

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER

Realizado por:

GABRIELA ANDREA CALDERÓN GARCÍA
Profesional Universitario SST
Secretaría General

2022





TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	3
3. DESARROLLO	3
3.1. Legislación vigente y normatividad aplicable	3
3.2. Marco conceptual	6
3.3. Estructura del programa	7
3.3.1. Objetivos específicos	7
3.3.2. Cobertura del programa	8
3.3.3. Responsabilidades	8
3.3.4. Contextualización	9
3.3.5. Metodología	13
3.3.6. Procedimiento	15
3.3.7. Indicadores	17
3.3.8. Plan de Acción	18
3.4. Bibliografía	19
4. Documentos de Referencia	20



1. INTRODUCCIÓN

El clima laboral, la organización y la gestión del trabajo, son algunos de los factores de riesgo psicosocial que impactan en los trabajadores, y, al igual que los demás grupos de factores de riesgo, si no se gestionan de una manera eficiente, traerán consecuencias negativas para la salud en general del personal expuesto, generando así, padecimientos como estrés laboral, y asociados al mismo (ansiedad, depresión, problemas digestivos e intestinales, osteomusculares, etc.)

Se cree que los factores de riesgo psicosociales, son los causantes de más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las deficiencias en el desarrollo de las laborales, están directamente vinculadas a estas patologías. La cotidianidad laboral nos recalca la importancia emergente de la identificación, caracterización, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosociales en los distintos contextos organizacionales.

El Ministerio de Salud y la Protección Social expidió la Resolución 2764 de 2022 “Por la cual se 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”. Dicha resolución señala que los factores de riesgo psicosociales deben ser evaluados de manera objetiva y subjetiva, utilizando instrumentos que para el efecto sean validados en Colombia.

El presente informe contiene los resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosociales de la GOBERNACIÓN DE NORTE DE SANTANDER, con recomendaciones de intervención dirigidas a eliminar o reducir dichos factores.

2. OBJETIVO GENERAL

Evaluar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y el nivel de estrés, en los funcionarios de la Gobernación de Norte de Santander

3. DESARROLLO

El Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial de la Gobernación de Norte de Santander, se realizó por parte de la Psicóloga Gabriela Andrea Calderón García, Especialista en Seguridad y Prevención de Riesgos Profesionales, con la asesoría de la ARL Positiva Compañía de Seguros.

3.1. LEGISLACIÓN VIGENTE Y NORMATIVIDAD APLICABLE

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

- Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración





de Salud Ocupacional en el país. Artículo 2.- Literal c) señala como objeto de la salud ocupacional, proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo.

- Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país. Artículo 10.- Hace referencia al diseño y ejecución de programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, dentro de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo.
- Acuerdo 496 de 1990: Mediante el cual se identifican los Factores de Riesgo Psicosocial en el Programa de Salud Ocupacional y en el Panorama de Factores de Riesgo de la empresa.
- Constitución Política de Colombia de 1991. Artículo 25.- El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- Decreto Ley 1295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. Indica como uno de los objetivos del SGRP:

Artículo 2.- Establecer las actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización del trabajo que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad.

- Decreto 1832 de 1994. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales:

Artículo 1.- Numeral 42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitiva o monótona o combinada con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido-péptica severa o colon irritable.

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

- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar





el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. La protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.

- Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 652 de 2012. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Determina la responsabilidad del empleador y las Administradoras de Riesgos Profesionales (hoy Riesgos Laborales) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas frente al acoso laboral. Con relación a esta última, intervenir y controlar de manera específica los factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Ley 1616 de 2013. Por la cual se busca garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, mediante promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental. Se busca que empresa y ARL generen estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la Salud Mental y prevención del Trastorno Mental.

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

- Decreto 1477 de 2014. El cual tienen como objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales, que posee doble entrada: agentes de riesgo, para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y grupos de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.
- Decreto 1443 de 2014. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

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

12. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores



quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros... d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o bio-mecánicos y psicosociales.

- Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: El presente decreto tiene por objeto definir las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.
- Artículo 2.2.4.6.15. Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos: El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios.
- Resolución 2764 de 2022 “Por la cual se 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”.

3.2. MARCO CONCEPTUAL

- Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006.
- Carga física: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomusculares, cardiovascular y metabólico.
- Carga mental: Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- Carga psíquica o emocional: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del





rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo. Carga de Trabajo: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

- Efectos en el trabajo: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- Efectos 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.
- 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 Extra laborales.
- Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- Factor protector psicosocial: Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador. Condiciones de trabajo: Todos los aspectos Intralaborales, Extra laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- 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.
- Riesgo: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado. Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- Trabajo: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

3.3. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

3.3.1. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de riesgo intra y extra laboral presente en la población evaluada mediante la aplicación de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial Intralaboral y extra laboral.
- Valorar e identificar el nivel de riesgo que presentan los funcionarios por estrés a partir de la aplicación del instrumento propuesto por el Ministerio de protección Social y la Universidad Javeriana.





- Analizar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores evaluados, a partir del cuestionario de la Batería de Riesgo Psicosocial propuesta por el ministerio.
- Determinar las principales recomendaciones a partir de los hallazgos, que le permitan a la entidad complementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica.

3.3.2. Cobertura del programa

El presente Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial aplica a todos los funcionarios de planta de la Gobernación de Norte de Santander. El tiempo que se dedicará a la intervención no excederá el año de acuerdo con lo establecido por la Resolución 2646 de 2008 en su artículo 17, numeral 5.

3.3.3. Responsabilidades

Por parte de la Gobernación de Norte de Santander:

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

Por parte del Equipo de SG-SST:

- Asignar un responsable directo de planear, implementar, ejecutar y evaluar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial en la organización.
- Incorporar a las actividades del programa de seguridad y salud en el trabajo la evaluación periódica, vigilancia, control de los factores de riesgo psicosocial y seguimiento a los casos expuestos, para disponer oportunamente los recursos de prevención e intervención.
- Informar a la alta dirección, jefes y funcionarios en general, de los riesgos psicosociales presentes en la organización y de las medidas de control que se deben tomar para evitar daños en la salud de los trabajadores.
- Registrar de manera oportuna y confidencial la información y evaluación del programa de vigilancia epidemiológica para tomar las decisiones que surjan al respecto.



Por parte de los funcionarios y contratistas:

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

Positiva Administradora de Riesgos Laborales:

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

3.3.4. Contextualización

El Departamento de Norte de Santander fue creado por la Ley 25 de 1910, integrado por los antiguos Departamentos de Cúcuta, Pamplona y Ocaña. Según la Constitución Política de Colombia, el ejercicio del Poder Ejecutivo de esta región colombiana se deposita en un solo individuo, que se denomina Gobernador del Departamento de Norte de Santander, electo popularmente desde 1991 (anteriormente eran nombrados por el Presidente de la República), para un periodo de 4 años sin reelección inmediata. Su mandato comienza el 1º de enero siguiente al de la elección.

El Departamento de Norte de Santander existe como ente territorial desde la época de la colonización española, cuando fue creada la Provincia de Pamplona. A lo largo de su vida histórica dependió en varias ocasiones, hasta 1910, del Departamento de Santander, por lo que la denominación de la entidad ha variado entre Departamento y Provincia, variando junto con ella, la denominación del titular del Poder Ejecutivo del Departamento.

La Gobernación de Norte de Santander es una entidad territorial de gestión pública ubicada en la zona de frontera del nororiente colombiano, que lidera el desarrollo integral y sostenible del departamento a través de la formulación, gestión e implementación de políticas públicas y la coordinación entre la nación y los municipios para impulsar y fortalecer un territorio productivo, competitivo, seguro, equitativo e incluyente con la participación ciudadana.

- **Comité de convivencia laboral**





Se encuentra conformado, se reúne trimestralmente, se capacita periódicamente y cuenta con un procedimiento para recibir y dar trámite por parte del Comité de Convivencia Laboral a las quejas de presunto acoso laboral y acoso sexual laboral presentadas por los funcionarios(as) de la Gobernación.

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

La encuesta fue aplicada a 321 funcionarios, durante el mes de noviembre del 2022, por parte de la psicóloga del SST de la Gobernación, Gabriela Andrea Calderón García, al igual que la medición y el diagnóstico.

En sus resultados, se describe el siguiente perfil sociodemográfico, se evidenció una mayor presencia de mujeres, y con un promedio de edad de 50.5 años. Con relación al estado civil, se encontró una mayor presencia de personas casadas, seguido de personas solteras, en unión libre, separadas, divorciadas y viudas.

Con relación a la escolaridad, se encontró una mayor presencia de personas con estudios de bachillerato completo. La mayoría de trabajadores se encuentran en estrato 2, 3 y 4, los cuales se denomina estratos socioeconómicos de clase media. Con relación al tipo de vivienda, se encontró una mayor presencia de personas que viven en casa propia. Y en su mayoría los funcionarios tienen bajo su responsabilidad económica a 1 y 2 personas.

De acuerdo con los resultados intralaborales presentados, en la forma A, el nivel de riesgo es alto, siendo los siguientes factores los que requieren intervención prioritaria: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Claridad del rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas carga mental, Consistencia rol, y Demandas de la jornada de trabajo.

De acuerdo con los resultados extralaborales, de la forma A, el nivel de riesgo es medio, presentándose niveles de riesgo elevado en las siguientes dimensiones: Dimensión tiempo fuera del trabajo, y Dimensión situación económica del grupo familiar.

En cuanto a los resultados del reporte de sintomatología de estrés, de la forma A, el nivel de riesgo es bajo.

De acuerdo con los resultados intralaborales presentados, en la forma B, el nivel de riesgo es alto, siendo los siguientes factores los que requieren intervención prioritaria: Características del liderazgo, Relaciones sociales en el trabajo, Retroalimentación del desempeño, Claridad del rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral,



Demandas carga mental, y Demandas de la jornada de trabajo.

De acuerdo con los resultados extralaborales, en cuanto a la forma B, el nivel de riesgo es muy alto. Presentándose niveles de riesgo elevado en las siguientes dimensiones: Dimensión tiempo fuera del trabajo, Dimensión situación económica del grupo familiar, Dimensión influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo, y Dimensión desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.

En cuanto a los resultados del reporte de sintomatología de estrés, de la forma B, el nivel de riesgo es muy bajo.

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

Grupo ocupacional	Nivel de riesgo Intralaboral	Nivel de riesgo Extralaboral	Nivel de estrés
Forma A	24,3 Riesgo alto	14,1 Riesgo medio	10,5 Riesgo bajo
Forma B	28,5 Riesgo muy alto	18,2 Riesgo alto	6,40 Riesgo muy bajo

En cuanto a los resultados, se evidencia un nivel de riesgo bajo, relacionado al estrés, así mismo se visualiza riesgo alto en los factores intralaborales y extralaborales.

- **Plan estratégico talento humano**

El Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano de la Gobernación de Norte de Santander, se fundamenta en los pilares del empleo público como lo son: el mérito, las competencias, el desarrollo y crecimiento, la productividad, la gestión del cambio, la integridad, el diálogo y la concertación.

Esta gestión estratégica del Talento Humano se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, permanencia y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG II.

La implementación de este Plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el Autodiagnóstico de la Matriz de Gestión de Talento Humano como lo es la Ruta de la Felicidad “La felicidad nos hace productivos” en las subrutas con menores puntajes como lo son:

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para implementar una Cultura de Liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.





Así mismo, se tendrá en cuenta los resultados de la evaluación del Formulario Único de Avances de Gestión – FURAG II en la dimensión de Talento Humano y las demás mediciones identificadas en el presente Plan, para implementar las acciones requeridas para el cierre de brechas.

- **Resultados de la medición del Clima Laboral (2020)**

La medición se realizó aplicando la encuesta virtual Evaluación del Clima Organizacional a todo el personal de la Administración Departamental de la cual 119 funcionarios diligenciaron la encuesta. El resultado de la aplicación se encuentra en el documento diagnóstico de Evaluación de Clima Organización anexo a este Plan.

- **Resultados medición FURAG**

El Formulario Único Reportes de Avances de la Gestión – FURAG es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales.

La medición del FURAG se realizó bajo los lineamientos e instrumentos establecidos por la Función Pública.

Los resultados del FURAG se constituyen en la línea base que permitirá a la entidad avanzar en la implementación del MIPG y MECI.

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

A través del Plan Institucional de Capacitación – PIC se fortalecerán las competencias (habilidades, capacidades, destrezas, aptitud y aptitud entre otras) de los funcionarios de la Administración Departamental, con el fin de contribuir a la profesionalización del servidor público.

- **Plan de Incentivos**

De acuerdo al Diagnóstico realizado se dará cumplimiento al Decreto 1227 de 2005. Artículo 77 “Debe hacerse una reserva de los incentivos en dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo del sector público”.

Así mismo, se establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de Carrera, de Libre Nombramiento y Remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo como lo establece el Artículo 79 del Decreto 1227 de 2005.

- **Programa psicosocial:**



Se estructurará e implementará el Programa de Vigilancia Epidemiológica, enfocada a la reducción de los factores de riesgo psicosocial, mediante capacitaciones, talleres y campañas de P&P.

- **Diagnóstico Interno de la Gestión Estratégica de Talento Humano:**

El Proceso Gestión de Talento Humano de la Gobernación, hace parte del Macroproceso de Apoyo el cual tiene como objetivo Gestionar el Talento Humano mediante una adecuada selección del personal y desarrollo permanente de competencias, conocimientos, habilidades y funciones, de acuerdo al cargo, cumpliendo con la normatividad vigente de Seguridad y Salud en el Trabajo hasta la desvinculación del personal.

3.3.5. Metodología

Para el desarrollo del PVE se requiere en primera instancia analizar la información arrojada en el Diagnóstico de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada en el año 2022. Posterior a ello se planea una serie de actividades encaminadas a la prevención y seguimiento de las patologías derivadas del estrés enmarcadas y estructuradas bajo un ciclo PHVA.

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

- **Análisis previo de la información**

La Gobernación cuenta con los últimos resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial realizada entre los meses de agosto a diciembre del 2022. Se perfila una población en su mayoría mujeres, en etapa de adultez, con un promedio de edad de 50.5 años lo cual se considera un factor protector ante los riesgos psicosociales, ya que están en una etapa de madurez académica y personal.

Entre los factores que requieren intervención se encuentran: Retroalimentación del Desempeño, Relación con los Colaboradores, Claridad del rol, Capacitación, Participación y manejo del cambio, Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, Control y autonomía sobre el trabajo, Demandas ambientales y de esfuerzo físico, Demandas emocionales, Demandas cuantitativas, Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral, Exigencias de responsabilidad del cargo, Demandas carga mental, Consistencia rol, y Demandas de la jornada de trabajo.

En cuanto a las dimensiones afectadas en la parte extralaboral se visualizan el tiempo fuera del trabajo, y la situación económica del grupo familiar. Los resultados del reporte de sintomatología de estrés, se encuentra en un nivel de estrés alto.





Las actividades enmarcadas dentro del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, contemplan Empatía, Solidaridad, Trabajo en equipo, Cultura Organizacional orientada al conocimiento, Inducción y Reinducción, las cuales se priorizaron como necesidad, atendiendo a los resultados de la encuesta de medición del clima laboral y la encuesta de detección de necesidades de capacitación. Se buscará Incentivar a los funcionarios a realizar deporte, alimentarse saludablemente, meditar y manejar el estrés para conseguir un estado de salud mental y física aptos para desarrollar sus labores y su vida cotidiana.

En general este plan estratégico, tiene como fin, fomentar la productividad, liderazgo y cambio cultural a través del bienestar de los funcionarios.

A través del Plan Institucional de Capacitación – PIC, se fortalecerán las competencias (habilidades, capacidades, destrezas, aptitud y aptitud entre otras) de los funcionarios de la Administración Departamental, con el fin de contribuir a la profesionalización del servidor público.

Igualmente, en este plan se contemplan actividades como Desvinculación Laboral Asistida, Plan de Incentivos, y los propios del Programa de Bienestar Social, Clima Laboral, y Clima Organizacional, además de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.

A esto se suman actividades del el Plan de trabajo anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales se orientan a mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de los funcionarios.

La Gobernación cuenta con la conformación del Comité de Convivencia Laboral activo, el cual cuenta con un protocolo para el reporte de quejas relacionadas a acoso laboral.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, las actividades que se enmarcan en el presente Programa de Vigilancia Epidemiológica, apoyan a su vez, el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2022, a través de actividades de promoción y prevención, y la atención de casos de atención prioritaria.

- **Evaluación y actividades del programa**

Definición Población Objeto

- Trabajadores en riesgo alto frente a los factores intralaborales.
- Trabajadores en riesgo alto frente a los factores extralaborales.
- Trabajadores en riesgo alto frente a los aspectos individuales y estrés.



3.3.6. Procedimiento

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

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

Fase 1.

Planear:

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

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

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

- Análisis documental:

Como se registró en los antecedentes, los documentos analizados fueron: indicadores de accidentalidad, ausentismo y enfermedad laboral, informe de Evaluación de riesgo psicosocial de





diciembre 2018, la matriz de peligros, informe de resultados de grupos focales, Plan de gestión de talento humano y documentos del comité de convivencia laboral.

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

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

Fase 2.

Hacer:

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

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

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

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

- Atención de casos:

Se realiza bajo el concepto de prevención.

- ✓ **Prevención primaria:** donde participan todos los funcionarios de la Gobernación, a través de los planes de bienestar, talento humano, programas de vigilancia epidemiológicos, actividades de higiene y seguridad laboral, actividades del comité de convivencia y actividades de promoción de salud y manejo de estrés saludable.





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

Fase 3.

Verificar:

Una vez implementadas las actividades en la fase anterior es necesario realizar seguimiento a cada una para revisar la efectividad y participación por parte de los funcionarios, esta se realizará bajo la responsabilidad del Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Fase 4.

Actuar:

De acuerdo con los hallazgos identificados en los análisis y verificaciones realizados en la fase anterior, se deben establecer las acciones correctivas, preventivas y de mejora a que haya lugar. Las acciones de mejora implementadas deben ser documentadas y contener las fuentes de verificación tomadas y los hallazgos motivo de la acción de mejora.

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

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

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

3.3.7. Indicadores

NOMBRE	FORMULA	META
ESTRUCTURA	$(\text{No. De fases implementadas del PVE Psicosocial} \times 100) / (\text{No. De fases del PVE Psicosocial})$	100% de las actividades requeridas para avanzar a la siguiente fase



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

3.3.8. Plan de Acción

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

Las actividades que se deriven deben apoyar los esfuerzos enmarcados en el Plan estratégico de talento humano 2023.

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

- Participación y manejo del cambio, demandas emocionales, características de liderazgo, retroalimentación del desempeño, capacitación, y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades.
- Participación y manejo del cambio, capacitación: actividades de inducción, reinducción, capacitaciones y entrenamiento. Formación y evaluación de líderes.
- Demandas emocionales: se atenderán desde el programa de cuidado emocional descrito en el plan estratégico de talento humano 2019.
- Características de liderazgo, retroalimentación del desempeño y oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades: plan de formación y evaluación a líderes, evaluación de desempeño y actividades de capacitación enmarcado en el plan estratégico de talento humano 2019.



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

Las actividades de prevención primaria se enmarcarán en dos componentes:

- Protección de la salud: Mantenimiento de la gestión del comité de convivencia laboral, apoyo en el mensaje o intencionalidad de las actividades de derivadas de los análisis del Plan estratégico de talento humano 2019. Entrenamiento a la brigada de emergencias en primeros auxilios psicológicos.
- Promoción de la salud: En esta actividad se desarrollará una campaña donde se sensibilice a nivel de todas las direcciones a nivel nacional en el manejo saludable del estrés. Además, se incluye la sensibilización a modo de prevención y promoción las actividades formativas en salud mental
- La atención de casos prioritarios se enmarcará en el diseño e implementación de los protocolos de acompañamiento individual para cada uno de los casos, prioritario, sospechoso y confirmado.

3.4. BIBLIOGRAFÍA

1. Peiró JM, Yeves J, Lorente L. El análisis de los riesgos psicosociales en el trabajo: investigación y práctica profesional en España. En: Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Anuario internacional sobre la prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013. P. 19-46.
2. Observatorio de riesgos profesionales unión general de trabajadores. Costes socioeconómicos de los riesgos psicosociales. España: Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC; 2013.
3. International Labour Office. Psychosocial factors at work: Recognition and control. Occupational Safety and Health Series. 1984.
4. World Health Organization. Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview. Geneva: World Health Organization; 2010.
5. European Agency for Safety and Health at Work. Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks. Luxembourg: Publications Office of the European Union; 2014.





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

4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Documentos Internos:

- Procedimiento Implementación y Monitoreo del SG-SST
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Cronograma Plan Anual de Trabajo del SG-SST

