

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	1 de 15

*República de Colombia*



*Gobernación de Santander*

**PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA  
PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO  
PSICOSOCIAL**

**Siempre  
En equilibrio**

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	27/11/2023
		PAGINA:	2 de 15

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	3
2. JUSTIFICACIÓN .....	3
3. OBJETIVO GENERAL .....	3
4. ALCANCE .....	4
5. MARCO LEGAL .....	4
6. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS .....	6
7. RESPONSABILIDADES .....	7
a. ALTA DIRECCIÓN .....	7
b. GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	7
c. DIRECCIÓN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN .....	7
d. TRABAJADORES .....	7
8. METODOLOGÍA .....	7
FASE I .....	8
i. Identificación de Factores Psicosociales Intralaborales .....	8
ii. Identificación de Factores Psicosociales Extralaborales .....	8
iii. Identificación de Factores Psicosociales Individuales .....	8
FASE II .....	9
*Minimización del Agente de Riesgo (Fuente): .....	9
*Control de los factores presentes en el ambiente laboral: .....	9
*Entrenamiento en técnicas y habilidades (individuo): .....	9
FASE III .....	9
FASE IV .....	10
9. PROGRAMA GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL .....	10
9.1 INTRODUCCIÓN .....	10
9.2 ACTIVIDADES A EJECUTAR .....	10
9.2.1 Diseño e Implementación del Programa de Gestión en la Prevención del Riesgo Psicosocial: .....	10
9.2.2 Campañas de Sensibilización: .....	11
9.2.3 Orientaciones Psicológicas: .....	11
10. ASPECTOS RELEVANTES DE LA GESTIÓN .....	12
a. Verificar el cumplimiento en el desarrollo del Programa de Gestión en la Prevención del Riesgo Psicosocial .....	12
b. Velar por la idoneidad del personal que apoya el desarrollo del Programa .....	12
c. Velar por el adecuado uso de los recursos destinados para las actividades a desarrollar en el Programa .....	12
11. INTERVENCIÓN TRANSVERSAL .....	12
12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	13

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	3 de 15

## 1. INTRODUCCION

Las condiciones de trabajo y los factores emocionales o psicológicos están en constante interacción cuando existe en equilibrio entre ellos se genera un ambiente de bienestar, que crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud de los individuos. En caso contrario el ser humano reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento, ante los efectos estresantes de los factores de riesgo psicosocial inherentes a las condiciones de trabajo.

Cuando las condiciones del trabajo y los factores individuales están en equilibrio, la labor realizada genera sentimientos de confianza y seguridad en sí mismo incrementando los niveles de motivación, destrezas en el trabajo, satisfacciones personales y llevando a un estilo de vida saludable y una cultura de autocuidado. En caso contrario, una inadecuada adaptación, las necesidades no están satisfechas y las habilidades no se evalúan correctamente, el individuo reacciona con respuestas negativas de tipo mental, emocional, fisiológico y en el comportamiento.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Dentro del medio laboral, el trabajador interactúa con diferentes condiciones de trabajo que pueden afectarlo positiva o negativamente. Por esto se dice que el trabajo puede convertirse en un instrumento tanto de salud como de enfermedad para el individuo, la empresa y la sociedad. Actualmente se está viviendo un proceso de transformación del trabajo y de las empresas. Esta transformación conlleva a nuevas exigencias del trabajo que se convierten en factores de riesgo psicosocial y afectan a todos los niveles de la organización. Los riesgos o "factores de riesgo" psicosociales se han definido por la OIT (1986) como "las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia". A partir de la expedición del Decreto 614 de 1984 sobre la organización y la administración de la Salud Ocupacional, las normas se han encaminado a definir un concepto global de Salud y a tomar en cuenta los factores psicosociales como fundamentales en la acción preventiva de riesgos; con la Resolución 2646 de Julio 17 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, se da importancia a la medición e intervención del riesgo psicosocial exigiendo a las empresas públicas y privadas, encaminar sus esfuerzos en velar por la salud de sus trabajadores. El factor de Riesgo Psicosocial es uno de los problemas de mayor repercusión en el ambiente laboral, ocasionando ausentismos por enfermedades laborales, desencadenan ansiedad, frustraciones, relaciones interpersonales conflictivas, estrés, sobrecarga mental, fatiga, falta de motivación para el trabajo, depresión, y trastornos psicossomáticos, entre otros; además genera alteraciones en la calidad de vida de la población trabajadora y de su familia. Por lo tanto, LA GOBERNACION DE SANTANDER, en cumplimiento con la legislación colombiana y como parte de su responsabilidad por alcanzar y mantener un ambiente de trabajo sano y saludable para sus trabajadores, ha implementado un Programa de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial a través de la identificación, evaluación, diagnóstico e intervención de los riesgos psicosociales en el trabajo, con el ánimo de prevenir, minimizar o evitar las condiciones que lo generen.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Establecer la metodología para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo de los factores de Riesgo Psicosociales a nivel intralaboral y extralaboral que afectan a los trabajadores de la Gobernación de Santander, con el fin de disminuir la prevalencia e incidencia de patologías originadas por los factores de riesgo psicosocial y así generar ambientes de trabajo saludables.

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	27/11/2023
		PAGINA:	4 de 15

### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, evaluar y priorizar los principales factores de Riesgo Psicosocial a nivel del individuo, de la organización y del ambiente extralaboral, que influyen en la Salud y Bienestar de los trabajadores de la entidad.
- Determinar el nivel de estrés de los funcionarios de la entidad y los posibles síntomas asociados.
- Implementar medidas de intervención de los factores del Riesgo Psicosocial al interior de la entidad.
- Promover en los trabajadores de la entidad la generación de comportamientos de auto cuidado de la salud y de prevención.
- Desarrollar acciones de intervención para los factores de Riesgo Psicosocial, a fin de orientar el desarrollo de actividades de prevención y control.
- Desarrollar evaluación y seguimiento permanente a las medidas de intervención, a los efectos de las actividades de control de los factores psicosociales y al funcionamiento del Programa.

### 4. ALCANCE

Población Objeto: Este Programa va dirigido a los trabajadores directos de La Gobernación de Santander que en función de su labor se encuentre expuesto a los factores de Riesgo Psicosocial. Con esta población a trabajar, se podrá determinar el nivel de estrés y nivel de riesgo relacionado con las condiciones intralaborales, extralaborales o externas de la Entidad.

### 5. MARCO LEGAL

En Colombia se han desarrollado esfuerzos significativos para trabajar sobre la gestión de los riesgos psicosociales desde el punto de vista legal podríamos resumir las siguientes normas:

Acuerdo 496 de 1990 define la identificación de los factores de riesgo psicosocial en el panorama general de riesgos de las empresas.

Ley 9 de 1979 en su artículo 125 hace referencia a la responsabilidad del empleador frente a la promoción, protección, recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores, así como la correcta ubicación del trabajador en una ocupación adaptada a su constitución fisiológica y psicológica. En el título VII, en su artículo 478 se establece que la vigilancia y controles epidemiológicos deben basarse en: el diagnóstico, pronóstico, prevención y control de enfermedades, la recolección, procesamiento y divulgación de la información y el cumplimiento de las normas y la evaluación del resultado obtenido de su evolución.

Decreto 614 de 1984, el literal c de artículo 2º: 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, en su numeral 12 del artículo 10: Una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales.

Decreto 1832 de 1994, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 del artículo 1º: que las patologías causadas por estrés en el trabajo comprenden “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 ácido-péptica severa o colon irritable”.

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	5 de 15

Resolución 1010 de 2006, cuyo objetivo es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades en el contexto de una relación laboral privada o pública que conlleva al definir acoso laboral como: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado 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.

Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de Protección Social establece disposiciones y define 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. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país los siguientes artículos definen los aspectos a evaluar por el empleador.

Artículo 5°. Factores psicosociales. Comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Artículo 6°. Factores psicosociales intralaborales que deben evaluar los empleadores. La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.”

En concordancia con lo anterior en el año 2010 se publicó la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la cual fue validada para la población de trabajadores colombianos. Este conjunto de instrumentos fue avalado por el Ministerio de Protección Social para la identificación de los factores de riesgo psicosocial a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Resolución 652 y 1352 de 2012, Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. El comité de convivencia laboral es un grupo de vigilancia, cuya finalidad es contribuir a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que puedan afectar su salud, como es el caso del estrés ocupacional y el acoso laboral.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo expidió la Tabla de Enfermedades Laborales a través del Decreto 1477 de 2014, en donde se clasificaron las enfermedades ocasionadas por el cumplimiento de una labor determinada. Dentro de esta tabla se presentan los aspectos psicosociales que pueden derivar en diversos tipos de enfermedades. Dentro de las enfermedades relacionadas con una influencia en riesgo psicosocial elevado se mencionan:

Trastornos psicóticos agudos y transitorios, Depresión, Episodios depresivos, Trastorno de pánico, Trastorno de ansiedad generalizada, Trastorno mixto ansioso – depresivo, Reacciones a estrés grave, Trastornos de adaptación, 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, Hipertensión arterial secundaria, Angina de pecho, Cardiopatía isquémica, Infarto agudo de miocardio, Enfermedades cerebrovasculares, Encefalopatía hipertensiva, Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar, Úlcera gástrica, Úlcera duodenal, Úlcera péptica, de sitio no especificado, Úlcera gastrointestinal, Gastritis crónica, no especificada, Dispepsia, Síndrome del colon irritable con diarrea, Síndrome del colon irritable sin diarrea, Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos y Estrés post-traumático.

Decreto 1072 de 2015 o Decreto Único Reglamentario en Seguridad y Salud en el Trabajo realiza una compilación de las normas sobre el tema y enmarca la obligación de implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Circular 064 de 2020, la cual establece acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	27/11/2023
		PAGINA:	6 de 15

mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars.cov-2 (Covid-19) en Colombia.

## 6. DEFINICIONES Y/O ABREVIATURAS

A continuación, se adoptan las siguientes definiciones mencionadas en el Art. 3, de la Resolución 2646 de 2008:

- 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.
- 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.
- 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, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- 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.
- 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 osteomuscular, 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Evaluación objetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- Evaluación subjetiva: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	7 de 15

- 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.

## 7. RESPONSABILIDADES

### a. ALTA DIRECCIÓN

Los directivos de la Empresa son los responsables de promover las prácticas adecuadas de trabajo y un medio ambiente de trabajo seguro, mediante actividades dirigidas a disponer de equipos adecuados y bien mantenidos, el establecimiento de procedimientos de trabajo apropiados y el control del buen desarrollo de las actividades planeadas. - Conocer en su totalidad el Programa de Vigilancia Epidemiológica propuesto. - Participar en la motivación y el compromiso del personal hacia el desarrollo del PVE. - Asignar presupuesto para la implementación de controles y mantenimiento del programa de vigilancia epidemiológica. - Asignar recursos para el desarrollo de las actividades. - Proporcionar el tiempo necesario y las condiciones para que se realicen las actividades programadas. - Velar por la idoneidad del personal que apoye el desarrollo del programa.

### b. GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Garantizar la divulgación de la información y capacitación a todas las personas involucradas en el programa. - Mantener los registros de las mediciones y evaluaciones psicosociales por el tiempo que lo estime el sistema y la legislación. - Realizar el análisis de la información y verificación del funcionamiento del programa y sus objetivos. - Los líderes deben conocer las fuentes de riesgo y como controlarlas, deben informar y recomendar de manera sistemática sobre posibles condiciones de riesgo, estimular el comportamiento seguro y saludable y la participación de los demás trabajadores.

### c. DIRECCIÓN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

- Verificar el funcionamiento del Programa y sus objetivos. - Velar por el cumplimiento de cada una de las actividades propuestas en el Programa. - Velar por la idoneidad del personal que apoye el desarrollo del programa. - Velar por el adecuado uso de los recursos destinados para las actividades a desarrollar en el Programa.

### d. TRABAJADORES

- Es responsabilidad de cada uno de los trabajadores el estar atento a las actividades desarrolladas durante la ejecución del Programa de Vigilancia Epidemiológica y cumplir con las recomendaciones para integridad de su salud física y mental. - Aportar ideas y conocimientos sobre las fuentes de riesgo y las posibles medidas de control, al respectivo programa. - Asistir a las capacitaciones y poner en práctica las enseñanzas.

- Participar en los procesos y actividades que determine la entidad. - Seguir los lineamientos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad. - Establecer condiciones de trabajo que permitan crear una cultura de protección, tanto individual como para los compañeros de trabajo. - Seguir los lineamientos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Reglamento de Higiene y Seguridad. -

## 8. METODOLOGÍA

La metodología adoptada se fundamenta en el ciclo de Deming - PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) en la cual se desarrollan cuatro fases:

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	27/11/2023
		PAGINA:	8 de 15

## FASE I

### a. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Esta primera fase tiene como objetivo identificar los peligros psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales para lo cual se desarrollan las siguientes actividades:

#### i. Identificación de Factores Psicosociales Intralaborales (Art. 6. Resolución 2646/08)

- Contenido de la Tarea - Responsabilidades de la Tarea
- Relaciones Interpersonales
- Condiciones de la Tarea
- Jornadas de Trabajo

#### ii. Identificación de Factores Psicosociales Extralaborales (Art. 7. Resolución 2646/08)

- Uso del tiempo libre
- Tiempo de desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda
- Medios de transporte utilizados
- Características de la vivienda y el entorno: Estrato, propia o alquilada, acceso a vías, servicios públicos, situación económica del grupo familiar.

\*Influencia del entorno extra laboral en el trabajo

\*Acceso a servicios de salud

#### iii. Identificación de Factores Psicosociales Individuales (Art. 8. Resolución 2646/08)

- Información sociodemográfica: Genero, edad, estado civil, grado de escolaridad, ocupación o profesión, lugar de residencia actual, número de personas a cargo.  Características de personalidad
- Condiciones de salud
- A continuación, se describen algunos instrumentos para la identificación y evaluación de los factores de Riesgos Psicosociales y sus efectos:
- Identificación y evaluación de los Factores Psicosociales a través de la Matriz de Identificación de Peligros, Valoración y Control de Riesgos, a fin de establecer si el Riesgo Psicosocial se encuentra como significativo.
- Registros de ausentismo y accidentes de trabajo, en los que se buscara si dentro de las causas se refieren condiciones de tipo psicosocial asociadas a los eventos.
- Análisis de mediciones de clima organizacional que den cuenta de situaciones que alteran el clima de trabajo.
- Información sobre las actividades de intervención relacionadas con los factores psicosociales, de la que es posible identificar áreas o personas que hayan reportado exposición a factores de riesgo psicosocial y/o síntomas asociados al estrés.
- Registros de exámenes médicos de ingreso, periódicos, egreso y reintegro de los trabajadores, donde se buscará la presencia de sistemas y/o enfermedades (anteriores y actuales) asociadas a potenciadas por estrés.
- Dentro de los Subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo: Resultados de otros Programas de vigilancia epidemiológica donde la morbilidad se encuentre relacionada con factores de riesgo psicosocial.
- Perfiles de cargo o manual de funciones, donde se buscarán tareas o responsabilidades que estén revestidas de carga emocional o manifiesten exposición a factores de riesgo psicosocial.

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	9 de 15

- Proceso de rehabilitación y reubicación laboral, donde se buscará la presencia de procesos relacionados con factores de riesgo psicosocial y morbilidad relacionada con estrés.

## FASE II

### b. INTERVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Esta fase hace referencia a la Prevención y Control de los Factores de Riesgo Psicosocial y de sus efectos, así como la Promoción de la Salud. Se implementan acciones generales de prevención establecidas en el Plan de Intervención, dirigidas hacia:

\*Minimización del Agente de Riesgo (Fuente):

Implementación de metodologías para eliminar los factores de riesgo psicosocial e igualmente hacer partícipes a los trabajadores de manera que se comprometan con el cambio y faciliten la consecución de los objetivos propuestos por el programa de intervención en prevención de los riesgos psicosociales.

\*Control de los factores presentes en el ambiente laboral:

Identificados los factores presentes en el entorno laboral se determina la metodología idónea para mejorar el clima organizacional buscando un mayor compromiso, pertenencia y un mejor ambiente de trabajo.

\*Entrenamiento en técnicas y habilidades (individuo):

Hace referencia a la acción, para que los trabajadores puedan reducir las causas generadoras del riesgo psicosocial, favoreciendo la adquisición de conductas y/o habilidades para enfrentar las diferentes problemáticas diarias; con lo que se establecen programas de capacitación en las temáticas específicas a desarrollar, en relación con estilos de vida saludables y factores psicosociales.

## FASE III

### c. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DEL PVE RIESGO PSICOSOCIAL

La evaluación debe permitir conocer el funcionamiento del Programa, los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servir para realizar los ajustes que se requieran. La evaluación se realizará por medio de los siguientes indicadores:

EVALUACIÓN DE PROCESO (Se debe aplicar al final de cada año)		
Indicador	Formula	Meta
% de Cumplimiento:	$\frac{\# \text{ Actividades Ejecutadas}}{\# \text{ Actividades Programadas}} * 100$	80 %
% de Cobertura:	$\frac{\# \text{ de Trabajadores Intervenido}}{\# \text{ de Trabajadores designados para Intervención}} * 100$	60 %
EVALUACIÓN DE RESULTADO (Se debe aplicar al final de cada año con el grupo de trabajadores directos que a Diciembre haya terminado su periodo de intervención)		
Indicador	Formula	Meta
Disminución de la categoría de Riesgo	$\frac{\# \text{ de Personas que disminuyen la categoría del Riesgo Psicosocial}}{\# \text{ de Personas Evaluadas en la categoría alto}} * 100$	3%

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	27/11/2023
		PAGINA:	10 de 15

EVALUACIÓN DE IMPACTO (Se realiza cada 2 años)		
Indicador	Formula	Meta
Disminución de la Categoría del Riesgo	# de Personas que disminuyen la categoría del Riesgo Psicosocial / # de Personas Evaluadas en la categoría alto * 100	5%

La evaluación debe realizarse anualmente, a partir de la confrontación de los objetivos previstos y de los logros obtenidos, identificando los aspectos que facilitaron y los que dificultaron el cumplimiento de los resultados.

#### FASE IV

#### d. PLAN DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación del PVE Riesgo Psicosocial supone un plan que oriente cada una de las fases anteriormente descritas. Este plan se consolida en un cronograma de

actividades, las cuales deben verificarse en su nivel de cumplimiento y efectividad. (VER FICHA DE PROGRAMA DE GESTIÓN: PVE RIESGO PSICOSOCIAL)

### 9. PROGRAMA GENERAL DE RIESGO PSICOSOCIAL

#### 9.1 INTRODUCCIÓN

La importancia de los factores psicosociales para la salud en el trabajo se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Los cambios organizacionales y la exposición a los riesgos psicosociales se han hecho más frecuentes e intensos, haciendo conveniente y necesario, su identificación, evaluación y control con el fin de evitar los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo.

Por tanto los riesgos psicosociales en el trabajo deben eliminarse o evitarse en lo posible, para contribuir a mantener la salud de la población trabajadora, tal y como lo establece la Resolución 2646 del 2008, de 17 de Julio, “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.” Por ello se diseñó el programa de riesgo psicosocial tomando como referencia los resultados obtenidos en la batería de riesgo psicosocial aplicada en el año 2019 psicosocial en la Gobernación de Santander, cuyo objetivo final es mejorar la seguridad y salud de los funcionarios.

#### 9.2 ACTIVIDADES A EJECUTAR

##### 9.2.1 Diseño e Implementación del Programa de Gestión en la Prevención del Riesgo Psicosocial:

Los colaboradores son el factor más importante de toda organización, ya que, potencializando sus conocimientos, habilidades y actitudes, será lo que les permitirá alcanzar el éxito.

De acuerdo con la legislación colombiana, todas las organizaciones deberán velar por mantener ambientes laborales saludables que garantice tanto la salud física y mental, por lo anterior la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Gobernación de Santander tiene como propósito promover el desarrollo de actividades encaminadas en pro de la salud. Por ello se propone regular los niveles de estrés generados por la dinámica del trabajo, los cuales se encasillan dentro de uno de los factores de riesgo psicosocial.

Para la creación y diseño del Programa de Gestión en la Prevención del Riesgo Psicosocial se tienen en cuenta los lineamientos vigentes establecidos por la actual normatividad colombiana (Ley 1010 del 2006, Resolución 2646 del 2008, Resolución 652 del 2012, Resolución 1356 del

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	11 de 15

2012), con el fin de dar atención y cobertura a la población trabajadora de la Gobernación de Santander.

En una primera fase se llevará a cabo la sensibilización a los funcionarios para dar a conocer la importancia de las condiciones laborales por medio de capacitaciones. En la segunda fase se identificarán el nivel de riesgo psicosocial, a través de la aplicación de la batería validada por el Ministerio de Protección Social; en la tercera y última fase se diseñará y se implementará el Programa de Vigilancia Epidemiológica en Factor de riesgo psicosocial según el Art. 17 de la resolución 2646 de 2008; y finalmente se realizará un monitoreo permanente en el cual se verificará la mitigación y control del riesgo identificado anteriormente.

#### 9.2.2 Campañas de Sensibilización:

Los objetivos de las campañas son:

- **Minimización del Agente de Riesgo (Fuente):** Implementación de metodologías para disminuir los factores asociados al Riesgo Psicosocial involucrando y haciendo partícipes a los funcionarios de la Gobernación de manera activa y que se comprometan con el cambio lo cual facilitara la consecución de los objetivos propuestos.
- **Control de los factores presentes en el Ambiente Laboral:** Identificados los factores presentes en el entorno laboral se determina la metodología idónea para mejorar el clima organizacional buscando un mayor compromiso, sentido de pertenencia y un mejor ambiente de trabajo.
- **Entrenamiento en técnicas y habilidades (individuo):** Hace referencia a la acción, para que los trabajadores puedan reducir las causas generadoras del riesgo psicosocial, favoreciendo la adquisición de conductas y/o habilidades para enfrentar las diferentes problemáticas diarias; por lo cual, se establecen programas de capacitación en relación con estilos de vida saludable y factores psicosociales.

#### 9.2.3 Orientaciones Psicológicas:

La orientación psicológica tiene como objetivo conservar la salud mental y lograr un equilibrio del funcionamiento psicosocial manteniendo la autoconfianza y auto comprensión a un nivel adecuado, consiguiendo que nuestras habilidades sociales y personales se desarrollen con normalidad.

La orientación psicológica se convierte en una herramienta profesional que aporta pautas de comportamiento a fin de mejorar situaciones problemáticas relacionadas con el trabajo de los funcionarios de la Gobernación de Santander

- ♦ **Atención primaria a casos prevalentes en situación de crisis**

Se realiza la aplicación de los primeros auxilios psicológicos e intervención en crisis a personas en condición de vulnerabilidad, en especial aquellas que se encuentran en situaciones de alta fragilidad por factores laborales.

- ♦ **Seguimiento a casos**

Desde esta perspectiva nos hemos impuesto que en todo acompañamiento u orientación psicológica se debe planificar un seguimiento para evidenciar la evolución del colaborador.

#### Intervención a Brigadistas

El propósito de la intervención es brindar herramientas de afrontamiento a los miembros de la brigada con el objetivo de fortalecer la capacidad de respuesta con técnicas anti estrés, manejo de crisis y las técnicas de comunicación, en correspondencia con las etapas del ciclo de reducción de desastres (antes – durante – después).

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	27/11/2023
		PAGINA:	12 de 15

## 10. ASPECTOS RELEVANTES DE LA GESTIÓN.

- a. Verificar el cumplimiento en el desarrollo del Programa de Gestión en la Prevención del Riesgo Psicosocial.

La Gobernación de Santander a través del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo debe responder a la presencia inherente del Riesgo Psicosocial en la interacción de las personas con su trabajo y al incremento e impacto de las enfermedades mentales en el ámbito laboral. En ese sentido, el diseño, ejecución y evaluación del Programa de Gestión en la Prevención del Riesgo Psicosocial será una responsabilidad de obligatorio cumplimiento con resultados visibles en la minimización de los factores de riesgo y sus efectos, y en el mejoramiento de la salud y el bienestar de los funcionarios.

- b. Velar por la idoneidad del personal que apoya el desarrollo del Programa.

Hoy la psicología, en sus dimensiones científica y profesional, es una disciplina que atiende diferentes tópicos y una amplia gama de problemáticas que son abordadas desde un sin número de aproximaciones teóricas, metodológicas y tecnológicas, que se entrecruzan interdisciplinariamente (la Psicología Clínica, de la Salud, del Trabajo y las Organizaciones, Medición Psicológica, Social, entre otras) y a su vez, interdisciplinariamente, con disciplinas tales como la Medicina, Enfermería, Educación, Sociología, Antropología. Como se puede observar, se evidencia un elemento transversal, la salud, en el sentido que la OMS (1948) lo plantea como: “un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de afecciones y enfermedades”. Es por este motivo que se hace necesario contar con un equipo profesional que pueda desempeñarse de manera adecuada y resolutiva frente a las situaciones que afectan la salud de los funcionarios de la Gobernación en el desarrollo de sus labores.

- c. Velar por el adecuado uso de los recursos destinados para las actividades a desarrollar en el Programa.

## 11. INTERVENCIÓN TRANSVERSAL

Paralelo a la identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial, el equipo de profesionales de Psicología de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo ha diseñado una propuesta de intervención a desarrollarse en cada una de las secretarías que conforman la Gobernación de Santander, con el objetivo de llegar a cada uno de los funcionarios en sus lugares de trabajo como estrategia para la implementación de una correcta acción formativa en los implicados en la organización. A través de estrategias lúdicas formativas, se sensibilizan y reconducen las percepciones de los sujetos para que la realidad percibida les permita convertir determinadas problemáticas en oportunidades de cambio. Son estrategias que velan por la protección del individuo con métodos de intervención colectiva.

Dentro del programa de vigilancia epidemiológica de prevención de riesgo psicosocial se abordarán temas de:

1. promoción y prevención de la salud mental.
2. Prevención de adicciones (alcohol, tabaco, drogas, juegos, tecnología, entre otras)
3. Prevención de acoso laboral.
4. Desarrollo de habilidades de afrontamiento para el manejo del estrés.
5. Apoyo psicosocial a miembro de la brigada de emergencia.
6. Apoyo psicosocial en cuidado emocional para los integrantes del sistema nacional de atención y reparación integral de víctimas de acuerdo a resolución 1166 de 2018.
7. Apoyo psicosocial a los servidores públicos que han sido afectadas por causa de la pandemia (COVID-19)
8. Desarrollo de actividades coaching con temáticas en inteligencia emocional, liderazgo, trabajo en equipo, administración del tiempo, entre otras.

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	13 de 15

## 12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G.J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. doi:10.1016/s01406736(20)30460-
- Levitt, H. M., Pomerville, A. y Surace, F. I. (2016). A qualitative meta-analysis examining clients' experiences of psychotherapy: A new agenda. *Psychological Bulletin*, 142(8), 801
- Ryan, R.M., y Deci, E.L. (2000) Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78
- Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G.J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. *The Lancet*, 395(10227), 912-920. doi:10.1016/s01406736(20)30460-8
- Levitt, H. M., Pomerville, A. y Surace, F. I. (2016). A qualitative meta-analysis examining clients' experiences of psychotherapy: A new agenda. *Psychological Bulletin*, 142(8), 801
- Ryan, R.M., y Deci, E.L. (2000) Self-Determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78
- Departamento Nacional de Planeación. (2016). Guía (programa) de Prevención de Consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.
- Lastre, G., Gaviria, G., & Arrieta, N. (2013). Conocimiento sobre el Consumo de Sustancias Psicoactivas en Estudiantes de Enfermería. *Ciencia e Innovación en Salud*, 46-51. Observatorio de Drogas de Colombia. (s.f).
- Observatorio de Drogas de Colombia. Recuperado el 23 de agosto de 2017, de Observatorio de Drogas de Colombia: <http://www.odc.gov.co/problematika-drogas/consumodrogas/sustancias-psicoactivas>
- Aguirre Osorio y otros. 2008. La Comunicación Asertiva: Herramienta de la Práctica Pedagógica que Permite Mediar las Dificultades en el Aprendizaje. Facultad de Educación. Universidad de Antioquia. Medellín.
- Chiavenato, I. 2009. Gestión del Talento Humano. 3ª edición. México: McGraw- Hill.
- Galiano, J. 2009. Algunas reflexiones acerca del liderazgo. El Cid Editor. México
- Motta, Fernando 2008. El acoso laboral en Colombia Revista VIA IURIS, núm. 4, enerojunio, 2008, pp. 93-105 Fundación Universitaria Los Libertadores Bogotá, Colombia
- Organización Internacional Del Trabajo. 2003. Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla. Ginebra.
- Shell, G. R. 2006. Negociar con ventaja. Penguin. Tomado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7710/30102015-JSRA-EnsayoDiplomado.pdf;jsessionid=38BB22A494C79F8E9B8E61B95CC2EDEC?sequence=1>
- Trujillo flores y otros. 2007. Mobbing: historia, causas, efectos y propuesta de un modelo para las organizaciones mexicanas INNOVAR. *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, vol. 17, núm. 29, enero-junio, 2007, pp. 71- 91 Universidad Nacional de Colombia Bogotá, Colombia
- Zenger, J. H. (2010). El líder extraordinario: transformando buenos directivos en líderes extraordinarios. Alfaomega. Tomado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7710/30102015-JSRA-EnsayoDiplomado.pdf;jsessionid=38BB22A494C79F8E9B8E61B95CC2EDEC?sequence=1>
- Aguilar-Morales, J. E., & Vargas-Mendoza, J. E. (2010). Comunicación asertiva. *Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología AC.
- Bernat Jiménez, A., & Caso Pita, C. (2010). Metodología de desarrollo de un

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	27/11/2023
		PAGINA:	14 de 15

procedimiento para la resolución de conflictos y acoso psicológico laboral. Medicina y Seguridad del Trabajo, 56(219), 124-131.

- Cantisano, G. T., Domínguez, J. F. M., & Galán, J. A. G. (2006). Acoso laboral: relaciones con la cultura organizacional y los resultados personales. *Psicothema*, 18(4), 766-771.
- Cequea, M. M., Monroy, C. R., & Bottini, M. A. N. (2011). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores. *Intangible capital*, 7(2), 549-584.
- Durán, M. M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- Fernández-Berrocal, P., Salovey, P., Vera, A., Ramos, N., & Extremera, N. (2001). Cultura, inteligencia emocional percibida y ajuste emocional: un estudio preliminar. *Revista electrónica de motivación y emoción*, 4, 1-15.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*, 24, 157- 194
- Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas (NIDA), Cómo prevenir el uso de drogas en los niños y los adolescentes. Una guía con base científica para padres, educadores y líderes de la comunidad, Instituto Nacional sobre el Abuso de Drogas, Departamento de Salud y Servicios Humanos, 2a edición, Estados Unidos, 2004.
- Secretaría de Salud Laboral UGT-Madrid (2009). Manual informativo de PRL; Acoso Psicológico. Recuperado el 11 de febrero de 2020 de: <http://www.ugtbalears.com/es/PRL/Psicosociologia/Documents/MANUAL%20ACOSO%20PSICOLOGICO.pdf>
- Winter, R. S. (2000). Manual de trabajo en equipo. Ediciones Díaz de Santos.
- Yarce, J. (2007). ¿Qué es el liderazgo? Recuperado del sitio: [http://www. Liderazgo.Org.co/JorgeYarce/lider\\_va/que\\_es\\_el\\_liderazgo.pdf](http://www.Liderazgo.Org/co/JorgeYarce/lider_va/que_es_el_liderazgo.pdf) el, 5-05.

	<b>PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	CÓDIGO:	ES-SIG-PRO-02
		VERSIÓN:	4
		FECHA:	28/11/2023
		PAGINA:	15 de 15

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>				
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
0	30/03/2015	Emisión Inicial	Coordinador SST	Director Sistemas Integrados de Gestión
1	03/11/2015	Actualización código, versión y fecha por migración del sistema	Director Sistemas Integrados de Gestión	Director Sistemas Integrados de Gestión
2	30/07/2020	Actualización de programas	Coordinador SST	Director Sistemas Integrados de Gestión
3	18/05/2022	Actualización	Coordinador SST	Director Sistemas Integrados de Gestión
4	28/11/2023	Actualización de actividades de temas a abordar en el PVE psicosocial	Coordinador SST	Director Sistemas Integrados de Gestión