

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
BOGOTÁ, DICIEMBRE DE 2024**

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	3
1.1	OBJETIVO GENERAL	3
1.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2.	ALCANCE	3
3.	DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUÍA	3
4.	NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS	4
5.	DEFINICIONES	5
6.	RESPONSABILIDADES	8
7.	DESARROLLO DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO	10
7.1	PLANIFICACIÓN: DIAGNÓSTICO	10
7.1.1	Identificación del riesgo y criterios de priorización	10
7.2	HACER: Intervención de los factores de psicosociales	13
7.2.1	Acciones dirigidas al control del factor de riesgo	13
7.2.2	Acciones dirigidas a las personas	13
7.3	CRONOGRAMA Y PLAN DE ACCIÓN	14
7.4	RECURSOS	14
7.5	PLAN DE DIFUSIÓN	15
7.6	VERIFICAR. EVALUACIÓN DEL SISTEMA	15
2.	BIBLIOGRAFÍA	16

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVO GENERAL

Gestionar el sistema de vigilancia a través de la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial con el fin de promover condiciones psicosociales protectoras en los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales con instrumentos validados en el país.
- Establecer con base en la evaluación de los factores psicosociales, los criterios de priorización de las dependencias y personas que requieren acciones de prevención, intervención y seguimiento en el marco del programa.
- Implementar mecanismos de control de los factores psicosociales de riesgo detectados que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo.
- Ejecutar actividades de promoción de la salud encaminadas a disminuir el impacto negativo de las condiciones de riesgo identificadas con base en los informes de diagnóstico de la batería de factores psicosociales, condiciones de salud, recomendaciones médico laborales, recomendaciones médicas realizadas desde el aseguramiento, así como actividades.
- Ejecutar actividades de prevención que permitan la reducción de los niveles de estrés laboral, así como la incidencia y prevalencia de las enfermedades derivadas de éste.
- Implementar estrategias de intervención direccionadas por los dominios y dimensiones afectadas y control del estrés.
- Monitorear la exposición a factores de riesgo psicosociales

2. ALCANCE

El Sistema de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial SVERPS está dirigido a todos los funcionarios, contratistas y demás colaboradores directos del Ministerio de Salud y Protección Social tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa, centrando sus esfuerzos en aquellos grupos que presentaron niveles de factores de riesgo crítico (riesgo alto, muy alto y medio) en la evaluación de riesgo psicosocial a nivel individual, como a las dependencias que obtuvieron el mismo nivel de riesgo, y en quienes tengan recomendaciones médico-laborales de expertos.

La evaluación y el diagnóstico de los factores de riesgo psicosocial se realizará de acuerdo con lo estipulado en la Resolución 2764 de 2022 y tendrá en cuenta las guías técnicas para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales que sean pertinentes.

Se excluirán los visitantes, los estudiantes en periodo de prácticas educativas, los contratos de prestación de servicios de aseo y cafeterías, mantenimiento locativo, de computadores, ascensores, de mensajerías y demás outsourcing.

3. DOCUMENTOS ASOCIADOS A LA GUÍA

- ASIF06 Listado de Asistencias a Reuniones.
- GTHF06 Registro de asistencia a Capacitaciones.
- GTH18 Formato de Acompañamiento Individual y Orientación en Situaciones Relacionadas con el SGSST.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

4. NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS EXTERNOS

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 25... “El trabajo es un derecho y una obligación Social y goza en todas sus modalidades de especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.
- Ley 1010 de 2006. “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1090 de 2006: Ejercicio de la profesión de Psicología, se dicta el Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones. (...) buen uso de métodos de evaluación y la confidencialidad de la información recolectada. Art. 2º, 8 (...) los psicólogos, evitarán el uso indebido de los resultados de la evaluación. Respetarán el derecho de los usuarios de conocer los resultados, las interpretaciones hechas y las bases de las conclusiones y recomendaciones.
- Ley 1616 de 2013. “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1562 de 2015: (...) Modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Art 1. salud Ocupacional, se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención, lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, protección y prevención de la salud de los trabajadores(...) Art 4. se define el concepto de enfermedad laboral. Art. 11. Servicios de promoción y prevención (...) 1. a) programas, campañas y acciones de educación y prevención dirigidas a garantizar que sus empresas afiliadas conozcan, cumplan las normas y reglamentos técnicos en salud ocupacional, expedidos por el Ministerio de trabajo. b) (...) cumplan con el desarrollo del nivel básico del plan de trabajo anual de su Programa de Salud Ocupacional. f) Fomento de estilos de trabajo y vida saludables, de acuerdo con los perfiles epidemiológicos de la empresa. 2. a) Desarrollo de programas regulares de prevención y control de riesgos Laborales y de rehabilitación integral en las empresas afiliadas.
- Ley 1751 de 2015. “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones” establece en su artículo 5 que el Estado es responsable de respetar, proteger y garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud, y para ello deberá: ... b) Formular y adoptar políticas de salud dirigidas a garantizar el goce efectivo del derecho en igualdad de trato y oportunidades para toda la población, asegurando para ello la coordinación armónica de las acciones de todos los agentes del Sistema y c) Formular y adoptar políticas de salud dirigidas a garantizar el goce efectivo del derecho en igualdad de trato y oportunidades para toda la población, asegurando para ello la coordinación armónica de las acciones de todos los agentes del Sistema y c) Formular y adoptar políticas que propendan por la promoción de la salud, prevención y atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas, mediante acciones colectivas e individuales. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Versión actualizada 2014.
- Decreto Ley 1072 de 2015: Se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Decreto Único Reglamentario en Seguridad y Salud en el Trabajo, realiza una compilación de las normas sobre el tema y enmarca la obligación de implementar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. Artículo 2.2.4.6.2. Definiciones. 11. Condiciones de Salud conjunto de variables objetivas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. Artículo 2.2.6.7.3. Acciones numerales 8. Asesoría de las Administradoras de Riesgos Laborales (...) y teniendo en cuenta criterios para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales, dentro de las actividades de fomento de estilos de vida y trabajos saludables (...)
- Decreto 723 de 2013: Artículo 18. Exámenes médicos ocupacionales. En virtud de lo establecido en el parágrafo 3 del artículo 2 de la Ley 1562 de 2012, la entidad o institución contratante deberá establecer las medidas para que los contratistas sean incluidos en sus Sistemas de Vigilancia Epidemiológica, para lo cual podrán tener en cuenta los términos de duración de los respectivos contratos. El costo de los exámenes periódicos será asumido

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

por el contratante.

- Decreto 1477 de 2014: (...) expide la tabla de enfermedades laborales vigentes a la fecha de publicación, la cual amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo psicosocial. Específicamente en la tabla 4 Agentes psicosociales (...)
- Decreto 1443 de 2014: Reitera obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 2764 del 2022. Adopción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.
- Decreto 1227 del 2022. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, Y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo.
- Resolución 4886 de 2018. “Por la cual se adopta la política nacional de salud mental”. Que mediante la aplicación del Plan de Acción Integral sobre Salud Mental 2013- 2020.
- Resolución 350 de 2022: Anexo Técnico. 2. Medidas generales. 2.1 Medidas de autocuidado. 2.2 Cuidado de la Salud Mental.
- Resolución 2646 del 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”.
- Resolución 307 del 2022. Por la cual se institucionaliza el teletrabajo en forma voluntaria en la modalidad suplementario en el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Resolución 080 del 2022. Por la cual se institucionaliza el Trabajo en Casa para los servidores públicos en el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Resolución 1035 de 2022. Por la cual se define el Plan decenal de Salud Pública 2022 -2031 en el Ministerio de Salud y Protección Social.
- Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable.2018.
- Lineamientos para abordar problemas y trastornos mentales en trabajadores de la salud en el marco del afrontamiento del coronavirus (COVID - 19). 2020.
- Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora 2015.
- Protocolo de prevención y actuación “Acoso Laboral”. 2015.
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. 2015.
- Protocolo de prevención y actuación “Síndrome de Agotamiento laboral – Burnout”. 2015.
- Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral. Trastorno de estrés postraumático. Reacción a estrés agudo. 2015.
- Protocolo de actuación en el entorno laboral. Situaciones de duelo. 2015.

5. DEFINICIONES

Con el fin de contar con una clara conceptualización frente al presente PVERPS, a continuación, se presentan definiciones enmarcadas bajo la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la profesión de psicología, como el Decreto 1072 de 2015, Resolución 2646 de 2008, el Decreto 2764 del 2022, Ley 1090 de 2006, entre otras:

- **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,

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo¹.

- **Batería de Riesgo Psicosocial:** Es un conjunto de instrumentos que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Carga de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional²
- **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 tarea³.
- **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeñan los funcionarios y contratistas en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo⁴.
- **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que estén presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- **Dimensión:** Agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un solo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales⁵.
- **Distrés:** Hace referencia a una respuesta negativa o exagerada de los factores estresores, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico y no se puede consumir el exceso de energía desarrollado⁶.
- **Dominio:** Conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa⁷.
- **Efectos negativos en el trabajo:** Consecuencias negativas en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el clima laboral negativo, entre otros⁸.
- **Efectos positivos en la salud:** Sentimientos, síntomas y signos de bienestar, así como la ausencia de enfermedades de interés psicosocial y de diagnósticos de patologías con posible asociación a reacciones de estrés⁹.
- **Efectos negativos 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, incluye el ausentismo por causa médica relacionado con enfermedades de interés psicosocial y los diagnósticos de las enfermedades de interés psicosocial¹⁰.
- **Enfermedades generadas por estrés:** Aquellas en las que la reacción de estrés, por su persistencia o por su intensidad, activan el mecanismo fisiopatológico de una enfermedad¹¹.
- **Enfermedad laboral:** Es aquella contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar¹².
- **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 extralaborales¹³.
- **Estrés Laboral:** Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias o presiones laborales que no se

¹ Ley 1010 de 2006.

² Ídem.

³ Ídem.

⁴ Ídem.

⁵ Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Bogotá: Autores: Villalobos G; Vargas A; Escobar J; Jiménez M; Rondón M.

⁶ Flores Canales VH. Estrés laboral. Tesis. Pachuca: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Área Académica de Psicología; 2007

⁷ Ídem.

⁸ Ídem.

⁹ Ídem.

¹⁰ Ministerio de la Protección Social y Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales (2004). Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Bogotá: Autores: Villalobos G; Rivera L.E.; Polo, B., Vargas A., Mejía J.H.

¹¹ Resolución 2646 de 2008.

¹² Ley 1562 de 2012.

¹³ Resolución 2646 de 2008.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

- ajustan a los conocimientos y capacidades propias, ponen a prueba la capacidad para afrontar la situación¹⁴.
- **Eustrés:** Hace referencia a una respuesta armónica respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, es decir, cuando la energía de reacción ante los factores estresores se consume biológica y físicamente¹⁵.
 - **Evaluación de factores psicosociales y sus efectos:** Es el proceso completo de identificación y valoración¹⁶.
 - **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país¹⁷.
 - **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador¹⁸.
 - **Experto:** 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 situación¹⁹.
 - **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño²⁰.
 - **Factor de riesgo psicosocial:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo²¹.
 - **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y bienestar del trabajador²².
 - **Identificación:** Es la primera fase del proceso de gestión de los factores psicosociales y sus efectos. Consiste en listar los factores (peligros o protectores) que puedan causar efectos negativos en las personas o en el trabajo²³.
 - **Incidencia:** Número de casos nuevos de enfermedad laboral en una población determinada y en un período de tiempo²⁴.
 - **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 enfermedad²⁵.
 - **Prevalencia:** Número de casos de enfermedad laboral presente en una población determinada en un período de tiempo²⁶.
 - **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos²⁷.
 - **Teletrabajo:** Forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo". (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).
 - **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución, 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.

¹⁴ Leka S, Griffiths A, Cox T. La organización del trabajo y el estrés. 3rd ed. trabajadores Sdpdl, editor. Reino Unido: Biblioteca de la OMS; 2004

¹⁵ Flores Canales VH. Estrés laboral. Tesis. Pachuca: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Área Académica de Psicología; 2007.)

¹⁶ Ídem.

¹⁷ Ídem.

¹⁸ Ídem.

¹⁹ Ídem.

²⁰ Ídem.

²¹ Ídem.

²² Ídem.

²³ Ídem.

²⁴ Resolución 0312 de 2019.

²⁵ Ídem.

²⁶ Ídem.

²⁷ Ídem.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

- **Trabajo en casa:** Habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

6. RESPONSABILIDADES

Dirección

- Aprobar el SVERPS y su respectivo plan de trabajo.
- Definir políticas de atención a factores psicosociales a través de las cuales se pueda garantizar el cuidado integral de la salud de los colaboradores y de los ambientes de trabajo.
- Establecer las políticas y lineamientos respecto a la prevención del acoso laboral
- Asegurar la asignación de recursos para dar cumplimiento a las actividades del SVE.
- Monitorear los resultados de intervención de este SVE, entre otros, conociendo el desarrollo del programa a través de actas y notificaciones dadas por el cumplimiento de los indicadores establecidos.
- Asegurar la participación de los Servidores Públicos en el Comité de convivencia y permitir su libre funcionamiento.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

- Asesorar a la alta dirección para la formulación de reglas y procedimientos administrativos objetivos y en la solución de problemas.
- Informar a la alta dirección sobre actividades y situaciones del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.
- Establecer campañas de motivación y divulgación de normas y conocimientos técnicos tendientes a mantener un interés activo por la Seguridad y Salud en el Trabajo en todo el personal.
- Participar activamente en las reuniones donde se traten temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.
- Actualizar documento del SVERPS, incluyendo formatos, registros y anexos; coordinar la planeación, implementación y verificación del mismo.
- Liderar la integración de las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con las propias del SVERPS
- Diseñar y desarrollar el plan de trabajo
- Coordinar las actividades de promoción e intervención de los factores psicosociales
- Planear, organizar, dirigir y desarrollar las actividades del SVERPS

Jefes inmediatos y supervisores

- Conocer el SVE y responsabilizarse por la implementación en su dependencia.
- Incluir en las reuniones con sus colaboradores temas referentes al SVERPS.
- Facilitar la participación de los colaboradores en todas las actividades programadas
- Evaluar periódicamente los indicadores del SVERPS que involucren directa o indirectamente su dependencia.
- Colaborar en el diseño e implementación de las intervenciones.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

- informar al personal de su dependencia lo concerniente a la gestión de la prevención e intervención de factores de riesgo psicosocial.

De los servidores públicos y contratistas

- Cumplir con las normas, procedimientos e instrucciones del SVERPS
- informar la detección de situaciones donde una o varias personas de la población trabajadora puedan estar expuestas de manera importante a factores de riesgo psicosocial
- Participar activamente en las charlas, cursos de capacitación y demás acciones del Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial derivados de la Exposición a Factores de Riesgo Psicosocial.
- Realizarse todos los exámenes médicos y de laboratorio que se le indiquen o recomienden como parte del Sistema.
- No realizar actos deliberados que pudieran originar para ellos mismos o para terceras situaciones de infracción de los requisitos prescritos por el Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.
- Cumplir con todas las reglas y procedimientos de las medidas prescritas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Informar cualquier irregularidad.

De la Administradora de Riesgos Laborales

- Brindar asesoría y asistencia técnica que permita el monitoreo permanente de las condiciones psicosociales de trabajo y de salud a través del SVERPS en la entidad.
- Asesorar, a través de profesionales especialistas en el área psicosocial, la escogencia de los métodos de recolección de información, estudio y valoración de los factores de riesgo psicosocial.
- Asegurar el seguimiento y atención de los casos (enfermedades laborales detectadas).
- Diseñar actividades tendientes a mejorar las condiciones psicosociales de trabajo y salud de servidores(as) y contratistas de la entidad.
- Brindar asesoría técnica para las evaluaciones de factores psicosociales y de salud individual o colectiva.
- Fomentar estilos de trabajo y vida saludable.
- Realizar evaluación, seguimiento y asesoría del cumplimiento del SVERPS.

De las Administradoras de Planes de Beneficios

- Realizar el estudio clínico requerido para el diagnóstico de las enfermedades laborales, incluyendo patologías derivadas de estrés laboral.
- Realizar seguimiento a servidores(as) y contratistas que se encuentran en estudio de posibles enfermedades laborales o de patologías que puedan agravarse producto de la exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Participar en las juntas médico-laborales que faciliten el reintegro temprano de servidores(as) y contratistas.
- Disponer de personal médico certificado, propio o contratado, para realizar las evaluaciones especializadas requeridas para el diagnóstico de enfermedad laboral; determinar el origen, la pérdida de capacidad laboral y el grado de invalidez cuando sea necesario.
- Recomendar las medidas dirigidas a la prevención o a la complementación del tratamiento y la rehabilitación de las personas afectadas por enfermedad laboral o por enfermedad común que requieran el cumplimiento de condiciones en el lugar de trabajo con el fin de prevenir efectos adversos en la salud.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

7. DESARROLLO DEL SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO

Se describe a continuación por el ciclo PHVA el proceso.

7.1 PLANIFICACIÓN: DIAGNÓSTICO

7.1.1 Identificación del riesgo y criterios de priorización

La población objeto se clasifica según los criterios de priorización vistos en la tabla 1. Este proceso se adelanta a través de la revisión de resultados de: batería de riesgos psicosocial, ausentismo laboral, reportes de hallazgos relacionados con algún tipo de maltrato, diagnóstico de condiciones de salud, casos de quejas de acoso laboral, casos de consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas, trabajadores accidentados de forma reincidente, patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación.

Tabla 1 Criterios para la priorización de los Factores Psicosociales individuales y por dependencias

RIESGO MUY ALTO Y ALTO	Las respuestas frente al estrés son muy altas, teniendo una probabilidad de tener efectos negativos en la salud de las personas que laboran en el Ministerio, requiriendo una intervención inmediata en las dimensiones y dominios del Sistema de Vigilancia de Riesgo Psicosocial.
RIESGO MEDIO	Las respuestas frente al estrés son moderadas requiriendo observación y acciones sistemáticas para prevenir efectos negativos en la salud.
RIESGO BAJO O SIN RIESGO	Las respuestas frente al estrés tienen la probabilidad de no tener relación con los factores psicosociales sin embargo es importante mantener los factores protectores como expresión inversa de los factores de riesgo.

Fuente: Batería de riesgo psicosocial

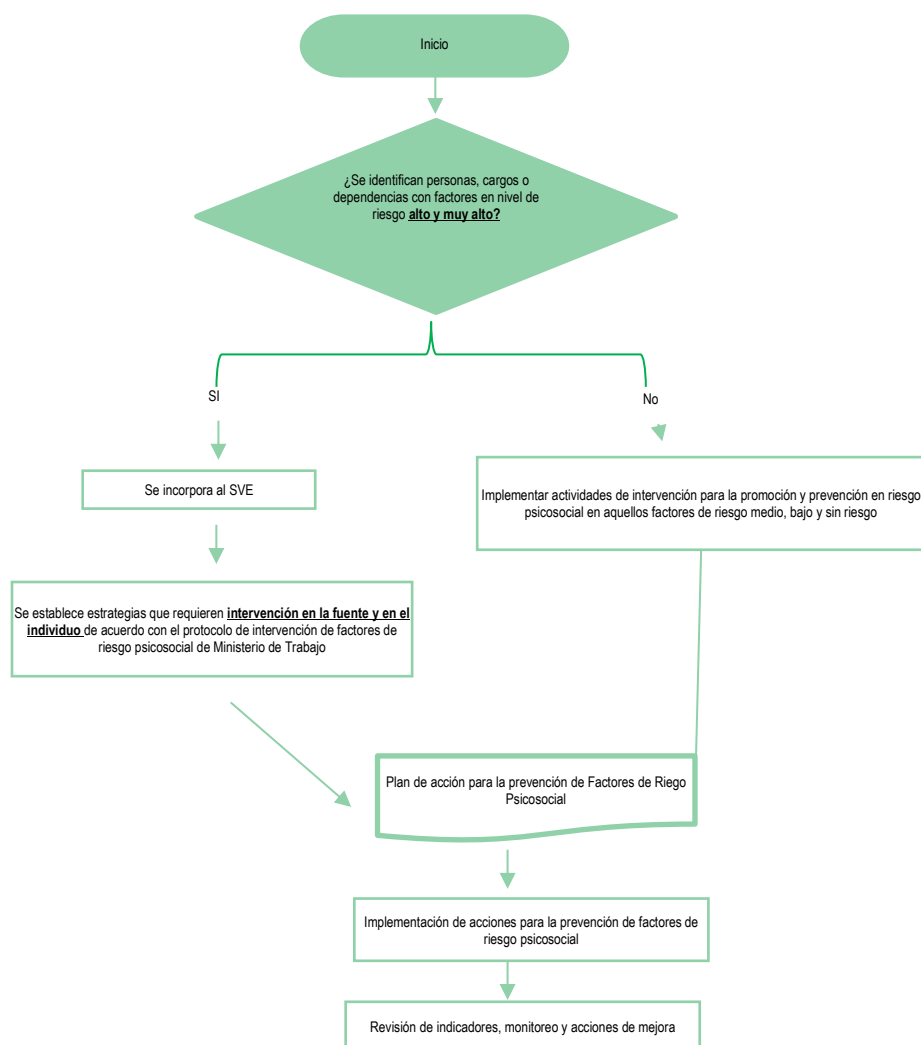
El Sistema de Vigilancia tendrá en cuenta lo establecido en la Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo.

Criterios para la inclusión en el SVE de riesgo psicosocial: casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral, consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas, trabajadores accidentados de forma reincidente, patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, casos que reporten incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial, eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, casos de estrés postraumático, trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social.

La determinación del riesgo psicosocial, se realizará de acuerdo con el siguiente flujograma (Figura 1).

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

Ilustración 1 Vigilancia del riesgo Psicosocial



Fuente: Autores.

Para la valoración es necesario la aplicación de los cuatro instrumentos incluidos en la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, de acuerdo a la metodología está avalada por el Ministerio de Trabajo, así: Factores de riesgo Intralaboral (Forma A y B), Cuestionario de Factores Psicosociales Extralaborales, Cuestionario para la evaluación del estrés y Ficha de datos generales, así como las entrevistas semiestructuradas y el análisis de puesto de trabajo con énfasis en riesgo psicosocial. También se tendrán en cuenta los indicadores de accidentalidad, enfermedad laboral y ausentismo.

Los instrumentos que se usarán son:

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

- Batería de factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y evaluación del estrés:** Este instrumento se fundamenta en la recolección de información cuali y cuantitativa de los Servidores públicos y contratistas, acerca de las variables psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales y también sobre los síntomas asociados al estrés. Es importante que el servidor público y contratista responda los cuestionarios en un ambiente tranquilo y sin presiones. Los instrumentos tienen la ventaja que pueden aplicarse a la totalidad de los servidores públicos y contratistas, siempre y cuando exista un nivel mínimo de lectoescritura para ser entendidos correctamente. El instrumento de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral evalúa las condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, está compuesto por cuatro grandes agrupaciones o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas, cada dominio tiene una serie de dimensiones Psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B. La valoración de la percepción de los síntomas asociados al estrés, suele hacerse con instrumentos como los ya mencionados, pero es importante complementar la valoración con un examen médico ocupacional, que permita esclarecer la presencia de cambios importantes en el estado de salud y sugieran la posible asociación con reacciones de estrés. La valoración médica ocupacional deberá hacerse anualmente a los servidores públicos y contratistas cuyos resultados de síntomas de estrés (detectados con los cuestionarios mencionados), resulten en nivel alto. La periodicidad de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial se realizará en forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial (alto riesgo: anual, medio y bajo riesgo: bianual).
- Guía de entrevista semiestructurada para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial:** Es una herramienta que evalúa factores de riesgo y consiste en una entrevista flexible sobre temas predefinidos, sobre los que se hace la exploración y además los hallazgos se registran en un documento que recopila tanto las respuestas del entrevistado, como las observaciones del entrevistador. Esta herramienta puede ser utilizada para evaluar una sola dimensión o todas aquellas que requieran ser evaluadas. El fundamento de esta forma de recolección de datos es conocer lo que percibe y siente el servidor público o Contratista. Como herramienta de diagnóstico que aporta información significativa.
- Análisis psicosocial de puestos de trabajo:** valora a profundidad el dominio “Demandas del trabajo”, compuesto por las dimensiones: 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 y Consistencia del rol. El análisis psicosocial de puestos de trabajo puede ser utilizado para evaluar una o todas las dimensiones. En cualquier caso, se requiere la participación de por lo menos dos (2) fuentes de información: El jefe inmediato de la dependencia, quien es la persona clave para entrevistar en primera instancia, pues además de aportar información sobre su propio cargo tienen una visión integral sobre la dependencia bajo su responsabilidad y los servidores y/o contratistas que ocupen el puesto de trabajo objeto de la evaluación. Para el desarrollo del análisis psicosocial de puestos de trabajo, la técnica apropiada es la observación/entrevista. En el evento de aplicarse con el fin de evaluar las siete (7) dimensiones, el tiempo estimado será entre noventa (90) y ciento veinte (120) minutos. Quien realizará este análisis será un psicólogo especialista en salud ocupacional con experiencia en la realización de análisis de riesgo psicosocial externa al Ministerio.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

Tabla 2: Tipos de caso

Grupo	Criterio
Caso sospechoso	Quienes puntúen alto y muy alto en el cuestionario de factor de riesgo intralaboral con sintomatología asociada al estrés (nivel alto y muy alto); y que han presentado ausentismo por enfermedades asociadas al estrés.
Caso probable	Quienes puntúen alto y muy alto en cuestionario de factor de riesgo intralaboral con sintomatología asociada al estrés (nivel alto y muy alto); que han presentado ausentismo por enfermedades asociadas al estrés; y que se encuentra en estudio de denominación de origen de enfermedad laboral.
Caso confirmado	Casos en los que se cuente con diagnóstico de enfermedad laboral de origen psicosocial

Fuente: Adaptado de Universidad del Bosque

7.2 HACER: Intervención de los factores de psicosociales

De acuerdo con el análisis de los resultados se establecerá priorización de grupos de exposición y acciones estratégicas de intervención para disminuir y controlar el riesgo. Teniendo en cuenta la resolución 2764 de 2022 que establecen las guías y protocolos a usar para la intervención en factores de riesgo psicosocial y que hacen parte del Plan de acción para la prevención de Factores de Riesgo Psicosocial.

La intervención estará orientada a acciones primarias y secundarias (dirigidas al factor del riesgo) y estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria (dirigidas a las personas).

7.2.1 Acciones dirigidas al control del factor de riesgo

- Acciones orientadas al diseño y mejora de procesos.
- Planes de formación.
- Inducción-reinducción.
- Programas de bienestar.

7.2.2 Acciones dirigidas a las personas

- Promoción de hábitos y estilos de vida, alimentación y trabajo saludables.
- Fomento de la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores a través de la implementación de espacios participativos, recreativos y formativos que promuevan la interacción armónica como fuente de apoyo social extralaboral, jornadas de promoción durante la conmemoración de la semana de la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia.
- Piezas comunicativas sobre promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental.
- Desarrollo de estrategias de afrontamiento.
- Manejo asertivo del estrés.

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

- Seguimiento a recomendaciones medico ocupacionales.

Con el fin de dejar soporte y evidencia de las acciones que se desarrollan con las personas, se diligencian los siguientes formatos: ASIF06 Listado de Asistencias a Reuniones, GTHF06 Registro de asistencia a Capacitaciones, GTH18 Formato de Acompañamiento Individual y Orientación en Situaciones Relacionadas con el SGSST.

El informe que contiene los resultados de la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial y sus efectos, estará a cargo del Subdirector de Gestión del Talento Humano, quien lo divulgará a la Alta Dirección del Ministerio de Salud y Protección Social, conformada por el ministro, Secretario General, Subdirectora de Riesgo Laboral, cuidando la confidencialidad de los datos de los servidores y contratistas.

7.3 CRONOGRAMA Y PLAN DE ACCIÓN

Se ejecuta según la población y demandas del mismo sistema. Dicha planificación es parte del plan de trabajo anual del SG SSST que se publica en la intranet. El plan de acción se realizará de acuerdo a resultados y tendrá vigencia hasta el siguiente análisis de resultados de la batería de riesgo psicosocial.

7.4 RECURSOS

Para la implementación del Sistema de Vigilancia Epidemiológico se requieren establecer los siguientes aspectos administrativos:

Insumos documentales provenientes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre los cuales se encuentran:

- Procedimiento del SVERPS.
- Evaluación de Factores Psicosociales de la Entidad.
- Diagnóstico o Reporte de Condiciones de Salud de la Entidad.
- Bases de Datos o Reportes de Ausentismo Laboral.
- Bases de Datos o Reportes de Accidentalidad Laboral.
- Historias Clínicas Ocupacionales y Recomendaciones Médicas Laborales de Servidores(as)
- ASIF06 Listado de Asistencias a Reuniones.
- GTHF06 Registro de asistencia a Capacitaciones.
- GTH18 Formato de Acompañamiento Individual y Orientación en Situaciones Relacionadas con el SGSST.

Talento humano

- Directores, subdirectores, coordinadores, líderes y jefes.
- Subdirección de Gestión del Talento Humano.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Equipo del SVERPS
- Psicólogo(a) Especialista en SST – ARL.
- Psicólogos(as) Especialistas en SST – Proveedor Externo.

Presupuestales

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

El Ministerio de Salud y Protección Social establecerá un presupuesto para el desarrollo, implementación y seguimiento del SVERPS, así como para la ejecución de las acciones correctivas y/o métodos de control. El monto presupuestal deberá estar incluido en el presupuesto del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y dependerá de:

- Resultados de la evaluación de factores psicosociales (diagnóstico).
- Priorización de los factores psicosociales de riesgo.
- Priorización de áreas en riesgo.
- Población objeto.
- Plan de Trabajo Anual del SG-SST.
- Plan de Capacitación Anual del SG-SST.

Físicos, infraestructurales y tecnológicos

- Auditorios o salones para capacitaciones.
- Plataforma para reuniones virtuales.
- Insumos de papelería, didácticos.
- Equipos de cómputo.
- Acceso a Internet.
- Equipos de audiovisuales.

7.5 PLAN DE DIFUSIÓN

Este sistema se divulga a través de las capacitaciones establecidas a los Servidores Públicos y Contratistas por medio del programa de inducción y reinducción del Ministerio de Salud y Protección Social, así como de comunicaciones físicas, electrónicas y virtuales dirigidas a las diferentes áreas.

7.6 VERIFICAR. EVALUACIÓN DEL SISTEMA

La evaluación del impacto del SVE se determina mediante el seguimiento y monitoreo de los indicadores vistos en la tabla 3.

Tabla 3 Indicadores del SVE

TIPO DE INDICADOR	PROCESO ASOCIADO	RESPONSABLE DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN	META	RANGOS DE GESTIÓN			FORMULA DE INDICADOR	FUENTES DE INFORMACIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
						BUE NO	REGULAR	DEFICIENTE			
EFICIENCIA (COBERTURA)	Subdirección de Talento Humano	Grupo de SG SST	Gestión de orientación psicológica por demanda (Apoyo	Porcentaje de atención de solicitudes de orientación psicológica y socialización de	80% de atención a las solicitudes de orientación psicológica y socialización de	80-100%	51-79%	Menor a 50%	(No. personas que recibieron orientación o socialización de recomendaciones	Actas de reunión, listados de asistencia, conceptos médicos	Periodicidad de Medición : Trimestral Periodicidad de Seguimiento

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

TIPO DE INDICADOR	PROCESO ASOCIADO	RESPONSABLE DEL INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	INTERPRETACIÓN	META	RANGOS DE GESTIÓN			FORMULA DE INDICADOR	FUENTES DE INFORMACIÓN	FRECUENCIA DE MEDICIÓN
						BUE NO	REGULAR	DEFICIENTE			
			individual)	recomendaciones medicolaborales	recomendaciones				iones medicolaborales / No. Total de personas que solicitaron atención o requirieron actualización o socializaciones de recomendaciones medicolaborales)*100	ocupacionales	ento: Trimestral
EFICACIA (CUMPLIMIENTO)	Subdirección de Talento Humano	Grupo de SG SST	Eficacia del SVE de Riesgo Psicosocial	Porcentaje de cumplimiento de actividades planificadas del SVE de riesgo psicosocial	90% del total de actividades	90-100 %	61-89%	Menor a 60%	(No. Actividades del SVE de Riesgo Psicosocial ejecutadas / No. Total de actividades planificadas) *100	Formatos internos de reporte	Periodicidad de Medición Trimestral Periodicidad de Seguimiento: Trimestral

Fuente: Formato GTHF62 Planificación de actividades.

2. BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de Colombia -1991-. Editorial Panamericana, Bogotá D.C.
- Kerguelen Botero, Carlos Alfonso. Calidad en Salud en Colombia los Principios. Ministerio de Salud y Protección Social Programa de Apoyo a la Reforma de Salud –PARS– 2008. Bogotá D.C. junio 8 de 2018.
- Mental Health Action Plan 2013-2020 [Internet]. Geneva: who; 2013. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/89966/1/9789241506021_eng.pdf?ua=1.
- Ministerio de la Protección Social, Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (IENCST). 2007. Disponible en: http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/l_encuesta_nacional_colombia2.pdf.
- Ministerio de la Protección Social, Resolución 2646 de 2008, Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>.
- Ministerio de Salud y Protección Social y la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS). Documento Propuesta De Ajuste De La Política Nacional De Salud Mental Para Colombia 2014. Disponible en:

	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código:	GTHS12
	DOCUMENTO SOPORTE	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICO DE RIESGO PSICOSOCIAL	Versión:	03

<https://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/spanish2/images/noticias/PLAN-NACIONAL-DE-SALUD-MENTAL.pdf>.

- Ministerio de Salud y Protección Social. Documento Sistema De Vigilancia Epidemiológica De Riesgo Psicosocial. Bogotá D.C. 2017.
- Organización Mundial de la Salud. Atlas de salud mental 2014. Tomado de: http://www.who.int/mental_health/evidence/atlas/mental_health_atlas_2014/es/.
- Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Jacqueline Correal López Profesional Universitario Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Subdirección de Gestión del Talento Humano Fecha: 26 de agosto de 2024	Laura Inés Plata Casas, Coordinadora Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo Subdirección de Gestión del Talento Humano Fecha: 26 de agosto de 2024	Oscar Mauricio Bello Rico Subdirector de Gestión del Talento Humano (E) Fecha: 19 de diciembre de 2024