	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha:22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 1 de 12</b>

## 1. OBJETIVO GENERAL

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

## 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Identificar los aspectos que pueden estar generando situaciones de riesgo psicosocial en el personal.
- Evaluar los riesgos psicosociales identificados, para desarrollar mecanismos de prevención y promoción en el SGSST.
- Implementar medidas que disminuyan la presencia de los factores de riesgo psicosociales y su impacto negativo, todo lo cual redundará en la calidad de vida de los empleados dentro de la compañía.
- Desarrollar un plan de seguimiento y monitoreo en correlación a la intervención.
- Identificar y describir los factores psicosociales intralaborales y extralaborales y las características sociodemográficas de los trabajadores.
- Identificar, reportar, investigar y facilitar la reincorporación laboral de los “casos confirmados encontrados.


## 3. ALCANCE

Serán objeto del Programa de vigilancia epidemiológica los trabajadores, cargos, áreas o procesos que se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, conforme los criterios para el ingreso al PVE-FRP, que establece en la Resolución 2646 de 2008, artículo 16.

## 4. GLOSARIO

- **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.

*f*

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha:22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 2 de 12</b>


- **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 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.
- **Sin Riesgo O Riesgo Despreciable:** Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- **Riesgo Bajo:** Las dimensiones que se encuentren bajo este nivel serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlas en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- **Riesgo Medio:** Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- **Riesgo Alto:** Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- **Riesgo Muy Alto:** Las dimensiones que se encuentran bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

## 5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

### Responsable del PVE-FRP

- Diseñar y desarrollar un plan de trabajo en el cual se plasman cada una de las actividades necesarias para dar cumplimiento a los objetivos trazados en el PVE-FRP.



	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 3 de 12</b>

- Definir, con la asesoría de los profesionales especialistas en de la A.R.L. si fuera necesario, los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores psicosociales y sus efectos.
- Informar a sus empleados acerca de los objetivos y alcance del PVE-FRP y de las actividades que se desarrollan en este contexto y promover su participación.
- Coordinar las actividades de promoción e intervención de los factores psicosociales para los trabajadores que no son objeto del PVE-FRP.
- Gestionar la consecución de recursos para el funcionamiento del PVE-FRP
- Planificar las acciones del PVE-FRP y velar por su cumplimiento.
- Coordinar con el equipo de SST y con los jefes de las áreas, el manejo y seguimiento individual y colectivo de todo caso sospechoso o confirmado detectado por el PVE-FRP.
- Evaluar las acciones de diagnóstico, intervención y funcionamiento del PVE-FRP con el fin de proponer medidas de mejora y calcular los indicadores de gestión.
- Generar los reportes de gestión del PVE-FRP y presentarlos a consideración de las instancias pertinentes de la alta dirección, los jefes, trabajadores y el Copasst para conseguir su apoyo.
- Disponer el desarrollo de acciones de mejora, acciones preventivas y correctivas para el mejoramiento del PVE-FRP.

**Alta dirección:**

- Analizar, proponer, promover y facilitar las diferentes acciones de control sugeridas dentro del programa y hacer seguimiento a los indicadores.
- Facilitar los medios para lograr el cuidado integral de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo.
- Aportar los recursos necesarios, previa planeación, para el desarrollo continuo del programa y velar por el cumplimiento de los objetivos propuestos.
- Establecer las políticas de gestión del talento humano que refuercen los objetivos del PVE-FRP.
- Promover la participación de los trabajadores de la empresa con el PVE-FRP.


**Líderes de procesos / áreas:**

- Informar a los colaboradores a su cargo acerca de los objetivos y alcance de las acciones para la atención de los factores psicosociales y promover su participación en las mismas.
- Informar de manera inmediata al área de Salud y Seguridad en el Trabajo, la presencia de factores de riesgo psicosocial o de efectos adversos en los trabajadores de las áreas, o procesos o cargos bajo su responsabilidad.
- Hacer seguimiento al desempeño de los trabajadores específicamente en lo que respecta a las condiciones en las que se requiera de su facilitación.
- Cumplir las recomendaciones de SST para el fomento de la salud y el adecuado manejo del estrés.

**Trabajadores:**

- Procurar el cuidado integral de la salud y el manejo del estrés relacionado con los factores psicosociales extralaborales e individuales.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su salud y sobre los factores psicosociales cuando se realizan las evaluaciones médicas y las psicosociales.
- Participar activamente en las actividades del PVE-FRP.

*J*

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 4 de 12</b>

## 6. POLITICAS DE OPERACIÓN

La intervención es un proceso clave para el logro de cambios significativos en el individuo y se basa en la información que se recopila de la persona para así poder definir los lineamientos necesarios y pertinentes en la modificación de comportamientos y percepciones que tiene cada una de ellos, los cuales pertenecen a un contexto particular como es la familia o a un contexto común como el trabajo.


Para el proceso de intervención se requiere de un diagnóstico, por lo tanto, durante la fase de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales, se emplean instructivos de medición los cuales arrojan unos resultados orientados a establecer cuáles son los factores de riesgo Intralaborales, Extralaborales, condiciones individuales o características intrínsecas, que están afectando la calidad de vida de los trabajadores y en el desempeño de cada uno de ellos. Así mismo permite determinar el grado de riesgo en escala de 5 niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Aquí se comprenden la identificación de los factores de riesgos y los factores protectores, para establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

Las siguientes son los aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa (retomado de la Resolución 2646/2008):

- **Gestión Organizacional:** Es la administración del recurso humano, que no incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
- **Características de la organización del trabajo:** Las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.
- **Grupo Social del Trabajo:** El clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
- **Condiciones de la Tarea:** demanda de Carga mental (Velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempos), Contenido de la tarea de acuerdo al nivel de responsabilidad directo (por bienes, seguridad de otros, información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados), Demandas emocionales (por atención de clientes), Especificación de los sistemas de control y definición de roles.
- **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- **Medioambiente de Trabajo:** Aspectos Físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración) químicos, biológicos, de diseños del puesto y saneamiento, como agravantes y coadyuvantes de factores psicosociales.

*J*

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 5 de 12</b>

- **Interfase Persona – Tarea:** Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.
- **Jornada de Trabajo:** Contar con información detallada por aéreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.
- **Número de trabajadores por tipo de contrato.**
- **Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa:** Programas de vivienda, educación, recreación y deporte.
- **Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.**


Los factores psicosociales han sido definidos conjuntamente por la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción y las condiciones de la organización. Y por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral.

Cuando las condiciones del trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en general y protege la salud. Cuando existe una mala adaptación, cuando las necesidades no son satisfechas y las habilidades no se evalúan adecuadamente, el individuo reacciona con respuestas alteradas de carácter mental, emocional, fisiológico y de comportamiento.

Por lo tanto, es pertinente orientar la intervención teniendo en cuenta los siguientes parámetros

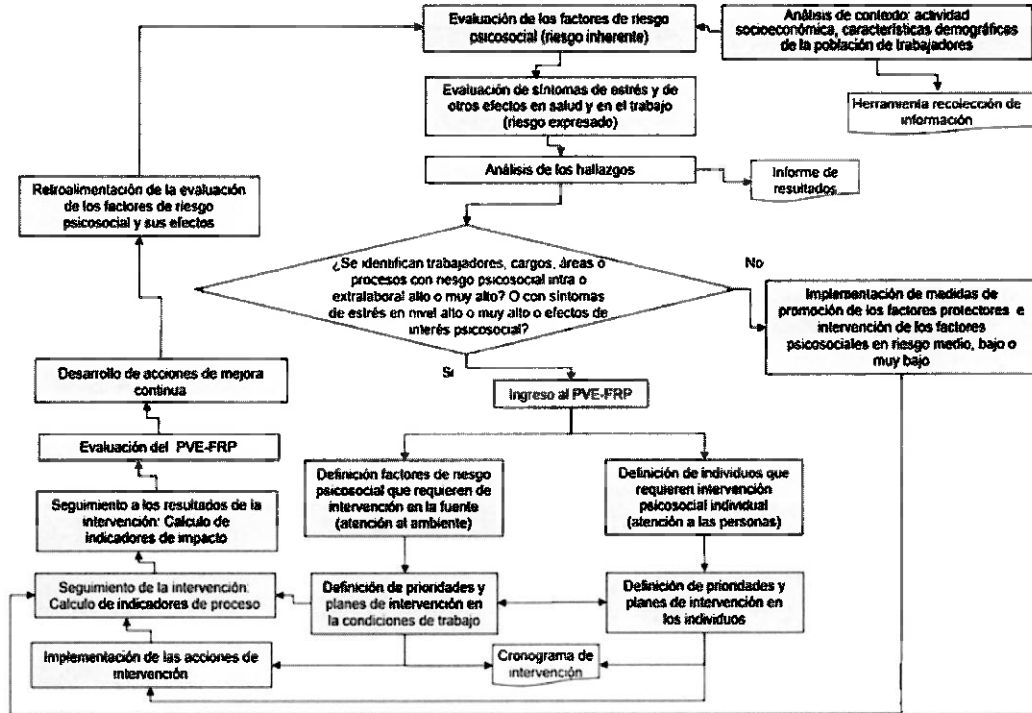
- **MEDIDAS CORRECTIVAS:** Son estrategias que permiten modificar comportamientos orientados a mejorar la calidad de vida de los trabajadores.
- **ATENCIÓN INMEDIATA:** Las estrategias a realizar se llevarán a cabo de manera inmediata dando respuesta a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.
- **MEDICIÓN Y CONTROL:** Al finalizar cada actividad se hará una evaluación para tener en cuenta las inquietudes y sugerencias de los trabajadores

*f*

	ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS	Código:
	MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Versión: 1.0
	PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Fecha: 22-11-2021
	PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Páginas: 6 de 12

**7. METODOLOGIA**

**Flujograma Programa de Vigilancia Epidemiológica**




**7.1 IDENTIFICACION DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y EFECTOS EN LA SALUD**

Con el apoyo de un asesor externo se realizará la identificación de los factores de riesgo psicosocial teniendo en cuenta los siguientes condicionantes:

1. Características del puesto de trabajo: Iniciativa /Autonomía del trabajador, Monotonía, Ritmo del trabajo, Nivel de cualificación y Nivel de responsabilidad.
2. Organización del trabajo: Estructura de la empresa a partir de los sistemas de comunicación y estilos de mando establecidos, Organización del tiempo de trabajo a partir de la jornada laboral y los horarios establecidos.
3. Características individuales del trabajador: Teniendo en cuenta Edad, Formación, Relaciones Sociales y Tiempo Libre.
4. Sintomatología asociada a estrés excesivo: Síntomas fisiológicos, conductuales y sociales por exposición durante los últimos tres meses a factores de riesgo psicosociales.

*f*

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 7 de 12</b>

## CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Los criterios de inclusión en el programa se realizan teniendo en cuenta los niveles de riesgo y exposición por dependencia y de manera individual, también teniendo en cuenta el riesgo expresado en diagnósticos de incapacidades o síntomas asociados al estrés de los trabajadores.

Algunos criterios adicionales que orientan la inclusión o permanencia en el Programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales son:

- Tamaño de la empresa y PVE-FRP: Empresas que tienen hasta 15 trabajadores deben aplicar el PVE para todos los trabajadores siempre que en la evaluación de factores psicosociales intra o extralaborales se haya detectado un 30% o más de personas con nivel de riesgo alto y muy alto.
- Población objetivo del PVE-FRP: todos los trabajadores de un cargo, área o proceso que cumpla con las condiciones de ingreso al PVE.
- Permanencia de las personas en el PVE-FRP: Los individuos y los trabajadores de una misma área, cargo o proceso objeto del PVE deben permanecer en él hasta cuando disminuyan las condiciones que ameritaron su ingreso y la mejora se mantenga por lo menos por un año.

## 7.2 INSTRUMENTO

La aplicación del instrumento, evaluación y el informe de resultados será realizado por un profesional en psicología que tenga experiencia en aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales o especialización en salud ocupacional.

### 7.2.1 Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaborales

Se aplica de manera individual o colectiva, con el fin de evaluar las condiciones propias del trabajo, de la organización y el entorno en que se desarrolla.


Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios, que evalúan las demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo, relaciones sociales en el trabajo y recompensas. A su vez estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral.

La aplicación de este instrumento, se encuentran en dos formas de aplicación según el cargo al que pertenece, para lo cual se lleva a cabo la selección de la siguiente manera:

#### FORMA A:

- **Jefes:** Que se caracterizan por tener personal a cargo y asegurar la gestión y los resultados.
- **Profesionales Técnicos:** Que en su cargo deban tener un conocimiento o destreza particular y el trabajador tiene autonomía para sus tareas, en donde tome decisiones basado en criterio profesional y técnico.

*J*

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	Código:
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	Versión: 1.0
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Fecha:22-11-2021
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	Páginas: 8 de 12

**FORMA B:**

- **Auxiliares:** Cargos de menor autonomía y en los que se encuentran las actividades guiadas, por las instrucciones del nivel superior.
- **Operarios:** Cargos donde no se requiere de conocimientos especiales y se siguen instrucciones precisas de un superior.

Cada formato tiene una duración de aplicación y un número de ítems determinados para la evaluación de los riesgos psicosociales intralaborales. En la forma A, se encuentra un tiempo estimado de 28 minutos para 123 ítems y en la forma B, existe un promedio de aplicación de 33 minutos, para 97 ítems.

**7.2.2 Cuestionario Factores de Riesgo Extralaborales**

Se realiza de manera individual o colectiva, la cual pretende evaluar condiciones externas al medio laboral, que están relacionadas en categorías tales como, las responsabilidades personales y familiares, las actividades de tiempo libre, la calidad de las relaciones y el apoyo que brindan las redes sociales y familiares, las características de la vivienda y de transporte entre el lugar de residencia y el trabajo y la situación económica del grupo familiar.

La aplicación del cuestionario se encuentra en un tiempo estimado de 7 minutos para 31 ítems.

**7.2.3 Cuestionario para la evaluación de Estrés**

El cuestionario para la evaluación en tercera versión, se aplicará de manera individual o colectiva, con el fin de identificar los síntomas fisiológicos, de comportamiento social y laboral, intelectuales y psicoemocionales del estrés.

La aplicación de la prueba se estima en 7 minutos, para un número de 31 ítems.

**7.2.4 Ficha de Datos Generales**

Permite la recolección de información sobre características individuales en aspectos o dimensiones que evalúan datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención

La aplicación de este instrumento se realiza de manera individual o grupal.

**7.2.5 Consentimiento Informado**


La participación de los trabajadores es voluntaria y debe quedar expresado a través de la firma de un consentimiento informado.

**7.2.6 Otros**

De ser necesario y según el criterio del especialista se pueden aplicar instrumentos complementarios como estilos de afrontamiento y pruebas de personalidad. En todos los casos instrumentos validados.





	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 9 de 12</b>

### 7.3 MANEJO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA

**Etapas I:** Diagnóstico de las condiciones Intralaborales, Extralaborales y condiciones individuales del personal de la Alcaldía Distrital De Cartagena se aplicará la batería sugerida por el Ministerio de Trabajo.

**Etapas II:** Análisis de información integrando las variables evaluadas en la batería y la tabulación de los resultados, análisis gráfico, cuantitativo y cualitativo.

**Etapas III:** Diseño de la estrategia de intervención teniendo en cuenta los resultados obtenidos.

**Etapas IV:** Seguimiento a los grupos focales establecidos para el control de los factores generadores del riesgo psicosocial.

### 8. ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL

Para el desarrollo de las actividades de bienestar, la empresa cuenta con el apoyo de un equipo multidisciplinario conformado por: Área de Gestión de SST, Área de Bienestar Social, la Dirección Administrativa de Talento Humano.

En la Dirección Administrativa de Talento Humano se ejecutará el cronograma de actividades establecido para el personal que se encuentra de forma permanente dentro de las instalaciones de la empresa y realizará la gestión requerida para obtener los tiempos necesarios para la aplicación del instrumento.

#### **La Intervención de los factores psicosociales y sus efectos: Definición de prioridades y planes de intervención en los individuos y en las condiciones de trabajo.**


Como resultado de la evaluación de factores psicosociales y sus efectos se definen grupos de intervención y prioridades temporales para iniciar la intervención, algunos de los cuales serán cubiertos dentro del programa de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales (personas objeto del PVE-FRP) y otros mediante acciones de promoción de los factores protectores e intervención de los factores psicosociales en riesgo medio, bajo o muy bajo (personas que no quedan incluidas en el PVE-FRP pero que son objeto de acciones de promoción e intervención psicosocial).

Los principios y la forma como se activa el proceso de intervención se describen en el documento anexo de la "Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora" publicada por el Ministerio de Trabajo (2016)

Como material complementario se ofrecen otras herramientas publicadas por el Ministerio de Trabajo (2016), así:

- Protocolos de intervención de los factores psicosociales consistentes en siete documentos anexos, uno que contiene 34 acciones generales y 6 por sector económico: transporte, defensa, educación, salud y servicios sociales, financiero y administración pública.



	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 10 de 12</b>

- Protocolos de intervención de los efectos relacionados con los factores psicosociales contenidos en los seis documentos mencionados previamente.

Para facilitar la toma de decisiones respecto de la prioridad en el tiempo para iniciar la intervención se presentan dos tablas, una que orienta la decisión para intervención a partir de los resultados de la evaluación de la exposición psicosocial y los efectos en los individuos (tabla 6 según se utilice la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Trabajo, o su equivalente con otras herramientas de evaluación de factores psicosociales validadas en Colombia) y otra para definir la prioridad de intervención a partir de los resultados de la evaluación psicosocial en un cargo, proceso o área específica (tabla 7).

## 9. CHARLAS Y CAPACITACIONES EN RIESGO PSICOSOCIAL

Las actividades contempladas en la intervención son diseñadas teniendo en cuenta las necesidades propias de los trabajadores con la máxima finalidad de tomar las medidas correctivas que generen un estado de satisfacción en la realización de la tarea.

Los talleres y charlas se componen de una parte formativa y otra a la praxis. Las temáticas a desarrollar tocan la esfera humana, es decir, lo cognitivo, conductual, emocional y afectivo del individuo y busca promover un sentido de pertenencias de los trabajadores con la empresa.

Algunos de los temas a incluir en estas charlas y capacitaciones son: Acoso Laboral, Técnicas de autoayuda para combatir el estrés, Conductas saludables y de auto cuidado, Comunicación efectiva, etc.

Las capacitaciones están incluidas en el cronograma de actividades realizado por el Departamento de Recursos Humanos para la Oficina Central.

## 10. INDICADORES.

Cada acción de intervención se evalúa con los indicadores que se hayan definido en su objetivo. En todos los casos se evaluarán por lo menos el impacto y la cobertura.

La evaluación permitirá también conocer el funcionamiento del programa de vigilancia epidemiológica y los efectos reales de las actividades de control de los factores psicosociales y servirá también para realizar los ajustes que requieran.


Los resultados de la evaluación de la intervención retroalimentan su eficacia y además la evaluación de los factores psicosociales, pues es posible evidenciar si ha habido mejora o si las condiciones de trabajo se mantienen iguales. La evaluación de la intervención también evidencia si los efectos en salud y los efectos en trabajo han cambiado.

- **Cobertura**

No. de trabajadores que aplicaron del cuestionario de Factores Psicosociales

No. de trabajadores que hacen parte de la Empresa

*J*

	<b>ALCALDÍA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha:22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 11 de 12</b>

- **Cumplimiento**

No. Actividades programadas

No. Actividades realizadas

- **Prevalencia**

No. de Casos Identificados con Estrés Alto y Muy Alto en el periodo

Población total en Riesgo

- **Incidencia**

No. casos nuevos Alto y Muy altos después de la Evaluación Psicosocial

Población en riesgo en el periodo siguiente

## 11. EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA


La evaluación del programa se realizará 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 logro de los resultados. La evaluación del Programa de vigilancia retroalimenta su estructura y operación y permite implementar mejoras en los aspectos que lo amerite.

La evaluación anual del PVE también se comparte con las directivas, los fejes, los trabajadores, el Comité de Convivencia y el Copasst con el fin de recibir su apoyo y de reforzar su conocimiento.

## 12. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales.
- Decreto 1295 de 1994, en el Capítulo IV, Artículo 35 define los servicios de prevención que debe brindar la Administradora de Riesgos a la empresa, y menciona el fomento de vida y trabajo saludables, teniendo en cuenta el perfil epidemiológico de la organización, lo cual implica que, en el análisis de los riesgos psicosociales se deben identificar.
- Ley 1010 de 2006, mediante la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”, para la protección del trabajo en condiciones dignas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, la armonía ente quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente dentro de la empresa.
- Resolución 734 de 2006 “Por la cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la Ley 1010 de 2006”
- 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.
- Decreto 2566 del 7 de Julio de 2009, por el cual decreta se adopte la siguiente tabla de enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, en

*J*

	<b>ALCALDÍA DISTRICTAL DE CARTAGENA DE INDIAS</b>	<b>Código:</b>
	<b>MACROPROCESO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO/ SUBPROCESO: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO / SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>Fecha: 22-11-2021</b>
	<b>PROGRAMA SEGUIMIENTO DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	<b>Páginas: 12 de 12</b>



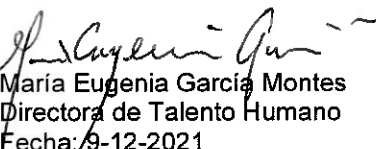
donde el Número 42 corresponde a Patologías causadas por estrés en el trabajo.

- Ley 1562 del 2012, donde establece la definición de accidente de trabajo, por la cual se encuentra como elemento la perturbación psiquiátrica originada de trabajo, como un suceso repentino, generando un intento para proteger la salud mental y física de la persona, cuando por razón de trabajo esta se encuentra afectada.
- Resolución 652 y la 1356, del 2012: Obligatoriedad de la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia al interior de las organizaciones y cuya función central se desarrolla alrededor de recibir y dar curso a presuntas quejas de acoso laboral.
- Decreto 1072 de 2015: Identificación de Peligros y Evaluación de los riesgos, donde se establece que, de acuerdo a la naturaleza de los peligros, la priorización realizada y actividad económica de la empresa, el empleador o el contratante utilizará metodologías adicionales para comprender la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo entre los cuales se mencionan los peligros de origen psicosocial.
- Resolución 2404 de 2019: 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.

### 13. CONTROL DE CAMBIOS

<b>VERSIÓN</b>	<b>DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS</b>
1.0	Creación del documento.

### 14. VALIDACION DEL DOCUMENTO

<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
 Han Heinz Hernández Fecha: 9-12-2021	 Han Heinz Hernández Fecha: 9-12-2021	 María Eugenia García Montes Directora de Talento Humano Fecha: 9-12-2021

*J*