




**PROGRAMA DE  
PREVENCIÓN Y  
VIGILANCIA  
EPIDEMIOLÓGICA EN  
RIESGO PSICOSOCIAL**

**Proceso: Administración del Talento Humano**

**G-A-ATH-06**

**Versión: 4**

**19/03/2024**

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

## TABLA DE CONTENIDO


1.	INTRODUCCION .....	3
2.	JUSTIFICACION.....	4
3.	IDENTIFICACION DE LA NECESIDAD DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	5
4.	OBJETIVOS.....	5
5.	ALCANCE Y POBLACION OBJETO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL.....	6
6.	TERMINOS Y DEFINICIONES .....	6
7.	CLASIFICACIONES .....	7
7.1.	<i>Factores Psicosociales Extralaborales</i> .....	9
7.2.	<i>Factores Psicosociales Individuales</i> .....	9
8.	IMPLICACIONES EN LA SALUD.....	9
9.	MARCO LEGAL .....	10
10.	MARCO CONCEPTUAL .....	11
11.	FACTORES DE RIESGO .....	13
12.	RESPONSABILIDADES .....	15
13.	ETAPAS DE INTERVENCION .....	15
13.1.	<i>Identificación</i> .....	15
13.2.	<i>Caracterización</i> .....	16
13.3.	<i>Seguimiento</i> .....	17
14.	INDICADOR .....	17
15.	RECURSOS NECESARIOS.....	17
15.1.	<i>Recursos Humanos</i> .....	17
15.2.	<i>Recursos locativos</i> .....	18
15.3.	<i>Recursos técnicos</i> .....	18
15.4.	<i>Recursos financieros</i> .....	18
16.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	19



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06


## 1. INTRODUCCION

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.

Los colaboradores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible son seres humanos bio-psico-sociales que establecen interacciones con otros individuos y con su medio ambiente de trabajo, lo cual se puede presentar como una situación determinante en el origen del accidente de trabajo y enfermedad laboral (ATEL), 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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

## 2. JUSTIFICACION

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para el control de los factores de riesgo psicosocial aborda las diferentes problemáticas intralaborales de los colaboradores del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, las cuales tienen impacto en la ejecución de su labor, las relaciones interpersonales y el clima laboral.

Considerando lo anterior, los factores de riesgo psicosocial se generan de igual manera por situaciones extralaborales y personales motivo por el cual, se crean estrategias para la prevención y promoción de los factores de riesgo asociados a los aspectos emocionales, que contribuyan a una mejor calidad de vida.

Por lo anterior la resolución 2646 del 17 de julio de 2008 *“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”*, define los lineamientos para la medición de estos riesgos y el diseño de un plan de intervención que beneficie a toda la población de la entidad.

Aunado a lo anterior el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible realizó la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial en la vigencia 2021 a través del corredor de seguros de **ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS**, en la cual participaron 488 colaboradores, 235 funcionarios y 253 contratistas, derivado de estos resultados se realizó la atención a los casos blancos y se generaron las estrategias de prevención y promoción para toda la población trabajadora. Motivo por el cual para esta vigencia se realizará la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial, la cual indicará el nivel de riesgo en el que se encuentran los colaboradores de la entidad, y de esta manera diseñar el plan de intervención, que contribuya a la salud emocional de los colaboradores, así como a una sana convivencia.


Sistema Integrado de Gestión



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

### 3. IDENTIFICACION DE LA NECESIDAD DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.

Para el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, es fundamental el bienestar emocional de los colaboradores, teniendo en cuenta la exposición a factores de riesgo psicosocial originada por las demandas de carga mental, el tiempo de permanencia en su lugar de trabajo, el clima laboral y las relaciones interpersonales, motivo por el cual surge la necesidad de crear un Programa de Prevención y Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, en el cual a través de la aplicación de la batería de factores de riesgo psicosocial, se puede obtener información y clasificar la población según el nivel de riesgo psicosocial y de esta manera generar el plan de intervención que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.


### 4. OBJETIVOS

#### Objetivo General

Implementar y mantener en el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible el Programa de Vigilancia Epidemiológica 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.

#### Objetivos Específicos

- Identificar, analizar, intervenir, y realizar seguimiento de los factores de riesgo psicosocial de los colaboradores de acuerdo con los hallazgos encontrados a través de la utilización de los instrumentos de medición utilizados.
- Definir criterios para la intervención individual o grupal.
- Priorizar las acciones de intervención en prevención de riesgo psicosocial en grupos de mayor riesgo exposición al riesgo psicosocial al interior del ministerio.
- 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.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	 Sistema Integrado de Gestión
	Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

## 5. ALCANCE Y POBLACION OBJETO DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL

El Programa de Vigilancia Epidemiológica para el control del riesgo psicosocial pretende abordar de manera amplia la problemática psicológica y social que presentan los colaboradores 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 los factores 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 colaboradores que forman parte del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible incluyendo a contratistas de acuerdo con la Ley 1562.

## 6. TERMINOS Y DEFINICIONES

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:

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

**Batería de factores de riesgo psicosocial:** Es una herramienta que permite evaluar los riesgos psicosociales, intralaborales, extralaborales y el estrés a los cuales se encuentra expuesto el trabajador.

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


**Carga Física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

**Carga Mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.

**Carga Psíquica o Emocional:** Exigencias 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.

**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.

**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.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

**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.

**Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.

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

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

**Factor Intralaboral:**

**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.

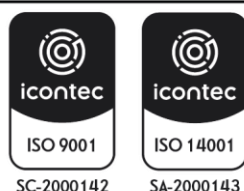
**Patologías Derivadas del Estrés:** Aquellas en que las reacciones de estrés, bien sea por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad.


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

**Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.

## 7. CLASIFICACIONES

Según la resolución 2646 del 17 de julio de 2008, expedido por el Ministerio de Salud y de la Protección Social, los factores de riesgo psicosocial pueden clasificarse en:



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	
	Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

**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.

**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.

**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.

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


**Condiciones del Medio ambiente 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.

**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.

**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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

### 7.1. 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:

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

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

**Tiempo de Desplazamiento y medio de Transporte:** utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

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

### 7.2. 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 con el 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

## 8. IMPLICACIONES EN LA SALUD

Estudios realizados sobre factores de riesgo psicosociales, confirman que la salud física pelagra 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 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, auto depreciación, sensación de amenaza y de malestar, tasa elevada de colesterol, aceleración del ritmo cardiaco y aumento del consumo de tabaco.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

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 estas.

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), 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 relacionadas 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.

## 9. 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.



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

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 del 14 de marzo 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 No 496 de 1990, artículo 8, modificatorio del mismo artículo del acuerdo 241 de 1967.)

El Decreto 1477 del 05 de agosto de 2014, por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales, y hace mención en los agentes psicosociales, los cuales son: gestión psicosocial, características de la organización del trabajo, características del grupo social de trabajo, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interfase persona-tarea, jornada de trabajo (Horarios y jornadas laborales extenuantes). El Ministerio de Trabajo, por intermedio de la Dirección de Riesgos Profesionales, está obligado al desarrollo de metodologías de vigilancia epidemiológica debido a 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 psicosocial como producto del estrés ocupacional, dando parámetros para la evaluación, prevención, estudio y manejo del citado riesgo. Donde se establecen disposiciones y se definen responsabilidades.

Resolución Min Trabajo 2764 de 2022 – Batería de riesgo psicosocial “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”.

## 10. MARCO CONCEPTUAL

Los factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

Condiciones intralaborales: Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo. El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda control apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial. Los dominios considerados son las demandas del trabajo, el control, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa

**Tabla 1 Dominios Intralaborales de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial**

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
<b>CONDICIONES INTRALABORALES</b>	<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>	Demandas cuantitativas
		Demandas de carga mental
		Demandas emocionales
		Exigencias de responsabilidad del cargo
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico
		Demandas de la jornada de trabajo
		Consistencia del rol
		Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	<b>CONTROL</b>	Control y autonomía sobre el trabajo
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
		Participación y manejo del cambio
		Claridad del rol
		Capacitación
	<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES</b>	Características de liderazgo
		Relaciones sociales en el trabajo
		Retroalimentación del desempeño
		Relación con los colaboradores (subordinación)
	<b>RECOMPENSA</b>	Reconocimiento y compensación
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza


Fuente: Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	
	Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

Condiciones extralaborales: Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo.

Tiempo fuera del trabajo, Relaciones familiares, Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda y trabajo vivienda.

**Tabla 2. Condiciones extralaborales de la Batería de Factores de riesgo psicosocial**


CONSTRUCTO	DIMENSIONES
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	Tiempo fuera del trabajo
	Relaciones familiares
	Comunicación y relaciones interpersonales
	Situación económica del grupo familiar
	Características de la vivienda y de su entorno
	Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
	Desplazamiento vivienda trabajo vivienda

Fuente: Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo

Condiciones individuales: Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características sociodemográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características sociodemográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales. Al igual que las características sociodemográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales

## 11. FACTORES DE RIESGO

Los factores de riesgo psicosociales son originados por las interacciones sociales en el contexto laboral, o las dificultades que se puedan presentar a nivel extralaboral o individual, a continuación, se mencionan los factores de riesgo de acuerdo con la batería de factores

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

**Tabla 3 Indicadores de Riesgo - Batería de Factores de Riesgo Psicosocial**

DIMENSIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas Cuantitativas	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto, se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo
Demandas emocionales	El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado
Participación y manejo del cambio	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.


Fuente: Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo



SC-2000142



SA-2000143

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

## 12. RESPONSABILIDADES

### A) Despacho del Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible

- Garantizar el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión, evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, planteadas en el Programa de Prevención y Vigilancia de Riesgo Psicosocial, y asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los funcionarios y/o contratistas, en la ejecución del Programa con la normatividad vigente que les es aplicable.

### B) Grupo de Talento Humano

- Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y Programa de Vigilancia y Prevención de Riesgo Psicosocial.
- Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y sus programas de vigilancia epidemiológica.
- Promover la participación de todos los miembros de la entidad en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST y sus Programas de Vigilancia Epidemiológica.

### C) Colaboradores

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Informar oportunamente al empleador o contratante acerca de los peligros y riesgos latentes en su sitio de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación y otras, definidas en los programas del SG-SST.

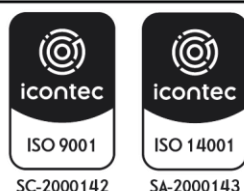
### D) Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL)


- Prestar asesoría y asistencia técnica, en la implementación del Programa de Prevención y Vigilancia del Riesgo Psicosocial.

## 13. ETAPAS DE INTERVENCION

De acuerdo con los resultados arrojados en la aplicación de la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial a los colaboradores, es importante realizar unas etapas de intervención con el fin de intervenir y monitorear los riesgos psicosociales, estas etapas se definen a continuación:

### 13.1. Identificación



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	
	Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

Para la fase de inicio del Programa de Prevención y Vigilancia de Riesgo Psicosocial, se debe tener en cuenta el resultado del diagnóstico de factores de riesgo psicosocial el cual arrojará los niveles de criticidad de la población trabajadora del ministerio, así como:

- ✓ Exámenes médicos ocupacionales.
- ✓ Encuesta de clima y cultura organizacional en su ítems de salud mental.
- ✓ Ausentismo relacionado con afectaciones mentales

### 13.2. Caracterización

**Tabla 5 Caracterización de la población de acuerdo con la Batería de Factores de Riesgo Psicosocial**

TIPO DE CASO	DEFINICION	CONDICIONES	INTERVENCIÓN
SANOS	Toda población trabajadora que cumple funciones dentro del ministerio y que en el diagnóstico su puntuación fue baja o muy baja, y no presenta incapacidades asociadas a afectaciones mentales	Desarrolla actividades para el ministerio	Actividades de prevención y promoción y diagnóstico de riesgo psicosocial
CASO SOSPECHOSO SUSCEPTIBLE	Trabajador expuesto a factores psicosociales, que presenta niveles de riesgo alto en las dimensiones evaluadas, en el diagnóstico psicosocial, o que ha presentado condiciones asociadas a incapacidades por afectación mental y ausentismo asociado a estrés	Riesgo alto o muy alto, en dimensiones evaluadas, o bien antecedentes de salud de interés	Verificación de ausentismo, de quejas de convivencia incapacidades por afectación mental y realizar intervención psicosocial
CASO PROBABLE	Trabajador expuesto a factores psicosociales, que presenta niveles de riesgo alto o muy alto en las dimensiones evaluadas o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica.	Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas en la aplicación de la batería, además antecedentes de salud importantes asociados a afectaciones mentales o a enfermedades derivadas del estrés como problemas gastrointestinales, cardiovasculares del sistema nervioso central, dificultades convivenciales	Intervención psicosocial sugerencia de consulta de prevención por parte de la EPS, recomendación de asistencia psicológica externa y participación en las actividades de prevención y promoción
CASO CONFIRMADO	Se considera caso confirmado los trabajadores que cuentan con un diagnóstico, médico calificado como enfermedad laboral relacionada con estrés o factores psicosociales conforma a la tabla de enfermedades laborales vigente (Ley 1477 de 2014) detectados o cuyo estudio correspondiente (protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés) confirma la relación de causalidad con la exposición de factores de riesgo psicosocial.	Calificación de enfermedad de origen laboral y aquellas personas que han sufrido un accidente de origen laboral y que tiene como consecuencia una perturbación psiquiátrica conforme a la definición de accidente de trabajo conforme al artículo 3 de la Ley 1562 de 2012	Seguimiento en mesas laborales, intervención psicosocial, e implementación de recomendaciones y seguimiento periódico de las mismas.

Fuente: Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo




SC-2000142



SA-2000143



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

### 13.3. Seguimiento

Para llevar el seguimiento del Programa de Prevención y Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, se tendrá en cuenta los siguientes documentos: formato F-A-ATH-48 “Consentimiento Informado Psicosocial” con su respectiva firma, formato F-E-SIG-05 “Listado de asistentes” el cual se diligencia de manera individual, con el fin de identificar número de sesiones por persona, el formato F-A-ATH-63 “Orientación Psicosocial” y actualización de la base de datos de los casos, con las sesiones realizadas por persona y sus respectivas observaciones (con reserva de información).

Los casos de origen laboral serán los únicos para los que la ARL realice el seguimiento correspondiente, adicionalmente se realizarán las mesas de trabajo para tener toda la información actualizada de cada uno de los casos y se evidenciara por medio de las actas de las reuniones

### 14. INDICADOR

Para dar cumplimiento a la medición se establece el siguiente indicador, el cual deben ser calculados con la frecuencia que se menciona en la tabla:

NOMBRE	TIPO DE INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Eficacia del SVE Psicosocial	Cumplimiento	(No. Actividades ejecutadas/ No. Total de actividades planificadas) *100
<b>Interpretación de indicador</b>	Porcentaje de cumplimiento de actividades realizadas.	


Fuente: Elaboración propia

### 15. 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.

#### 15.1. Recursos Humanos

Como recurso propio de base se cuenta en Talento Humano con una profesional especializada en salud ocupacional, quien tiene a cargo el programa de riesgo psicosocial. Como recurso humano de terceros se cuenta también con la asesoría de Positiva Compañía de Seguros.

MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	 Sistema Integrado de Gestión
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

### 15.2. Recursos locativos

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


### 15.3. Recursos técnicos

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

### 15.4. Recursos financieros

Para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica 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.



MINISTERIO DE AMBIENTE Y DESARROLLO SOSTENIBLE	<b>PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL</b>	
	<b>Proceso: ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
Versión: 4	Vigencia: 19/03/2024	Código: G-A-ATH-06

## 16. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. 2010. Ministerio de la Protección Social. Bogotá de 2010

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Universidad Javeriana. Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial. Bogotá. Julio de 2010

Resolución Numero 2646 de 2008." 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. Ministerio de la Protección Social.

Ley 1562 de 2012 Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. Congreso de la República

Resolución Número 2404 de 2019." "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. " Ministerio de Trabajo

Resolución Número 2764 de 2022 "Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones" Ministerio del Trabajo.