CONCEJO
MUNICIPAL DE PASTO

COMITÉ INSTITUCIONAL DE COORDINACIÓN DE CONTROL INTERNO

ACTA No. 009 DE 2023

Coordinación de Criterios para las Actividades de Bienestar Social y Cierre de Presupuesto para el Consejo Municipal de Pasto

FECHA: San Juan de Pasto, 11 de diciembre de 2023
HORA: 2:00pm - 3:21pm
LUGAR: Sala de Juntas Concejo de Pasto

Asistentes	
Javier Mauricio Torres Silva	**Presidente del Concejo**
Silvio Rolando Bravo	**Secretario General**
Carmen León	**Auxiliar de Archivo**
Ayde Eliana Coral Gonzales	**Técnico Administrativo**
Berney Auner Guerrero Guerrero	**Asesor Financiero**
Soledad Mejia Ordoñez	**Contadora**
Claudia Milena Palacios Mora	**SG-SST**
Gastón Javier Cabezas	**Asesor Jurídico Interno**
Sandra Argote Jaramillo	**Control Interno**
Juanita Patiño	**Almacén**

Profesionales Invitados	
Kelly Andrea Chacón Cruz	**Profesional Jurídico – Contratación**
Nathaly Benavides	**Presupuesto**
Carolay Burgos Narváez	**Profesional de Apoyo a Secretaria General**

ORDEN DEL DIA:
1. Llamada a lista y verificación del Quórum.
2. Definición de Actividades de Bienestar Social y Cierre de Presupuesto para el Consejo Municipal de Pasto.
3. Revisión de las acciones a tomar y validación del Cierre de Presupuesto.
4. Proposiciones y Varios.

1. Llamada a lista y verificación del Quórum.

La jefa de la Oficina de Control Interno realiza la verificación del Quórum

2. Definición de Actividades de Bienestar Social y Cierre de Presupuesto para el Consejo Municipal de Pasto.

El Presidente del Concejo, doctor Mauricio Torres, agradece la asistencia a la reunión y procede a realizar la introducción sobre los temas que se abordaran dentro de la misma para lo cual procede a conceder la palabra a la Dra. Sandra Argote, Jefe de la Oficina de

Control Interno, para que proceda a realizar la socialización del hallazgo No. 4 determinado por la Contraloría en vigencias anteriores, lo anterior con el fin de poder debatir sobre las acciones que según las necesidades del Concejo Municipal se puedan adelantar para dar cumplimiento al principio de la Planeación Presupuestal, con el fin de que este hallazgo no se vuelva a presentar el presidente del Concejo convoca a este comité para que los asistentes aporten sus sugerencias, de acuerdo a las necesidades que se observan en el momento dentro de la Corporación, para poder dar uso a unos saldos disponibles en caja.

El presidente sugiere la realización de un Diplomado dirigido al personal administrativo del Concejo Municipal de Pasto, una formación que sirve para fortalecer el conocimiento de los colaboradores de la Corporación, como un valor agregado por los servicios prestados, a continuación, el Dr. Mauricio instiga para que los asistentes de esta reunión den sus sugerencias para la ejecución de los recursos disponibles, es así como en este momento interviene el Dr. Berney Guerrero, Asesor Financiero, apoya la propuesta realizada por el presidente del Concejo en lo referente a la Capacitación dirigida al personal administrativo de la Corporación, como una importante inversión en la formación del Talento Humano que labora en el Concejo Municipal, adicionalmente pone a consideración la posibilidad de adquirir algunos equipos de oficina para el desempeño más fluido de las diferentes actividades del personal administrativo de la Corporación, en este punto interviene el Dr. Mauricio para puntualizar que el propósito de tener la opinión de los asistentes es que los recursos que se asignen en las diferentes necesidades del Concejo, sean encaminadas a una gestión transparente y con la intención de generar un beneficio social con el fin de que la Administración del Concejo bajo su presidencia presente cero hallazgos en la próxima auditoria.

A continuación, interviene la Profesional encargada del Presupuesto quien considera la importancia de dar uso de los recursos disponibles para el Concejo de Pasto, y apoya la sugerencia de realizar un Diplomado, Capacitación, Curso o Taller que brinde beneficios a todos los colaboradores del Concejo Municipal.

Interviene el Asesor Jurídico Interno del Concejo de Pasto, Dr. Gastón Javier Cabezas, quien considera importante cubrir las necesidades existentes dentro de la Corporación, priorizando los programas del Plan de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Contadora de la Corporación realiza su participación explicando que sería importante ver las necesidades que dentro del bienestar de los trabajadores presenta el Concejo, por lo cual también apoya la propuesta realizada por el Dr. Mauricio de la importancia de brindar mecanismos de formación continua al personal administrativo del Concejo, así como también sería importante ver las necesidades que para el bienestar de los trabajadores presente la oficina de SG-SST, como en la compra de sillas o insumos de botiquín.

Realiza su participación la Dra. Ayde Eliana Coral Gonzales, Técnico Administrativo del Concejo de Pasto, quien manifiesta su interés personal en la realización de un Diplomado o Capacitación para poder enriquecer sus conocimientos y agradece al Dr. Mauricio Torres por tener en cuenta sus necesidades y opiniones, puesto que es la primera vez que un presidente incluye a los funcionarios en la toma de decisiones que están encaminadas al beneficio del personal, frente a lo cual el Dr. Mauricio informa que justamente para la tomas de estas decisiones se creó este Comité Institucional de Control Interno, para validar las acciones que afecten a los diferentes participes del Concejo Municipal y así dejar un soporte claro de las acciones adelantadas y de las decisiones tomadas durante el periodo de su administración.

A continuación, interviene el Secretario General del Concejo, Dr. Silvio Bravo, quien expresa su posición en la inversión de los recursos disponibles en proyectos que dentro del Concejo no se han podido llevara a cabo como es el caso de Salud en el Trabajo y Bienestar Social que son de importante implementación dentro de la Corporación, en este punto interviene la Dra. Claudia Palacios responsable de la Oficina de SG-SST quien informa que las auditorias verifican las acciones que se han adelantado para dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social de los trabajadores del Concejo y que los encargados de verificar las acciones adelantadas en el tema de Seguridad en el Trabajo es el Ministerio de la Protección Social, quien realiza la validación de estas acciones se estén ejecutando, frente a esto el Dr. Mauricio solicita se realice una verificación de los proyectos o acciones que se encuentran pendientes dentro del tema de Seguridad en el Trabajo y Bienestar social para poder priorizarlas.

La Auxiliar Administrativa encargada de Almacén, Juanita Patiño, realiza su intervención, mencionando algunas necesidades que se han presentado últimamente, en suministros de algunos insumos de papelería o de cafetería, pero que sido solventados con las gestiones que se han adelantado pero que son de igual importancia para el buen funcionamiento de las actividades de los funcionarios administrativos del Concejo Municipal de Pasto.

A continuación, interviene la señora Carmen León, Auxiliar Administrativa encargada de Archivo, quien considera que es importante la realización del Diplomado, enfocado en un tema que sea para el beneficio de todos los funcionarios, pero también considera importante priorizar los proyectos del Plan de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, que no solo beneficia a los funcionarios de planta sino a todos los colaboradores del Concejo Municipal, generando asín un trato igualitario y un excelente ambiente laboral.

3. Revisión de las acciones a tomar y validación del Cierre de Presupuesto.

En virtud del punto anterior se procede a realizar una revisión de las necesidades expuestas, frente a lo cual el Dr. Mauricio Torres hace la observación de la importancia de priorizar las necesidades del Plan de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo, porque gracias a esta socialización se está evidenciando un error que puede presentarse dentro de la próxima auditoria y gracias a la reunión de este Comité se ve la importancia de dar prioridad a estos conceptos.

En este momento intervienen la Dra. Claudia Palacios y el Dr. Silvio Bravo quienes proceden a realizar la socialización a los integrantes del Comité de un proyecto para la realización de un Curso-Taller para el Desarrollo Humano y Manejo del Estrés en el Concejo Municipal de Pasto, teniendo como objetivo mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los colaboradores de la Corporación, fortaleciendo habilidades clave para enfrentar desafíos cotidianos y lo ponen a consideración para la revisión y aprobación de los integrantes de este Comité, en el marco del Plan de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Una vez finalizada la socialización del proyecto para la realización de un Curso-Taller para el Desarrollo Humano y Manejo del Estrés en el Concejo Municipal de Pasto, se somete a consideración de los asistentes para ser aprobada, en consiguiente de lo anterior se aprueba la propuesta socializada, por unanimidad de los integrantes del Comité Institucional de Control Interno.

4. Proposiciones y Varios.

Ninguna

Siendo las 3:21pm, se da por finalizada la reunión de socialización y aprobación de los Procedimientos y Formatos estandarizados hasta la fecha para el Consejo Municipal de Pasto y se agradece por la asistencia.

Javier Mauricio Torres Silva
Presidente del Concejo
Miembro del Comité

Silvio Rolando Bravo
Secretario General
Miembro del Comité

Carmen León
Auxiliar de Archivo
Miembro del Comité

Ayde Eliana Coral Gonzales
Técnico Administrativo
Miembro del Comité

Soledad Mejia Ordoñez
Contadora
Miembro del Comité

Claudia Milena Palacios Mora
SG-SST
Miembro del Comité

Sandra Argote Jaramillo
Control Interno
Miembro del Comité

Berney Abner Guerrero Guerrero
Asesor Financiero
Miembro del Comité

Gastón Javier Cabezas
Asesor Jurídico Interno
Miembro del Comité

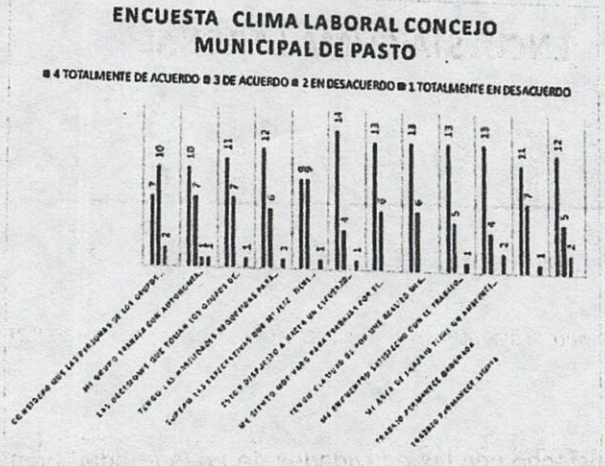
Anexo: Formato GD-F-025 "Registro de asistencia"
Propuesta de Proyecto: Curso-Taller para el Desarrollo Humano y Manejo del Estrés en el Concejo Municipal de Pasto
Proyecto: Carolay Burgos - Profesional de Apoyo a Secretaría General
Reviso: Sandra Argote Jaramillo – Oficina Control Interno
Berney Guerrero – Asesor Financiero

INFORME SOBRE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL DEL CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO - 2023

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en un entorno de trabajo. Incluye la percepción colectiva de los empleados sobre las relaciones interpersonales, el liderazgo, las políticas de la empresa, las oportunidades de desarrollo, la comunicación, la equidad, y otros aspectos que influyen en su experiencia en el trabajo. El clima laboral impacta directamente en la motivación, el compromiso, la productividad y el bienestar general de los colaboradores.

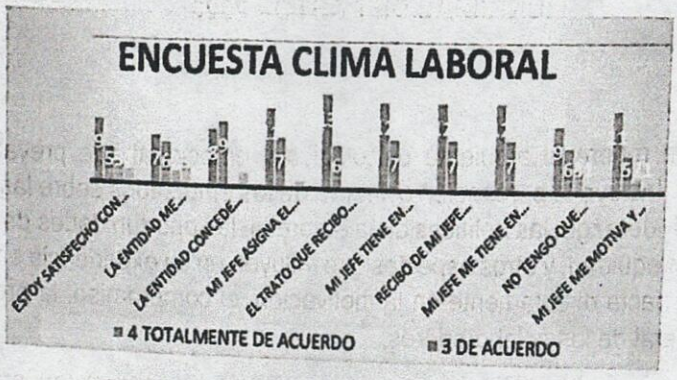
Gran parte de nuestra vida la pasamos en el trabajo es una realidad ampliamente conocida. Un punto en el que contar con un buen ambiente resulta clave y aplicar la encuesta de clima laboral fue nuestro principal aliado. Un resultado positivo favorece la consecución de objetivos e incrementa el rendimiento de los empleados, mientras que uno negativo genera todo lo contrario.

La encuesta de clima laboral desarrollada en el mes de Febrero 2023 a los funcionarios del Concejo Municipal de Pasto, arrojó los siguientes resultados:



A la pregunta me siento motivado para trabajar por el mejoramiento de los procesos en mi trabajo. 19 encuestados 13 manifiestan no estar motivados.69% de los trabajadores encuestados manifiestan no estar motivados.

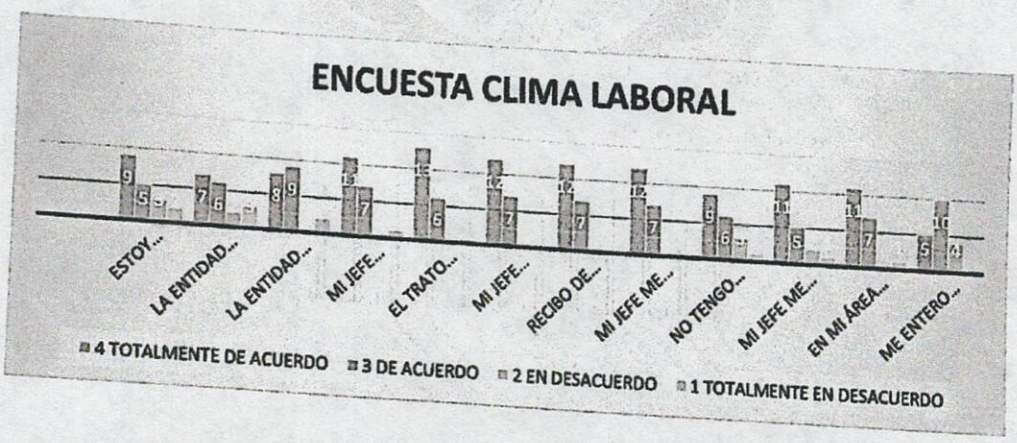
CALLE 19 CARRERA 25 ESQUINA
CASA DE DON LORENZO
E-MAIL: CONTACTENOS@CONCEJODEPASTO.GOV.CO
WWW.CONCEJODEPASTO.GOV.CO
TELÉFONO: 602 7 23 10 37



A la pregunta en mi área de trabajo se ha logrado un nivel de comunicación con mis compañeros que facilita el logro de los resultados de 19 encuestado 3 manifiestan estar en desacuerdo, 15% en desacuerdo.

A la pregunta la entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas. 3 se encuentran en desacuerdo y 2 en total desacuerdo. Dando como resultado 36% de las personas encuestadas.

A la pregunta mi jefe me motiva y reconoce mi trabajo, de 19 encuestados 3 se encuentran totalmente en desacuerdo. 15% totalmente en desacuerdo.



A la pregunta estoy satisfecho con las actividades de en la entidad bienestar que se realizan en la entidad. 7 trabajadores se encuentran totalmente en desacuerdo, dando como resultado el 35%

A la pregunta la entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas 7 trabajadores responden que se encuentran totalmente en desacuerdo .dando como resultado un 26 % no se encuentran motivados cuando alcanzan sus metas y objetivos.

Dado lo anterior, es importante realizar planes de acción actividades de bienestar social y seguridad y salud en el trabajo , con el fin de mejorar el ambiente laboral, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Importancia de tomar acciones para mejorar las falencias en el clima laboral:

Productividad y Rendimiento
Un clima laboral positivo está vinculado a un aumento en la productividad y rendimiento. Los empleados motivados y comprometidos tienden a trabajar de manera más eficiente y a contribuir de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales.

Retención de Talentos:
Un buen clima laboral contribuye a la retención de talento. Los empleados que se sienten valorados, respaldados y satisfechos en su entorno laboral son menos propensos a buscar oportunidades en otras organizaciones.

Salud y Bienestar:
Un ambiente laboral positivo favorece la salud y el bienestar de los empleados. La reducción del estrés y la ansiedad contribuye a un equipo más saludable y comprometido, disminuyendo los índices de ausentismo y mejorando la calidad de vida de los colaboradores.

Mejora en las relaciones interpersonales.
Tomar acciones para abordar las falencias en el clima laboral puede mejorar las relaciones interpersonales dentro del equipo. Una comunicación efectiva, respeto mutuo y un ambiente colaborativo fortalecen la cohesión del grupo y promueven un sentido de pertenencia.

Innovación y Creatividad:
Un clima laboral positivo fomenta un ambiente propicio para la innovación y la creatividad. Los empleados se sienten más cómodos compartiendo ideas, asumiendo riesgos y contribuyendo con soluciones creativas a los desafíos organizacionales.

Atracción de Nuevos Talentos:
Las organizaciones con un clima laboral positivo son más atractivas para nuevos talentos. Una reputación positiva como empleador contribuye a la atracción de profesionales calificados y motivados.

Liderazgo Efectivo:
La mejora en el clima laboral a menudo implica un liderazgo efectivo. Líderes que comprenden y responden a las necesidades de sus equipos contribuyen significativamente al desarrollo de un ambiente de trabajo positivo.

Cohesión Organizacional:
La cohesión organizacional se refuerza cuando se abordan las falencias en el clima laboral. La alineación de valores, metas y expectativas contribuye a una organización más sólida y enfocada en sus objetivos estratégicos.

En resumen, la importancia de tomar acciones para mejorar las falencias en el clima laboral radica en el impacto directo que tiene en la salud y el rendimiento de los empleados, así como en la eficacia y éxito general de la organización. Un clima laboral positivo crea un entorno propicio para el crecimiento, la innovación y la retención del talento, fortaleciendo la posición competitiva y sostenibilidad a largo plazo del Concejo Municipal de Pasto.

Propuesta de Proyecto: Curso-Taller para el Desarrollo Humano y Manejo del Estrés en el Concejo Municipal de Pasto

I. Introducción

En el marco de los compromisos establecidos el PIC y el PIBEI 2023 formulado por la Presidencia de la Corporación y dentro del desarrollo integral de los funcionarios del Concejo Municipal de Pasto, se propone que se gestione la implementación de un Curso-Taller enfocado en el Desarrollo Humano, Manejo del Estrés y Solución de Problemas Cotidianos. Este proyecto tiene como objetivo mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los colaboradores, fortaleciendo habilidades clave para enfrentar desafíos cotidianos y dar respuesta a los puntos neurálgicos detectados en la encuesta de clima laboral de la entidad.

II. Objetivos del Proyecto

Desarrollo Humano:
Fomentar el crecimiento personal y profesional de los funcionarios.

Potenciar habilidades de comunicación, trabajo en equipo y liderazgo.

Manejo del Estrés:
Proporcionar herramientas efectivas para identificar y manejar el estrés.

Promover la resiliencia y el equilibrio emocional.

Solución de Problemas Cotidianos:
Desarrollar estrategias prácticas para abordar desafíos comunes en el entorno laboral.

Mejorar la capacidad de tomar decisiones efectivas en situaciones cotidianas.

III. Contenidos y Metodología

Jornad 1: Desarrollo Humano y Comunicación Efectiva
Desarrollo de habilidades sociales.

Técnicas para construir relaciones positivas.

Comunicación asertiva y resolución de conflictos.

Jornada 2: Manejo del Estrés y Bienestar Emocional
Identificación de fuentes de estrés.

Técnicas de relajación y mindfulness.

Estrategias para mantener un equilibrio emocional.

CALLE 19 CARRERA 25 ESQUINA
CASA DE DON LORENZO
E-MAIL: CONTACTENOS@CONCEJODEPASTO.GOV.CO
WWW.CONCEJODEPASTO.GOV.CO
TELÉFONO: 602 7 23 10 37

Jornada 3: Solución de Problemas Cotidianos en el Ámbito Laboral
Análisis de problemas y toma de decisiones.

Estrategias para la resolución eficaz de conflictos.

Aplicación de herramientas prácticas en situaciones laborales.

IV. Metodología de Implementación
Sesiones Presenciales y Virtuales:

Realización de sesiones presenciales y virtuales para adaptarse a las necesidades de los participantes.

Casos Prácticos y Dinámicas de Grupo:

Aplicación de casos prácticos y dinámicas que permitan la participación activa y el aprendizaje experiencial.

Material de Apoyo:
Suministro de material didáctico y recursos online para el seguimiento y refuerzo de los contenidos.

V. Evaluación del Impacto
Encuestas de Satisfacción:
Recolección de datos mediante encuestas para evaluar la satisfacción y la percepción de los participantes respecto al curso-taller.

Seguimiento Posterior:
Realización de sesiones de seguimiento para evaluar la aplicación de las habilidades adquiridas en el entorno laboral.

VI. Presupuesto y Recursos Necesarios
Se elaborará un presupuesto detallado considerando los honorarios del facilitador, material didáctico, espacios para las sesiones, y recursos tecnológicos para las sesiones virtuales.

VII. Marco Jurídico

La enfermedad profesional nace en Colombia en 1950 cuando en los Artículos 200 y 201 del Código Sustantivo de Trabajo, estableció inicialmente una tabla con 18 patologías de origen profesional. Luego, el Decreto 614 de 1984, en su Artículo 2 literal c, determinó que uno de los objetos de la salud ocupacional es proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, sicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Artículo 10 estableció los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, en el numeral 12 estableció que se debían diseñar y ejecutar programas para la prevención y control de enfermedades generadas por los riesgos psicosociales, lo cual dio origen a la Resolución 2646 de 2008.

A su vez, el Decreto 1832 de 1994, amplió las patologías a 42, y es el Decreto 2566 de 2009, derogado por el art. 5, Decreto Nacional 1477 de 2014 el que actualmente está vigente establece que una enfermedad deba ser calificada como Enfermedad profesional (EP). A continuación e hace referencia a las normas antes expuestas: Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 200: Definición de enfermedad profesional: a) Se entiende por enfermedad profesional todo estado patológico que sobrevenga como consecuencia obligada de la clase de trabajo que desempeña el trabajador o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, bien sea determinado por agentes físicos, químicos o biológicos; b) Las enfermedades endémicas y epidémicas de la región sólo se consideran como profesionales cuando se adquieren por los encargados de combatirlas por razón de su oficio. Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 201: Tabla de enfermedades profesionales donde se adoptan las enfermedades profesionales para efectos del Sistema General de Riesgos Profesionales, en cuanto a estrés se encuentra: Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producciones en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable. Así las cosas, las patologías de estrés laboral están enunciadas desde 1994 y cubiertas por nuestro sistema de seguridad social. La legislación de Colombia, si bien ha contemplado esta patología como enfermedad profesional, las normas específicas sobre el tema son cortas y más aún, su aplicación. En las líneas siguientes se exponen algunas que hacen relación directa o con las patologías asociadas: Código sustantivo del trabajo en sus artículos 200 y 201, ya descrito previamente. Decreto 778 de 1987 del 5 de mayo de 1987, que modificó la tabla de enfermedades profesionales existentes hasta 1987. Ley 100 de 1993 en su artículo 208, de la atención de los accidentes de trabajo y la enfermedad profesional. La prestación de los servicios de salud derivados de enfermedad profesional y accidente de trabajo deberá ser organizada por la Entidad Promotora de Salud. Estos servicios se financiarán con cargo a la cotización del régimen de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, que se define en el Libro Tercero de la presente Ley. Decreto 1832 del 03 de agosto de 1994, para efectos de los riesgos profesionales de que trata el Decreto 1295 de 1994, se adoptó la tabla de enfermedades profesionales y en donde las patologías asociadas, como ansiedad y depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, enfermedad acido péptica severa o colon irritable, podrían ser catalogadas como profesionales siempre y cuando se establezca la relación de causalidad. El decreto 2463 de 20 noviembre 2001, en su artículo 6 establece que, la

calificación del origen del accidente, la enfermedad o la muerte. El origen del accidente o de la enfermedad, causantes o no de pérdida de la capacidad laboral o de la muerte, será calificado por la institución prestadora de servicios de salud que atendió a la persona por motivo de la contingencia, en primera instancia y por la entidad administradora de riesgos profesionales en segunda.

Cuando se presenten discrepancias por el origen, estas serán resueltas por la junta integrada por representantes de las entidades administradoras de salud y riesgos profesionales. Además, en el parágrafo 3 reza, cuando las instituciones prestadoras de servicios de salud no emitan el concepto sobre determinación de origen y la persona sujeta de la calificación estima que se trata de un evento de origen profesional, podrá dirigir su solicitud directamente a la entidad administradora de riesgos profesionales o a la empresa promotora de salud. Si dichas entidades no inician el trámite correspondiente, podrá acudir directamente a la junta regional de calificación de invalidez, según el procedimiento previsto por el presente Decreto. La Ley 776 del 17 de diciembre de 2002, en su artículo 1 y parágrafo 2, establece que las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, serán reconocidas y pagadas por la administradora en la cual se encuentre afiliado el trabajador en el momento de ocurrir el accidente, o en el caso de la enfermedad profesional, al momento de requerir la prestación. Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones, la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema. La Decisión 584 de la Comunidad Andina en 2004, que sustituye la Decisión 547, Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, reunida en Ecuador estableció en su Artículo 1, que, al hablar de condiciones y medio ambiente de trabajo, están incluidas la organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales. La Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecieron disposiciones y se definieron 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. Esta norma establece que las empresas deben identificar como mínimo, la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las características del medio ambiente del trabajo, la interfase persona-tarea, la jornada de trabajo, el número de trabajadores por tipo de contrato, el tipo de beneficios recibidos a través del programa de bienestar de la empresa, así como, los programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores. El Decreto 2566 de 2009 del 07 julio de 2009, derogado por el art. 5, Decreto Nacional 1477 de 2014, es el decreto actual y vigente en donde se establece la tabla vigente de enfermedades profesionales y establece nuevamente las causadas por el estrés. Adicionalmente, el Ministerio de la Protección Social publicó en

el año 2004 el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés y en la actualidad son la guía para el diagnóstico y determinación de la patología.

La resolución 2764 del dieciocho (18) de julio 2022, por la cual se 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 seguir, según la Ley 1616 de 2013, en su artículo 9° respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que, *"las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores".*

Según las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales, realizadas por el Ministerio del Trabajo durante los años 2007 y 2013, en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, se identificó la presencia de los factores de riesgo psicosociales como prioritarios por parte de los trabajadores y empleadores. Dos de cada tres trabajadores manifestaron estar expuestos a factores psicosociales durante la última jornada laboral completa y entre un 20% y 33% sentir altos niveles de estrés. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer las acciones de prevención de los factores de riesgo Psicosocial, para lo cual se hace necesario cualificar los procesos de identificación, evaluación e intervención de estos.

La Resolución 2646 de 2008 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social, define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación del origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional, y señala en el artículo 10 que *"(...)los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país".*

Estudios de investigación realizados por el Ministerio de la Protección Social, para el diseño de una Batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales y validación de esta en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, hoy Riesgos Laborales. Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables, que pueden ser utilizados para identificar los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios. La utilización de estos instrumentos es de libre acceso sin costo alguno permite cualificar los procesos de

evaluación de factores de riesgo psicosociales y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo.

Teniendo en cuenta la responsabilidad de los empleadores en la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y sus efectos, establecida en el artículo 13 de la Resolución 2646 de 2008, en el año 2015 el Ministerio del Trabajo consideró prioritario definir los procedimientos para la intervención de estos factores de riesgo, para lo cual se diseñó un protocolo de intervención de factores de riesgo psicosocial. Este protocolo incluye una guía técnica general que contempla acciones de intervención y control frente a cada uno de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos, al igual que protocolos específicos de actuación frente al *"burn - out"* o síndrome de agotamiento laboral, acoso laboral, manejo del duelo, estrés postraumático, estrés agudo, depresión y protocolos por actividades económicas prioritarias.

De acuerdo con las consultas que llegaron al Ministerio del Trabajo sobre instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se identificó que, en algunas empresas dentro de sus Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encontraban realizando procesos de evaluación de estos factores de riesgo, no obstante, estaban utilizando instrumentos y metodologías que no habían sido validadas a nivel nacional. De igual forma se evidencio que no estaban desarrollando actividades de intervención y control, ya que no contaban con lineamientos, ni procedimientos unificados para el desarrollo de estas actividades.

Con el fin de brindar las herramientas adecuadas e instrumentos unificados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores colombianos, el Ministerio del Trabajo ha considerado necesario adoptar 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, como referentes técnicos obligatorios, para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El 22 de julio de 2019, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2404 *"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"*, en el cumplimiento de esta norma las empresas han manifestado la necesidad de dar claridad sobre aspectos relacionados como la periodicidad de la evaluación, vigilancia epidemiológica, la intervención en situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social, y las herramientas para la evaluación del riesgo psicosocial, la presente Resolución se aplicara a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones

de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral, a los estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales, a los trabajadores en misión, a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, el estrés laboral "es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación".

Conforme al informe de la OMS "Organización del trabajo y el estrés", el estrés puede afectar de forma diferente a cada persona. Pero generalmente cuando las personas estan estresadas por el trabajo pueden estar cada vez más angustiadas e irritables, son incapaces de relajarse o concentrarse, tienen dificultades para pensar con lógica y tomar decisiones, disfrutan cada vez menos de su trabajo y se sienten cada vez menos comprometido con este, se sienten cansados, deprimidos e intranquilos, tienen dificultades para dormir y son propensos a sufrir problemas físicos graves como: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, entre otros.

De igual forma, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y el cumplimiento de los resultados de la organización. Una organización que no goce de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus empleados, y esto, en un mercado cada vez más competitivo, puede afectar no sólo los resultados, sino, en última instancia, la supervivencia de la propia organización, al presentarse aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentes, etc.

La OIT en su informe expresa varias estrategias para solucionar y prevenir los problemas del estrés laboral.

Estrategias para solucionar el estrés y mejorar el ambiente laboral:

1. Redefinición del trabajo. Esta se centra en las exigencias, los conocimientos y capacidades, el apoyo y el control del individuo en su labor. Por ejemplo, cambiando la forma en que se realiza el trabajo, modificando el entorno laboral o repartiendo de manera diferente la carga de trabajo, introducción de horarios flexibles, fomentando la cooperación y trabajo en equipo, etc.

2. Capacitar a los trabajadores en gestión del estrés con cursos de relajación, gestión del tiempo o ejercicios.

3. Al igual se puede crear una cultura más cordial basada en el apoyo y trabajo en equipo.

4. Mejorar el equipamiento que se utiliza en el trabajo y las condiciones físicas de trabajo.

CALLE 19 CARRERA 25 ESQUINA
CASA DE DON LORENZO
E-MAIL: CONTACTENOS@CONCEJODEPASTO.GOV.CO
WWW.CONCEJODEPASTO.GOV.CO
TELÉFONO: 602 7 23 10 37

5. Mejore la actitud del personal directivo con respecto al estrés laboral, sus conocimientos y comprensión del mismo, y su capacidad para afrontar la cuestión de la forma más eficaz posible.

Estrategias para prevenir el estrés y mejorar el ambiente laboral:

1.Vigilar con regularidad el grado de satisfacción y la salud del personal.

2. Asegurarse de que los empleados saben a quién dirigirse para hablar de sus problemas.

3.Saber dirigir a los empleados para que reciban ayuda profesional cuando parezca que están atravesando dificultades serias. Las empresas pequeñas quizás deberían enviar a sus empleados en primer lugar a su médico generalista, mientras que es posible que las empresas grandes dispongan de su propio servicio de salud ocupacional o de un programa de asistencia al empleado.

Elaborado por:	
SILVIO ROLANDO BRAVO PANTOJA Secretario General	CLAUDIA MILENA PALACIOS MORA. Responsable SGSST

Código: FOGD02	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO	CONCEJO MUNICIPAL DE PASTO
Vigencia: 14/02/2023		
Versión: 01	FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA	

ASUNTO: Coordinación de Criterios para las Actividades de Bienestar Social y Cierre de Presupuesto para el Consejo Municipal de Pasto

FECHA: 11 de diciembre de 2023

No.	NOMBRES Y APELLIDOS	CEDULA	CARGO	CELULAR	CORREO	FIRMA
1	Javier Mauricio Torres Silva	13.071.689	Presidente del Concejo	3163102610	contactenos@concejodepasto.gov.co	
2	Silvio Rolando Bravo	98.300.572	Secretario General	3007831148	contactenos@concejodepasto.gov.co	
3	Ayde Eliana Coral Gonzales	59.822.780	Técnico Administrativo	3004816317	aycoral@hotmail.com	
4	Carmen León	30.721.537	Auxiliar de Archivo	3158749696	carmenleon@gmail.com	
5	Gastón Javier Cabezas	13.013.163	Asesor Jurídico	3164458934	javiercabezascastillo@gmail.com	
6	Berney Auner Guerrero Guerrero	98.321.468	Asesor Financiero	3166208801	baginternacional@gmail.com	
7	Soledad Mejia Ordoñez	27.486.824	Contadora	3014878302	solmejord8@hotmail.com	
6	Claudia Milena Palacios Mora	59.828.261	SG-SST	3183518797	claudiamile1031@hotmail.com	
7	Sandra Argote Jaramillo	27.082.370	Control Interno	3183730500	SANDRAJARAMILLO1976@hotmail.com	
	PROFESIONALES INVITADOS					
8	Kelly Chacon	63.553.738	Profesional Jurídico - Contratación	3148176139	kelly2013chacon@gmail.com	
9	Carolay Burgos Narváez	1.085.269.977	Profesional de Apoyo a Secretaria General	3127830264	carolay1204@gmail.com	
10	Juanita María Patiño	27.094.400	Auxiliar Administrativo Almacén	3245706182	juanitamariap@hotmail.com	
11	Nathaly Benavides	1.085.246.844	Presupuesto	3108343729	Natikb129@gmail.com	
12						
13						
14						