

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 1 de 9 |

UNAD © 2023

## Programa De Prevención De Riesgo Psicosocial "No estrés mal"

### 1. Justificación

El estrés ha sido una condición inherente al ser humano a lo largo de su evolución, le ha permitido preservar su especie y adaptarse a cada una de las condiciones que le ha presentado el contexto; este fenómeno viene acompañado de estados psicológicos y fisiológicos como la ansiedad, la tensión, la sobrecarga, la fatiga y la frustración (Mingote, Adán & Pérez, 2013). Por otro lado, la frecuencia en el contacto y la cronicidad con los diversos factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores (profesionales de la salud, docentes en cualquier nivel de estudios y/o cualquier otra profesión), pueden ocasionar desde mínimas consecuencias en la salud y/o hasta la muerte<sup>i</sup> Es así, que una de las consecuencias derivadas de la presencia de factores de riesgo psicosocial que el trabajador percibe como negativos, es el Síndrome de Burnout. A dicho síndrome se le considera como una fase avanzada del estrés laboral que puede llegar a causar incapacidad total para volver a trabajar o como una dolencia psíquica y hasta un accidente laboral, causante tanto de alteraciones en la salud (en ocasiones mortal) como de problemas en la organización<sup>ii</sup>.

El Síndrome de Burnout, se deriva del estrés laboral crónico, que puede desencadenar comportamientos y sentimientos nocivos tanto a nivel personal, social y/o laboral. Este síndrome está acompañado de tres componentes esenciales o dimensiones: el agotamiento emocional, caracterizado por la pérdida progresiva de energía en las labores; la despersonalización, que significa un cambio negativo de actitudes que conlleva a un distanciamiento de las necesidades de las otras personas; y la falta de realización profesional, por la cual se da una valoración negativa hacia el trabajo realizado, acarreando manifestaciones depresivas, autoestima baja y descenso de la productividad en el trabajo<sup>iii</sup>.

En el caso de Colombia, se encuentra la resolución 2646 del 2008 del Ministerio de Protección Social, *por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*. Y la resolución 2764 de 2022, *por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica para la promoción, prevención e*

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 2 de 9 |

UNAD © 2023

*intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.*

Dentro de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y las condiciones individuales, los resultados en la vigencia 2023 en estrés como respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico y conductual, en su intento por adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales a nivel nacional fueron los siguientes: riesgo muy alto 16.3%. riesgo alto 16.5%, riesgo medio 18%, riesgo bajo 20.8% y riesgo muy bajo 28.4%.

De esta manera a través del programa “No estrés mal”, se desarrollan acciones de prevención y promoción de la salud mental, con el fin de proporcionar estrategias y herramientas que la Plataforma Humana Unadista pueda incorporar a su vida diaria y que le permitan hacer frente al estrés. Así mismo el programa, involucrar acciones de prevención y promoción de la fatiga laboral en conductore, promoviendo un ambiente y un estilo de vida saludable al interior del trabajo.

## **2. Objetivo General**

Brindar herramientas y/o estrategias para el manejo adecuado del estrés y la prevención de la fatiga en la plataforma humana Unadista, que permitan mitigar el impacto de los factores de riesgo psicosociales en la Plataforma Humana.

## **3. Objetivos Específicos**

- Ofrecer a la Plataforma Humana Unadista herramientas y estrategias de afrontamiento frente al manejo del estrés.
- Sensibilizar a la Plataforma Humana Unadista en la promoción y prevención de la salud mental, buscando la participación en las experiencias significativas incorporadas en el plan de trabajo del programa no estrés mal, que incluyen temas asociados al manejo del estrés, autocuidado y hábitos de vida y trabajo saludable.
- Brindar acompañamiento psicosocial a la Plataforma Humana Unadista para casos con algún diagnóstico de salud mental, casos que soliciten orientación de manera voluntaria y casos identificados con estrés alto, tras la evaluación de estrés proporcionada por la batería de riesgo psicosocial.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 3 de 9 |

UNAD © 2023

|   |
|---|
| <b>4. Alcance</b>   |
| El programa “No estrés mal” está dirigido a la Plataforma Humana Unadista a Nivel Nacional, desarrollando acciones para docentes, personal de planta y contratistas de apoyo a la gestión.  |
| <b>5. Meta</b>  |
| Disminuir en un 5% los niveles de estrés alto y muy alto de la Plataforma Humana Unadista en la próxima evaluación de estrés efectuada mediante la Batería de evaluación de los factores de riesgo psicosocial respecto a la evaluación que se haya realizado anteriormente, procurando así la no aparición de casos nuevos de enfermedades laborales derivadas del estrés ocupacional. |
| <b>6. Definiciones</b>  |
| <b>Factor de riesgo:</b> Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.   |
| <b>Factor de riesgo psicosocial:</b> Condiciones Psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.  |
| <b>Factor protector psicosocial:</b> Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.   |
| <b>Factores Extralaborales:</b> Aspectos relacionados con la situación socio-económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, y situación política, económica y social del país.  |
| <b>Condiciones de trabajo:</b> Todos los aspectos intra-laborales, extra-laborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.  |
| <b>Estrés:</b> 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.   |

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 4 de 9 |

UNAD © 2023

**Distrés:** Se define el distrés como el estrés desagradable. Es un estrés que ocasiona un exceso de esfuerzo en relación a la carga. Va acompañado siempre de un desorden fisiológico, las catecolaminas producen una aceleración de las funciones y éstas actúan alejadas del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatizaciones, en suma: envejecimiento prematuro, son los efectos secundarios del estrés negativo.

**Eustrés:** que es equivalente a los resultados positivos que se pueden ocasionar a raíz del estrés, debido a que el individuo logra adaptarse gracias a la motivación adecuada y la puesta en marcha de un plan de acción para afrontar desafíos que lo lleva a obtener resultados satisfactorios.

**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.

**Fatiga laboral:** aquella que se origina en la relación persona - trabajo. La persona no puede separarse del trabajador (es la persona misma quien trabaja, se relaciona con sus amigos, disfruta y sufre, descansa, tiene un sueño reparador o se fatiga más aún) y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida.

**Carga psíquica o emocional:** Exigencias psico-afectivas 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.

**Factores Individuales:** Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 5 de 9 |

UNAD © 2023

**Factores Intralaborales:** Aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo (lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

#### 7. Responsables

**Gerencia de Talento Humano:** Promueve y facilita las acciones de control necesarias para la ejecución del programa, de igual manera, en la medida de sus posibilidades, apoya la aprobación de recursos físicos, humanos, tecnológicos y financieros necesarios para la implementación y ejecución del programa conforme a los objetivos y plan de trabajo formulado para el año en vigencia.

**Seguridad y Salud en el Trabajo:** Liderar la planeación, ejecución y evaluación del desarrollo del programa, informando avances, planes de acción y cumplimiento de indicadores a la Gerencia de Talento Humano, de igual manera, promueve la facilitación de recursos físicos y locativos para el desarrollo de las estrategias y actividades propuestas en el plan de trabajo.

**Asesores de apoyo ARL Positiva:** Formular en conjunto con Seguridad y Salud en el Trabajo, el ciclo PHVA del programa, así como diseñar y desarrollar las actividades contempladas para su ejecución, de igual manera, apoyar el cumplimiento de indicadores del programa establecidos.

**Líderes de Unidad:** Promover la participación del personal a cargo permitiendo el espacio y tiempo necesarios para la ejecución de actividades, ser partícipe de las actividades y fomentar espacios de aceptación.

**Plataforma Humana Unadista:** Informar sobre las condiciones de salud mental y garantizan el cuidado integral de la salud, participando activamente en las actividades del programa de promoción y prevención, adoptando hábitos de vida saludables y comprometiéndose con el autocuidado.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 6 de 9 |

UNAD © 2023

**Psicóloga Especialista en salud ocupacional:** Diseñar, desarrollar, ejecutar y realizar seguimiento a las estrategias contempladas dentro del plan de trabajo del programa “No estrés mal”.

#### 8. Autoridad

**Representante de la Alta Dirección del Componente de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**  
Designar responsabilidad y autoridad para alcanzar los objetivos de los programas del SGSST.

#### **Líder Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Designar responsables y autoridad frente a los programas del SG-SST

#### **Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional**

Elaborar, desarrollar y hacer seguimiento a las estrategias que se contemplan dentro del plan de trabajo del programa “No estrés mal”.

#### 9. Diagnóstico de Condiciones

El diagnóstico se realiza por medio de una serie de instrumentos, cuyos resultados permitirán establecer el plan de acción a desarrollar a nivel colectivo e individual estos son:

- Cuestionario del Estrés de la Batería de riesgo Psicosocial.
- MBI (Maslach Burnout Inventory), para medir las subescalas del Síndrome de Burnout e Instrumento TMMS-24 de medición de habilidades emocionales.
- Test para evaluar fatiga en conductores (YOSHITAKE)

#### 10. Recursos

**Recurso Humano:** La Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional (líder nacional de riesgo psicosocial) y el apoyo de los asesores de ARL, son los responsables de la ejecución del programa, así

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 7 de 9 |

UNAD © 2023

como el cumplimiento del plan de trabajo establecido, de ser necesario, establecerá y definirá modificaciones que se ajustarán en el plan de acción, según actividades que sean necesarias implementar importantes para la Institución, luego de la verificación del programa buscando el cumplimiento de cada uno de los indicadores del programa.

**Recurso Físico:** Para la realización de actividades es necesario contar con una locación que permita la realización de talleres, capacitaciones y actividades presenciales de acuerdo a la dinámica establecida, en aras de favorecer la cobertura de las actividades se hará uso de medios virtuales con los que se cuentan actualmente para el fortalecimiento de la realización de las actividades, comunicados de prevención contemplados dentro del plan de trabajo del programa, elementos necesarios para las actividades como son: Equipos electrónicos, material con el que se ejecuten las actividades y demás que sean necesarios para su ejecución.

**Recurso Tecnológico:** Para la realización de actividades es necesario contar con recursos tecnológicos (equipo de cómputo e internet), con el fin de hacer llegar a través de medios virtuales, los programas de educación y sensibilización a la plataforma humana Unadista. Del mismo modo se contará con la estrategia de comunicación virtual como herramienta debido a la contingencia por la pandemia, ya que parte del personal realiza trabajo remoto en casa. Adicionalmente se solicita apoyo de comunicaciones en el proceso de divulgación a través de plataformas propias de la entidad o correos electrónicos.

**Recurso financiero:** Recurso asignado al rubro de bienestar.

### 11. Comunicación y Capacitación

Las actividades propuestas y socializadas a los líderes y líderes Unadistas y las convocatorias se transmitirán por medio de piezas visuales o cuñas virtuales, las cuales se envían por correo electrónico a la Plataforma Humana Unadista. Se realizarán actividades como talleres, sensibilizaciones mediante piezas gráficas, diagnósticos, videos, espacios de relajación, entre otras estrategias para desarrollar las temáticas del programa, teniendo en cuenta, el medio de trabajo, si es remoto o presencial, se emplearán las plataformas virtuales para la ejecución de las actividades.

“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 8 de 9 |

UNAD © 2023

**12. Indicadores**

| Indicador  | Frecuencia de medición   |
|--|--|
| Porcentaje del nivel de la sumatoria de riesgo alto y muy alto en EL TOTAL DE LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS de la encuesta de evaluación de los factores de riesgo psicosocial en cada año | Cuando se realice la evaluación de estrés que se encuentra en la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial |

**13. Plan de acción y seguimiento del programa de gestión**



“Asegúrese de consultar la versión vigente de este formato en <http://sig.unad.edu.co>”

|   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
|  | <b>FORMATO DE FORMULACIÓN DEL PROGRAMAS DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>  | <b>CÓDIGO:</b><br>F-5-6-69       |
|   | <b>PROCEDIMIENTO RELACIONADO: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO INSTITUCIONAL</b> | <b>VERSIÓN:</b><br>0-14-11-2023  |
|   |  | <b>PÁGINAS:</b><br>Página 9 de 9 |

UNAD © 2023

| 14. Actualización del Programa   |   |  |
|--|---|--|
| <p>El programa No Estrés Mal, se actualizará cada vez que se requiera o que haya un ajuste en la Normatividad, de ser necesario ya que, está sujeto a condiciones cambiantes de la Universidad en las diferentes zonas y unidades.</p> |   |  |
| MODIFICACIONES O ACTUALIZACIONES DEL PROGRAMA  |   |  |
| VERSIÓN  | FECHA   | DESCRIPCIÓN RESUMIDA DEL CAMBIO  |
| 1  | Febrero 2022  | Diseño del programa de promoción y prevención del programa de riesgo psicosocial “No estrés Mal”           |
| 2  | Enero 2023  | Se incorpora lo que establece la resolución 2764 de 2022 y se realiza edición en objetivos y comunicación. |
| 3  | Enero 2024  | Se modifica la meta del programa.<br>Se modifica la justificación.   |
| ELABORADO POR:   | REVISADO POR:   | APROBADO POR:  |
| Laura Melissa Arias<br>Contratista de Apoyo a la Gestión   | Mónica Adriana Carvajalino<br>Líder Nacional del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. | Alexander Cuestas Mahecha<br>Gerente de Talento Humano   |

<sup>i</sup> Revista IIPSI Facultad de Psicología UNMSM ISSN impresa: 1560 - 909X ISSN electrónica: 1609 - 7445 Vol. 14 - N.º 2 -2011 pp. 271 – 276

<sup>ii</sup> Ibidem

<sup>iii</sup> Dimensiones del síndrome de burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014 Gómez t Ruíz, 2015