



PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: : G-A-ATH-06

## PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE  
 NIT: 830115395

Bajo la asesoría de: Wilson Perdomo Quijano  
 Psicólogo Especialista en Higiene y Salud Ocupacional  
 ARL Positiva  
 Resolución 422 año 2008

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06


## 1. JUSTIFICACION

A lo largo de la historia laboral en nuestro país se han realizado múltiples investigaciones psicosociales que han arrojado un importante aporte en los factores que intervienen en los fenómenos laborales como es el accidente de trabajo, enfermedad profesional y ausentismo laboral.

El Servidor Público del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible es un ser humano Bio-psico-social que establece interacciones con otros individuos y con su medio ambiente de trabajo, lo cual se puede presentar como una situación determinante en el origen de ATEP, por otro lado se encuentra sus capacidades, motivaciones y necesidades humanas como la complejidad de la tarea, el medio ambiente físico y de trabajo, las políticas administrativas y las condiciones del trabajo en general, que se presentan como un segundo determinante.

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, se crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. En caso contrario el servidor Público reacciona con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento, ante los efectos estresantes de los factores de riesgo psicosociales inherentes a las condiciones de trabajo.


Por otro lado y dando respuesta al decreto ley 1295 y su modificación parcial ley 1562 “sistema general de riesgos profesionales”, al igual que la resolución 2646 “identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial, resolución 652 conformación del comité de convivencia laboral, ley 1010 acoso laboral y la resolución 1016 “ organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional” es perentorio construir un programa de vigilancia epidemiológica en la cual se identifique, monitoreen, intervengan y controle la aparición

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

de efectos en la salud y para que se construyan estrategias, acciones y actividades tendientes a disminuir el riesgo.

De igual forma el insumo primordial para la construcción del programa de vigilancia epidemiológica es “La Medición de los Factores de Riesgo psicosocial” evaluación realizada en el año 2013 donde se aplicó la Batería a 302 funcionarios públicos; donde los principales hallazgos frente a las condiciones Intralaborales fueron: Liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, demandas del trabajo, recompensas y control sobre el trabajo en el dominio intralaboral, dichos factores de riesgos predominan en áreas de trabajo como la dirección de ordenamiento territorial, la oficina asesora jurídica, dirección de bosques, la secretaria general y la oficina de tecnologías de la información y la comunicación.

Situación por la cual se hace necesaria la priorización de actividades para mitigar dichos riesgos mencionados mediante la construcción de un documento encaminado a identificar, monitorear e intervenir el factor psicosocial con la sensoria técnica de la **ARL POSITIVA**

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

## 2. Marco Legal

El control de los factores de riesgo psicosociales en el medio de trabajo es una obligación legal. El Ministerio debe garantizar la seguridad y la salud de los servidores públicos en todos los aspectos relacionados con el trabajo.


Por parte de la **ARL POSITIVA** se establecen actividades tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y a conservar la salud de los servidores, protegiéndolos contra los riesgos derivados de su labor u oficio, deben fomentar estilos de trabajo y vida saludable, realizar seguimiento, asesoría y evaluación del cumplimiento de las actividades de riesgos profesionales de las empresas clientes.

En Colombia, en los últimos años se han dado importantes pasos en la legislación, al señalarse la importancia de evaluar e intervenir los factores psicosociales en el trabajo, dentro de las políticas de prevención de los riesgos profesionales.

A partir de la expedición del decreto 614 de marzo 14 de 1984, sobre la organización y administración de la salud ocupacional, las normas han buscado referirse a un concepto global de salud y a tomar en cuenta los aspectos psicosociales como fundamentales, en la acción preventiva de los riesgos.

El mismo decreto, en su artículo 2º: Objeto de la Salud Ocupacional, literal C, dice: “Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo”.


Con estas reformas recientes, esta tendencia se hace más explícita: “igualmente, y con el fin de tomar medidas preventivas, las empresas deberán incluir dentro de sus programas, la identificación de los riesgos psicosociales que generen tensión nerviosa y que afecten la salud física, mental y social del trabajador”. (Acuerdo N° 496 de 1990, artículo 8, modificatorio del mismo artículo del acuerdo 241 de 1967.)

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

El Decreto 2566 de 2008, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, señala en el numeral 42 las patologías causadas por el estrés en el trabajo “Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo con relación al tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo, combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajo con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo de 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 ácido péptica severa o colon irritable.”

El Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Profesionales, está obligado al desarrollo de metodologías de vigilancia epidemiológica en razón de la función que le confiere el Decreto 1295 de 1994, en su artículo 72, para promover la prevención de los factores de riesgo psicosociales.

La resolución 2646 del año 2008 que tiene como objeto dar los parámetros que ayuden a establecer o identificar las responsabilidades en cuanto a la exposición que pueden tener los trabajadores a factores de riesgo sicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la valuación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo. Donde se establecen disposiciones y se definen responsabilidades.

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

### 3. Objetivos

#### 3.1. Objetivo general:

Implementar en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para el control del riesgo psicosocial con cobertura para toda la población trabajadora de la entidad, con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo y calidad de vida, mediante la promoción de la salud mental.

#### 3.2. Objetivos específicos:

**3.2.1.** Analizar, intervenir, y monitorizar los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible de acuerdo a los hallazgos encontrados a través de la utilización de los instrumentos de medición utilizados.


**3.2.2.** Priorizar las acciones de intervención en prevención de riesgo psicosocial en grupos de mayor riesgo exposición al riesgo psicosocial al interior del Ministerio.

**3.2.3.** Definir criterios para la intervención individual o grupal.

**3.2.4.** Implementar estrategias de intervención en la población trabajadora de la entidad desde el enfoque psicológico integral tendiente al mejoramiento de factores protectores y el fortalecimiento de factores de riesgo identificados en la población laboral.

**3.2.5.** Realizar seguimiento y evaluación sobre las acciones de intervención realizadas, con el fin de generar procesos de retroalimentación acerca del impacto y la acogida del programa.

**3.2.6.** Establecer criterios para el monitoreo psicológico de casos y definir aspectos tales como remisiones, estudio de origen de enfermedad profesional

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

#### 4. Marco Teórico

Con el propósito de utilizar conceptos y definiciones unificadas que enmarquen los factores de riesgo psicosociales en un cuadro de referencia común, se entiende operacionalmente por

**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.

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

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


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

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

**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 y

**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.

**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.

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

**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 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.

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

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

**Efectos 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 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.

**Una Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

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

**Experto: es** Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia



PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.

**Patologías derivadas del estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.

## CLASIFICACIONES

Según la resolución 2646 los factores de riesgo psicosocial pueden clasificarse en:

### Factores psicosociales intralaborales


La evaluación de los factores psicosociales del trabajo comprende la identificación tanto de los factores de riesgo como de los factores protectores, con el fin de establecer acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad en la población trabajadora.

**Gestión organizacional:** aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.

**Características de la organización del trabajo:** Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

**Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.

**Condiciones de la tarea:** Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

**En cuanto a la Carga física:** Comprende el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteo muscular, cardiovascular y metabólico.

**Las Condiciones del medioambiente de trabajo:** Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.


**Interfase persona–tarea:** Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

**Jornada de trabajo:** Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales. Número de trabajadores por tipo de contrato; Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa; Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc, Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

### Factores psicosociales extralaborales

Son actividades que realiza el servidor público fuera de su lugar de trabajo, en sus horas libres, Los empleadores deben contar como mínimo con la siguiente información sobre los factores extralaborales de sus trabajadores:

**Utilización del tiempo libre:** Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

**Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado** para ir de la casa al trabajo y viceversa.

**Pertenencia a redes de apoyo social:** familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

**Características de la vivienda:** estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos. **Acceso a servicios de salud.**

### Factores psicosociales individuales

Son características, competencias individuales o herramientas con las cuales afrontan el riesgo psicosocial. Donde se debe contar como mínimo con la siguiente información

**Información sociodemográfica** actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.


**Características de personalidad y estilos de afrontamiento** mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

**Condiciones de salud** evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional

### 4.1 Implicaciones en la Salud

Estudios realizados sobre factores de riesgo psicosociales, confirman que la salud física peligra cuando el medio de trabajo deshumaniza a la persona, por una combinación de factores que lo exponen a riesgos físicos y psicosociales (Cox, 1980).

Así por ejemplo, la sobrecarga de trabajo puede ser cuantitativa (cuando hay demasiado que hacer) o cualitativa (cuando el trabajo es demasiado difícil). Varias

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

categorías de trastornos del comportamiento y síntomas de disfunciones se atribuyen a una carga excesiva de trabajo (Coopere y Marshall, 1976 y 1978; Kasl 1973).

Buell (1960) también formula conclusiones que conducen a demostrar la existencia de una relación entre las largas jornadas en el trabajo y los casos de muerte causados por enfermedades coronarias.

La investigación sugiere que esta sobrecarga de trabajo, tanto cualitativa como cuantitativa produce diferentes síntomas de tensión psicológica y física; estos síntomas incluyen: insatisfacción en el trabajo, autodepreciación, sensación de amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardiaco y aumento del consumo de tabaco.


Se ha establecido una relación entre el trabajo monótono, rutinario, efectuado en un ambiente poco estimulante propio de la producción en masa y diferentes categorías de afecciones orgánicas, trastornos fisiológicos y otras enfermedades. (Cox, 1980).  
Ej. : recepción de carpetas, archivo y ordenación de las mismas

La duración diaria de trabajo, así como su duración semanal, mensual, anual y la de toda la vida productiva, en gran medida estructuran la forma de vida de la población activa. Están vinculadas a las estructuras de sueño y de vigilia, a la participación social y al estilo general de vida de la población. Evidentemente, esto también repercute en la salud.

Cuando la función atribuida al trabajador es ambigua (por falta de claridad en el contenido de la tarea), cuando es contradictoria o hay oposición entre las diferentes exigencias del trabajo, cuando es conflictiva (conflictos de competencia), esta situación puede causar estrés.

Se ha indicado que una función ambigua o contradictoria puede causar trastornos cardiovasculares. Las reacciones personales frente a una función contradictoria varían considerablemente según la personalidad.

Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la ausencia de participación en la toma de decisiones, la limitación de la iniciativa, etc., constituyen un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores. French y Caplan (1973) así como, Kroes y colaboradores (1974),

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06


indican que un nivel más elevado de participación contribuye a un aumento de la productividad, a un mejor rendimiento, a un grado menor de inestabilidad de la mano de obra y a una disminución de las enfermedades físicas y mentales.

También se ha establecido una asociación entre el estrés profesional y las relaciones en el medio de trabajo; es decir, las relaciones del trabajador con sus colegas, sus superiores y sus subordinados y el apoyo social que le prestan los mismos (Payen, 1980).

Por otro lado, la imposición de nuevas tecnologías o métodos de trabajo, sin preparar psicológicamente a los trabajadores o cuando estos no reciben información ni formación anticipada y suficiente, son factores de riesgo psicosociales. En forma similar ocurre con los trabajadores provenientes de regiones agrícolas y rurales, que llegan a las ciudades industrializadas con todos sus valores y creencias. Su adaptación a esta nueva vida, los hace más vulnerables a este tipo de riesgo.

Existen además circunstancias extralaborales, tales como el aumento creciente del desempleo y el subempleo, que están relacionados con los factores de riesgo psicosociales que inciden en la forma como se vivencia o se enfrentan las diversas situaciones en el trabajo. Se sabe también, que la inestabilidad en el empleo afecta el bienestar de los trabajadores que están dispuestos a emplearse en condiciones bastante precarias.

Debe señalarse que otras condiciones socioeconómicas precarias como la violencia, la familia numerosa, la alimentación deficiente, todas ellas frecuentes y combinadas, colocan al trabajador en una posición de mayor vulnerabilidad o debilidad para enfrentar las circunstancias estresantes de origen laboral.

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

## 5. Alcance:

El programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para el control del riesgo psicosocial pretende abordar de manera amplia la problemática psicológica y social que presentan los servidores públicos del Ministerio como fruto de sus interrelaciones humanas desde lo personal hacia los demás, con sus compañeros de trabajo y usuarios. De igual forma aborda las condiciones Intralaborales que puedan generar efectos en la salud debido a la exposición al riesgo psicosocial y por último fortalecer los estilos de afrontamiento de forma individual para minimizar los efectos en la salud

Las estrategias de mitigación del riesgo son aplicables a todos los servidores públicos que forman parte del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible incluyendo a contratistas de acuerdo a la Ley 1562.


## 6. Desarrollo:

A continuación se describen los pasos para la conformación del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para la prevención de riesgo psicosocial en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible.

**6.1 Análisis de los datos arrojados en la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial componente por componente con el objeto de determinar la priorización de las actividades a desarrollar.**

### 6.2. Lineamientos de intervención del riesgo:

Dado que el riesgo psicosocial es particularmente multicausal, implica que su abordaje sea complejo: Ya que va desde el planteamiento de acciones de intervención sobre condiciones netamente relacionadas al trabajo y dentro de aquellas propiamente derivadas de la manera personal en que se decide afrontar las condiciones del trabajo, por otro lado encontramos las relaciones interpersonales con sus compañeros, las mecánicas de trabajo grupal y las formas de liderazgo, entre otras. Se articula también a otro tipo de condiciones inadecuadas de trabajo que dependen de otros factores de riesgos ocupacionales tan diversos como los

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

ergonómicos, los locativos, los de carga laboral y los de seguridad principalmente. Por último llegando a implicar políticas y direccionamientos institucionales.

De manera similar e igualmente compleja, el riesgo psicosocial debe propender por incidir de manera positiva sobre aquellas condiciones extra laborales de índole personal y familiar que son claramente condicionantes que pueden impactar positiva o negativamente en el afrontamiento de este riesgo al interior de la institución.

Por tal motivo y de acuerdo a los hallazgos de diagnóstico que se obtengan deben direccionarse a cada uno de estos niveles que requieran intervención, ya que pretender abordar la problemática del riesgo psicosocial únicamente desde lo relacionado salud ocupacional es insuficiente y a la larga infructuosa.

#### **6.2.1. Intervenciones en la población trabajadora:**

Las intervenciones a realizar en la población trabajadora en las diferentes dependencias del Ministerio de las diferentes direcciones deberán hacerse en principio de acuerdo a la siguiente clasificación de casos:


##### **6.2.1.1. Casos sospechosos:**

Se consideran casos sospechosos de exposición al riesgo psicosocial a toda la población trabajadora, dado que todos los colaboradores están expuestos de manera inherente a este riesgo por el hecho de laborar en el Ministerio. Igualmente deben considerarse casos sospechosos aquellas puntuaciones medias, bajas y muy bajas en los resultados de medición de riesgo intra laboral, extra laboral y de estrés con la batería de medición de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

Las acciones que a este nivel se deben desarrollar son intervenciones de tipo colectivo en las cuales se debe promover la salud mental, el aprovechamiento del tiempo libre, el ocio, la práctica de ejercicio, de pasatiempos, el auto cuidado, el empoderamiento, el fomento de las buenas interrelaciones personales en ámbitos intra y extra laborales.

**6.2.1.2. Casos probables** Se consideran casos probables de exposición al riesgo psicosocial a la población que más este expuesta al riesgo por las características de sus cargos y las altas exigencias mentales, afectivas y emocionales que exigen los usuarios externos e internos de la entidad. Igualmente deben considerarse casos sospechosos aquellos colaboradores con puntuaciones altas y muy altas en los



PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

resultados de medición de riesgo intra laboral, extra laboral y de estrés con la batería de medición de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social. Las acciones a desarrollar en este nivel deben ser por grupos focales de acuerdo a los hallazgos obtenidos en mediciones previas y de acuerdo a las necesidades encontradas en cada población.

#### **6.2.1.3. Casos confirmados:**

Se consideran casos confirmados los colaboradores a quienes Médicos laborales, Psicólogos o Psiquiatras, les han generado recomendaciones de intervención para el empleador. Asimismo son casos confirmados aquellos colaboradores diagnosticados con enfermedades mentales y del comportamiento de acuerdo a la clasificación internacional de enfermedades 10<sup>a</sup> revisión, es decir aquellas enfermedades generales de interés ocupacional. De igual forma deben considerarse casos confirmados todos los colaboradores diagnosticados con enfermedades de origen laboral de tipo psicosocial contempladas en la tabla de enfermedades laborales de Colombia. Las acciones a realizar en esta población deberán ser de tipo individual y multidisciplinario, complementadas con participaciones en actividades grupales focales según se amerite.


#### **6.2.2. Intervenciones relacionadas a otros factores de riesgo ocupacional:**

Todos los hallazgos que se determinan desde este programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial que correspondan a requerimientos de mejoramiento derivados de condiciones sub estándar en lo referente a temas de ergonomía, condiciones locativas, físicas y demás, en las cuales se desarrollan las actividades laborales y que afecta al adecuado desarrollo del trabajo de los colaboradores deberán ser comunicadas y socializadas de manera formal a las áreas correspondientes y a los respectivos niveles, para que sean éstas no conformidades tenidas en cuenta dentro de los planes de mejoramiento respectivos y que también son de competencia a los demás programas de vigilancia epidemiológica ocupacional de la entidad.

#### **6.2.3. Intervenciones relacionadas a la organización y la dirección**

Todos los hallazgos que se determinan desde este programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial que tengan relación



PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

a directrices organizacionales de la alta gerencia de la entidad, que se consideren tengan potencialmente relación con condiciones desfavorables para el desarrollo de actividades laborales de colaboradores, deberán ser comunicadas y socializadas de manera adecuada y formal a las respectivas direcciones y coordinaciones del ministerio a través de los conductos regulares existentes al interior de la entidad.

### 6.3. Cronograma de actividades:

En detalle se describe el paso a paso del cronograma planteado para realización de las actividades del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional. ver anexo.

#### 6.3.3. Ejecución de intervenciones:

En este punto del proceso se determinarán las acciones de intervención que se requieren de acuerdo a los diferentes resultados obtenidos de la aplicación de la batería de medición de riesgo psicosocial del Ministerio de la Protección Social.

##### 6.3.3.1. En la población:


Si corresponden directamente al área de seguridad y salud en el trabajo y a este programa de vigilancia epidemiológica, se procederán a incluir de manera concertada las actividades necesarias tanto con sus contenidos como fechas, población objeto y responsables de las mismas en el cronograma general del programa de vigilancia. Se deberá planear y programar actividades para los tres grupos de casos, es decir actividades masivas a los casos sospechosos, actividades grupales a casos probables y actividades individuales en su mayoría a los casos confirmados.

##### 6.3.3.2. Con relación a otros factores de riesgo:

Si las acciones necesarias obedecen a otros programas de vigilancia epidemiológica ocupacional o a otras áreas diferentes de seguridad y salud en el trabajo, la intervención que deberá realizarse desde este programa de vigilancia epidemiológica ocupacional será la de socializar de manera formal los hallazgos y las recomendaciones al programa o programas de vigilancia epidemiológica ocupacional que corresponda y a las demás áreas a quienes implique el mejoramiento de las condiciones determinadas con el instrumento.

##### 6.3.3.3. Con relación a la administración y la dirección:

Si las acciones necesarias obedecen a decisiones, directrices o políticas a nivel de las diferentes direcciones de la organización, la intervención que deberá realizarse desde programa de vigilancia epidemiológica ocupacional será la de socializar de manera formal los hallazgos y las recomendaciones necesarias

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

#### 6.3.4. Evaluación de resultados:

Luego de ejecutar las intervenciones, periódicamente y como parte del proceso de mejoramiento continuo del programa de vigilancia epidemiológica se realizarán evaluaciones de los resultados obtenidos, teniendo como insumos los reportes periódicos de los indicadores de gestión del tablero de control del eje de seguridad y salud en el trabajo, así como los indicadores internos de este programa de vigilancia, los cuales más adelante se describe en el numeral correspondiente a la descripción de los indicadores de gestión para este programa. Se tendrá en cuenta dentro de la evaluación de resultados el cumplimiento en la realización de actividades de acuerdo al cronograma acordado.

Dentro del proceso evaluación de resultados, se hará también un balance periódico de lo aportado por este programa a los demás programas de vigilancia epidemiológica ocupacional y de los seguimientos que a estas comunicaciones se les haga, haciendo énfasis en la respuesta por parte de ellos y los avances sobre los requerimientos manifestados.

De manera similar periódicamente se evaluará lo socializado a las direcciones y coordinaciones de la entidad, de los seguimientos realizados a las comunicaciones enviadas a dichas dependencias y de los avances logrados en cada uno de los temas expuestos.


#### 6.3.5. Ajustes en las estrategias:

A partir de las evaluaciones de resultados del programa se realizaran también de manera periódica los ajustes estratégicos necesarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos y el cronograma de las actividades del programa. Esto incluye también las acciones complementarias que desde el programa se requieran para persistir en aquellas soluciones que dependan de otros programas del Ministerio o sean responsabilidad de otros niveles directivos de la institución.

#### 6.4. Recursos necesarios:

Para asegurar el desarrollo y la continuidad del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial en el Ministerio se requiere disponer de recursos humanos, lucrativos, técnicos y financieros.

##### 6.4.1. Recursos humanos:

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

Como recurso propio de base se cuenta en Talento Humano con una profesional especializada en salud ocupacional, quien tiene a cargo las directrices del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo de la entidad. Como recurso humano de terceros se cuenta también con la asesoría del asesor de Positiva Administradora de Riesgos Laborales.

Teniendo en cuenta la multiplicidad de factores que inciden en la intervención de riesgo psicosocial, demás colaboradores de diferentes áreas de la entidad e incluso a través de otros profesionales de la Administradora de Riesgos Laborales Positiva eventualmente se involucrará con el proceso de acuerdo a las tareas, requerimientos necesarios y concertaciones logradas.

#### **6.4.2. Recursos locativos:**

Se cuenta en principio con las instalaciones de la entidad para ser utilizadas en la mayoría de actividades por realizar en el programa. Asimismo está la posibilidad de contar con el apoyo de locaciones externas facilitadas a través de las cajas de compensación.

#### **6.4.3. Recursos técnicos:**


Se contará con los recursos técnicos y tecnológicos del Ministerio para la realización de las actividades del programa de vigilancia.

#### **6.4.4. Recursos financieros:**

Para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial del Ministerio, se cuenta con los recursos financieros destinados desde el presupuesto a las actividades del sistema gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

#### **6.5. Indicadores de gestión:**

Se tendrán en cuenta para la medición de la gestión del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional dos de los tres indicadores de gestión del tablero de control y que corresponden a la gestión del eje de seguridad y salud en el trabajo de la entidad: Ausentismo y asistencia a actividades de seguridad y salud en el trabajo.

PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL		
MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

## 7. INDICADORES

De acuerdo a los lineamientos establecidos se calcularán los siguientes índices:

**ÍNDICE DE CUBRIMIENTO:** establecido para todo el Ministerio, para “X” periodo de tiempo.

**IC =** Número de trabajadores dentro del PVE / Número de servidores expuestos al riesgo \* 100

**IC = Meta Proyectada del 100%**

Este indicador permite conocer la proporción de servidores con seguimiento médico, frente al total deservidores a riesgo.

**ÍNDICES DE RESULTADO: INCIDENCIA PREVALENCIA (CASOS NUEVOS Y CASOS HISTÓRICOS):** establecido para la firma en general.

**ICN:** Índice de Casos Nuevos

**ICN =** Nro. de casos nuevos presentados en “X” periodo de tiempo / Nro. de servidores expuestos al riesgo en “X” periodo de tiempo \* 100 **ICN = Meta Proyectada de 0% de casos nuevos.**

**ICH:** Índice de Casos Históricos

**ICH =** Nro. de casos históricos presentados en “X” periodo de tiempo / Nro. de servidores expuestos al riesgo en “X” periodo de tiempo \* 100

**ICH = Meta Proyectada de un crecimiento de 0% frente a los casos históricos.**

Estos indicadores permiten medir los resultados globales del programa de Vigilancia Epidemiológica y direccionar tanto los objetivos como las metas. **ICA: ÍNDICES DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES**

**ICA=** Nro. de actividades ejecutadas programadas en “X” periodo de tiempo / Nro. de actividades programadas en “X” periodo de tiempo \* 100


**ICA = Meta Proyectada del 90%**

**ANÁLISIS TENDENCIAL**

Paso a concretar corresponderá en graficar los resultados provenientes de aplicar los anteriores indicadores con base a los datos recopilados; gráfica con la que se realizará el respectivo análisis tendencial del PVE, en lo que se refiere a Incidencia, Prevalencia, Cubrimiento y Cumplimiento; indicadores sobre los que partiremos para tomar medidas al respecto del programa.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
----------	---------	---------

**PROTOCOLO DE ATENCION DE RIESGO PSICOSOCIAL DE ORIGEN LABORAL**

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	Proceso: Administración del Talento Humano	
Versión: 1	Vigencia: 10/02/2015	Código: G-A-ATH-06

COPIA CONTROLADA