



PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

Subsecretaría de Talento Humano
Gobernación de Nariño

2026 | Versión 1

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 2 de 15

Tabla de contenido.

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivo	4
2.1.	Objetivo general	4
2.2.	Objetivos específicos	4
3.	Alcance.....	4
4.	Definiciones.....	5
5.	Descripción de Actividades	7
6.	Documentos y registros relacionados	14
7.	Control de cambios	15
8.	Responsable	15
9.	Revisión, aprobación y verificación.....	15

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 3 de 15

1. Introducción

En Colombia en los últimos años se han dado pasos importantes en la legislación de Seguridad y Salud en el trabajo, donde se resalta la importancia de evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial dentro de las políticas de prevención de riesgos profesionales.

A partir de la expedición del Decreto 614 de 1984 sobre la organización y administración de la Salud Ocupacional, las normas se han encaminado a definir un concepto global de salud y a tomar en cuenta los factores psicosociales como fundamentales en la acción preventiva de riesgos; soportado en la Resolución 2646 de 2008, del Ministerio de la Protección Social, se da la importancia a la medición e intervención del riesgo psicosocial, exigiendo a las empresas públicas y privadas, encaminar sus esfuerzos en velar por la salud de la plataforma humana. Al igual que los riesgos presentes en el microambiente laboral, los riesgos psicosociales se convierten en agentes agresores de la salud, de la capacidad productiva de los trabajadores y actúan como elementos que contribuyen a la ocurrencia de los accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y pueden tener impacto positivo o negativo sobre la salud del trabajador, el bienestar de la familia, la función social de la empresa y la economía tanto de la empresa, como del País.

Las enfermedades relacionadas con los factores de riesgos psicosociales han sido reconocidas por el gobierno colombiano a través del Decreto 1477 de 2014, en el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales. El impacto familiar por su parte, se da por la insatisfacción, los cambios en la comunicación e inclusive por el deterioro económico que se genera debido a las ausencias por enfermedad. La organización se ve afectada por el incremento el ausentismo, las quejas secundarias a fallas en el servicio, cambios en el clima laboral, entre otros factores, los cuales influyen en la productividad.

Por lo anterior, existe una necesidad de poner en práctica programas efectivos para la prevención, control y manejo de los riesgos psicosociales, donde se debe generar la ejecución, evaluación y control de un sistema de vigilancia epidemiológica para el riesgo psicosocial. Entendiéndose la vigilancia epidemiológica como una estrategia que permite mantener controlados los factores de riesgo que ocasionan enfermedades laborales, que requiere de un sistema de información organizado para la toma de decisiones, para el control de los riesgos resultantes de las evaluaciones de las condiciones de trabajo y de la salud.

La vigilancia epidemiológica se estructurada bajo el ciclo PHVA con un enfoque permanente de mejora continua, garantizará la gestión del riesgo.

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 4 de 15

2. Objetivo

2.1. Objetivo general

Establecer, desarrollar y mantener el Programa de Vigilancia Epidemiológica para la identificación, intervención, monitoreo y seguimiento continuo de los factores de riesgo psicosocial que afectan a la población trabajadora de la Gobernación de Nariño, con el fin de mitigar los impactos negativos en la salud mental y física, fomentando entornos de trabajo saludables y seguros.

2.2. Objetivos específicos

- Determinar los criterios técnicos y epidemiológicos para identificar y clasificar la población
- objeto de intervención (grupal e individual) expuesta a factores de riesgo psicosocial.
- Diseñar e implementar estrategias de intervención y mecanismos de control para los factores de riesgo psicosocial detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo.
- Evaluar periódicamente la cobertura, el cumplimiento y el impacto del programa mediante un sistema estructurado de indicadores de gestión y de salud para la toma de acciones de mejoramiento continuo.

3. Alcance

Este programa está orientado a la prevención de alteraciones de la salud y a la promoción de entornos laborales saludables. Es aplicable a la totalidad de los funcionarios y contratistas de la Gobernación de Nariño en todos sus centros de trabajo y dependencias. Su cobertura abarca desde el diagnóstico inicial sobre las necesidades del centro de trabajo hasta el seguimiento continuo de indicadores y la ejecución de los planes de mejora e intervención institucional.

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 5 de 15

4. Definiciones

Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. Carga 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 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 psicoactivas 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.

Diagnóstico clínico: procedimiento por el cual se identifica una enfermedad, síndrome, o cualquier estado de salud o enfermedad física y/o mental y el cual está mediado por un concepto médico especializado.

Efectos negativos en la salud: alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.

Efectos negativos en el trabajo: consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.

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.

Estrés ocupacional: es específico del sitio y condiciones del trabajo utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión en el individuo.

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

Factores de riesgo psicosociales: los riesgos o factores de riesgo psicosociales: se han definido por la OIT (1986) como “las interacciones entre el contenido, la organización y la

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 6 de 15

gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo según (Cox, Griffiths y Randall), citado por Mansilla son “aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores”. El Comité Mixto OIT-OMS, 1984 define los factores psicosociales como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de las percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y/o satisfacción en el trabajo”. Cual el Ministerio de Protección Social define los factores psicosociales como “aquellos que comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Factor protector psicosocial: condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

Población expuesta: número de trabajadores expuestos al riesgo psicosocial durante el periodo de medición del indicador.

Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional: dotado de capacidad funcional para la recopilación, análisis y difusión de datos, vinculados a los programas de salud en el trabajo. Abarca las actividades realizadas en el plano de la persona, el grupo, la empresa, la comunidad, la región o el país para detectar y evaluar toda alteración significativa de la salud causada por las condiciones de trabajo.

Registran casos de muerte, enfermedad, lesión o exposición al riesgo y evalúan la frecuencia con que se producen. Es la aplicación de los principios y métodos de Salud Ocupacional a la vigilancia y control de un factor de riesgo prioritario o de una patología prevalente en un grupo de trabajadores.

Riesgo: probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.

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.

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 7 de 15

5. Descripción de Actividades

Gestión Administrativa – Responsabilidades

A continuación, se presenta las responsabilidades para la gestión administrativa del programa de vigilancia epidemiológica para la prevención del riesgo psicosocial.

Alta Dirección:

- Aprobar el Programa de Vigilancia Epidemiológica y su respectivo plan de trabajo (cronograma)
- Asignar los recursos para la ejecución del PVE Psicosocial
- Velar por el cumplimiento de los requisitos legales y normativos asociados con los factores de riesgo psicosocial y garantizar el seguimiento de las condiciones de salud de los colaboradores de la Gobernación de Nariño y sus centros de costo anexos.
- Participar de la toma de decisiones.
- Facilitar los medios para lograr el cuidado integral de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo.
- Asegurar que se haga un proceso de comunicación de los resultados del nivel de riesgo objeto del PVE Psicosocial.
- Asegurar la participación de los colaboradores en el Comité de Convivencia Laboral y permitir su libre funcionamiento.
- Asegurar que las actividades de intervención, prevención y promoción contemplen a todo el personal de planta y con contrato.
- Garantizar la custodia de la información individual en el marco del diagnóstico y la firma del consentimiento informado.
- Gestionar los recursos para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en dos años como máximo a la fecha de aplicación en 2026.

Encargado del PVE Psicosocial:

- Actualizar el documento del PVE Psicosocial a la aplicación máxima de 2 años de la batería de riesgo psicosocial
- Diseñar y desarrollar el plan de trabajo para dar cumplimiento a los objetivos trazados.
- Definir con los responsables, las diferentes acciones establecidas para implementación y ejecución del PVE Psicosocial.
- Garantizar la confidencialidad de la información recolectada.
- Coordinar las actividades de promoción e intervención de los factores psicosociales.
- Planear, organizar, dirigir y desarrollar las actividades del Programa de vigilancia Epidemiológica, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación, informando a la dirección sobre el funcionamiento y los resultados del programa de vigilancia epidemiológica y Promover la participación de todos los funcionarios y contratistas en la implementación del Programa de vigilancia epidemiológica.

Responsables de la ARL:

- Brindar asesoría y asistencia técnica que permita el monitoreo permanente de las condiciones de trabajo, salud y el control efectivo del riesgo, a través del desarrollo del PVE Psicosocial de la empresa afiliada.

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 8 de 15

- Establecer actividades de promoción y prevención de los factores de riesgo psicosocial
- Fomentar estilos de vida y trabajo saludables.

Responsables de la EPS:

- Realizar seguimiento a los trabajadores que se encuentran en estudio de posibles enfermedades laborales o de patología que puedan agravarse con el trabajo.
 - Disponer de personal médico certificado, propio o contratado, para realizar las evaluaciones especializadas requeridas para el diagnóstico de enfermedad laboral.
 - Determinar el origen, la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez.
 - Recomendar, a través del área de medicina laboral o su equivalente, a los responsables del SG SST, las medidas dirigidas a la prevención o a la complementación del tratamiento y la rehabilitación de las personas afectadas por enfermedad laboral o por enfermedad común que requieran el cumplimiento de condiciones en el lugar de trabajo con el fin de prevenir efectos adversos en la salud.
- **Metodología**

La metodología de aplicación del presente PVE se fundamenta de manera estricta en el ciclo de mejoramiento continuo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar), estructurado técnicamente para la Gobernación de Nariño a través de las siguientes fases:



Grafica No.1. Fase PVE, basada en “Diseño de un SVERP en el trabajo” de Gloria H. Villalobos Fajardo.

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 9 de 15

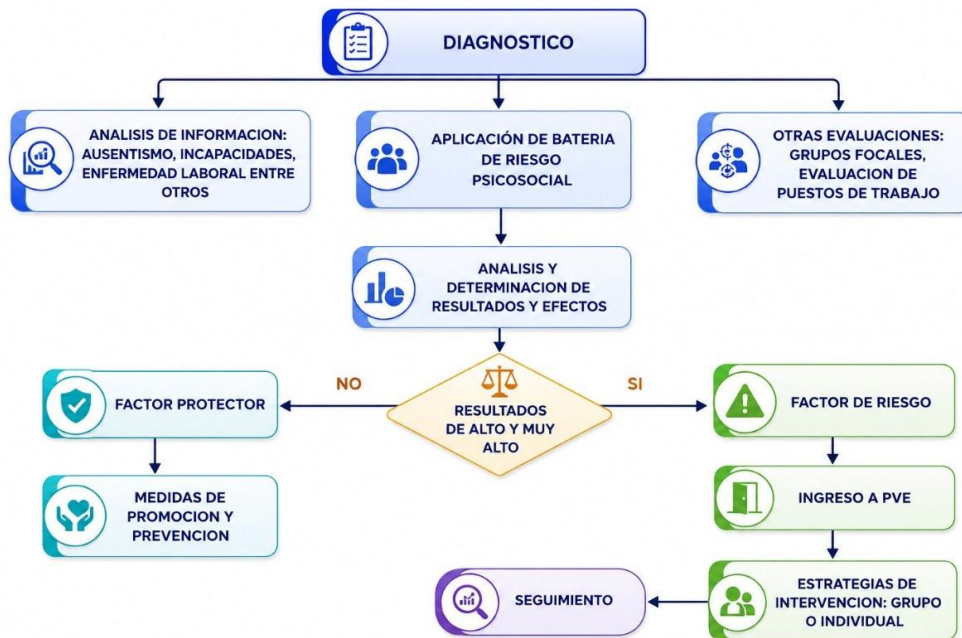
• **Procedimiento operativo del PVE**

ACTIVIDAD	DESCRIPCION	RESPONSABLE
Aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial	Aplicación obligatoria y periódica de los instrumentos validados por el Ministerio del Trabajo conforme a la Resolución 2764 de 2022	Subsecretaria De Talento Humano y SG-SST
Análisis integrado de información	Se analiza los indicadores de Accidentalidad, Ausentismo Rotación, resultados de evaluación de Desempeño, Clima laboral, presentación de quejas de acoso laboral e Incidencia de enfermedades de interés psicosocial según tabla de enfermedades laborales vigente en Colombia.	Subsecretaria De Talento Humano y SG-SST
Evaluaciones complementarias	Desarrollo complementario de grupos focales, análisis específicos de puestos de trabajo y entrevistas semiestructuradas en las dependencias identificadas.	SG-SST
Clasificación por Nivel de Riesgo	Segmentación de resultados. Los grupos en niveles: Sin Riesgo o Bajo se canalizan a acciones de promoción. Los niveles: Medio, Alto y Muy Alto ingresan formalmente al PVE.	SG-SST - Psicólogo Especialista
Estrategias de intervención	Ejecución de actividades de intervención grupal o individual, utilizando de forma obligatoria los Protocolos Específicos del Ministerio del Trabajo.	SG-SST - Psicólogo Especialista – Asesoría ARL
Seguimiento e indicadores	Cálculo y monitoreo de indicadores de Gestión.	SG-SST

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 10 de 15

• **Flujograma del procedimiento PEV**



• **Criterios de priorización y niveles de intervención**

Los resultados de la evaluación cualitativa de la Batería oficial adoptada por la Resolución 2764 de 2022 determinan las acciones obligatorias del programa de acuerdo a las siguientes escalas cualitativas:

 Nivel Cualitativo	 Interpretación Técnica Institucional	 Acción Requerida	 Calificación
 Sin Riesgo / Despreciable	No representa peligro para la salud. Las dimensiones evaluadas se muestran estables.	Acciones generales de promoción del bienestar.	0-1
 Riesgo Bajo	No genera niveles de estrés significativos. Se encuentra controlado de forma global.	Mantenimiento mediante programas preventivos comunes.	2- 3
 Riesgo Medio	Nivel con potencial de generar respuestas de estrés moderado. Demanda observación activa.	Vigilancia y ejecución de acciones preventivas específicas.	4
 Riesgo Alto	Alta probabilidad de generar efectos adversos e incremento de sintomatología por estrés.	Ingreso obligatorio al PVE e intervención prioritaria.	5

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 11 de 15

- **Matriz de Dimensiones de Análisis para Intervención Grupal**

De acuerdo con la población evaluada, la Gobernación de Nariño prioriza el análisis sobre los siguientes dominios:

Población Formato A (Jefes y Profesionales): monitoreo prioritario de Demandas Cuantitativas (volumen y velocidad de gestión), Demandas Emocionales (atención al ciudadano de alta complejidad), Control sobre el Trabajo (grados de autonomía y participación ante la gestión del cambio), Liderazgo (estilos de supervisión y resolución de conflictos) y Recompensas (reconocimiento institucional y sentido de pertenencia).

Población Formato B (Auxiliares y Operativos): monitoreo prioritario de Demandas del Ambiente Físico y Jornada Laboral, Consistencia de Rol, Claridad de Funciones, Retroalimentación del Desempeño, Relaciones Sociales en el Trabajo y Capacitación técnica oportuna.

- **Criterios para identificar casos individuales prioritarios**

La atención individual dentro del programa se clasifica bajo tres estados estrictos de control epidemiológico:

Trabajador Sano: persona que no registra alteraciones clínicas ni sintomatología de estrés alto. Es objeto exclusivo de actividades de prevención primaria y educación grupal.

Caso Probable o Sospechoso: colaborador que registra puntuaciones "Altas" o "Muy Altas" en los dominios de la Batería de Riesgo Psicosocial y que, concomitantemente, presenta ausentismo recurrente o registros de incapacidad común con diagnósticos presuntamente asociados (gastritis crónica, trastornos de ansiedad generalizada, episodios depresivos). Requiere enrutamiento formal a su respectiva EPS para confirmación diagnóstica.

Caso Confirmado: Servidor público que cuenta con un diagnóstico médico formalizado por la EPS/ARL o junta de calificación de invalidez respecto a una enfermedad mental o del comportamiento de origen laboral, o que posea recomendaciones y restricciones médico-laborales vigentes emitidas por medicina laboral, asociadas a la exposición a factores psicosociales.

- **Medidas de intervención**

INTERVENCION	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
PRIMARIA: población sana	Las acciones que a este nivel se deben desarrollar son intervenciones de tipo colectivo y de Intervención Primaria Grupal: de acuerdo con la priorización porcentual de los factores de riesgo psicosocial obtenidos y análisis realizados previamente, tomando como referencia la criticidad identificada, se deben implementar programas y planes de acción a nivel grupal que permitan mitigar el impacto nocivo de la exposición a los factores de riesgo psicosocial.	SG-SST PSICOLOGIA

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 12 de 15

INTERVENCION	ACTIVIDADES	RESPONSABLES
SECUNDARIA: casos probables o sospechosos	Con apoyo del médico laboral de la empresa se debe realizar el enrutamiento a la intervención de la EPS, si el caso lo amerita, y actividades grupales para brindar herramientas para el manejo de la situación.	SG-SST PSICOLOGIA MEDICO LABORAL
TERCIARIA: casos confirmados	Las acciones a realizar en esta población deberán ser de tipo individual y multidisciplinario, intervención terciaria, desde su EPS O ARL siguiendo las mismas acciones, estrategias y vigilancia epidemiológica, pero de forma adicional, se tendrán en cuenta todos los procesos de rehabilitación y reinserción al trabajo, según lo requiera cada caso y las recomendaciones médicas.	SG-SST PSICOLOGIA MEDICO LABORAL

- **Protocolos y elementos para identificar casos grupales**

De acuerdo a la Resolución 2764 de 2022 para la intervención grupal se deben tener en cuenta los siguientes protocolos:

- Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora.
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública – Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa – Cultura de vida y trabajo saludables.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte – Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo – Prácticas de trabajo saludable para educadores.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero – Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
- Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
- Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burnout”.
- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.
- Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.
- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.
- Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo.

- **Medidas de intervención**

Los Instrumentos de Evaluación y Guías de Intervención para la identificación, evaluación,

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 13 de 15

monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosociales son los siguientes:

- Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores intralaborales.
- Guía de grupos focales para la evaluación de factores intralaborales.
- **Evaluación y seguimiento del PVE**

La evaluación del PVE se realizará mediante los siguientes indicadores:

INDICADORES	FORMULAS	DATOS NECESARIOS	PERIODICIDAD
Prevalencia de enfermedad mental de origen común.	Total de casos con diagnóstico de origen mental Común/N. total de trabajadores expuestos	No. de casos con diagnóstico de origen mental / Total de la población trabajadora de la Gobernación De Nariño	Anual
Prevalencia de enfermedad mental de origen laboral.	Total de casos con diagnóstico de origen mental laboral/ N. total de trabajadores expuestos	No. de casos con diagnóstico de origen mental/Total de la población trabajadora de la Gobernación De Nariño	Anual
Incidencia de enfermedad mental de origen común.	Total de casos nuevos con diagnóstico de origen mental Común/N. total de trabajadores expuestos	No. De casos nuevos con diagnóstico de origen mental/ Total de la población trabajadora de la Gobernación de Nariño	Anual
Incidencia de enfermedad mental de origen laboral.	Total de casos nuevos con diagnóstico de origen mental laboral/N. total de trabajadores expuestos	No. De casos nuevos con diagnóstico de origen mental/ Total de la población trabajadora de la Gobernación De Nariño	Anual
Cobertura de participación de trabajadores en las actividades de PVE	Total de trabajadores que participaron en las actividades del PVE/N. Total de Trabajadores	Número de trabajadores que participaron en las actividades del PVE/ total de la población trabajadora de la Gobernación De Nariño.	Anual
Cumplimiento de actividades PVE	Total de actividades ejecutadas/N. total de actividades planeadas.	Número de actividades ejecutadas/ total de actividades planeadas	Anual

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 14 de 15

6. Documentos y registros relacionados

- **Ley 2460 de 2025.** por medio del cual se modifica la ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental.
- **Ley 1562 de 2012 (art 3).** por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.
- **Ley 1010 de 2006.** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Decreto 0728 de 2025.** establece acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral
- **Decreto 1477 de 2014.** por la cual se expide la tabla de enfermedades laborales, modifica al Decreto 2566 de 2009
- **Resolución 3461 de 2025.** por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 2764 de 2022.** por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 1356 de 2012.** por la que se establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y empresas privadas.
- **Resolución 2646 de 2008.** por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, de 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.

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

 GOBERNACIÓN DE NARIÑO	VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA LA PREVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL	CÓDIGO: SG-SST-DES-PR-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN: 09/08/2026
		PÁGINA: 15 de 15

7. Control de cambios

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	09/08/2026	Creación del documento	

8. Responsable

El responsable de este documento es la(el) Subsecretario(a) de Talento Humano, quien debe revisarlo, y si es necesario actualizarlo.

9. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Dolly Vargas Quiñones	Dolly Vargas Quiñones	Armando Rosero García
Subsecretaria de Talento Humano	Subsecretaria de Talento Humano	Secretario de Planeación

PROCESO ASOCIADO: DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DEPENDENCIA ASOCIADA: SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--