



uts Unidades
Tecnológicas
de Santander
¡Lo hacemos posible!



PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo



INTRODUCCIÓN.

La Dirección Administrativa de Talento Humano y el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo son conscientes que, las condiciones laborales, los factores socioculturales, emocionales y psicosociales están en constante interacción, por lo cual, es fundamental encontrar un equilibrio que garantice el bienestar laboral y genere sentido de pertenencia, motivación y satisfacción de los funcionarios públicos de la institución.

Teniendo claro que la exposición a altos niveles de estrés y/o el desequilibrio de los factores anteriormente mencionados, crea reacciones y alteraciones de carácter emocional, cognitivo, fisiológico y comportamental, afectando probablemente el sistema inmune y aumentando la posibilidad de desencadenar posibles enfermedades, se ha diseñado un programa de prevención y vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial, con el fin de salvaguardar la salud mental de los funcionarios de planta y docentes.

Por lo anterior y dando respuesta a la normatividad vigente, es apremiante diseñar un programa de prevención del riesgo psicosocial en el cual se construyan estrategias, acciones y actividades tendientes a prevenir factores de riesgo psicosocial.

El abordaje de los factores de riesgo psicosocial bajo la óptica del Programa de Prevención aporta a la institución y sus funcionarios, herramientas para la identificación e intervención sistemática, a fin de hacer una efectiva prevención de enfermedades derivadas de los mismos. Igualmente, permite integrar la atención de los aspectos psicosociales al contexto del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por cuanto hace posible mostrar su aporte en el seguimiento de acciones de control de procesos mórbidos en un colectivo de trabajadores; y en particular, porque responde a la necesidad planteada por la legislación Colombiana, en materia de prevención de patologías laborales y de otros efectos negativos no deseados en la salud y en el comportamiento organizacional.

Igualmente, el Ministerio de Trabajo promueve el desarrollo de metodologías validadas en Colombia para el estudio de los factores de riesgo psicosocial, estableciendo disposiciones y definiendo las responsabilidades que cada organización debe asumir para el proceso de identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo, en la búsqueda de una cultura de prevención frente a los riesgos psicosociales.



Una vez, se realice la evaluación, la identificación y el análisis de los posibles riesgos psicosociales, se establece el presente un programa integral, con el fin de determinar los lineamientos para la ejecución de estrategias, que permitan realizar la prevención, intervención y monitoreo permanente de los posibles efectos de la exposición a los factores de riesgo psicosocial que pueden impactar la salud del personal vinculado a la institución de acuerdo con la normatividad establecida.



TABLA DE CONTENIDO

OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
ALCANCE	5
MARCO DE REFERENCIA	5
MARCO LEGAL	9
ROLES Y RESPONSABILIDADES	11
GENERALIDADES	13
DESARROLLO	14
<i>Fase 1: PLANEAR</i>	14
<i>Fase 2: HACER</i>	15
<i>Fase 3: VERIFICAR</i>	17
CRONOGRAMA	17
INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	18
<i>Fase 4: ACTUAR</i>	18
CONTROL DE CAMBIOS.....	18



OBJETIVO GENERAL

Establecer lineamientos, protocolos y programas de prevención de los factores de riesgo psicosociales del personal vinculado laboralmente a la UTS, con el fin de brindar herramientas para mitigar posibles efectos sobre la salud mental y física causados por exposición del riesgo.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar, evaluar y analizar posibles factores de riesgo psicosocial del personal vinculado laboralmente a las UTS.
- Socializar los protocolos de prevención de los factores de riesgo psicosocial al personal vinculado laboralmente a las UTS.
- Capacitar en prevención de factores de riesgo psicosocial y la prevención de los efectos adversos en la salud de las personas vinculadas laboralmente a las UTS.

ALCANCE

El Programa de Prevención de Riesgo Psicosocial está dirigido a todo el personal vinculado laboralmente a la Institución de acuerdo con la normatividad establecida, con el fin de prevenir factores de riesgo.

MARCO DE REFERENCIA

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 de este, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

ANÁLISIS EPIDEMIOLÓGICO: Consiste en un análisis de las tendencias del estado de salud enfermedad, en una población donde se revela una diversidad en los índices de las condiciones de salud que se encuentran enmascarados en los promedios. Este abordaje metodológico ofrece la posibilidad de efectuar un diagnóstico que pone al descubierto espacios y poblaciones en las cuales se deberían reorientar determinadas acciones.



APOYO SOCIAL EN EL TRABAJO: Redes de apoyo emocional, instrumental y organizativo dentro del entorno laboral que pueden ayudar a mitigar los efectos negativos del estrés y otros factores psicosociales.

AUSENTISMO LABORAL: Es la suma de los períodos en los que los empleados de una organización no están en el trabajo según la programación establecida, con o sin justificación. El análisis del ausentismo permite conocer las causas de este y de acuerdo con estas definir actividades de intervención.

BURNOUT (SÍNDROME DE QUEMADO): Condición psicológica caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal en el ámbito laboral. Suele surgir en profesiones de alta demanda emocional, como la salud, la educación y el servicio al cliente.

CARGA DE TRABAJO: Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.

CARGA MENTAL: Esfuerzo cognitivo necesario para realizar una tarea, especialmente cuando esta requiere atención continua, toma de decisiones o el manejo de información compleja. La sobrecarga mental puede derivar en estrés y fatiga.

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.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Percepción general que los empleados tienen sobre su entorno laboral, incluyendo las relaciones interpersonales, el liderazgo, la justicia organizacional y el equilibrio entre la vida personal y laboral. Un buen clima organizacional puede prevenir riesgos psicosociales.

COMPROMISO LABORAL: Grado de dedicación, esfuerzo y emoción positiva que un trabajador siente hacia su trabajo. Un bajo nivel de compromiso laboral puede indicar insatisfacción, estrés o desmotivación.

CONDICIONES DE SALUD: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

CONDICIONES DE TRABAJO: Factores físicos, ambientales y organizativos que caracterizan el lugar de trabajo y pueden afectar la salud física y psicológica de los



trabajadores. Incluyen horarios, distribución de tareas, equipos y herramientas, entre otros.

CONTROL SOBRE EL TRABAJO: Grado de autonomía y capacidad de decisión que tiene el trabajador sobre sus tareas, horarios y métodos de trabajo. Un bajo control sobre el trabajo está asociado con mayores riesgos psicosociales.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Conjunto de valores, creencias, normas y prácticas que definen el comportamiento dentro de una organización. La cultura organizacional puede influir tanto en la salud mental de los trabajadores como en la existencia de riesgos psicosociales.

DESEMPEÑO LABORAL: Eficiencia con la que un trabajador realiza sus tareas. Factores psicosociales como el estrés, la fatiga o la falta de motivación pueden afectar negativamente al desempeño.

EFFECTOS 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.

ENFERMEDAD LABORAL: Es todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, en el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que ha sido determinada como tal por el Gobierno Nacional.

EQUILIBRIO VIDA-TRABAJO: Capacidad para gestionar adecuadamente las demandas laborales y personales, evitando que el trabajo afecte negativamente la salud y el bienestar fuera del entorno laboral.

ESTRATEGIAS DE COPING (AFRONTAMIENTO): Métodos y habilidades que emplean los trabajadores para manejar las demandas del trabajo y los factores estresantes. Las estrategias de afrontamiento pueden ser adaptativas (positivas) o desadaptativas (negativas).

ESTRÉS LABORAL: Respuesta emocional, mental y física del trabajador frente a situaciones laborales que percibe como amenazantes o que superan sus capacidades para hacerles frente. El estrés laboral crónico puede derivar en trastornos de salud más graves.



EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES: Proceso mediante el cual se identifican, analizan y evalúan los factores psicosociales de riesgo presentes en el entorno laboral, con el fin de establecer estrategias de intervención o mitigación.

FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO: Elementos que, por sus características o intensidad, después de su identificación y evaluación, pueden generar un impacto negativo en la salud psicológica o emocional del trabajador.

INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL: Estrategias o acciones implementadas para reducir o eliminar los riesgos psicosociales identificados en un entorno laboral. Pueden incluir desde cambios organizacionales hasta programas de apoyo psicológico.

MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO: Es la promoción, prevención y control de la salud del trabajador, protegiéndolo de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolo en un sitio de trabajo acorde con sus condiciones psicofisiológicas y manteniéndolo en aptitud de producción de trabajo.

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL LABORAL: Conjunto de acciones preventivas y educativas destinadas a mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores, reducir riesgos psicosociales y fomentar un ambiente laboral saludable.

RESILIENCIA LABORAL: Capacidad de los trabajadores para adaptarse a situaciones adversas, superar obstáculos y mantener un funcionamiento saludable, incluso frente a condiciones laborales difíciles o estresantes.

RIESGO PSICOSOCIAL: Condiciones o factores del entorno laboral que pueden generar efectos negativos en la salud mental y emocional de los trabajadores, influyendo en su bienestar, desempeño y calidad de vida.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: Es aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conllevan la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

SOBRECARGA DE TRABAJO: Situación en la que el volumen o la dificultad de las tareas asignadas excede las capacidades físicas o mentales del trabajador, generando estrés y afectando su salud.

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.

VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL: Conjunto de actividades sistemáticas que permiten identificar, evaluar, controlar y prevenir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, con el fin de proteger la salud de los trabajadores y mejorar las condiciones laborales.

MARCO LEGAL

Ley 1010 de 2006	Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y hostigamientos en las relaciones laborales, protegiendo la dignidad en el trabajo, incluyendo docentes y personal educativo. Incluye procedimientos y sanciones por conductas de acoso
Ley 1562 de 2012	Modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional
Ley 1566 de 2012	Dicta normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional.
Ley 1616 de 2013	Ley de Salud Mental: reconoce la salud mental como derecho; obliga a promoverla y prevenir trastornos mentales en el trabajo, incluyendo planes de salud mental y gestión de factores psicosociales.
Ley 2088 de 2021	Regula el trabajo en casa , con obligaciones de SST que también abarcan riesgos psicosociales derivados de trabajo remoto, modalidad que puede aplicar a docentes y personal académico cuando sea permitida.
Ley 2121 de 2021	Crea y regula el teletrabajo , obligando a integrar sus riesgos psicosociales en los planes de SST cuando se aplique a personal educativo.
Ley 2191 de 2022	Establece el derecho a la desconexión laboral , importante para prevenir estrés y burnout , especialmente en ambientes educativos con alta carga de trabajo



Ley 2365 de 2024	Adopta medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en instituciones de educación superior en Colombia.
Ley 2460 de 2025	redefine y actualiza el marco legal para la promoción, prevención y atención en salud mental , con enfoques amplios que incluyen educación emocional y políticas públicas transversales
Ley 2518 de 2025	fortalece la política nacional de salud mental , enfatizando inclusión, prevención, atención integral, participación comunitaria y abordajes psicosociales.
Decreto 1477 de 2014	Expide la tabla de enfermedades laborales.
Decreto 1072 de 2015	Expide el Decreto único reglamentario del sector trabajo.
Decreto 405 de 2025	Adiciona un capítulo al Decreto 1072 de 2015 para establecer reglas sancionatorias frente a multas por despido de personas denunciantes de acoso sexual laboral y medidas de protección para víctimas y testigos de acoso sexual, fortaleciendo la aplicación de la Ley 2365 de 2024 en el sector trabajo
Decreto 0728 de 2025	Desarrolla estrategias de prevención de problemas y trastornos mentales de acuerdo con lo ordenado por la Ley 1616 de 2013, dentro del sistema de gestión
Resolución 1401 de 2007	Regula la investigación de incidentes y accidentes de trabajo , aplicable cuando el factor psicosocial derive en accidente o daño en salud de trabajadores (incluidos docentes y administrativos).
Resolución 2646 de 2008	Establece las responsabilidades para identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como la determinación de su impacto en la salud. (Base técnica histórica aún vigente dentro del SG-SST).
Resolución 1409 de 2012	Relacionada con la conformación del Comité de Convivencia Laboral , cuyo rol incluye promover ambientes laborales

	libres de acoso y maltrato , componente psicosocial clave en instituciones educativas.
Resolución 0312 de 2019	Define los estándares mínimos obligatorios del SG-SST , que incluyen la identificación, evaluación y control de riesgos psicosociales a aplicar en todas las empresas y entidades públicas/privadas, incluidas las educativas
Resolución 2764 de 2022	Guía técnica obligatoria para la medición, evaluación, intervención y monitoreo de factores de riesgo psicosocial, con protocolos sectoriales, incluido el protocolo específico para el sector educativo .
Resolución 1843 de 2025	Regula integralmente la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de las historias clínicas ocupacionales , reemplazando la antigua resolución de 2007.
Resolución 3461 de 2025	Normativa que exige a empleadores y entidades educativas elaborar manuales de convivencia laboral con identificación de conductas no aceptables, acciones de capacitación sobre acoso laboral con perspectiva de género, sensibilización, seguimiento y herramientas de comunicación para prevenir conflictos y discriminación
Circular 75 de 2025	Directrices sobre inclusión de enfoques diferenciales en la prevención y atención del acoso laboral y discriminación, reconociendo identidades de género diversas y orientaciones sexuales, estableciendo que los comités de convivencia laboral deben capacitarse y actuar frente a discriminaciones de género.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

Serán responsables de la implementación, gestión y monitoreo del programa diferentes actores de la Institución, cada uno de ellos con roles específicos que contribuyan a la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial.

Por lo anterior, se definen las siguientes áreas con roles y/o funciones específicas:

Dirección General o Alta Dirección.



Asegurar que se cumplan todas las normativas vigentes y regulaciones legales sobre seguridad y salud laboral y el bienestar psicosocial de todas las personas vinculadas laboralmente a la institución de acuerdo con la normatividad vigente, disponiendo de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para la ejecución del programa.

Dirección Administrativa de Talento Humano.

Garantizar que existan políticas claras y coherentes de seguridad, salud laboral y bienestar psicosocial para todas las personas vinculadas a la institución de acuerdo con la normatividad vigente.

Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Establecer, desarrollar, implementar y monitorear el cumplimiento de las políticas de seguridad y salud laboral y bienestar psicosocial para todas las personas vinculadas a la institución de acuerdo con la normatividad vigente.

Psicólogo(a) Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Realizar la intervención para la aplicación, la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial dentro de la institución y estructurar las actividades prevención y promoción del riesgo psicosocial.

Administrador de Riesgos Laborales (ARL)

Brindar asesoría y acompañamiento correspondiente a los riesgos psicosociales, cuando los trabajadores 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

Comisión de Personal.

Proponer en la respectiva entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.

Comité de convivencia laboral.

Promover relaciones laborales respetuosas y libres de acoso o discriminación, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.

Oficina de Control Interno Disciplinario.

Asegurar que se cumplan las políticas internas de SG -SST y psicosociales, aplicando sanciones disciplinarias cuando sea necesario, conforme lo establece la Ley 1952 de 2019.



Directivos y Coordinadores de equipos de trabajo.

Supervisar que las personas vinculadas laboralmente a la Institución respeten las medidas de seguridad, salud en el trabajo y los procedimientos establecidos para evitar accidentes y enfermedades laborales (AT-EL).

Trabajadores, funcionarios públicos, docentes de carrera.

Respetar, cumplir y participar en todas las actividades establecidas por el grupo de Seguridad y Salud en el trabajo de la institución de acuerdo con las normativas vigentes de seguridad y salud laboral y bienestar psicosocial y suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud y los factores psicosociales que detecten en su trabajo, en su entorno o en sus propias condiciones individuales.

GENERALIDADES

Este programa se crea para facilitar la promoción del bienestar psicosocial y garantizar la prevención de riesgos críticos por exposiciones nocivas de acuerdo con los diferentes aspectos identificados que estén causando efectos negativos a la salud psicosocial o el bienestar laboral en los funcionarios de planta, docentes y demás personal vinculado laboralmente a la Institución.

Por lo anterior, se tienen en cuenta los siguientes aspectos que serán fundamentales para el desarrollo de las actividades creadas anualmente en el cronograma de capacitaciones establecido en el Plan Anual de Trabajo, validado y aprobado por la Alta Dirección de las UTS.

1. Informe de Condiciones de Salud
2. Informe de perfil sociodemográfico
3. Reporte de Recomendaciones Médicas de acuerdo con los Exámenes Médico Ocupacionales
4. Informe de Batería de Riesgo Psicosocial
5. Informe de Clima Laboral
6. Informes de Gestión del Comité de Convivencia Laboral
7. Reportes de Accidentalidad Laboral y Enfermedad Laboral
8. Información reportada por parte de la Dirección Administrativa de Talento Humano

DESARROLLO

De acuerdo con el objetivo general y los específicos del Programa, el grupo de Seguridad y Salud en el trabajo de las Unidades Tecnológicas de Santander estableció un procedimiento por fases que permite identificar, evaluar y monitorear posibles factores de riesgo psicosocial de todo el personal vinculado laboralmente a la institución de acuerdo con la normativa vigente.

La metodología propuesta está enfocada principalmente en la promoción y prevención de la salud psicosocial, articulando las actividades a desarrollar con la ARL, con el fin de generar acciones que establezcan valor en el programa de promoción y prevención, fortalecimiento las habilidades blandas y generando alternativas para el manejo adecuado de los riesgos.

Todo esto se desarrolla mediante el ciclo PHVA, garantizando la mejora continua del programa.

Fase 1: PLANEAR.

En esta fase se establecen objetivos, metas, responsables, indicadores y actividades, tomando como base los diagnósticos institucionales.

Evaluación y Diagnostico de los factores psicosociales.

Para el cumplimiento de lo establecido en la Resolución 2764 de 2022 y lo referenciado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la Coordinación de Seguridad y Salud en el Trabajo adopta los lineamientos establecidos para la evaluación periódica de clima laboral y los factores de riesgo psicosocial, por lo cual, se establece la aplicación de los siguientes instrumentos de evaluación:

- Encuesta para la evaluación del Clima Laboral.
- Batería de Instrumento para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Estos lineamientos se encuentran detallados en la figura 1, donde se muestra el procedimiento de toma de decisiones que se debe seguir para seleccionar la intervención adecuada sobre cada uno de los factores psicosociales; la cual depende de las asociaciones entre éstos y los efectos evaluados, de la identificación de factores protectores y factores de riesgo y, de la priorización de los factores de riesgo encontrados para su posterior intervención.

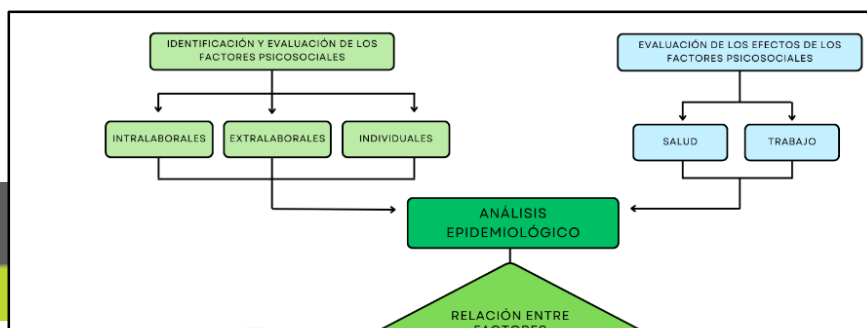


Figura 1. Flujograma para determinar el tipo de intervención, a partir de la identificación y evaluación de los factores psicosociales y sus efectos
Fuente: Tomado del Comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (O.I.T O.M. S). 1984.

A su vez, se consolidan y analizan los informes detallados en el Item de generalidades con el fin de evaluar y priorizar las actividades a ejecutar dentro del cronograma de capacitaciones establecido en el Plan Anual de Trabajo de acuerdo con:

- Nivel de riesgo (alto/muy alto).
- Impacto en salud mental.
- Incidencia en accidentalidad o ausentismo.
- Hallazgos reiterativos en clima laboral y convivencia.

Fase 2: HACER.

En esta fase se crean las actividades, protocolos o medidas de intervención para la prevención y promoción de los efectos asociados a los factores de riesgo psicosocial.

Una vez se realice la aplicación de los instrumentos de evaluación de los posibles factores de riesgo psicosocial y los resultados, el grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el apoyo del psicólogo(a) especialista en SST, evaluarán si se requiere implementar el programa de vigilancia epidemiológica para las variables psicosociales críticas, desarrollando actividades de promoción y prevención sobre los factores asociados con nivel de riesgo alto y medio del componente Intralaboral, lo cual debe ser analizado por parte del psicólogo(a) especialista en SST, el grupo de SST, la Dirección Administrativa de Talento Humano y la Alta Dirección de la Institución.

Para garantías de todo el personal vinculado laboralmente a la institución, se reitera que toda esta información es de carácter confidencial y deber ser manejada con el único propósito de generar planes de intervención que favorezca el bienestar laboral

y psicosocial, de acuerdo a la legislación actual en Colombia y conforme lo establece el artículo [16](#) de la Resolución 2346 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.

MEDIDAS DE INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL.

Con el fin de garantizar un proceso estructurado para la prevención del riesgo psicosocial, se establecen las siguientes fases:

- I. Presentar informe a la Dirección Administrativa de Talento humano y la Alta Dirección, los resultados de las evaluaciones incluyendo gráficos de estimación del riesgo para tener una visión general de los aspectos críticos de atención y sostener el compromiso con la intervención a ejecutar.
- II. Realizar la divulgación de los resultados de los instrumentos implementados en los grupos focales para garantizar que la información llegue a todo el personal evaluado, la cual debe mostrar el comportamiento global de las escalas.
- III. Integrar los protocolos establecidos en la guía técnica general de intervención psicosocial adoptada por la Res 2404/19. (específicas de actuación frente al *"burn out"* o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo en situaciones de duelo, estrés postraumático, estrés agudo y depresión, y guías por actividades económicas las cuales establecen estrategias de intervención de factores psicosociales para los sectores económicos de Administración Pública y Educación).
- IV. Integrar al grupo de bienestar social laboral de la institución, con el fin de realizar actividades para brindar espacios esparcimiento como factores protectores que benefician el personal vinculado laboralmente a la institución e impactar los factores de riesgo Extralaborales e individuales mitigando los posibles riesgos psicosociales asociados, teniendo presente las exigencias de la Resolución 2764 de 2022.
- V. Fortalecer competencias y capacitar al comité de convivencia como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.
- VI. Crear un cronograma anual de actividades asociadas a la prevención de riesgo psicosocial.



- VII. Implementar cuando se requiera el programa de reincorporación laboral de acuerdo con el concepto, diagnóstico y orden médica emitida por la entidad competente (EPS, IPS, ARL), acompañada de las recomendaciones establecidas por el médico laboral y especialista tratante adscrito a la entidad promotora de salud.

ACTIVIDADES PREVISTAS A EJECUTAR:

Con el fin de fortalecer el bienestar laboral y reducir el riesgo de enfermedades psicosociales en el entorno laboral, anualmente, el Grupo de Seguridad y Salud en el trabajo, articuladamente con la Dirección Administrativa de Talento Humano, Comité de Convivencia Laboral, Bienestar Social Laboral y Control Interno Disciplinario, desarrollarán actividades orientadas a la promoción de ambientes armónicos.

- Desarrollo de capacitaciones, Charlas y Talleres enfocadas a la salud mental y bienestar emocional.
- Ejecución de Pausas activas dirigidas a la prevención de riesgo psicosocial y promoción de la Salud Mental.
- Realización de Jornada psicosocial incluida dentro en la Semana SIG.
- Actividades transversales de Salud Mental bienestar laboral articuladas con la Dirección Administrativa de Talento Humano, comité de convivencia laboral y Control Interno Disciplinario.
- Campañas e Informativos gráficos remitidos por medio de los medios tecnológicos establecidos por la Institución.

Fase 3: VERIFICAR.

Con el fin de realizar monitoreo, control y seguimiento a las medidas de intervención establecidas para la prevención de los efectos asociados a los factores de riesgos psicosocial, el grupo de seguridad y salud en el trabajo, con apoyo del grupo de planeación efectuara estrategias de monitoreo, control y seguimiento para la evaluación del programa por medio de los indicadores de gestión, el control de avance en el desarrollo de las actividades establecidas y la visualización de métricas.

CRONOGRAMA

[Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2026](#)

INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

Para evaluar la efectividad del Programa, se establece el siguiente indicador de cumplimiento:

% Cumplimiento del Programa =

$$\frac{\text{N.º de actividades ejecutadas del cronograma de trabajo}}{\text{N.º total de actividades programadas del cronograma de trabajo}} \times 100$$

Fase 4: ACTUAR.

Con base en los resultados obtenidos, se realiza una evaluación del programa con el fin de crear acciones de mejora continua en caso de requerir ajustes, eliminando actividades que no agreguen valor al programa, constituyéndose en la base de futuros ajustes y/o modificación, aplicables al dinamismo propio del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con lo anterior, se establecen como acciones de mejora las siguientes:

1. Ajuste del cronograma de capacitaciones Anuales.
2. Intervención específica en áreas y/o dependencias críticas.
3. Fortalecimiento del liderazgo en áreas y/o dependencias con clima desfavorable.
4. Rediseño de estrategias preventivas.
5. Actualización de políticas internas.
6. Nuevas metas para el siguiente ciclo y/o anualidad.

CONTROL DE CAMBIOS

Nº versión	FECHA	DESCRIPCION
001	9/02/2026	Actualización objetivo General y específicos, Marco de referencia,, Marco legal y control de cambios .