 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	1 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

MANUAL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO PSICOSOCIAL

SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA-GRUPO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO


 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	2 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

Tabla de contenido

	Pág.
1. OBJETIVO	2
2. ALCANCE	2
3. CONDICIONES GENERALES	2
4. DEFINICIONES O GLOSARIO	4
5. DESCRIPCIÓN DEL MANUAL	7
6. CONTROL DE CAMBIOS	11
7. CONTROL DE FORMALIZACIÓN	11

1. OBJETIVO

Implementar en el Ministerio del Interior 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.

2. ALCANCE

El programa de vigilancia epidemiológica ocupacional para el control del riesgo psicosocial inicia con la medición de la batería de riesgo psicosocial y termina en la intervención a partir de los resultados obtenidos.


3. CONDICIONES GENERALES

El Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial aborda de manera amplia la problemática psicológica y social que se presentan en todos los colaboradores directos e indirectos que desarrollan actividades para el Ministerio del Interior, independientemente de su forma de contratación y vinculación, 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, fortaleciendo 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 que forma parte del Ministerio del interior incluyendo a sus contratistas según lo establecido en el Decreto 1072 de 2015.

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 del Interior 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 ATEI, por otro lado se encuentran 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 genera sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud integral de los servidores públicos. En caso contrario reaccionan con respuestas alteradas de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento, ante los efectos estresantes no resueltos de los factores de riesgo psicosociales inherentes a las condiciones de trabajo.

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	3 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

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). 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.

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 cardíaco 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), 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 en 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.

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	4 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021


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 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 325 funcionarios públicos; donde las áreas que puntuaron con riesgo muy alto en diferentes dominios fueron: Secretaría General, transporte, archivo central, Dirección para la democracia, participación y minorías, grupo contra trata de personas, grupo de gestión documental y correspondencia, grupo financiero y contable, subdirección de gestión contractual y subdirección de seguridad y convivencia ciudadana.


Es por ello que se hace indispensable la construcción de un programa de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial priorizando áreas para mitigar dichos factores de riesgos detectados en la aplicación de la batería y de esta forma identificar, monitorear e intervenir el factor vulnerable con la asesoría técnica de la **ARL a la cual se encuentre afiliado el Ministerio.**

4. DEFINICIONES O GLOSARIO


- **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.
- **CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN:** 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 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 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.

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	5 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

- **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.
- **EFFECTOS 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.
- **EFFECTOS 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 PROTECTOR PSICOSOCIAL:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- **FACTOR DE RIESGO:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- **FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **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.
 - **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

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	6 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

- **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:** Se miden a través de instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
 - **Condiciones de salud:** Evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.
 - **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).
- **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.
 - **INTERFAZ 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.
 - **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.

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	7 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

5. DESCRIPCIÓN DEL MANUAL

CICLO P-H-V-A

PLANEAR (P): Establecer los objetivos y procesos necesarios para obtener el resultado esperado. Al basar las acciones en el resultado esperado, la exactitud y cumplimiento de las especificaciones a lograr se convierten también en un elemento a mejorar.

- Recopilar datos para profundizar en el conocimiento del proceso.
- Detallar las especificaciones de los resultados esperados
- Definir los procesos necesarios para conseguir estos objetivos, verificando las especificaciones

HACER (H): Implementar los nuevos procesos, llevar a cabo el programa de vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial teniendo el plan definido (cronograma), es importante tener en cuenta la planeación de las fechas e intentar cumplirlas a cabalidad.

VERIFICAR (V): Pasado un periodo previsto de antemano, volver a recopilar datos de control y analizarlos, comparándolos con los objetivos y especificaciones iniciales, para evaluar si se ha producido la mejora en el programa de vigilancia epidemiológico este proceso puede ser trimestral. Monitorizar la implementación y evaluar el plan de ejecución documentando las conclusiones.

ACTUAR (A): Documentar el ciclo, En base a las conclusiones del paso anterior elegir una opción:

- Si se han detectado errores parciales en el paso anterior, realizar un nuevo ciclo PHVA con nuevas mejoras.
- Si no se han detectado errores relevantes, aplicar a gran escala las modificaciones de los procesos.
- Si se han detectado errores insalvables, abandonar las modificaciones de los procesos.
- Ofrecer una Retro-alimentación y/o mejora en la Planificación.

POBLACION

Todos los colaboradores del Ministerio que estén expuestos a factores de riesgos por exigencias organizacionales y psicológicas.


FASES DE DESARROLLO DEL PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

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.

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 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

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	8 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

riesgo psicosocial únicamente desde lo relacionado a salud ocupacional es insuficiente y a la larga infructuosa.

- **Intervención en la población trabajadora:**

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

- **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 intralaboral, 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.

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

- **Casos confirmados:**


Se consideran casos confirmados los colaboradores a quienes Médicos laborales, Psicólogos o Psiquiatras, les han generado recomendaciones de intervención para el empleador. Así mismo son casos confirmados aquellos colaboradores diagnosticados con enfermedades mentales y del comportamiento de acuerdo a la clasificación internacional de enfermedades 10ª 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.

- **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 socializada 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.

- **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 a directrices organizacionales

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	9 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

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.

- 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 del Interior.

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 las 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.

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.

- 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

- 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 evaluarán lo socializado a las direcciones y coordinaciones de la entidad, de los seguimientos realizados a las comunicaciones. 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.

- Ajustes en las estrategias:

A partir de las evaluaciones de resultados del programa se realizarán 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

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	10 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

programa se requieran para persistir en aquellas soluciones que dependan de otros programas de la entidad o sean responsabilidad de otros niveles directivos de la institución.

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.

- Recursos humanos:

Como recurso propio de base se cuenta en Gestión Humana con una profesional especializada, 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 involucrarán con el proceso de acuerdo a las tareas, requerimientos necesarios y concertaciones logradas.

- 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. Así mismo está la posibilidad de contar con el apoyo de locaciones externas facilitadas a través de las cajas de compensación.

- Recursos técnicos:

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

- Recursos financieros:


Para el desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica ocupacional de prevención del riesgo psicosocial de la institución, 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.

SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Con el objetivo de evaluar los resultados e introducirlos en el SG-SST de la Entidad se deben incluir dentro de la estadística los indicadores establecidos en la matriz de indicadores de gestión.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

En detalle se describe el paso a paso del cronograma planteado para realización de las actividades del programa de vigilancia epidemiológico ocupacional durante cada periodo en el plan de trabajo del Ministerio.

 MINISTERIO DEL INTERIOR	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	2
	MANUAL	PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA EL RIESGO PSICOSOCIAL	PÁGINA	11 de 11
			FECHA VIGENCIA	19/04/2021

6. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS	FECHA
02	Se realiza ajuste a la plantilla de Manual, según el Manual de manejo de la información documentada del Ministerio del Interior.	19/04/2021

7. CONTROL DE FORMALIZACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<u>ALMA LUCIA BUELVAS PERALTA</u> PROFESIONAL UNIVERSITARIO <u>JIMENA RESTREPO GARNICA</u> TÉCNICO ADMINISTRATIVO <u>NANCY DÁVILA SUANCHA</u> CONTRATISTA	<u>CAROLINA DEL PILAR PRADA GRANADOS</u> COORDINADORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	<u>MARIA ISABEL PALACIOS RODRIGUEZ</u> SUBDIRECTORA DE GESTIÓN HUMANA Validado a través del correo mariai.palacios@mininterior.gov.co con fecha del 19/04/2021