



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
CULTURA RECREACIÓN Y DEPORTE  
Instituto Distrital de las Artes

## **GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

### **PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL**

**SST-PR-05**

**V.1**

**26/11/2025**

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLES.....	4
5. DEFINICIONES.....	5
6. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	6
7. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SVE PSICOSOCIAL.....	6
7.1 Recursos Económicos.....	6
7.2 Recursos Humanos.....	7
7.3 Recursos Tecnológicos.....	7
7.4 Recursos Físicos.....	7
8. DESARROLLO DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO PSICOSOCIAL.....	7
8.1 Metodología.....	7
8.2 Universo Poblacional.....	8
8.3 Procedimiento.....	8
9. RECOMENDACIONES GENERALES.....	11

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1- Información Básica de la Entidad.....6

Tabla 2- Diagnóstico..... 7

## **1. INTRODUCCIÓN**

El estrés se ha convertido en un riesgo laboral, el cual sin duda es una de las causas laborales de afectaciones con mayor incidencia en el mundo de orden Psicosocial, que ha tenido una mayor importancia de acuerdo a los diferentes estudios realizados con relación al mismo y las secuelas o deterioros en la salud de una población a nivel general.

Al igual el reconocimiento y la relevancia que generan los factores de riesgo psicosocial, puesto que las secuelas no solo son individuales en afectaciones emocionales, cognitivas, conductuales o fisiológicas, sino también a nivel poblacional dentro de las diferentes organizaciones, ya que puede afectar directamente el clima laboral, de acuerdo a varias normas de convivencia desencadenado patologías sociales.

Dada la incidencia del estrés como riesgo psicosocial a nivel intralaboral – extralaboral y sus diferentes manifestaciones y la gran cantidad de alteraciones tanto en el comportamiento anímico de cada uno de los (as) funcionarios(as) y contratistas y su calidad de vida, se puede observar la importancia de dicha patología o estado en la funcionalidad del ser humano.

Ahora bien, estos efectos alteran la funcionalidad y fisiología normal de cada ser humano, ocasionando así deficiencias comportamentales, entre estas la dificultad de comunicación con el entorno afectando del mismo modo las actividades básicas cotidianas, actividades de la vida diaria generando una repercusión a nivel sistémico en el ser humano en este caso en los (as) funcionarios(as) y contratistas y su interacción con el entorno laboral.

De acuerdo con Neisa y Colorado (2010), los índices de los factores de riesgo psicosocial en la actualidad son más significativos que antes, esto se relaciona con la calidad de vida, la salud, la influencia económica, la capacidad de producción a nivel organizacional e individual. Dado lo anterior, se han generado herramientas que permiten evaluar y comprender el contexto laboral y todo lo relacionado con ésta, que finalmente es la que determina el comportamiento del individuo y de las organizaciones a nivel laboral.

Su justificación se sustenta en la Resolución 2764 de 2022, mediante la cual el Ministerio del Trabajo fortalece los lineamientos de inspección, vigilancia y control del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta norma establece la obligación de las empresas de desarrollar programas específicos que permitan la gestión de riesgos que puedan generar impactos negativos en la salud física, mental y emocional del trabajador, la cual reglamenta las responsabilidades empresariales en el tema de riesgos psicosociales, con el fin de poder identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorearlos en el contexto laboral, y establecer el origen de enfermedades por causa del estrés laboral (Beltrán, 2014).

INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES, no es la excepción ante esta realidad; por tal razón, diseña el Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial, teniendo en cuenta la dinámica y naturaleza de la Entidad y así, dar cumplimiento a los requisitos legales en materia psicosocial y poder implementar estrategias efectivas en pro de la salud mental de sus funcionarios(as) y contratistas.

## **2. OBJETIVO**

Implementar el Sistema de Vigilancia Epidemiológico para la intervención, control y monitoreo permanente del riesgo psicosocial en el INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES, con el fin de mejorar sus condiciones de salud, trabajo y calidad de vida, dirigido a todos los(as) funcionarios(as) y contratistas de las diferentes sedes de la Entidad

### **3. ALCANCE**

Este programa aplica para todos los funcionarios(as) y contratistas de la Entidad, que estén expuestos a factores de riesgo por exigencias organizacionales, cognitivas en las actividades laborales o que presenten sintomatología asociada al estrés, inicia desde la identificación de riesgo psicosocial, por medio de la aplicación del instrumento definido por el Ministerio del Trabajo.

### **4. RESPONSABLES**

#### **Dirección General**

- Revisar y aprobar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica y las políticas que se deriven de éste.
- Proveer los recursos económicos, físicos, tecnológicos y humanos necesarios.
- Facilitar el acceso a la información requerida para el desarrollo exitoso del sistema.
- Poner a disposición los medios y herramientas necesarias para la implementación de las acciones de prevención y control de los riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo.
- Establecer las políticas y lineamientos respecto al acoso laboral.

#### **Subdirecciones y Gerencias.**

- Facilitar la ejecución y realización de los diagnósticos necesarios.
- Participar activamente en el diseño e implementación de alternativas para el control de los riesgos psicosociales y del estrés en el trabajo.
- Aportar al profesional en seguridad y salud en el trabajo la información necesaria tanto personal como laboral, de manera clara y veraz, para el diagnóstico adecuado y oportuno de las condiciones de salud y la ubicación acertada del trabajador dentro de la organización.
- Participar de manera activa en el diseño y desarrollo de acciones de prevención.
- Informar oportunamente al responsable del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de las anomalías observadas en los sitios de trabajo que pueden generar efectos dañinos a las personas.

#### **Equipo de SG-SST.**

- Asignar un responsable directo de planear, implementar, ejecutar y evaluar el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de los Factores de Riesgo Psicosocial en la Entidad.
- 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 dirección, gerencias, jefes, funcionarios(as) y contratistas de los riesgos psicosociales presentes en la Entidad y de las medidas de control que se deben tomar para evitar daños en la salud de los (as) funcionarios(as) y contratistas.
- Hacer seguimiento especial a los(as) funcionarios(as) y contratistas con afecciones de salud causadas por la exposición a los factores de riesgo psicosocial y disponer de los medios adecuados para su tratamiento oportuno y rehabilitación.
- Contactar a las entidades o personas con las cuales se desarrollan actividades de diagnóstico, intervención y control de los riesgos psicosociales, con el fin de informar y hacer seguimiento a los casos de atención prioritaria.
- Registrar de manera oportuna y confidencial la información y evaluación del programa de vigilancia epidemiológica para tomar las decisiones que surjan.
- Informar oportunamente a los servicios de salud del Sistema de Seguridad Social, acerca de los casos con patologías presuntamente derivadas del estrés ocupacional, para su respectiva evaluación o calificación de origen.

### **Funcionarios(as) y contratistas.**

- Es responsabilidad de cada uno de los(as) funcionarios(as) y contratistas 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 Entidad, en aras de prevenir los efectos de exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Reportar a la Entidad veraz y oportunamente sus condiciones de salud conforme lo establecido por la legislación colombiana vigente y reglamento de la Entidad.

### **Administradora de Riesgos Laborales.**

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

## **5. DEFINICIONES**

**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.

**Ambigüedad del rol:** Es la falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo, en la medida en que una persona conoce claramente el papel que desempeña en la Entidad

**Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional

**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 la actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son minuciosidad, concentración, variedad de las tareas, apremio del tiempo, 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

**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

**Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país (Resolución No. 2646/2008).

**Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador

**Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño

**Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador

**Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los funcionarios o en el trabajo

**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

**Sobrecarga cualitativa:** Se origina cuando las tareas asignadas son de mayor complejidad y requieren más habilidades por parte del individuo, las cuales no están contempladas en el perfil de cargo que desempeña

**Sobrecarga laboral:** Se presenta cuando existe una carga permanente de trabajo, que está por encima de las capacidades del trabajador, superando el tiempo asignado para realizarlo; contempla una gran variedad de tareas, en un lapso reducido de tiempo, lo cual exige un esfuerzo adicional por encima de los límites, afectando el estado de salud del individuo; la sobrecarga laboral puede ser cualitativa o cuantitativa

## 6. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Tabla 1- Información Básica de la Entidad

RAZÓN SOCIAL	NIT	ACTIVIDAD ECONÓMICA
INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES	900413030-9	Empresas dedicadas a actividades de otras organizaciones ncp incluye Empresas dedicadas a actividades tales como asociaciones con fines culturales, recreativos y artesanales y servicios de la organización de eventos de capacitación sociales y/o formación cultural.

Fuente: Elaboración propia

## 7. RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SVE PSICOSOCIAL

Para desarrollar las actividades del sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial la Entidad destina los recursos necesarios clasificados de la siguiente forma:

### 7.1 Recursos Económicos.

INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES, establece el presupuesto necesario para la ejecución del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y para la atención de funcionarios(as) y contratistas, así como para la implementación de las medidas de control, intervención y seguimiento definidas dentro del Sistema de Vigilancia Epidemiológica

## 7.2 Recursos Humanos

INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES, designa el responsable del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de riesgo psicosocial. Éste se encargará de coordinar y realizar actividades de identificación, evaluación, intervención, monitoreo y seguimiento.

La dirección de la Entidad y el personal de Talento Humano de la Entidad participarán activamente en el desarrollo de las actividades del Sistema para influir en la cultura y clima organizacional para formar jefes y líderes responsables de la gestión y el autocuidado dentro de la Entidad.

## 7.3 Recursos Tecnológicos

La Entidad dispondrá de los recursos y medios tecnológicos necesarios para la implementación, vigilancia y control del Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgo Psicosocial

## 7.4 Recursos Físicos

Con el propósito de garantizar la realización de las actividades concernientes con la vigilancia, control y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, la Entidad pone a disposición los espacios necesarios para el desarrollo normal del cronograma.

# 8. DESARROLLO DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO PSICOSOCIAL

## 8.1 Metodología

El programa de vigilancia forma parte del plan de intervención del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo del **INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES**.

Teniendo en cuenta que es un enfoque preventivo se elaboró un diagnóstico a la entidad para determinar las acciones a implementar en el programa.

Tabla 2- Diagnóstico

ENTRADAS DIAGNÓSTICO	
DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE TRABAJO	DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD
<ul style="list-style-type: none"><li>Matriz de identificación de riesgos y peligros código SST-F-68</li><li>Inspecciones ergonómicas a puestos de trabajo realizadas con apoyo de la ARL</li><li>Instrumento de identificación Bateria de Riesgo Psicosocial establecida por el Ministerio de Trabajo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>Se lleva un control de ausentismo en la matriz de indicadores del SG- SST código SST-F-10</li></ul>

Fuente: Elaboración propia



## **8.2 Universo Poblacional**

El universo poblacional del presente sistema de Vigilancia Epidemiológica, corresponde al total de funcionarios(as) de planta del INSTITUTO DISTRITAL DE LAS ARTES – IDARTES, aprendices Sena y estudiantes en práctica conforme lo establece el Decreto 055 de 2015, contratistas de prestación de servicios con una duración superior a 3 meses

## **8.3 Procedimiento**

De acuerdo con la definición encontrada en el Decreto 1072 de la Legislación Colombiana, la metodología a utilizar es 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 funcionarios, 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 funcionarios

El ciclo PHVA debe estar representado en un cronograma de trabajo para su respectiva implementación y seguimiento.

### **Fase 1. Planificar.**

En esta fase se desarrollan las siguientes actividades:

- Evaluación de Cumplimiento de responsabilidades empresariales en materia de riesgo psicosocial según la legislación colombianas vigente.
- Se revisa la evidencia documental que la Entidad tiene con respecto al desarrollo e implementación de registros de actividades, programas e información que tienen injerencia en el monitoreo y control del riesgo psicosocial y que forman parte de los requisitos legales establecidos. Así mismo esta evaluación permite identificar factores protectores que promueven el bienestar y la salud de los funcionarios.
- Resultado de esta evaluación se deben establecer e implementar las acciones correctivas y acciones de mejora a que haya lugar.
- Se debe revisar el seguimiento de enfermedades laborales realizadas, incidentes reportados, accidentes de trabajo y ausentismo laboral de origen médico; los procesos implementados desde gestión del cambio para la adaptación de los trabajadores a las variaciones en procesos, funciones y horarios. A su vez, es necesario revisar la matriz de peligros, las evaluaciones higiénicas y de clima laboral. Este análisis debe hacerse a la luz de los conceptos y correlaciones con los factores de riesgo psicosocial.
- Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
- Se aplica el instrumento vigente y aprobado por el ministerio de trabajo para la identificación del riesgo psicosocial.

A través de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, se identifican los factores de riesgo Psicosocial Intralaboral y Extralaboral y los síntomas de Estrés que requieren de intervención prioritaria, con la finalidad de reducir los efectos dañinos potenciales para la salud de los (as) funcionarios(as) y contratistas.

Mediante un análisis cruzado de resultado en los dominios intralaborales, extralaborales y los niveles de estrés reportados por los (as) funcionarios(as) y contratistas, se identifican presuntos grupos poblacionales como caso de atención prioritaria intralaboral, extralaboral. Adicionalmente se debe tener en cuenta los casos que reportan un nivel alto o muy alto de estrés pero que no existe una asociación directa con las condiciones intralaborales o extralaborales, que para efectos clasificatorios se denominan Casos de Atención Prioritaria con causa de estrés no identificada.

Se debe verificar si algunos de los diferentes casos de atención prioritaria identificados han sido calificados con enfermedad derivada del estrés, en caso tal debe aplicarse para ellos un proceso de intervención Terciaria.

Cuando hay confirmación de Casos Sospechosos o Casos de Atención Prioritaria: Para esto se usan las siguientes herramientas:

- **Análisis psicosocial del puesto de trabajo:** Es una estrategia de identificación, evaluación y análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral que combina dos metodologías de recolección de información; la observación y la entrevista semi-estructurada. Se aplica a todo el personal que en los resultados hayan evidenciado afectación en alguna de las siete dimensiones del dominio de demandas del trabajo y estén reportando una percepción de nivel de estrés en grado alto o muy alto, esta se realiza anualmente.
- **Entrevista Semi-estructurada:** Esta herramienta es utilizada para evaluar a los (as) funcionarios(as) y contratistas que presenten afectación en los niveles de riesgo (riesgo alto-muy alto y medio) de los factores psicosociales intralaborales relacionados con el dominio control del trabajo. De igual forma, a través de esta metodología se puede evaluar la dimensión “relación con los subordinados”.
- **Revisión sintomatológica del ausentismo:** Se deben revisar mensualmente las tasas de morbilidad y ausentismo de origen médico, llevados por el área de seguridad y salud en el trabajo de la Entidad, en donde se debe verificar:
  - i) Cuáles son las causas del ausentismo y su frecuencia.
  - ii) Posibles asociaciones con tiempos de ocurrencia de incapacidades.
  - iii) Posibles correlaciones con las enfermedades derivadas del estrés de acuerdo con la legislación colombiana vigente y demás estudios validados científicamente.

**Grupos Focales:** Va dirigido a todas aquellas personas que en los resultados hayan mostrado afectación en las áreas de liderazgo relaciones sociales en el trabajo y recompensas. La metodología a utilizar para el desarrollo del grupo focal debe ser doble ciego con grupo poblacionales del mismo nivel jerárquico.

La información que hace parte de la historia clínica ocupacional correspondiente a los (as) funcionarios(as) y contratistas 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 sistema de vigilancia epidemiológica.

Esta información deberá ser interpretada como una línea basal diagnóstica de factores de riesgo psicosocial presentes en la Entidad para cada ciclo PHVA y tenerse en cuenta para los análisis de trazabilidad de salud e historia de morbilidad y pre morbilidad de los (as) funcionarios(as) y contratistas.

## **Fase 2. Hacer.**

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

Intervención administrativa: hace referencia a la implementación de acciones preventivas, correctivas y de mejora en:

- Procesos y gestión organizacional
- Gestión del cambio
- Diseño psicosocial de puestos de trabajo
- Perfil riesgo – protección
- Registros y controles administrativos que permitan monitorear, intervenir y controlar la exposición a factores de riesgo psicosocial en el universo poblacional de la Entidad.

- Proceso de intervención en crisis que contenga el alcance terapéutico del proceso con sus responsables, recursos y demás formas de actuación en los casos que se presenten.

**Intervención Primaria Censal:** De acuerdo con la priorización de los factores de riesgo psicosocial identificados en la medición y análisis efectuados previamente y, según la criticidad confirmada en los grupos poblacionales, se deben implementar anualmente programas y planes de acción censales que permitan anular o mitigar el impacto nocivo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Las implementaciones de tales programas deben estar direccionados a:

- Desarrollar habilidades, competencias y conocimientos en la población objeto que les permita afrontar las condiciones psicosociales a las cuales están expuestos en el ejercicio de su labor.
- Fomentar en los(as) colaboradores(as) estilos de vida y trabajo saludable.
- Desarrollar habilidades y competencias para el manejo asertivo del estrés a partir del control fisiológico de los síntomas y de un cambio en su esquema de afrontamiento cognitivo.
- Incrementar las competencias relacionales entre los(as) colaboradores(as).
- Equilibrar la interface persona – tarea conforme las funciones que debe desempeñar y los conocimientos y competencias que posea.

**Intervención Secundaria con Casos de Atención Prioritaria:** De acuerdo con los hallazgos confirmados en los casos de atención prioritaria se debe implementar un plan de acción anual que impacte positivamente la respuesta de adaptación de estos funcionarios(as) o contratistas a los factores de riesgo psicosocial a los cuales están expuestos, a partir del desarrollo y fomento de estilos de vida y trabajo saludable, equilibrio de la interface persona – tarea, reingeniería a puesto de trabajo, fomento de competencias, habilidades y estrategias de afrontamiento; y manejo asertivo del estrés.

En todos los casos de atención prioritaria CAPS los (as) funcionarios(as) y contratistas deben ser también direccionados al Sistema de Vigilancia Epidemiológico correspondiente según el sistema orgánico implicado para su respectivo monitoreo y control.

**Intervención Terciaria:** Se aplica para funcionarios que han sido diagnosticados con enfermedad derivada del estrés, pero con una pérdida de capacidad laboral que no aplica para pensión por invalidez. Para estos casos el plan de intervención debe dirigirse a:

- Verificar que las condiciones psicosociales del puesto de trabajo no incremento o agrave la enfermedad diagnosticada. En caso tal, se deben realizar los ajustes necesarios a las condiciones del puesto de trabajo.
- Fomentar en los (as) funcionarios(as) y contratistas estilos de trabajo saludable mediante desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias.
- Fomentar estilos de vida saludables mediante su inclusión en programas de formación.
- La inclusión y participación de la población objeto del presente sistema de vigilancia debe ser registrada y documentada por trabajador según la naturaleza de la intervención en la cual participe.

### **Fase 3. Verificar**

Una vez implementados los programas relacionados en la fase anterior es necesario realizar seguimiento a cada actividad para revisar la efectividad y participación en las actividades realizadas; esto se realizará a los 6 meses de implementación de los planes de intervención, y debe contener lo siguiente:

- Verificación al cumplimiento de la implementación y puesta en marcha de las recomendaciones a los casos de atención prioritaria CAPS.
- Verificar el cumplimiento del cronograma establecido para los niveles de intervención.

- Verificar el porcentaje poblacional de participación en las actividades realizadas de acuerdo con el grupo poblacional objetivo.
- Realizar un análisis de accidentalidad en el que se permita visualizar el comportamiento del universo poblacional versus los niveles de estrés identificados en el diagnóstico de línea de base.
- Realizar un re-test para identificar los niveles de estrés utilizando para tal efecto el cuestionario para la Evaluación de Niveles de Estrés que forma parte de la Batería para la medición de los factores de riesgo psicosocial.
- Analizar comparativamente los resultados obtenidos en el diagnóstico basal y en el re-test para identificar el impacto obtenido con el plan de intervención hasta el momento desarrollado sobre los niveles de estrés y su respectiva sintomatología.
- Analizar comparativamente la morbilidad y el ausentismo de origen médico de acuerdo con la línea de base y la información a la fecha del presente análisis.
- Análisis de los casos de intervención en crisis que se hayan presentado desde la implementación de los planes de intervención.

#### **Fase 4. Actuar.**

De acuerdo con los hallazgos identificados en los análisis y verificaciones realizados en la fase anterior, se deben establecer las acciones de mejora para el tiempo restante de implementación del plan de intervención, según lo establecido inicialmente en el cronograma de trabajo. Las acciones de mejora están dirigidas a:

- Planes de Intervención Administrativa
- Planes de Intervención Primaria Censal
- Planes de Intervención Secundaria para Casos de Atención Prioritaria CAPS
- Planes de Intervención Terciaria para funcionarios calificados con enfermedad derivada del estrés ocupacional.

En todo caso, 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 la implementación del plan de intervención y de las acciones de mejora 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. Lo anterior no implica un desconocimiento de los hallazgos encontrados previamente al nuevo ciclo del sistema de Vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial en cada trabajador.

Para efectos de visualizar la trazabilidad del comportamiento de los(as) colaboradores(as) frente a la exposición a las condiciones psicosociales, toda la información derivada de la participación en cada ciclo de implementación del sistema 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 servidor(a) en particular deberá tenerse en cuenta su historia psicosocial en la Entidad.

## **9. RECOMENDACIONES GENERALES**

- Establecer controles periódicos (anual) en donde se establece la eliminación o reducción del factor de riesgo el cual es responsabilidad entera de la Entidad.

- Realizar un informe anual, en el que se evalúa cada elemento del Sistema de vigilancia epidemiológica programado y establecer las prioridades conforme a los hallazgos detectados.
- La información que alimenta el Sistema de Vigilancia Epidemiológica debe alimentarse permanentemente (mensual) en las matrices de registro y control.
- Se debe contar con información actualizada por trabajador.

### CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS REALIZADOS
1	2025-11-26	Se requiere el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial ya que con el se identifica, evalúa e interviene factores laborales e individuales para prevenir afectaciones como el estrés ocupacional y la fatiga protegiendo la salud mental y el bienestar de los funcionarios, mejorar las condiciones de trabajo y asegurar el cumplimiento legal. Versión inicial

### CONTROL DE APROBACIÓN

ESTADO	FECHA	NOMBRE	CARGO
ELABORÓ	2025-11-19	DIANA ALEXANDRA ALFARO PRIETO	ENLACE MIPG
REVISÓ	2025-11-21	YAIZA KATHERINE PINTO GUERRERO	REFERENTE MIPG
APROBÓ	2025-11-24	ANDRES FELIPE ALBARRACIN RODRIGUEZ	LIDER DE PROCESO
AVALÓ	2025-11-26	DANIEL SANCHEZ ROJAS	JEFE DE LA OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

### COLABORADORES

NOMBRE
DIANA ALEXANDRA ALFARO PRIETO
XIMENA BARBOSA ESCOBAR