



Unidad para
las **Víctimas**

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
EN RIESGO PSICOSOCIAL**

Código: 164,12,23-2

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

**PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO
DEL SG-SST**

Fecha: 07/11/2024

Página 1 de 49

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL 2024

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 2 de 49

TABLA DE CONTENIDO:

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 GENERAL	3
2.2 Objetivos Específicos	4
3. JUSTIFICACION	5
4. GENERALIDADES	5
Alcance	5
Duración del Programa	5
Población	5
Recursos	7
5. MARCO CONCEPTUAL	7
6. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	16
Fase I: Diagnóstico y Sistema de Información	16
Fase II: Priorización de Factores, Áreas y Personas en Riesgo Psicosocial	18
Fase III: Modelo y Metodología de Prevención e Intervención	18
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA	19
INFORME EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	20
Incapacidades A.T., E.C. o E.L. año 2023	32
Resultados clima laboral (2023)	35
Plan institucional de formación y capacitación 2023	40
8. BIBLIOGRAFÍA	47
9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	48

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 3 de 49

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de globalización que atraviesa la sociedad sin duda genera una transformación y cambios en el área productiva, lo que a su vez demanda exigencias por parte del trabajador, de esta manera el nivel organizacional tiende a ir al mismo ritmo, por ello se hace necesario identificar, evaluar, intervenir, monitorear y controlar el riesgo psicosocial, para satisfacer las necesidades del trabajador para la época. En esta lógica la Constitución Política Colombiana, en su artículo 25 expresa: "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"; de esta manera genera marco jurídico para implementar medidas que permitan a las organizaciones reconocer los peligros y riesgos a los cuales se encuentran expuestos los servidores públicos y contratistas en el desarrollo de sus labores, en la búsqueda de prevenir incidentes, accidentes y enfermedades laborales.

De esta manera, la Unidad para la Atención Y Reparación Integral a las Víctimas, implementa el programa de prevención del factor de riesgo psicosocial (PFRP) velando por el bienestar de sus funcionarios y contratistas desde la gestión de prevención del riesgo y promoción de comportamientos y conductas saludables, acorde a la Resolución 2646 de 2008. La cual comprende aspectos intralaborales, extralaborales y condiciones individuales, que se relacionan mediante percepciones y experiencias, que influyen en la salud y el desempeño de las personas. En la presente resolución, artículo N°16 define: "los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la administradora de riesgos laborales (ARL), cuando los servidores públicos y contratistas se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que estén causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo". (Resolución 2646 de 2008)

Por tanto, la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), en este documento de Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial - PVE Psicosocial, analiza los resultados obtenidos de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, análisis del contexto de la entidad, así como también de las tendencias de morbilidad y orientadas al ausentismo e incapacidad.

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Establecer e implementar un proceso continuo y sistemático para identificar, evaluar, intervenir y monitorear la exposición a factores de riesgo psicosociales de todos los funcionarios y contratistas de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, en su ejercicio laboral y sus efectos a nivel individual, grupal y organizacional, con el fin de evitar y/o reducir efectos negativos en la salud generados por la exposición a factores o enfermedades relacionadas con el estrés laboral, contribuyendo a mejorar condiciones del puesto de trabajo, bienestar laboral y aportar a su calidad de vida de los/as trabajadores/as.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 4 de 49

2.2 Objetivos Específicos

- Ejecutar la evaluación, identificación y el diagnóstico requerido a través de los instrumentos validados en el país, de esta manera reconocer los posibles riesgos psicosociales existentes en la entidad.
- Priorizar los factores de riesgo psicosocial identificados durante el diagnóstico para su intervención con el fin de disminuir sus efectos negativos tanto en la salud de los funcionarios y contexto laboral.
- Ejecutar seguimientos al menos una vez al año con los colaboradores que presentan síntomas relacionados o patologías diagnosticadas desde la esfera mental.
- Evaluar la efectividad del Programa de Vigilancia Epidemiológico (PVE) e intervención en los factores de riesgo psicosociales con la medición batería de riesgos psicosocial.
- Definir e implementar las acciones de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales para dependencias, direcciones territoriales y/o grupos de trabajo a nivel nacional y territorial de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV), con riesgo alto y muy alto en la batería.
- Generar acciones de prevención que permitan la reducción de los niveles de estrés laboral sobre la población trabajadora, así como de la incidencia y prevalencia de las enfermedades derivadas de éste, y acciones de promoción orientadas al mejoramiento de las condiciones de salud mental de los/as funcionarios/as de la Entidad.
- Formular y evaluar el funcionamiento del Programa de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial (PVE-RP), mediante un conjunto de indicadores, y tomar acciones de mejoramiento.
- Realizar seguimiento psicosocial periódico a los/as servidores y contratistas expuestos/as a factores de riesgo psicosocial, en busca de detección temprana de alteraciones en la salud y el manejo de casos identificados.
- Priorizar y adaptar los protocolos de intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la salud de acuerdo con las necesidades de la entidad y bajo el marco normativo de la resolución 2404 de 2019.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 5 de 49

3. JUSTIFICACIÓN

La legislación colombiana, mediante la Resolución 2646 de 2008, exige generar estrategias para el control de riesgos ocupacionales y prevención de las enfermedades de origen profesional, referentes a riesgo psicosocial. Existen patologías que pueden conllevar a limitaciones funcionales, psicológicas y sociales en los servidores y contratistas, constituyéndose en una de las causas en la disminución del rendimiento laboral de los trabajadores, y por ende en la productividad global de la entidad.

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para el control del riesgo psicosocial aborda la problemática psicológica y social que presentan los funcionarios y contratistas de la entidad, producto de las condiciones laborales que puedan generar efectos negativos en la salud, en busca de que, junto a la implementación de procesos administrativos y organizacionales, se optimice la productividad, el desempeño, pero sobre todo se comprenda el bienestar de cada uno de los trabajadores.

4. GENERALIDADES

Alcance

El presente Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial (PVE-RP) está dirigido a los servidores públicos y/o contratistas, dependencias y direcciones territoriales que se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos, evaluados como de alto riesgo, críticos o que están causando efectos negativos a la salud, bienestar o en el trabajo, o con recomendación médica conforme los criterios para el ingreso al Programa Vigilancia Epidemiológico (PVE) a la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas. El tiempo de intervención anual, de acuerdo con lo establecido por la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 17, numeral 5 y la Resolución 2764 del 2022.

Duración del Programa

Este programa de vigilancia tiene una duración de 1 año, desde el 01/01/2024 hasta el 31/12/2024

Población

El Programa de Vigilancia Epidemiológica se encuentra dirigido a todos los(as) servidores(as) y contratistas de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas, que se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosociales.

Responsabilidades

Para el diseño e implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial se han identificado responsabilidades desde las diferentes instancias de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas:

- **Alta dirección:** Aprobar el PVE de Riesgo Psicosocial, de la mano del plan de trabajo de Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, respectivo cronograma, asignar los recursos y verificar su puesta en marcha, hacer seguimiento a la gestión,

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 6 de 49

participar y velar por el cumplimiento de requisitos y acciones del PVE, garantizando la custodia de la información.

- Equipo de Trabajo Asignado:** Establecer y mantener actualizadas las bases de datos para la implementación y seguimiento del PVE; elaborar y/o actualizar documento del PVE; coordinar la planeación, implementación y verificación del PVE, asegurando la confidencialidad de la información; garantizar la divulgación del mismo, identificar acciones de mejora para los hallazgos encontrados y de las actividades derivadas; establecer una continua coordinación con Medicina Preventiva del Trabajo para establecer los casos que requieren monitoreo; hacer seguimiento a la gestión y los resultados; liderar la integración de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con las propias del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial; hacer seguimiento a servidores(as) y contratistas con afecciones de salud causadas o en riesgo de agravarse por la exposición a los factores de riesgo psicosocial y gestionar su oportuno tratamiento.
- Jefes de dependencia, coordinadores y responsables de área:** Conocer y facilitar la labor de diagnóstico e intervención en la dependencia a su cargo, colaborar en el diseño e implementación de las intervenciones; informar al personal de su dependencia lo concerniente a la gestión de la prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial; participar, promover y contribuir con la participación del personal a su cargo, en las actividades enmarcadas en el PVE de Riesgo Psicosocial; y reportar de acuerdo a las rutas establecidas al PVE de Riesgo Psicosocial situaciones o cambio de condiciones laborales donde servidores(as) y contratistas(as) puedan estar expuestos de manera importante a factores de riesgo psicosocial.
- Servidores(as) y contratistas:** Cumplir con los procedimientos del PVE de Riesgo Psicosocial; informar la detección de una personas de los colaboradores puedan estar expuestas de manera importante a factores de riesgo psicosocial; participar de las actividades de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo establecidas por el PVE de Riesgo Psicosocial; asistir a los exámenes médicos ocupacionales y actividades de formación planeadas por la Entidad o ARL; suministrar información completa y confiable sobre su salud durante los exámenes médicos ocupacionales y durante los acompañamientos de orientación psicosocial; y procurar incorporar en su estilo de vida el cuidado integral de su salud, incluso fuera del trabajo.
- Administradoras de Riesgos Laborales (ARL):** Brindar asesoría y asistencia técnica que permita el monitoreo permanente de las condiciones psicosociales de trabajo y de salud a través del PVE de Riesgo Psicosocial; diseñar actividades tendientes a mejorar las condiciones psicosociales de trabajo y salud de servidores(as) y contratistas de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas (UARIV); brindar asesoría técnica para las evaluaciones de factores psicosociales y de salud individual o colectiva; fomentar estilos de trabajo y vida saludable; realizar seguimiento y asesoría del cumplimiento tanto del PVE de Riesgo Psicosocial como de la normatividad asociada.
- Entidades Promotoras de Salud (EPS):** Realizar el estudio clínico requerido para el diagnóstico de las enfermedades laborales, incluyendo patologías derivadas de estrés laboral; realizar seguimiento a servidores(as) y contratistas que se encuentran en estudio de posibles enfermedades laborales o de patologías que puedan agravarse

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 7 de 49

producto de la exposición a factores psicosociales de riesgo; participar en las juntas médico-laborales que faciliten el reintegro temprano de servidores(as) y contratistas; disponer de personal médico certificado, propio o contratado, para realizar las evaluaciones especializadas requeridas para el diagnóstico de enfermedad laboral; determinar el origen, la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez cuando sea necesario; recomendar a través del área de Medicina Preventiva del Trabajo o su equivalente, a los responsables del SG-SST, las medidas dirigidas a la prevención o a la complementación del tratamiento y la rehabilitación de las personas afectadas por enfermedad laboral o por enfermedad común que requieran el cumplimiento de condiciones en el lugar de trabajo con el fin de prevenir efectos adversos en la salud.

Recursos

- **Humanos:** La entidad ha designado a través del Grupo de Talento Humano el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo como responsable del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, quienes coordinarán las actividades propias del sistema, reportará sus avances y presentará los informes correspondientes para someter a aprobación las acciones correctivas o métodos de control necesarios.
- **Presupuestales:** La Entidad establecerá un presupuesto para el desarrollo, implementación y seguimiento del PVE de Riesgo Psicosocial, así como para la ejecución de las acciones correctivas y/o métodos de control. El monto presupuestal deberá estar incluido en el presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo,
- **Físicos, infraestructurales y tecnológicos:** Las actividades de recolección de información y modificación de condiciones psicosociales, sensibilización, capacitaciones, divulgación de información y todas las demás acciones derivadas del Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial tendrán a disposición medios como uso de correo electrónico, carteleras, redes sociales, página web de la Entidad, medios audiovisuales, folletos y demás mecanismos de comunicación interna disponibles en la Entidad, además de los espacios físicos y virtuales apropiados para llevar a cabo sesiones de capacitación, reuniones y demás necesarios para la gestión.

5. MARCO CONCEPTUAL

A fin de contar con una clara conceptualización frente al presente Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, a continuación, se presentan definiciones enmarcadas bajo la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en la reglamentación del ejercicio profesional de la psicología, tales como Decreto 1072 de 2015, Resolución 2646 de 2008, Resolución 2404 de 2019, Ley 1090 de 2006, entre otras:

- **Adaptación:** se entiende como un proceso delimitado por la respuesta que el pensamiento hace frente a las condiciones del ambiente.
- **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.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los funcionarios y contratistas, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas; Hacer: Implementación de las medidas planificadas; Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados y Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los funcionarios y contratistas
- **Comunicación y relaciones interpersonales:** Se refiere a las cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **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:** son condiciones del 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.
- **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.
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.
- **Dominio:** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.
- **Efectos negativos en la salud:** Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico, incluye el ausentismo por causa médica relacionado con



enfermedades de interés psicosocial y los diagnósticos de las enfermedades de interés psicosocial.

- **Efectos negativos en el trabajo:** Consecuencias negativas en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el clima laboral negativo, entre otros.
- **Efectos positivos en la salud:** Sentimientos, síntomas y signos de bienestar, así como la ausencia de enfermedades de interés psicosocial y de diagnósticos de patologías con posible asociación a reacciones de estrés.
- **Efectos positivos en el trabajo:** Condiciones laborales saludables que se reflejan en los resultados de seguridad y en el clima laboral positivo, entre otros.
- **Enfermedad laboral:** Es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.
- **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 servidores públicos y contratistas 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 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 servidores públicos y contratistas.
- **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.
- **Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.
- **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 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.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **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.
- **Sujeto de vigilancia:** Hace referencia a la dependencia, oficio, servidor/a o contratista que ingresa al programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial, porque cumple las condiciones definidas para ello.
- **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
- **PVE:** Programa de Vigilancia Epidemiológica. Conjunto de actividades que buscan intervenir en forma eficaz la presencia de factores de riesgo y enfermedades.

Línea del Tiempo o cronología del riesgo psicosocial

La atención sobre las amenazas a la salud en el ámbito laboral se han centrado primordialmente en los riesgos físicos, químicos y ambientales; no obstante, es claro que el objetivo principal de la medicina en el trabajo es "Mantener el más elevado nivel de bienestar físico, mental y social de los servidores públicos y contratistas en todas las profesiones; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes nocivos para la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo" (Comité Mixto OMS/OIT 1950), lo que nos lleva indiscutiblemente a mencionar los factores de riesgo psicosocial, lo que hizo formalmente en 1982 el Comité Mixto de la OMS/OIT, y en 1984 la Organización Internacional del Trabajo en el documento: "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control".

Es así, como a lo largo de la historia, los riesgos laborales han ido cambiando, y poco a poco se fueron contemplando los riesgos de carácter psicosocial, los cuales han sido definidos por la Organización Internacional del Trabajo como "Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 11 de 49

y necesidades de los servidores públicos y contratistas, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los servidores públicos y contratistas a través de sus percepciones y experiencia”.

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo.

En la teoría propuesta por Hans Selye se entiende el estrés como “una respuesta no específica del organismo”, es decir que exista una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, y el organismo reacciona ante esto de forma extraordinaria para restaurar dicho equilibrio. Sin embargo, es importante resaltar que esta respuesta es necesaria para supervivencia, pero que se puede convertir en un factor de riesgo cuando es aguda y prolongada, causando dificultad en el individuo para adaptarse a estímulos. Dicho de otra forma, el estrés es un impulso que obliga al cuerpo a generar una reacción que podría convertirse patológica en la medida que puede supera la capacidad de responder ante éste.

Siendo conscientes de lo anterior, vemos como la legislación colombiana poco a poco ha ido enfocando su atención en esta temática, la cual con los años se ha convertido en una problemática de salud a la que las empresas y entidades se han tenido que enfrentar y, por ende, atender; vemos que fue así como el Decreto 2566 de 2009, en su numeral 42, enumeró las patologías causadas por el estrés en el trabajo como las siguientes: Estados de ansiedad y Depresión. · Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares. · Hipertensión arterial, Enfermedad ácido-péptica severa o Colon irritable, demostrando la relevancia de la situación y convirtiendo su atención en una prioridad.

Paulatinamente se ha normado al respecto, obligando a diferentes sectores a implementar medidas de evaluación, intervención, prevención y monitoreo. Fue así como en 2008 el Ministerio de Protección Social presentó la Resolución 2646 “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”.

En consecuencia, la Resolución 2404 de 2019 adopta “la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones”.

Seguido, la actualización con la Resolución 2764 del 2022, por la cual dispone la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 12 de 49

para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

La batería contiene los siguientes instrumentos:

1. Ficha de datos generales
2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A)
3. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B)
4. Cuestionario de factores de riesgo extralaboral
5. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo
6. Guía para entrevistas semiestructuradas
7. Guía para grupos focales
8. Cuestionario para la evaluación del estrés

Esta evalúa los siguientes dominios y dimensiones:

Condiciones intralaborales: Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

- Demandas del trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas.
- Cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- Control sobre el trabajo: Posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol.
- Capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.
- El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.
- Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 13 de 49

justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo. Otras formas de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Factores intralaborales

Constructo	Dominios	Dimensiones
CONDICIONES INTRA LABORALES	<i>Demandas del trabajo</i>	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	<i>Control sobre el Trabajo</i>	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad del rol Capacitación
	<i>Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo</i>	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentaciones del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	<i>Recompensas</i>	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Condiciones extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo:

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo
- Características de la vivienda y su entorno

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 14 de 49

- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Condiciones individuales: Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

- **Información sociodemográfica:**

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Grado de escolaridad
- Ocupación o profesión
- Lugar de residencia
- Estrato económico de la vivienda
- Tipo de vivienda (propia, familiar, arriendo)
- Número de personas a cargo

- **Información ocupacional:**

- Lugar actual de trabajo
- Antigüedad en la empresa o entidad
- Nombre del cargo
- Tipo de cargo
- Antigüedad en el cargo actual
- Departamento, área o sección de la empresa o entidad donde se trabaja
- Tipo de contrato
- Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas
- Modalidad de pago

La batería de riesgo psicosocial define los posibles niveles de riesgo, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario así:

- *Sin riesgo o riesgo despreciable:* ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo:* no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de



acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

- *Riesgo medio:* nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto:* nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- *Riesgo muy alto:* nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

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

- *Sanos:* sin ningún hallazgo en su evaluación médica.
- *Susceptibles:* Con hallazgos altos o muy altos (Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Psicosociales del ministerio del trabajo) en la evaluación de síntomas de estrés (autor reporte), o con exposición alta o muy alta a factores de riesgo psicosocial laborales o extralaborales. Son también susceptibles las personas que tienen consumo problemático de sustancias psicoactivas legales o ilegales y otras enfermedades de base o condiciones de salud que generan una importante respuesta de angustia o temor en el individuo o estigma social.
- *Caso sospechoso:* aquel trabajador que presenta síntomas significativos por su frecuencia o magnitud sugestivos de un trastorno mental, cardiovascular, gastrointestinal, del sistema nervioso central o cualquier otro sistema que pudiera tener una relación causal con la respuesta de estrés, según hallazgos de la evaluación médica ocupacional o de la evaluación de la IPS a la que se encuentre afiliado el trabajador. Incluye también servidores públicos y contratistas que presentan efectos en el trabajo relacionados con la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Los efectos en el trabajo que se constituyen como de interés psicosocial son: ausentismo, accidentalidad, rotación y deterioro en el rendimiento (Resolución 2646 de 2008). Los criterios para establecer el grado de afectación de importancia significativa para el objeto de la vigilancia se describen en la metodología del PVE.
- *Caso confirmado:* Se consideran casos confirmados los servidores públicos y contratistas que cuentan con un diagnóstico médico calificado como enfermedad



laboral relacionada con el estrés o los factores psicosociales, conforme la tabla de enfermedades laborales vigente. También pueden ser un "caso" los servidores públicos y contratistas que tienen una enfermedad de origen común pero causalmente relacionada con la exposición a factores de riesgo psicosocial extralaborales y aquellos casos que han sufrido un accidente de origen laboral y que tienen como consecuencia una perturbación psiquiátrica conforme la definición de accidente de trabajo conforme el artículo 3 de la Ley 1562 de 2012.

6. DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

7.1 Fases programa de vigilancia epidemiológico

Fase I: Diagnóstico y Sistema de Información

a. Recolección de información

La vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial tiene como punto de partida la recolección sistemática y continua de datos relacionados con problemáticas de salud asociadas a estrés laboral, cuyo análisis e interpretación posibilite la identificación de los riesgos psicosociales a los que el personal de la Entidad se encuentra expuesto en su quehacer laboral.

Fuente	Información de Relevancia	Periodicidad
Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> Resultados de factores intralaborales de riesgo psicosocial (por territorial, dependencia). Resultados de factores extralaborales de riesgo psicosocial (por grupo de trabajo o dependencia, regional) Resultados de factores individuales predisponentes para la vivencia de estrés (general, regional, grupo de trabajo). 	Anual
Informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Áreas (dependencias o unidades operativas) con reportes de presunto acoso laboral. 	Semestral
Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Resultados de factores intralaborales de riesgo psicosocial en puestos de trabajo evaluados. 	Cuando son solicitados en los procesos de calificación de origen en primera oportunidad
Reportes de Gestores de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none"> Reporte de casos específicos de riesgo psicosocial identificados en las unidades. 	Eventual



a. Condiciones de Salud

En este ítem, se recopilará tanto información colectiva como individual que permita monitorear posibles efectos en la salud de las personas por exposición a factores psicosociales. Esto involucra tanto diagnósticos o enfermedades mentales o del comportamiento, como diagnósticos o enfermedades cuya causa pueda ser por agentes psicosociales según la Tabla de Enfermedades Laborales vigente, (*Tabla de Enfermedades Laborales expedida por el [Ministerio del Trabajo](#) de la República de Colombia, 5 de agosto de 2014 mediante el [Decreto 1477 de 2014](#) y modificada por el [Decreto 676 de 2020.](#)*).

Fuente	Información de Relevancia	Periodicidad
Cuestionario para la Evaluación del Estrés	<ul style="list-style-type: none"> Resultados de nivel de síntomas de estrés. 	Anual
Ausentismo Médico	<ul style="list-style-type: none"> Personas con ausentismo asociado a diagnósticos mentales o del comportamiento. Personas con ausentismo asociado a diagnósticos que podrían asociarse o agravarse por condiciones psicosociales según la Tabla de Enfermedades Laborales vigente. 	Mensual
Reportes de Accidentalidad Laboral y Enfermedad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Personas cuya investigación del accidente dio como causa raíz una condición psicosocial. Personas con enfermedad laboral calificada y derivada de estrés ocupacional. 	Mensual
Recomendaciones Médicas – Medicina Preventiva del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Personas remitidas según criterio del médico laboral, y diagnósticos o síntomas correspondientes. 	Mensual
Exámenes Médicos Ocupacionales (de Ingreso o Periódicos)	<ul style="list-style-type: none"> Personas remitidas según criterio del médico laboral, y diagnósticos o síntomas correspondientes. 	Anual
Diagnóstico de Condiciones de Salud	<ul style="list-style-type: none"> Áreas con mayor afectación de diagnósticos o enfermedades posiblemente derivadas de estrés laboral. 	Anual
Otros Programas de Vigilancia Epidemiológica	<ul style="list-style-type: none"> Personas remitidas según criterio del profesional a cargo, y diagnósticos o síntomas correspondientes. 	Mensual

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 18 de 49

b. Sistema de información

Se recolecta, consolida y registran los datos de relevancia referentes a condiciones de trabajo (exposición a factores psicosociales) y condiciones de salud de los(as) servidores(as) y contratistas de la Entidad. Se incluirá en la matriz, datos sociodemográficos y ocupacionales.

Fase II: Priorización de Factores, Áreas y Personas en Riesgo Psicosocial

- Territoriales, Dependencias o grupos de trabajo cuyos resultados de la evaluación del total de factores intralaborales de riesgo psicosociales estén ubicados en niveles de riesgo alto y muy alto, para el 60% o más de la población.
- Territoriales, Dependencias o grupos de trabajo cuyos resultados en el cuestionario para la evaluación del estrés estén ubicados en niveles de riesgo alto y muy alto, con el 60% o superior.
- Territoriales, Dependencias que presenten indicadores significativos de ausentismo médico, o de prevalencia o incidencia de enfermedades asociadas a posibles reacciones de estrés, o de accidentalidad cuya investigación muestra causas psicosociales.
- Territoriales, Dependencias o Grupos de con mayor número de quejas o reportes por presunto acoso laboral, según los informes emitidos por el Comité de Convivencia Laboral.
- Personas que cuentan con puntajes altos o muy altos en los resultados totales de riesgo intralaboral según la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Personas que reporten la existencia síntomas fisiológicos, psicológicos, emocionales o comportamentales asociados a posibles reacciones de estrés laboral, según reporte de EPS o criterio de los(as) médicos(as) laborales o de los(as) psicólogos(as) ocupacionales.
- Personas con alta frecuencia o severidad de ausentismo por diagnóstico psicosocial.
- Personas con accidentalidad cuyas investigaciones muestran causas de orden psicosocial.
- Personas reportadas por exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso que deben ser ingresadas o monitoreadas en el marco del PVE de Riesgo Psicosocial.
- Personas con análisis psicosociales de puesto de trabajo realizados por solicitud de la EPS o de la ARL.

Fase III: Modelo y Metodología de Prevención e Intervención

Intervención Primaria	Intervención Secundaria
-----------------------	-------------------------



Informes específicos que contengan el resumen de las evidencias diagnósticas en relación con el factor riesgo, recomendaciones puntuales, a fin de generar controles directos sobre los factores intralaborales de riesgo.

Ruta: esta información será remitida por parte del equipo de salud del SGSST a las dependencias y personas competentes para la implementación de las respectivas acciones

Se diseñarán planes de formación globales (transversales a la Entidad) y focalizados (cuando se trate de dependencias o unidades operativas en riesgo crítico), diseñados con el objetivo de fortalecer las competencias de las personas.

Con contenidos básicos a profundizar, la población específica a la que están dirigidos, plan de formación y de los talleres que lo conforman. La metodología de abordaje de las acciones sobre los factores psicosociales, sean de intervención primaria o secundaria, se ajustará a la empleada en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

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. Es así como, 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.

Matriz de Identificación de peligros, la Unidad para el año 2023, registra el riesgo psicosocial en general en Nivel Alto, el cual se relaciona con los siguientes efectos posibles como: alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales: ansiedad, estrés, fatiga por compasión, bajo rendimiento, cansancio, fatiga y desmotivación, irritabilidad, agresividad, tener dificultades en orientación tempo-espacial, procesos cognitivos: atención, concentración y memoria, disminución en relación interpersonal.

A nivel de controles existentes en el individuo, se encuentran tanto con actividades de promoción de actividad física, capacitaciones, atención psicosocial desde el programa Cuidado emocional, Bienestar y Seguridad Salud en el Trabajo. Se cuenta con aplicación de batería de Riesgo psicosocial, informe de clima organizacional y desgaste emocional. Si se considera la necesidad se podrá realizar: remisión a la EPS, apertura de línea de orientación Psicológica

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 20 de 49

Positivamente saludable a tu lado (3307000 opción 5-6) desde el acompañamiento de la ARL Positiva."

A nivel del medio. Se cuenta con el Comité de convivencia laboral, debidamente conformado, sigue formación en sus habilidades y cuenta con unas rutas para recibir y dar trámite a las quejas de presunto acoso laboral y acoso sexual laboral presentadas por los servidores públicos(as) de la Unidad.

INFORME EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

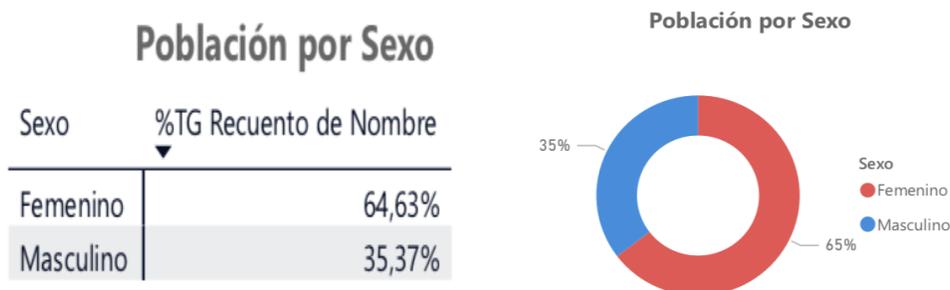
La evaluación utilizada es la validada para el país, autorizada por el Ministerio de Trabajo, creada por la Universidad Javeriana, su aplicación se realizó a partir del 26 junio de 2023 al 12 de julio 2023, por Mercer Marsh Beneficios con Licencia en S.O. 6351 de 2016, de la empresa MARSH RISK CONSULTING LTDA. Los participantes en la medición fueron servidores públicos y contratistas que pertenecen a la UNIDAD PARA LA ATENCIÓN Y REPARACIÓN INTEGRAL A LAS VÍCTIMAS.

Se realizó un total de aplicaciones de batería de riesgo psicosocial a 882 a colaboradores de 1365, que corresponde al 65% considerado como una muestra representativa, con un resultado de riesgo psicosocial Alto, lo que traduce inicialmente que su próxima aplicación legalmente se deberá realizar nuevamente para el año 2024, según Resolución 2404 de 2019.

Es importante resaltar que la Batería de Riesgo Psicosocial, permite la recolección de datos sociodemográficos donde incluye variables que permiten grosso modo realizar una lectura general del grupo que participo como una interpretación aproximada de la Entidad. Las tablas y gráficas que se plasman son tomada de Informe de Batería de Riesgo Psicosocial 2023.

Teniendo en cuenta la **variable Sexo**, que para el instrumento lo distribuye en femenino y masculino, el 64,63% identifica con género femenino equivalente a 570 colaboradores, el restante 35,37% se identifica con género masculino que corresponde a 312 colaboradores.

Gráfica No. 1 Población por sexo



Fuente: Propia

Respecto a la **variable edad**, la batería permite agrupar por rangos, podría interpretarse que de los colaboradores que participaron de la aplicación, su distribución establece que en la



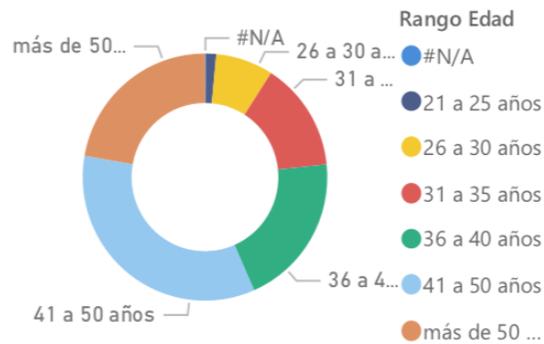
entidad es una población etaria con respecto al ciclo vital. Sin embargo, la mayoría de los participantes corresponde al 34,35% que corresponde a 303 colaboradores, que se ubican en el rango entre 41 a 50 años. Desde la psicología evolutiva, es una etapa distinguible en que el ser humano experimenta mayor seguridad en el medio personal, familiar, con habilidad para adaptarse a los cambios sociales, mantiene participación social activa, donde su búsqueda es la consolidación la vida profesional, mantener estabilidad emocional.

Gráfica No. 2 Población por edad

Población por Edad

Rango Edad	%TG Recuento de Nombre
#N/A	0,11%
21 a 25 años	1,36%
26 a 30 años	7,60%
31 a 35 años	14,29%
36 a 40 años	20,07%
41 a 50 años	34,35%
más de 50 años	22,22%

Población por Edad



Fuente: Propia

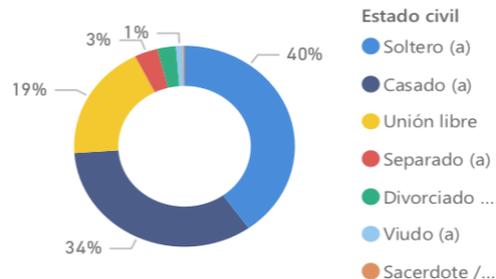
Con relación al estado civil, se encontró que de la muestra el 40,14% mantiene un estado civil soltero, que corresponde a 354 colaboradores, seguido del 33,79% relaciona un estado civil casado.

Gráfica No. 3 Población por estado civil

Población por Estado Civil

Estado civil	%TG Recuento de Nombre
Casado (a)	33,79%
Divorciado (a)	2,72%
Sacerdote / Monja	0,23%
Separado (a)	3,40%
Soltero (a)	40,14%
Unión libre	18,71%
Viudo (a)	1,02%

Población por Estado Civil



Fuente: Propia

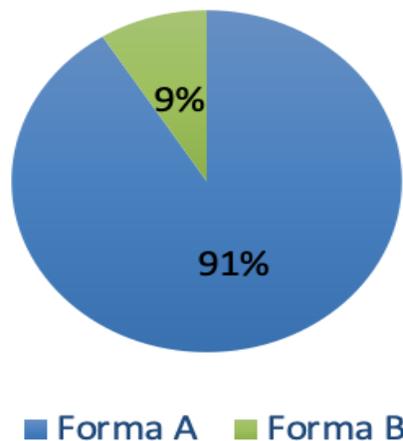
En cuanto a nivel de escolaridad, en términos generales se puede identificar por el tipo de forma de cuestionarios usado en la aplicación de la Batería, ya que para la Forma A se incluyen

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 22 de 49

todos los niveles desde profesional en adelante, un porcentaje del 91% que representa a 803 Colaboradores el restante 9% para Forma B que incluye nivel auxiliar representado por 79 Colaboradores, entre funcionarios y Contratistas.

Gráfico No. 4 Nivel de escolaridad

Escolaridad vrs. forma



Fuente: Propia

Respecto a variables ocupacionales, la **antigüedad en la empresa** se relaciona con periodo de tiempo que un trabajador lleva en una entidad desde el inicio de la relación laboral, en ese orden se interpreta el mayor porcentaje de 29,14% corresponde a 257 colaboradores tiene un tiempo mayor a 10 años, seguido del 23,13 % corresponde a 204 colaboradores con el rango de menor tiempo en la entidad de 6 meses a 1 año.

Desde otra óptica, la **antigüedad en el cargo** se refiere al tiempo que el trabajador lleva en el cargo actual dentro de la entidad, se identifica que el 32,31% que corresponde a 285 Colaboradores refieren que respecto al rango de tiempo en el cargo actual oscila entre menos de un año.

Gráfica No. 5 Antigüedad Entidad y Cargo



Antigüedad en la Empresa

Antigüedad en la empresa	%TG Recuento de Nombre
Más de 10 años	29,14%
6 meses a 1 año	23,13%
6 a 10 años	21,77%
3 a 6 años	12,47%
1 a 3 años	9,41%
0 a 6 meses	4,08%

Antigüedad en el Cargo

Antigüedad en el cargo	%TG Recuento de Nombre
0 a 1 años	32,31%
6 a 10 años	17,80%
Más de 10 años	17,80%
3 a 6 años	17,69%
1 a 3 años	14,40%

Fuente: Propia

Los resultados de la batería de los factores de riesgo psicosocial se interpretan de acuerdo con la medida de **baremo**, que es la base de cálculo para fijar el nivel de riesgo, de la siguiente manera:

- En los resultados de la batería se presentan tanto el resultado para forma A como B, sin embargo, con base en los resultados arrojados refiere un **Riesgo Alto en general**, lo que sugiere una nueva aplicación para el año siguiente. Para puntualizar se discriminará por condiciones: intralaborales, extralaborales, Forma: A y B, dominios, dimensión y recomendación.
- Los **factores intralaborales**, hacen referencia a las características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. Para **forma A**, puntúa un baremo el 32,46 que clasifica un nivel de riesgo alto, reflejando en dominios con nivel alto como: Liderazgo y relaciones sociales, Control sobre el trabajo y recompensas.
- Los **factores intralaborales** para **forma B**, obtuvo un baremo 27.13 que clasifica en un nivel de riesgo medio, reflejando en dominios con nivel alto como: Liderazgo y relaciones sociales, Control sobre el trabajo y recompensas, que coincide con los mismos dominios de forma A.
- El **Dominio liderazgo y relaciones sociales**, incluye diferentes dimensiones. Para forma A como B, la dimensión retroalimentación del desempeño, que es la descripción de la información que un trabajador recibe sobre la forma cómo realiza su trabajo se encuentra en nivel alto. Por lo que se recomienda revisar la metodología de evaluación de desempeño, el proceso de retroalimentación e implementar el seguimiento de la gestión. Otra dimensión para revisar es, relaciones sociales en el trabajo, puntúa un nivel de riesgo alto, haciendo referencia a las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo. Plantean como recomendación continuar con escenarios de entrenamiento en cohesión social, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, y solución de conflictos. Dentro del cronograma plantear actividades de integración que permitan la cohesión del grupo.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 24 de 49

- El **Dominio Control sobre el Trabajo**, incluye diferentes dimensiones, para forma A y forma B, la dimensión claridad del rol puntúa en nivel alto, que refiere a la dificultad en definir y comunicar el papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, es decir en la especificidad en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, incluyendo los márgenes de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la entidad. La recomendación brindada es hacer revisión de los procesos teniendo presente la creación, actualización y socialización de perfiles de cargo. Es recomendado en lo posible realizar campañas de reconocimiento por los aportes a la entidad. Capacitar en todos los niveles jerárquicos en la importancia del lenguaje asertivo positivo, de esta forma se brindarán instrucciones claras que eviten mensajes contradictorios. En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la entidad para la inducción y reinducción para clarificar funciones propias del rol.
- El **Dominio Recompensas**, tanto para forma A y forma B identifica en alto la dimensión llamada Recompensas derivadas de la pertinencia a la organización y del trabajo que se realiza, que hace referencia al conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contra prestación al esfuerzo realizado en el trabajo. De forma general puede plantearse el realizar acciones que la organización le otorga al trabajador en contra prestación al esfuerzo realizado por su trabajo, como reconocimientos, remuneraciones, servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo personal dentro del alcance de la Entidad.
- Con relación a los **factores extralaborales**, que sin duda afectan al trabajador pero que no está en el alcance de la Entidad el nivel de riesgo es medio tanto para forma A como forma B. La dimensión que en ambos se encuentra en límite superior del nivel medio es: Situación Económica del Grupo Familiar. Hace referencia a la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Su alcance desde la entidad podría ser recomendar la búsqueda de promoción de fondos de ahorros o estrategias con las cajas de compensación de los colaboradores, o sí es el caso gestionar taller del manejo de fianzas y estrategias de ahorro.
- La Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial, incluye el **cuestionario de estrés ocupacional**, de NO carácter clínico, indaga sobre reacciones negativas ante las situaciones medio ambientales traducidas en signos y síntomas de disconfort emocional, personal y familiar.

De manera general se identifica que para forma A se encuentra en nivel de riesgo alto y para forma B en nivel de riesgo medio. De forma repetida se identifican síntomas como dolores en el cuello, espalda o tensión muscular, acidez, dolor de cabeza.

Es preciso recomendar que, de acuerdo con el ciclo de mejora continua (PVHA) se revisen e implementen las estrategias que apliquen en la entidad para el servicio de asistencia al trabajador, como ofrecer información sobre temas de salud, pensión, vivienda, educación, finanzas familiares y cajas de compensación familiar, para el fomento de estilos de vida saludables.

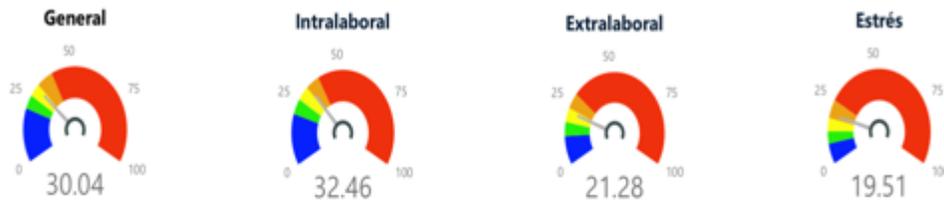
De igual forma, utilizar técnicas de desensibilización sistemática ante situaciones que se relacionen con síntomas de ansiedad, incluir herramientas que permitan la gestión eficaz del

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 25 de 49

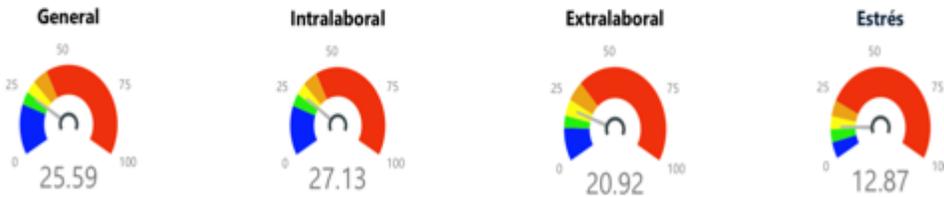
tiempo, a quienes ocupan el rol de los jefes fortalecer en la prevención y el manejo de estrés, promoción de la salud mental. Concienciar en la prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Gráfica No. 6 Resultados Generales

Forma A



Forma B



Fuente: Mercer Marsh Beneficios

Por otra parte, se analizó de forma general los resultados de los factores intralaborales, extralaborales y estrés ocupacional por Direcciones Territoriales (DT) y las ciudades que lo conforman la Unidad para atención y reparación integral de Víctimas (UARIV), con el objetivo de priorizar las acciones de promoción, prevención e intervención los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud. (Guía técnica de intervención de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo (2015) y Resolución 2646 (2008).

La siguiente tabla, extraída de los resultados de la batería de riesgo psicosocial (2023), encontrara el panorama general de niveles de factores de riesgo psicosocial: intralaboral, extralaboral y sintomatología de estrés, por dependencias. El color rojo, representa nivel de riesgo muy alto, color naranja nivel de riesgo alto, amarillo nivel de riesgo medio, verde nivel de riesgo bajo y azul sin riesgo.

DIRECCIÓN TERRITORIAL	CIUDAD	No PARTICIPANTES	NR INTRALABORAL	NR EXTRALABORAL	NR ESTRÉS



DT ANTIOQUIA	Medellín	28	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
DT ATLANTICO	Barranquilla	19	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
DT BOLIVAR	Cartagena	13	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
DT CAQUETA Y HUILA	Florencia	5	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo muy alto
	Neiva	5	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
DT CENTRAL	Bogotá	14	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo alto
	Ibagué	11	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo medio
	Tunja	5	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
DT CESAR Y GUAJIRA	Riohacha	5	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo medio
	Valledupar	18	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
DT CHOCO	Quibdó	13	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo medio
DT CORDOBA	Montería	15	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo medio
DT EJE CAFETERO	Armenia	3	Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo alto
	Manizales	5	Riesgo alto	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo alto
	Pereira	10	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo alto
DT MAGDALENA	Santa Marta	20	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
DT MAGDALENA MEDIO	Barrancabermeja	12	Riesgo medio	Riesgo bajo	Riesgo medio
DT META Y LLANOS ORIENTALES	San José del Guaviare	3	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo alto
	Yopal	6	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio
	Villavicencio	8	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo medio



DT NARIÑO	Pasto	18	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo alto
DT NORTE SANTANDER Y ARAUCA	Arauca	3	Riesgo muy alto	Riesgo medio	Riesgo muy alto
	Cúcuta	12	Riesgo alto	Riesgo alto	Riesgo alto
DT PUTUMAYO	Mocoa	18	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo alto
DT SANTANDER	Bucaramanga	16	Riesgo alto	Riesgo bajo	Riesgo alto
DT SUCRE	Sincelejo	14	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo alto
DT URABA	Apartadó	13	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo medio
DT ALLE	Cali	19	Riesgo alto	Riesgo medio	Riesgo alto
SEDE SAN CAYETANO	Bogotá	472	Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo medio



• **Sin riesgo o riesgo despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.



• **Riesgo bajo:** no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.



• **Riesgo medio:** nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.



• **Riesgo alto:** nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. **SVE**



• **Riesgo muy alto:** nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. **SVE**

A partir de los resultados, se estima que de las **Direcciones Territoriales** que se encuentran en nivel de **riesgo alto** psicosocial y/o en estrés ocupacional, puede atribuirse a algunos dominios y dimensiones que requieren intervención inmediata que harán parte del seguimiento sistema de vigilancia epidemiológica (SVE), y teniendo presente la resolución

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 28 de 49

2404/2019, en su Art 3, indica que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma anual, si el riesgo psicosocial es muy alto o alto, se debe realizar un plan de intervención y se continuarán con las acciones de prevención y promoción.

Las recomendaciones brindadas por el interventor para el informe de Batería de riesgo Psicosocial son:

LIDERAZGO

Características del Liderazgo:

- Revisión del programa de liderazgo al interior de la entidad, para definir estilo de liderazgo al interior de la organización y formar a los líderes.
- Desarrollar acciones de formación en comunicación asertiva como habilidad auto gestionable, retroalimentación del desempeño y habilidades de los lideres para generar motivación.

Relación con los Colaboradores:

- Desarrollar acciones de formación en comunicación asertiva como habilidad auto gestionable, retroalimentación del desempeño y habilidades de los lideres para generar motivación.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la entidad, para el fomento de mecanismos formales de comunicación y para la optimización de competencias de relación y comunicación y para fortalecer el rol de los jefes en la prevención y el manejo del estrés contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral, los cuales también impactan la dimensión claridad del rol.

Relaciones Sociales en el Trabajo:

- Actividades de entrenamiento en cohesión social, relaciones interpersonales, comunicación asertiva, y solución de conflictos.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la promoción del apoyo social, optimización de competencias de relación y comunicación contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Retroalimentación del Desempeño:

- Revisar metodología de evaluación de desempeño y establecimiento de objetivos.
- Verificar que en la practica el proceso de retroalimentación del desempeño se ajuste a la metodología usada.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 29 de 49

- Promover en la cotidianidad espacios de retroalimentación del desempeño. para el seguimiento y retroalimentación de la gestión contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención, e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO

Adaptación:

- Elaboración del plan de capacitación de la organización en cuanto a metodología, periodicidad, pertinencia en cuanto a las labores de las personas a quienes se dirige.
- Acceso equitativo a todos los trabajadores a los programas de capacitación propuestas.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para el diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores contenidos en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Claridad del Rol:

- Revisión de procesos de creación, actualización y socialización de perfiles de cargo.
- Realización de campañas de reconocimiento de la importancia de cada trabajador en la organización y de los aportes que hacen al desarrollo de esta.
- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen a la inducción y reinducción, para la claridad del rol como pilar de desempeño contenidas en el protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno extralaboral.

Control y Autonomía:

- En el marco de un ciclo PVHA revisar e implementar las estrategias que apliquen en la empresa para la gestión adecuada del tiempo y de las actividades que tienen a su cargo las personas.

Participación y Manejo del Cambio:

- Fortalecimiento del programa de comunicación en cuanto a espacio de comunicación a los colaboradores, además de si inclusión en la toma de decisiones.
- Acciones de formación en adaptación al cambio.
- Generar campañas de comunicación estructuradas y formales para comunicar de manera anticipada y oportuna la introducción de cambios en los procesos.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 30 de 49

- Capacitación previa al cambio de procesos o tareas, además es recomendable hacer acompañamiento y verificación del nivel de asimilación de los aspectos nuevos introducidos en las tareas.

-Aumentar mediante espacios de socialización la confianza en la organización, sus objetivos, visión y en la estabilidad que ella provee.

Recompensas

Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se Realiza:

- Programa de incentivos emocionales para el reconocimiento público a los colaboradores que dan valor agregado a su trabajo con participación de la Alta Gerencia.
- Fomento de programas de fortalecimiento del sentido de pertenencia o engagement (compromiso) en los trabajadores de la empresa.

Reconocimiento y Compensación:

- Programa de incentivos emocionales para el reconocimiento público a los colaboradores que dan valor agregado a su trabajo con participación de la alta gerencia.
- Si es de su autonomía realizar revisión de la escala salarial y adaptación en relación con criterios sugeridos tales como bandas salariales en el mercado, formación y experiencia, entre otros factores

De manera general

- 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, utilizar grupos focales de cada área se evalúan las dimensiones que manifiestan dificultades y se proponen intervenciones tendientes al cambio y solución de conflictos.
- Se busca dar alternativas de solución de los conflictos y se programan seguimientos. En próximas evaluaciones solamente se evaluarán estos grupos, en los grupos con niveles de riesgo medio o bajo se pueden hacer valoraciones con mayor distancia en el tiempo.

En los grupos con riesgos medio y bajo se proponen las siguientes alternativas:

- Presentación del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.
- Se fomenta el conocimiento y la participación de los trabajadores en el correcto desempeño de este, por medio de cartillas, presentaciones, correos, presentaciones en Power Point, etc.
- Sistema de Ayuda Temprana.



- 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 (ej. Dolores de cabeza, insomnio, dificultades gástricas, dificultades de colon, hipertensión arterial, sentimientos de tristeza, nerviosismo, dificultades familiares, dificultades económicas, dolores musculares, tensión, etc.).
- Se busca capacitar a los trabajadores en la identificación de estas variables para manejarlas adecuadamente.
- Fomento de autocuidado psicológico.
- Sensibilización sobre la importancia del equilibrio laboral personal, manejo de horarios, controles médicos y estilos de vida saludables. En este aspecto se puede fomentar la asistencia a voluntariados (está demostrado que ayudar a otras personas quienes se pueden beneficiar de nuestras acciones, ayuda al incremento en el autoconcepto y bienestar emocional).

CONDICIONES DE SALUD:

En el año 2023, la Unidad programó y realizó un total de 129 exámenes médicos ocupacionales, que incluyen tanto exámenes de ingreso como periódicos, para servidores públicos a nivel nacional y territorial. Los datos fueron extraídos de la Matriz de Seguimiento y Recomendaciones Médicas. A continuación, se presenta la distribución de los exámenes realizados:

EXAMEN INGRESO	BOGOTA	TERRITORALES	Total
Visual	11	2	13
Musculo esquelético	4	1	5
Estilos de vida saludable	15	11	26
Psicosocial	0	1	1
Por definir	0	1	1
TOTAL	30	16	46

EXAMEN OCUPACIONAL	BOGOTA	TERRITORALES	Total
Visual	20	3	23
Musculo esquelético	19	19	38
Estilos de vida saludable	6	16	22
Psicosocial	0	0	0
TOTAL	45	38	83

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 32 de 49

A partir de los exámenes de ingreso y ocupacionales y dada la baja cantidad de colaboradores que ingresan al PVE – riesgo psicosocial, se realizará una revisión de los reportes en la categoría de "Estilos de Vida Saludable" para identificar posibles correlaciones con el bienestar psicosocial de los servidores públicos. Con el fin de implementar espacios de fortalecimiento de competencias interpersonales, como actividades de team building, que incluyan: cohesión grupal, trabajo colaborativo, comunicación empática, solución de conflictos. Estas acciones pueden contribuir a mejorar las relaciones interpersonales y, por consiguiente, crear un ambiente laboral más saludable.

Incapacidades Accidentes de Trabajo, Enfermedad Común o Enfermedad Laboral año 2023

Año a año la Unidad ha realizado el consecutivo, el año 2023 no será la excepción de llevar el respectivo seguimiento a incapacidades de médicas, ya que independientemente del sector económico al que pertenezca es de vital importancia dentro de la gestión organizacional y como indicador clave en los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo llevar su consecutivo para orientar sus acciones de mejora.

Teniendo en cuenta la matriz de reporte diario de incapacidades, se puede identificar con relación a la esfera mental la siguiente distribución:

Es importante, tener en cuenta que, para al momento de la generación de este programa se cuenta con el reporte mensual de incapacidades desde febrero a octubre, y en proceso de revisión noviembre y parte diciembre 2023, donde se evidencia un total de 348 días reportados de ausentismo por baja medicada estos, se encuentran en top 5 los diagnósticos de mayores días acumulados:

Síndrome de manguito rotatorio	45
Desgarro de meniscos, presente	30
Otras sinovitis y tenosinovitis	30
Supervisión de embarazo de alto riesgo, sin otra especificación	30
trastorno de ansiedad generalizada	30
trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía	20

Dentro de los trastornos relacionados con la esfera mental se encuentran:

Trastorno de ansiedad generalizada	30
Trastorno mixto de ansiedad y depresión	10

Es importante tener en cuenta, que de acuerdo con la tabla de enfermedades laborales de origen psicosocial encontramos las siguientes a:

- Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)
- Depresión. (F32)



- Episodios depresivos (F32.8).
- Trastorno de pánico (F41.0)
- Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1)
- Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2)
- Reacciones a estrés grave (F43).
- Trastornos de adaptación (F43).
- Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2).
- Hipertensión arterial secundaria. (115.9).
- Angina de pecho (120) Cardiopatía isquémica (125).
- Infarto agudo de miocardio (121).
- Enfermedades cerebrovasculares (160 – 169).
- Encefalopatía hipertensiva (167.4).
- Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9).
- Úlcera gástrica (K25)
- Úlcera duodenal (K26)
- Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27).
- Úlcera gastroyeyunal (K28)
- Gastritis crónica; no especificada (K29.5 – K29.6)
- Dispepsia (K30)
- Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0)
- Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9)
- Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)
- Estrés postraumático (F43.1)

Nota: Los códigos entre paréntesis corresponden a diagnósticos del sistema de clasificación de enfermedades de la CIE-10 (Clasificación Internacional de Enfermedades). Cada código representa una enfermedad específica.

INCAPACIDADES POR TRASTORNOS MENTALES Y DEL COMPORTAMIENTO

Del 17 enero al 28 de noviembre de 2023

Tabla 1. Incidencia de diagnósticos presentados en lo transcurrido del año 2023.

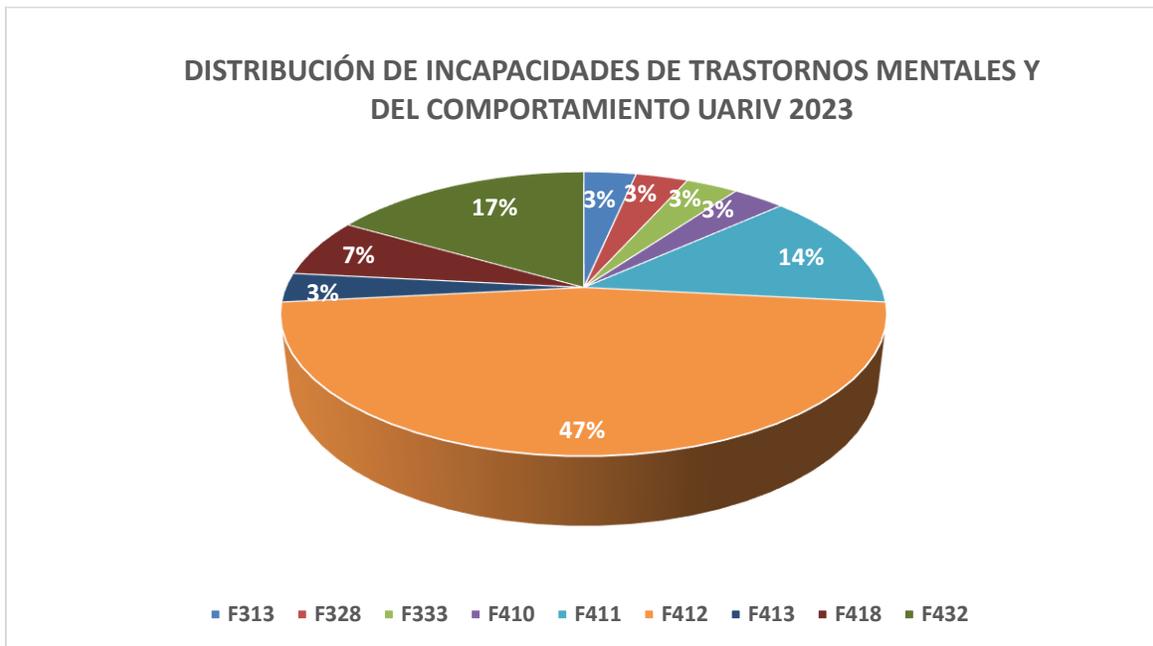
DIAGNÓSTICO	SUB-CATEGORIA	INCIDENCIA
F313	TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO	1
F328	OTROS EPISODIOS DEPRESIVOS	1
F333	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO DEPRESIVO GRAVE PRESENTE, CON SINTOMAS PSICOTICOS	1



F410	TRASTORNO DE PANICO [ANSIEDAD PAROXISTICA EPISODICA]	1
F411	TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA	4
F412	TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION	14
F413	OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD MIXTOS	1
F418	OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD ESPECIFICADOS	2
F432	TRASTORNOS DE ADAPTACION	5

Fuente: Propia.

Gráfica No. 7. Distribución de incapacidades de trastornos mentales y del comportamiento



Fuente: Propia

Tabla 2. Incidencia de diagnósticos presentados en lo transcurrido del año 2023.

DIAGNÓSTICO	SUB-CATEGORIA	INCIDENCIA
F313	TRASTORNO AFECTIVO BIPOLAR, EPISODIO DEPRESIVO PRESENTE LEVE O MODERADO	1
F328	OTROS EPISODIOS DEPRESIVOS	1
F333	TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO DEPRESIVO GRAVE PRESENTE, CON SINTOMAS PSICOTICOS	1

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 35 de 49

F410	TRASTORNO DE PANICO [ANSIEDAD PAROXISTICA EPISODICA]	1
F411	TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA	4
F412	TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESION	14
F413	OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD MIXTOS	1
F418	OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD ESPECIFICADOS	2
F432	TRASTORNOS DE ADAPTACION	5

Fuente: Propia

De acuerdo con la información anterior se puede precisar lo siguiente:

1. El trastorno mixto de ansiedad y depresión es el de mayor incidencia con un número de 14 incapacidades presentadas en el transcurso del año, sin embargo, es importante dejar presente que de esas **14** incapacidades **9** son presentadas por la misma persona.
2. El trastorno de adaptación ocupa un segundo lugar con un total de 5 incapacidades presentadas durante este año.
3. Y, el tercer lugar lo ocupa el trastorno de ansiedad generalizada, el cual tuvo un total de 4 incapacidades.

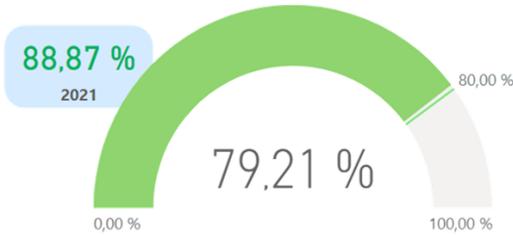
Para el diagnóstico la información recolectada fue a través de las historias clínicas y los exámenes practicados encontrándose lo siguiente:

- Del total de servidores públicos y contratistas evaluados por medio de exámenes médicos ocupacionales, 10 tuvieron recomendaciones orientadas a la atención desde la salud mental, con recomendación específica de vinculación al programa de riesgo psicosocial y manejo del estrés.
- Así mismo, es importante mencionar que 20 personas entre servidores públicos y contratistas se encuentran vinculados al SVE de riesgo psicosocial con el fin de recibir acompañamiento psicosocial por patologías asociadas a dicho riesgo.
- Finalmente, de las 20 personas mencionadas anteriormente 3 se encuentran catalogados casos de urgencia, las cuales a la fecha cuentan con acompañamiento psicológico coordinado por la entidad.

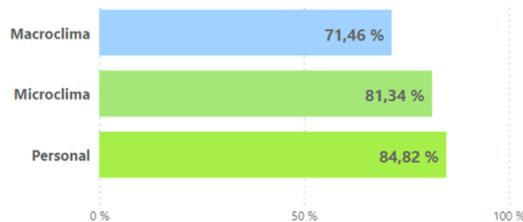
Gráfica No. 8 Resultados clima laboral (2023)



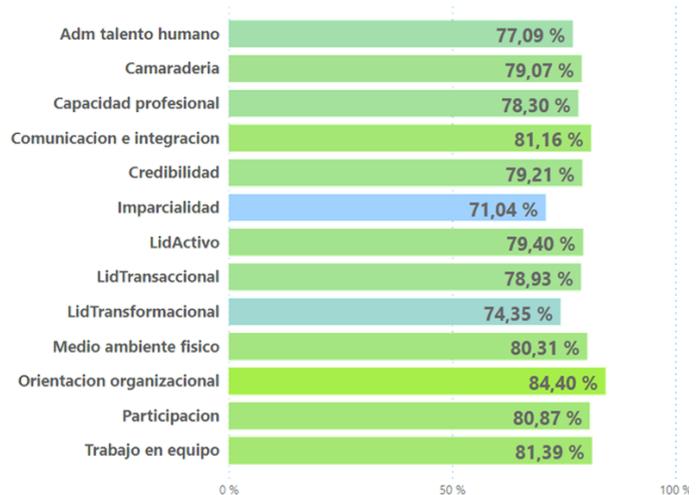
Clima General



Puntuaciones por Nivel Clio



Puntuaciones por Dimensión Clio

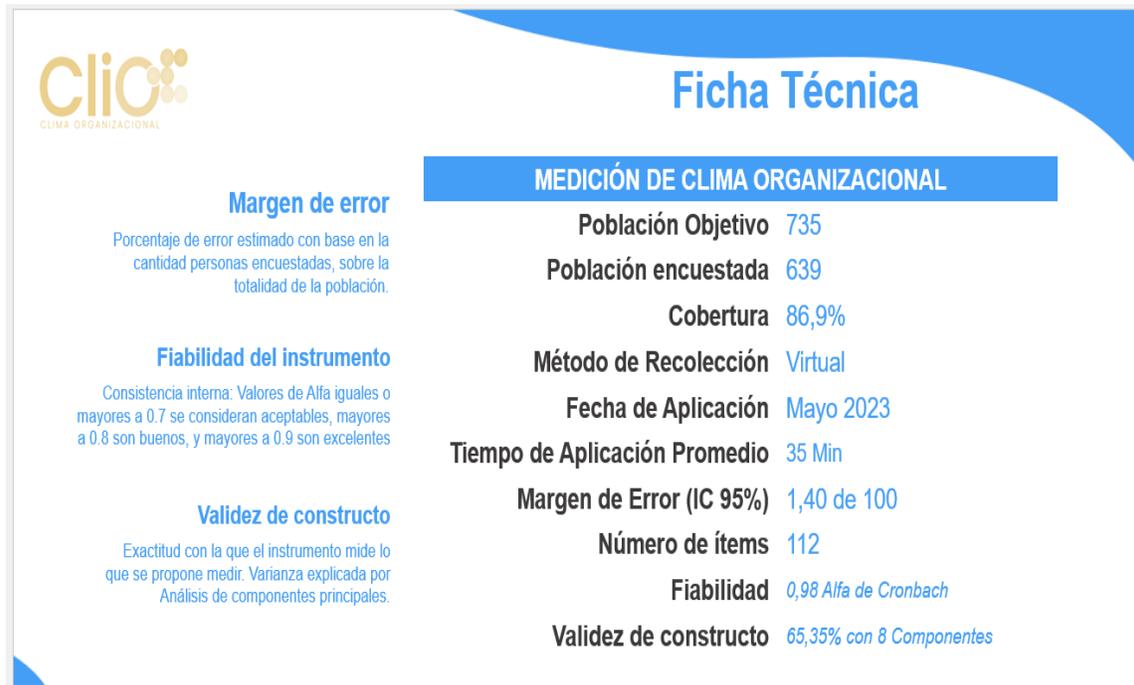


Fuente: Propia.

El Clima Laboral, o Clima Organizacional, según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad". Es así como, se planeó y ejecutó la más reciente evaluación de clima laboral. La medición del clima organizacional en la Unidad para las Víctimas es de gran relevancia, ya que nos permite:

- Identificar claramente los puntos críticos donde es posible intervenir. Enfocándonos en el mejoramiento de la calidad de vida, la armonía en las relaciones personales y la productividad de los servidores públicos y contratistas de la Unidad.
- Conocer los valores de la entidad que conforman la forma de sentir y pensar de sus integrantes.
- Proponer alternativas de intervención a corto, mediano y largo plazo.
- Prever problemas de desarrollo antes de que afecten la productividad o el ambiente laboral.
- Realizar seguimiento a los programas de intervención que se llevan a cabo.
- Desde una evaluación externa, obtener resultados con un grado mayor de objetividad

La ficha técnica de la medición fue la siguiente:



La medición se realizó bajo tres criterios de evaluación:

Gráfica No. 9 Clima General



 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 38 de 49

Fuente: Propia

- Macro clima: Percepciones de la entidad en su imagen conjunta.
- Microclima: Percepciones de su equipo de trabajo e interacción con otros equipos
- Clima personal: Percepciones en cuanto al proceder individual dentro de la entidad.

Según la medición, el índice general del clima para 2023 es del 79.21%, en comparación con el 88.87% obtenido en 2021. Esta comparación se realiza entre estos dos años, ya que la Entidad realiza la evaluación de riesgo psicosocial cada bienio.

El clima organizacional de la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas se encuentra en un estado poco favorable en los siguientes procesos y direcciones territoriales:

- DT Norte de Santander y Arauca
- DT Santander
- Subdirección de valoración y registro
- Dirección de reparación
- Subdirección de prevención y atención a emergencias
- Subdirección de reparación individual

De acuerdo con el instrumento utilizado, llegaron a las siguientes conclusiones:

- Los colaboradores consideran que la Unidad para las Víctimas es una gran entidad. Adicionalmente, expresan orgullo realmente alto por pertenecer a la Unidad.
- El liderazgo transformacional es una de las dimensiones que más deben mejorarse, aquí es clave que el involucramiento, cercanía y visibilidad de directivos hacia adentro desde las relaciones humanas sea evidente y cercano para los colaboradores.
- De cara a las preguntas abiertas los colaboradores indican que se ha afectado el nivel de confianza, sienten así mismo, falta de apoyo del nivel nacional, así como la falta de capacidad de socialización de las acciones de mejora.
- La medición arroja un CLIMA LABORAL CONVENIENTE de manera general, a saber, el clima personal es el nivel con mejor percepción (84,82%), seguido del microclima (81,34%) y finalmente, el macro clima (71,46%), escenario que indica las acciones de mejora desde el microclima específicamente.
- Las percepciones de los colaboradores de la entidad se destacan por alcanzar puntuaciones más bajas en imparcialidad, liderazgo transformacional y administración del talento humano.



RECOMENDACIONES POR DIMENSIÓN

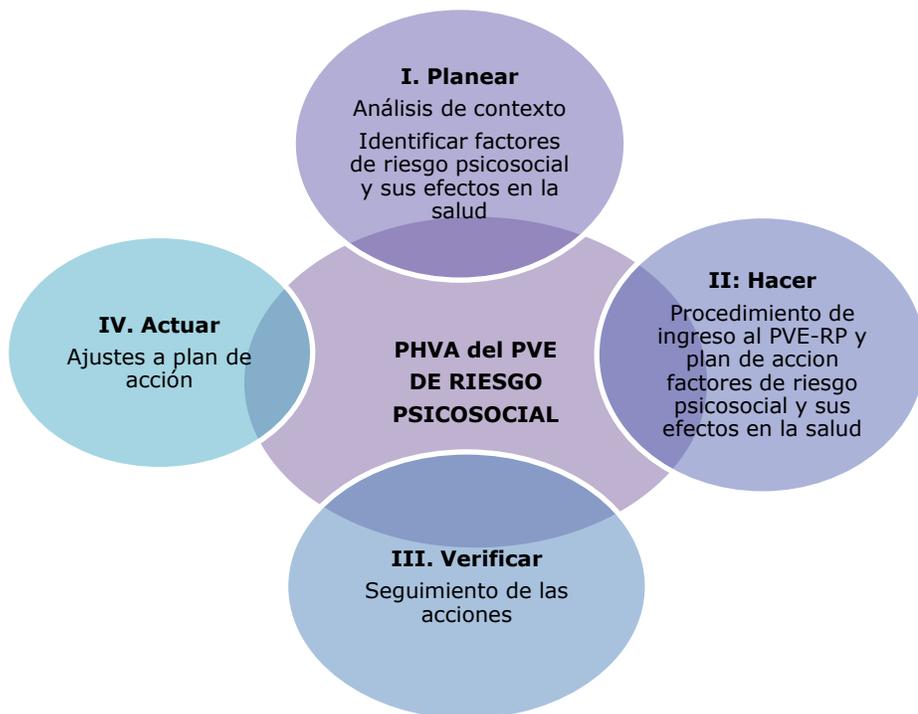
Administración del Talento Humano	<p>FORMACIÓN INTERNA: abrir convocatorias para que los mismos colaboradores puedan postularse para formar a sus compañeros en temáticas de su dominio, como actividades de crecimiento personal y profesional. Continuar con la capacitación en temas relacionados con el desarrollo personal y profesional.</p>	<p>CAPACIDAD PROFESIONAL:</p> <p>Reconocer a los servidores por sus contribuciones y éxitos, tanto en los equipos de trabajo.</p> <p>Se pueden implementar estrategias intrínsecas (reconocimiento social, medallas, asignación de responsabilidades) y extrínsecas (tiempo libre).</p> <p>Realizar periódicamente evaluación de competencias y desempeño, teniendo en cuenta no solo las estadísticas de cumplimiento respecto a la cantidad de tareas efectuadas, sino su calidad. Esta evaluación es necesaria para gestionar oportunamente.</p>
Comunicación e integración	<p>Generar espacios en los que los trabajadores puedan expresar ideas o sugerencias para mejorar la comunicación a nivel de Macro clima en temáticas de interés común o transversal.</p> <p>Fortalecer los lazos de comunicación con relación a la productividad laboral, importante capacitar a los trabajadores en la forma de solicitar información y entregarla de forma oportuna para facilitar y agilizar la gestión de otros compañeros.</p>	
Liderazgo Transformacional	<p>Acordar espacios trimestrales entre el líderes estratégicos y tácticos y su equipo de trabajo, con el fin de que se establezca un dialogo participativo desde el ámbito profesional y humano permitiendo compartir anécdotas, ideas, o proyecciones</p> <p>Acciones trimestrales como: mensajes motivacionales a través de correos, que logren que el funcionario de más del 100% de su potencial, tanto a la organización como de sí mismo</p>	

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 40 de 49

Liderazgo activo	<p>Generar en el equipo de trabajo como valor principal la cooperación, comprensión y empatía, todos somos parte de un gran equipo que obtiene grandes resultados.</p> <p>Participación en talleres formativos de estabilidad emocional, inteligencia social, empatía, comunicación asertiva y salud emocional, somos un equipo que se preocupa por la obtención de resultados de excelente calidad, pero sin desmejorar la salud mental de los colaboradores.</p> <p>Validar la importancia de cada miembro del equipo para el éxito de la entidad.</p>
-------------------------	--

Plan institucional de formación y capacitación 2023

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de riesgo psicosocial se implementa bajo las cuatro fases del ciclo PHVA, (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) el cual es un procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de las siguientes fases:



 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 41 de 49

Fase I. Planear

Análisis de contexto

Se revisa la evidencia documental (contextualización) que la entidad tiene con respecto al desarrollo e implementación de actividades y programas que son transversales para la promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud.

Identificar factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud

A través de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosociales del ministerio del trabajo, se identifica y describe los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con nivel de riesgo alto y muy alto con el fin de establecer acciones de promoción de los factores protectores (nivel de riesgo bajo o sin) e intervención de los factores de riesgo psicosocial. Y para identificar y evaluar los efectos de los factores de riesgo psicosocial sobre la salud y sobre el trabajo y tomar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, se analiza el auto reporte del cuestionario de síntomas de estrés (con nivel alto y muy alto) e indicadores de interés psicosocial (accidentalidad, ausentismo, incidencias de enfermedades de interés psicosocial, clima laboral y quejas de acoso laboral).

Es importante preservar la confidencialidad y custodia de la información y resultados individuales por los especialistas en salud que forman parte de equipo de seguridad y salud en el trabajo de la entidad.

Fase II. Hacer

Criterios de ingreso al PVE-RP

Como resultado de la evaluación de factores psicosociales y sus efectos se definen grupos de intervención y prioridades temporales para iniciar la prevención y/o intervención, los cuales serán cubiertos dentro del programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales (formato matriz de casos o ingresos PVE-RP: personas, dependencias y/o direcciones territoriales objeto del PVE-RP) y otros mediante acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores psicosociales en riesgo medio, bajo o muy bajo (formato de base gestión humana: personas, dependencias y/o direcciones territoriales que no quedan incluidas en el PVE-RP).

Tabla 3. Matriz de criterio para decisión de ingreso de las personas que trabajan en una dependencia o dirección territorial específica.



Criterio para ingreso al PVE-RP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
Total, de factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales intralaborales	En nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
	Análisis de puesto de trabajo	Ingresa al PVE-FRP todas las personas que ocupan un cargo cuya evaluación total de los factores psicosociales está en nivel alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Total, de factores psicosociales extralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales extralaborales	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Síntomas de estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	30% o más en nivel alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial	Reporte de condiciones de salud	Positivo en el 9% o más de las personas que ocupan, dependencia o dirección territorial.

Fuente: Propia.

Tabla 4. Matriz de criterios para decisión de ingreso de individuos al PVE- Riesgo Psicosocial

Criterio para ingreso al PVE-RP	Fuente de la información	Resultado de la evaluación
--	---------------------------------	-----------------------------------

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 43 de 49

Total, de factores psicosociales intralaborales	Cuestionario individual de factores psicosociales	Nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Total, de factores psicosociales extralaborales		Nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Síntomas de estrés	Cuestionario individual de síntomas de estrés	Nivel alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo)
Diagnóstico de enfermedad de interés psicosocial vigente	Historia clínica	Positivo

Fuente: Propia

Cabe precisar que el ingreso de un servidor público o contratista al PVE-RP no implica de forma alguna que las afectaciones en salud que pueda tener son de origen laboral, pues la vigilancia epidemiológica no se constituye en un procedimiento para determinar el origen, su alcance es vigilar los factores psicosociales y las condiciones de salud para actuar sobre ellas de forma preventiva durante la vigencia de un (1) año.

Plan de acción de promoción y prevención e intervención factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud

Con base en los hallazgos identificados en el diagnóstico y en la fase anterior se establece un plan de trabajo que contenga acción de promoción, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos en la salud con enfoque interdisciplinario, por lo que se requiere el apoyo de la alta dirección, articulación de los programas y actividades de los procesos de la gestión del talento humano y ARL.

Las actividades se establecen en el cronograma de intervención del riesgo psicosocial bajo el siguiente modelo:

Gráfica No. 10 Cronograma de intervención del riesgo psicosocial



Fuente: tomado de la Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.

A partir de los criterios para decisión de ingreso de las personas que trabajan en una dependencia o dirección territorial específica o individuos al PVE-RP se determinan las siguientes acciones:

- *La promoción de la salud y la promoción de los factores psicosociales protectores:* se sustenta en el fortalecimiento de los procesos que permiten a las personas incrementar el control sobre su salud y su ambiente psicosocial.
- *Acciones sobre la salud:* las acciones o estrategias de *prevención primaria* en salud se orientan a disminuir la incidencia de una enfermedad o un efecto indeseado, en tal sentido se entienden como “medidas orientadas a evitar la aparición de una enfermedad o trastorno de salud, mediante el control de los agentes causales y factores de riesgo” (OMS, 1998).
- Las acciones o estrategias de *prevención secundaria* en salud se orientan a disminuir la prevalencia de una enfermedad, reduciendo su evolución y duración e incluyen la vigilancia de la salud y la intervención sobre el desarrollo de los efectos adversos.
- La *prevención terciaria* en salud pretende disminuir la prevalencia de las incapacidades crónicas, reduciendo las limitaciones funcionales que provocan las enfermedades, por tanto, comprenden acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad.
- *Acciones sobre los factores psicosociales - la intervención primaria* de los factores de riesgo psicosocial se concentra en intervenir el factor de riesgo mismo, mientras que la *intervención secundaria* se focaliza en acciones sobre los individuos para dotarlos de herramientas o estrategias que les faciliten el manejo de los factores de riesgo.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024 Página 45 de 49

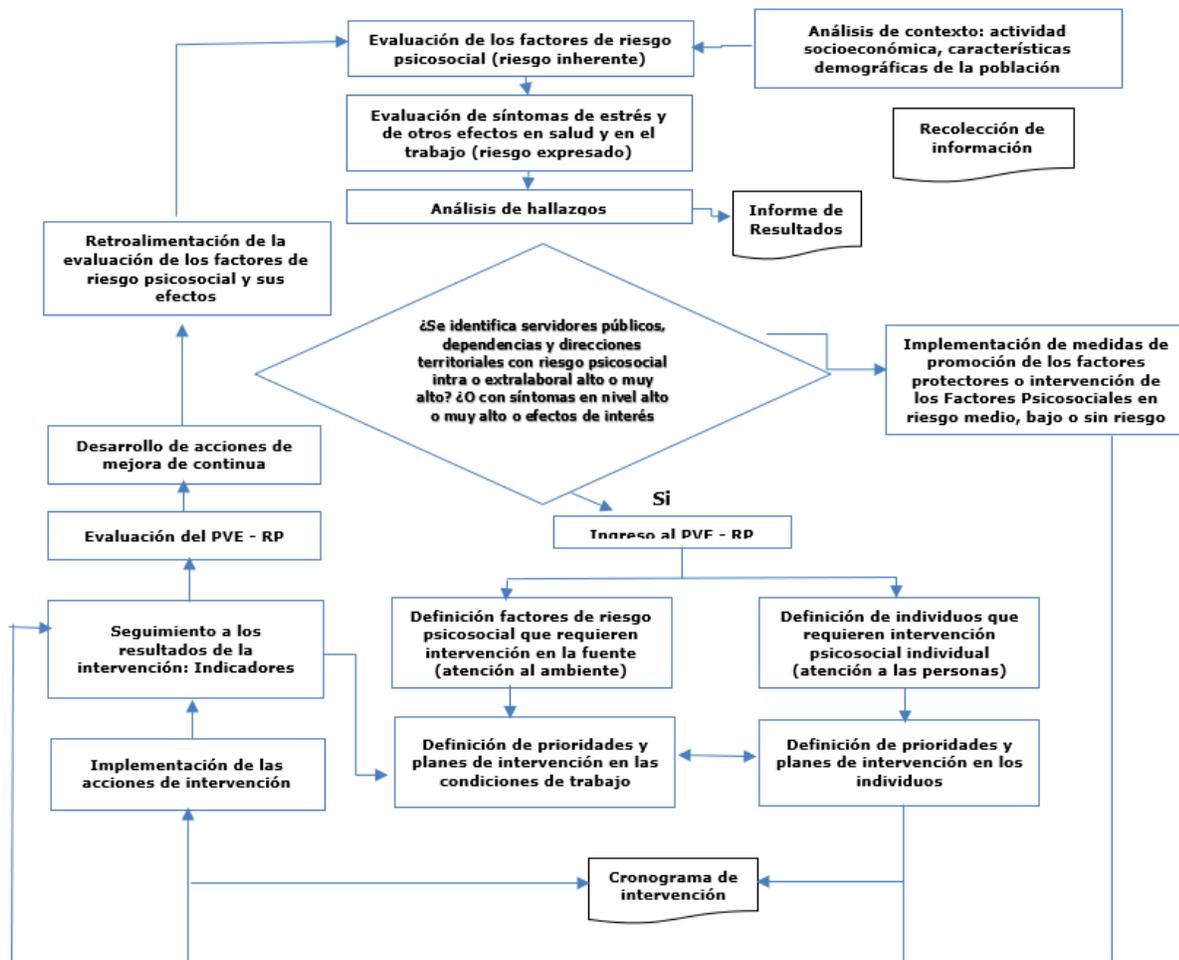
Fase III. Seguimiento de las acciones

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 servidores públicos y contratistas, esta se realizará bajo la responsabilidad del área de Talento Humano encargada de los procesos de gestión humana y el SG-SST cada seis (6) meses a través de indicadores de Estructura, Proceso y Resultado, conforme al cronograma del Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial.

Fase IV. Ajustes a plan de Mejora

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 trabajo 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 servidores públicos y contratistas 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.

Gráfica No. 11 Diagrama de flujo del programa



Fuente: tomado de la Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora.

INDICADORES

El propósito de esta fase es verificar que se están cumpliendo con las intervenciones propuestas en el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, y por otra parte comprobar que las acciones recomendadas han impactado en la prevención de esta problemática. El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, debe ser evaluado cada doce (12) meses con el fin de medir el impacto con las posteriores mediciones de la batería de riesgo psicosocial y plantear oportunidades de mejora. En atención a la cuarta fase de evaluación y seguimiento, se hace necesario evaluar el programa de vigilancia epidemiológico con los siguientes indicadores:

FICHA TECNICA INDICADOR I	
Clase de indicador	Resultados / incidencia



Definición del indicador	Porcentaje de servidores públicos y contratistas con nivel alto y muy alto en el total de factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés.
Interpretación del indicador	Corresponde a la cantidad de servidores públicos y contratistas con nivel alto y muy alto en el total de factores psicosociales intralaborales, extralaborales y estrés en relación con el total de personas que evaluó los factores de riesgo psicosocial. Es una alerta que dependiendo del resultado indica la necesidad de intervención.
Límite para el indicador*	30% o más en nivel de riesgo alto o muy alto (Batería de Instrumentos para la evaluación de factores psicosociales del Ministerio de trabajo) y estrés
Método de cálculo	Numerador: # de servidores públicos y contratistas que presentan nivel de riesgo alto y muy alto en factores intralaborales. Numerador: # de servidores públicos y contratistas que presentan nivel de riesgo alto y muy alto en factores extralaborales Numerador: # de servidores públicos y contratistas que presentan alto y muy alto en estrés
	Denominador: # de servidores públicos y contratistas evaluadas con la batería de riesgo psicosocial * 100
Nivel de desagregación	Por dependencias y direcciones territoriales
Periodicidad de reporte	1 año
Fuente de la información para el cálculo	Base de resultados de batería psicosocial y estrés
Responsable de generar los datos y el indicador	Psicólogo, especialista en SG-SST
Personas que deben conocer el resultado	Alta dirección Equipo de SST COPASST

8. BIBLIOGRAFÍA

- 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 servidores públicos y contratistas. 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.
- Observatorio de riesgos profesionales unión general de servidores públicos y contratistas. Costes socio- económicos de los riesgos psicosociales. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013.

 Unidad para las Víctimas	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL	Código: 164,12,23-2
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión: 02
	PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO DEL SG-SST	Fecha: 07/11/2024
		Página 48 de 49

- International Labour Office. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series. 1984.
- World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010.
- 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.
- 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
- Matteson MT, Ivancevich JM. Controlling work stress: effective human resource and management strategies. San Francisco: Jossey-Bass; 1987.
- Levi L. Working life and mental health - a challenge to psychiatry? World Psychiatry. 2005; 4 (1): 53-57.
- 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.
- Beaton RD. Ansiedad relacionada con el trabajo. En: Organización Internacional del Trabajo. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Madrid: OIT; 2012.
- 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.
- 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.

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Matriz de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles
Informe batería riesgo psicosocial 2023
Informe diagnóstico condiciones de salud 2023

10. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción de la modificación
01	01/08/2019	Se actualiza la denominación del documento y el contenido conforme a lineamientos técnicos y normativos. Creación del Documento con código



Unidad para
las **Víctimas**

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
EN RIESGO PSICOSOCIAL**

Código: 164,12,23-2

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: 02

PROCEDIMIENTO IMPLEMENTACIÓN Y MONITOREO
DEL SG-SST

Fecha: 07/11/2024

Página **49** de **49**

		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
02	07/11/2024	Se actualizan los términos conceptuales a servidores públicos y contratistas, los indicadores de resultado y estructura, y el marco normativo; actualización de los resultados de la evaluación del riesgo psicosocial 2023 (batería riesgo psicosocial) e informe de diagnóstico de condiciones de salud, se ajustan los objetivos.