratégico de talento humano desarrollado por el grupo de gestión del talento humano 2019 Primera dimensión MIPG Talento Humano, registra sus planes para la administración del ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos.

Para esto creo rutas de Creación de Valor como herramienta conceptual y metodológica la cuales son:

Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos. Contempla actividades como salario emocional, equilibrio de vida e innovación con pasión.

Ruta del Crecimiento: liderando talento: cultura del liderazgo, valores y los servidores saben lo que hacen.

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos: cultura que genera logro y bienestar.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	<p>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>Código: 770.12.23-2</p>
	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST</p>	<p>Fecha: 01/08/2019 Página 25 de 36</p>

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien: cultura de hacer bien las cosas de calidad e integridad

Ruta del Análisis de datos: conociendo el talento: entendiendo a las personas a través del uso de datos.

Se basa en el código de integridad adoptado por la entidad mediante Resolución 03439 del 31 de julio de 2018. Por lo tanto, la primera dimensión del MIPG (talento humano) estará enfocada en fortalecer el liderazgo y el talento humano con base en los principios de integridad y legalidad

Contempla que el proceso de vinculación se dé mediante un enfoque de meritocracia que tenga en cuenta los perfiles y competencias requeridas por la Unidad; que se fortalezcan los conocimientos y competencias de los servidores públicos, de acuerdo con las necesidades institucionales

En el campo del bienestar físico y mental se dará relevancia al deporte, la recreación y a la actividad física para el desarrollo integral de los individuos y la cohesión social. Buscan fomentar la productividad, fortalecer el liderazgo, cambio cultural en miras al desarrollo del bienestar.

- **Resultados encuesta EDI (2017) y resultados clima laboral (2015 y 2017)**

Se espera realizar una nueva encuesta de clima en el año 2019 para identificar las fortalezas existentes y las oportunidades de mejora que se identifican por el descenso de la percepción de clima organizacional en un 13,5% respecto a la medición del año 2015 a la 2017.

- **Resultados medición FURAG**

El formulario único de reporte de avances de la gestión es una herramienta que permite monitorear y evaluar los avances institucionales en la implementación de la política de desarrollo administrativo y valorar todas las dimensiones MIPG. Según este análisis el área de gestión humana contempla alternativas de mejora realizar inducción y reinducción de manera virtual, mejorar la evaluación periódica de desempeño, y desarrollo de acciones referentes a salario emocional a los servidores a los cuales no les aplican los incentivos.

También se contempla el mejoramiento del entorno físico del trabajo, desarrollo de teletrabajo, realizar la reinducción máximo cada dos años, reformulación de los proyectos de aprendizaje, implementar el programa servimos en la entidad, medir el desempeño de los líderes, propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de manera objetiva.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	<p>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>Código: 770.12.23-2</p>
	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST</p>	<p>Fecha: 01/08/2019 Página 26 de 36</p>

Contar con programas de reconocimiento del servicio prestado y la trayectoria laboral, y agradecimiento a los desvinculados, además de apoyo a las personas que se pensionan o desvinculan de tal manera que se les facilite el cambio, con un plan de desvinculación asistida.

- **Plan institucional de formación y capacitación PIC 2019**

Se contempla realizar inducciones y reinducciones: Inducción en los núcleos básicos sobre el conocimiento del estado y la administración pública, así como núcleo específico del que hacer de la entidad.

Entrenamiento: Se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata Habilidades gerenciales, habilidades comunicativas

Capacitación: Busca prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva

En el eje de formación se enfoca en procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. Entre ellos enfoque psicosocial, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, Enfoques de género, inteligencia emocional, eliminación de barrera hacia personas con algún tipo de discapacidad, Entrenamientos en tecnologías de la información.

- **Sistema de estímulos**

El bienestar en la Unidad adelantará acciones tendientes a generar en sus funcionarios motivación, sentido de pertenencia y calidad de vida, mediante programas de bienestar social que comprenderán un programa de incentivos pecuniarios y no pecuniarios

De acuerdo con la encuesta de necesidades, los funcionarios frente al eje deportivo de practica libre prefieren gimnasia, natación y yoga, dejando de ultimas alternativas como ciclismo y baile.

Frente a las actividades recreativas, los funcionarios prefieren mayormente actividades de integración dirigidas

En cuanto las actividades de días especiales (celebración/conmemoración), los días que destacan son el día del amor y la amistad, las novenas navideñas y los cumpleaños

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 27 de 36

Respecto a los temas artísticos y culturales, dependiendo la actividad, los colaboradores prefieren participar como espectadores o como practicantes

Existe financiación de la educación formal hace parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, además de contemplarse apoyos educativos a los hijos de funcionarios hasta los 25 años

Existe un plan de incentivos individual y grupal, Representadas en tarjetas de turismo y/o viajes

- **Programa de Cuidado Emocional**

En atención al artículo 2.2.7.5.7. del Decreto 1084 de 2015, el cual establece los lineamientos para el talento humano en las entidades del sector de la inclusión social. la Unidad para la atención y Reparación Integral a las Víctimas, gestionará la estrategia de cuidado emocional mediante el establecimiento de la política del buen cuidado.

La línea base para el accionar del programa de cuidado emocional es la medición realizada en 2018 sobre burnout o síndrome de cabeza quemada, medición que abarca tres aspectos a entender: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. De este informe se obtiene como resultado que, en comparación con las mediciones de los años 2015 y 2016, se observa que en el año 2018 disminuyó el porcentaje de trabajadores con alto agotamiento emocional y alta despersonalización, sin embargo, aumentó el porcentaje de trabajadores con baja realización personal

En el 2018 se encuentran 11 casos de síndrome de burnout, lo que corresponde al 2% de los evaluados y representa un descenso del 5% con respecto a lo encontrado en la última evaluación.

En esta se contemplan actividades como desvinculación laboral asistida, actividades de integración, artístico culturales, días especiales de conmemoración o celebración, difusión del programa servimos, promoción uso de bicicleta, jornadas de cuidado emocional a nivel nacional. medición de desgaste emocional.

- **Plan de previsión de talento humano**

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad de personal, se detecta que la entidad presenta déficit de personal al no contar con un número adecuado de servidores, lo cual hace imposible suplir las necesidades con medidas internas (capacitación, reubicaciones, situaciones administrativas, transferencias de conocimiento)

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 28 de 36

En consecuencia, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se encuentra en capacidad de contratar personal de acuerdo con las necesidades institucionales y obedeciendo a una distribución de personal que se ajuste a las necesidades.

Además, podrá acudir al uso de medidas externas, como la contratación de personal mediante prestación de servicios de tipo asistencial, técnico, profesional y asesor; el horizonte temporal que tiene la Unidad para las Víctimas (establecido en el Ley 1448 de 2011) crea un alto grado de informalidad en el tipo de vinculación del personal (contratistas) y, por otra, la difícil situación presupuestal y financiera impide la creación de empleos de carácter permanente, por lo que la adopción de empleos de carácter temporal constituye una alternativa viable para ser implementada

4.3.5. Metodología

Para el desarrollo del PVE se requiere en primera instancia analizar la información previa referente a las evaluaciones de Riesgo Psicosocial aplicadas con anterioridad. Posterior a ello se realiza una serie de actividades encaminadas a la prevención y seguimiento de las patologías derivadas del estrés enmarcadas y estructuradas bajo un ciclo PHVA.

En el desarrollo de esta sección se describen las actividades de la metodología mencionada anteriormente.

1. Análisis previo de la información

A la fecha la Unidad cuenta con los últimos resultados de la Evaluación de factores de riesgo psicosocial realizada en diciembre del 2018. Se perfila una población en su mayoría mujeres, menores de 40 años, con una escolaridad profesional, en su mayoría cuentan con pareja estable con tendencia a viven en viviendas de estrato 3. La mayoría de los colaboradores lo compone el personal contratista.

Dentro de los factores que requieren intervención se encuentran: Relaciones Sociales en el Trabajo, Retroalimentación del Desempeño, Claridad del Rol, Participación y Manejo del Cambio, Oportunidades para el Uso y Desarrollo de Habilidades y Conocimientos, Recompensas Derivadas de la Pertinencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza, Reconocimiento y Compensación.

Las pruebas objetivas aplicadas (grupo focales) confirman debilidades a nivel general en participación y manejo del cambio, demandas emocionales, características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, capacitación y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 29 de 36

La matriz de peligro contempla el riesgo psicosocial a nivel general en riesgo trivial, aceptable o moderado, destacando como medidas de control la formulación del PVE y las actividades de bienestar y gestión humana de la organización.

Las dimensiones afectadas en la parte extralaboral se visualizan Características de la Vivienda y su Entorno, Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.

Los resultados del reporte de sintomatología de estrés, el 44.2% de las personas que respondieron tuvieron un nivel de estrés elevado, encontrándose 53 sedes con sintomatología de estrés alto/muy alto.

Los reportes individuales indican 561 casos con reporte de riesgo alto los cuales deben entrar al sistema de vigilancia epidemiológica.

Las actividades enmarcadas dentro del plan estratégico de talento humano 2019, contemplan salario emocional, equilibrio de vida, cultura de liderazgo, entrenamiento, capacitación a los servidores. Se planea actividades de recreación y deporte basándose en encuestas previas para apuntar a la satisfacción del colaborador.

En general este plan busca fomentar la productividad, liderazgo y cambio cultural a través del bienestar.

Contemplan el mejoramiento del entorno físico, reformulación de proyectos de aprendizaje a través de PIC, formación de líderes y mecanismos de resolución de conflictos.

Además, la Unidad cuenta con un programa de cuidado emocional basado en la medición de burnout, se observa que en el año 2018 disminuyó el porcentaje de trabajadores con alto agotamiento emocional y alta despersonalización, sin embargo, aumentó el porcentaje de trabajadores con baja realización personal

En el 2018 se encuentran 11 casos de síndrome de burnout, lo que corresponde al 2% de los evaluados y representa un descenso del 5% con respecto a lo encontrado en la última evaluación.

En esta se contemplan actividades como desvinculación laboral asistida, actividades de integración, artístico culturales, días especiales de conmemoración o celebración, difusión del programa servimos, promoción uso de bicicleta, jornadas de cuidado emocional a nivel nacional. medición de desgaste emocional.

A esto se unen actividades enmarcadas en el Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, las cuales apuntan a mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 30 de 36

La Unidad cuenta con la conformación de un comité de convivencia activo, el cual tiene un procedimiento para el reporte de quejas relacionadas a acoso laboral.

Por lo tanto, las actividades que se enmarcan en este programa de vigilancia epidemiológico se concentran en el apoyo a la gestión que viene realizando el plan de talento humano, a través de actividades de promoción de salud y la atención de casos de atención prioritaria.

2. Evaluación y actividades del programa

DEFINICIÓN POBLACIÓN OBJETO

- **Trabajadores en riesgo bajo:** Aquellos colaboradores ubicados en niveles de riesgo Bajo y Muy Bajo en el reporte de sintomatología de estrés.
- **Trabajadores en riesgo medio:** Aquellos colaboradores ubicados en niveles de riesgo Medio en el reporte de sintomatología de estrés.
- **Trabajadores en riesgo alto:** Aquellos colaboradores ubicados en niveles de riesgo Alto y Muy Alto en el reporte de sintomatología de estrés.

Si bien el PVE va dirigido a todo el personal nuevo y antiguo, los colaboradores que se ubican en el grupo de riesgo alto tienen prioridad en la gestión.

4.3.6. Procedimiento

De acuerdo con la definición encontrada en el Decreto 1072 de la Legislación Colombiana, la metodología a utilizar en el presente Programa de Vigilancia Epidemiológica el ciclo PHVA, el cual es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de las siguientes fases:

- **Planificar:** Es la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.
- **Hacer:** Es la implementación de medidas planificadas.
- **Verificar:** Revisar que los procedimientos y acciones implementados están encaminados a la consecución de los resultados deseados y
- **Actuar:** Hace referencia a la implementación de acciones de mejora con el fin de obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 31 de 36

Fase 1. Planear:

- Evaluación de Cumplimiento de responsabilidades organizacionales en materia de riesgo psicosocial:

Se revisa la evidencia documental que la organización tiene con respecto al desarrollo e implementación de registros de actividades y programas que tienen injerencia en el monitoreo y control del riesgo psicosocial y que forman parte de los requisitos legales establecidos como todo lo declarado en la ley 1010/2006 y la resolución 652 y 1356 de 2012, la resolución 2646 de 2008 en cuanto a la conformación del comité de convivencia laboral y los mecanismos preventivos del acoso laboral.

Además de aquellos planes de talento humano, bienestar, objetivos misionales de la Unidad y Estadísticas de ATEP Ausentismo.

- Análisis documental:

Como se registró en los antecedentes, los documentos analizados fueron: indicadores de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral, informe de Evaluación de riesgo psicosocial de diciembre 2018, la matriz de peligros, informe de resultados de grupos focales, Plan de gestión de talento humano y documentos del comité de convivencia laboral.

Este análisis se realiza a la luz de los conceptos y correlaciones con los factores de riesgo psicosocial.

La información que hace parte de la historia clínica ocupacional correspondiente a los trabajadores que participan en las diferentes actividades debe ser custodiada conforme lo establece la legislación colombiana vigente y solo será utilizada para los fines y objetivos enmarcados en el desarrollo del presente programa de vigilancia epidemiológica para casos que ameriten intervención inmediata.

Fase 2. Hacer:

Con base en los hallazgos identificados en el diagnóstico y en la fase anterior se debe establecer un plan de trabajo que contenga los planes de acción requeridos para el monitoreo, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial, para implementar en un lapso de 1 año.

La intervención de los factores psicosociales se realizar con un enfoque interdisciplinario, por lo tanto, se requiere el apoyo de la alta dirección, el equipo de talento humano, el equipo de seguridad y salud laboral AFP, EPS y ARL.

Así que las actividades de estas instancias se complementaran entre sí para lograr un cubrimiento mayor de la gestión.

 <p>Unidad para las Víctimas</p>	<p>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL</p>	<p>Código: 770.12.23-2</p>
	<p>PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Versión: 01</p>
	<p>PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST</p>	<p>Fecha: 01/08/2019 Página 32 de 36</p>

Las actividades establecidas en el cronograma como prevención del riesgo psicosocial y promoción de la salud mental van dirigidas a todo el personal y son relevantes porque permiten a los trabajadores generar adherencia al Programa de Vigilancia Psicosocial, identificando síntomas y estrategias de prevención y manejo frente a las diversas condiciones emocionales, familiares y sociales que se presentan en el diario vivir.

- **Detección Temprana de Casos**

Los casos serán divididos de la siguiente forma para su intervención.

- **Casos de atención prioritaria:** Deben reunir las siguientes características: Reporte Sintomatología Estrés alto e intralaboral, Identificación en otros PVE como caso prioritario y/ ausentismo asociado a manejo de estrés.
- **Casos sospechosos:** Son aquellos que cuenten con diagnóstico de EPS relacionado a salud mental.
- **Casos confirmados:** Aquellos casos que ya cuenten con diagnóstico enfermedad laboral.

- **Atención de casos:**

Se realiza bajo el concepto de prevención:

- **Prevención Primaria** donde participan todos los colaboradores de la Unidad, a través de los planes de bienestar, talento humano, programas de vigilancia epidemiológicos, actividades de higiene y seguridad laboral, actividades del comité de convivencia y actividades de promoción de salud y manejo de estrés saludable.
- **Prevención secundaria:** En el caso de los casos se realizará el acompañamiento individual a los casos prioritario sospechoso y confirmado, haciendo énfasis en los primeros a modo de prevención.
- **Prevención terciaria:** Dirigida a los casos confirmados, de tal manera que se defina el proceso de reingreso, reubicación e investigación de enfermedad laboral.

- **Atención de áreas**

Se realiza bajo el concepto de prevención.

- **Prevención Primaria** donde participan todos los colaboradores de la Unidad, a través de los planes de bienestar, talento humano, programas de vigilancia

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 33 de 36

epidemiológicos, actividades de higiene y seguridad laboral, actividades del comité de convivencia y actividades de promoción de salud y manejo de estrés saludable.

- **Prevención secundaria:** Intervención de las condiciones de riesgo encontradas y la activación de la brigada de primeros auxilios psicológicos.
- **Prevención terciaria:** Proceso de reingreso, reubicación e investigación de enfermedad laboral.

Fase 3. Verificar:

Una vez implementadas las actividades en la fase anterior es necesario realizar seguimiento a cada una para revisar la efectividad y participación por parte de los colaboradores, esta se realizará bajo la responsabilidad de la Dirección General de la Unidad. El área de Talento Humano encargada de los procesos de gestión humana y el SG-SST cada tres (3) meses a partir de la implementación de los planes de intervención a través de indicadores de Estructura, Proceso y Resultado, conforme al cronograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial

Fase 4. Actuar.

De acuerdo con los hallazgos identificados en los análisis y verificaciones realizados en la fase anterior, se deben establecer las acciones correctivas, preventivas y de mejora a que haya lugar.

Las acciones de mejora implementadas deben ser documentadas y contener las fuentes de verificación tomadas y los hallazgos motivo de la acción de mejora.

Una vez terminado el plan de intervención y planes de acción según cronograma, debe iniciarse nuevamente el ciclo de fases, en donde los hallazgos identificados en la Fase Planificar serán tomados como una nueva Línea de base para el resto del desarrollo del Sistema.

Para efectos de visualizar la trazabilidad del comportamiento de los trabajadores frente a la exposición a las condiciones psicosociales, toda la información derivada de la participación en cada ciclo de implementación del programa de vigilancia epidemiológica debe ser registrada y almacenada por trabajador de acuerdo con lo establecido en la legislación colombiana vigente.

Para los análisis a que haya lugar relacionados con la exposición a factores de riesgo psicosocial de un trabajador en particular deberá tenerse en cuenta su historia psicosocial en la organización.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 34 de 36

4.3.7. Indicadores

Nombre	Formula	Meta
ESTRUCTURA	(No. De fases implementadas del PVE Psicosocial*100) / (No. De fases del PVE Psicosocial)	100% de las actividades requeridas para avanzar a la siguiente fase
PROCESO	(No. De Actividades desarrolladas en cada fase*100) / (No. De Actividades programadas en cada fase)	90% de las actividades requeridas para avanzar a la siguiente fase
RESULTADO	(Controles administrativos intervenidos*100) / (Controles administrativos definidos para intervención)	80% de los controles administrativos definidos por la organización
	(número de trabajadores que aprueban la evaluación post capacitación*100) / (número de trabajadores evaluados post capacitación)	100% de aprobados
INCIDENCIA	(Número de casos nuevos diagnosticados con relación a Riesgo Psicosocial confirmado* 100) / No. Total, de Trabajadores expuestos al riesgo)	Mantener la incidencia en un cero por ciento (0%) respecto al riesgo
PREVALENCIA	(Número de casos nuevos y antiguos diagnosticados con Riesgo Psicosocial confirmado* 100) / No Total de trabajadores expuestos al riesgo)	Mantener la prevalencia en un cero por ciento (0%) respecto al riesgo

4.3.8. Plan de Acción

Las actividades que se enmarcan en este programa de vigilancia epidemiológico se concentran en el apoyo a la gestión que viene realizando el plan de talento humano.

Las actividades que se deriven deben apoyar los esfuerzos enmarcados en el Plan estratégico de talento humano 2019.

Al encontrarse concordancia con la evaluación de factores psicosociales con las pruebas subjetivas y objetivas aplicadas en las siguientes dimensiones afectadas:

- Participación y manejo del cambio, demandas emocionales, características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, capacitación, y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.
- Participación y manejo del cambio, capacitación: actividades de inducción, reinducción, capacitaciones y entrenamiento. Formación y evaluación de líderes.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 35 de 36

- Demandas emocionales: se atenderán desde el programa de cuidado emocional descrito en el plan estratégico de talento humano 2019.
- Características de liderazgo, retroalimentación del desempeño y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades: plan de formación y evaluación a líderes, evaluación de desempeño y actividades de capacitación enmarcado en el plan estratégico de talento humano 2019.

Se considera importante socializar los resultados de los grupos focales a las direcciones participantes, con el fin de discutir los planes de acción y su gestión psicosocial.

Las actividades de prevención primaria se enmarcarán en dos componentes:

- Protección de la salud: Mantenimiento de la gestión del comité de convivencia laboral, apoyo en el mensaje o intencionalidad de las actividades de derivadas de los análisis del Plan estratégico de talento humano 2019. Entrenamiento a la brigada de emergencias en primeros auxilios psicológicos.
- Promoción de la salud: En esta actividad se desarrollará una campaña donde se sensibilice a nivel de todas las direcciones a nivel nacional en el manejo saludable del estrés. Además, se incluye la sensibilización a modo de prevención y promoción las actividades formativas en salud mental

La atención de casos prioritarios se enmarcará en el diseño e implementación de los protocolos de acompañamiento individual para cada uno de los casos, prioritario, sospechoso y confirmado.

4.4. Bibliografía

1. Peiró JM, Yeves J, Lorente L. *El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: investigación y práctica profesional en España. En: Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Anuario internacional sobre la prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013. P. 19-46.*
2. *Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013.*
3. *International Labour Office. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series. 1984.*
4. *World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010.*

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 770.12.23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 01/08/2019 Página 36 de 36

5. *European Agency for Safety and Health at Work. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014.*
6. *Matrix. Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Executive Agency for Health and Consumers, Specific Request EAHC/2011/Health/19 for the Implementation of Framework Contract EAHC/2010/Health/01 Lot 2, 2013. Available at: http://ec.europa.eu/health/mental_health/docs/matrix_economic_analysis_mh_promotion_en.pdf*
7. *Matteson MT, Ivancevich JM. Controlling work stress: effective human resource and management strategies. San Francisco: Jossey-Bass; 1987.*
8. *Levi L. Working life and mental health - a challenge to psychiatry?. World Psychiatry. 2005; 4 (1): 53-57.*
9. *Stenberg C, Holder J, Tallur K. Psicosis relacionadas con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.*
10. *Beaton RD. Ansiedad relacionada con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.*
11. *Braverman M. Trastorno por estrés postraumático y su relación con la salud laboral y la prevención de lesiones. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.*
12. *Freudenberger HJ. El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.*

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Documentos Internos:

- Procedimiento Implementación y Monitoreo del SG-SST
- Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Cronograma Plan Anual de Trabajo del SG-SST

6. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
1	01/08/2019	Se actualiza la denominación del documento y el contenido conforme a lineamientos técnicos y normativos. Creación del Documento con código 770.12.23-2 V:01 conforme al instructivo de codificación (770.14.05-1 V:06) reemplazando el código 770.12.04-2 que se elimina en la versión 01 del 21/04/2016