

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: APO5-P-003-I-006
	<b>INSTRUCTIVO</b>	VERSIÓN: 1
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA AL RIESGO PSICOSOCIAL</b>	FECHA DE VIGENCIA: 31/Oct/2018

## 1. OBJETIVO

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Prevenir en la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA los efectos en la salud generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial, mediante la identificación, evaluación e implementación de los mecanismos de control del riesgo.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los lineamientos y parámetros de gestión que orientarán la identificación, prevención, intervención y vigilancia de los factores psicosociales al interior de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA de manera que se reduzca la incidencia y prevalencia de las patologías derivadas del estrés.
- Identificar y valorar los factores de riesgo psicosociales existentes en la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA.
- Priorizar las acciones de prevención e intervención del riesgo psicosocial en los diferentes grupos de exposición al interior de la entidad.
- Determinar los mecanismos de control para los factores psicosociales de riesgo detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales nocivas para los trabajadores de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA.
- Educar a la población trabajadora de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, en el control de los riesgos generados por la exposición a factores de riesgo psicosocial mediante actividades de promoción, prevención, motivación y capacitación.
- Realizar seguimiento y evaluación sobre las acciones de intervención realizadas, con el fin de generar procesos de retroalimentación acerca del impacto y la acogida del programa.
- Establecer criterios para el monitoreo psicológico de casos y definir aspectos tales como remisiones y estudios de origen de enfermedad laboral.

## 2. ALCANCE

El Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial diseñado para la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA busca controlar, prevenir y mitigar la exposición de los funcionarios y contratistas a las condiciones psicosociales intralaborales y extralaborales de riesgo que han sido detectadas en la entidad y que pueden contribuir en la aparición de problemáticas de salud asociadas al estrés.

El presente PVE plantea una metodología de gestión del riesgo que contempla tanto acciones de promoción y prevención como de intervención sobre las condiciones laborales nocivas. Dicha metodología se encuentra fundada en el ciclo PHVA lo que permite su seguimiento, evaluación y mejoramiento continuo. Así mismo, su estructura y funcionamiento incluyen la vigilancia de los ambientes de trabajo y de la salud de los colaboradores, abordándolos desde sus diferentes dimensiones con estrategias de intervención enfocadas tanto a la modificación de las fuentes de riesgo objetivas como a la generación de competencias de afrontamiento y fortalecimiento personal y social.

Las estrategias de mitigación del riesgo son aplicables a todo el personal que forma parte de la entidad incluyendo a contratistas de acuerdo a la Ley 1562 de 2012.

## 3. DEFINICIONES

**3.1 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.

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

**3.3 FACTOR DE RIESGO:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.

**3.4 FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL:** Condiciones Psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

**3.5 FACTOR PROTECTOR PSICOSOCIAL:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.

**3.6 FACTORES EXTRA LABORALES:** Aspectos relacionados con la situación socio-económica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el ámbito familiar y social, y situación política, económica y social del país.

**3.7 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.

**3.8 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.

**3.9 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.

**3.10 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.

**3.11 CARGA PSÍQUICA O EMOCIONAL:** Exigencias psicoactivas 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.

**3.12 FACTORES INDIVIDUALES:** Aspectos relacionados con las características individuales del trabajador, como: características socio demográficas, de personalidad y aspectos que hacen referencia a estilos de afrontamiento.

**3.13 FACTORES INTRALABORALES:** Aspectos relacionados con el medio ambiente de trabajo (lugar), la tarea (el quehacer cotidiano) y la organización (estructura y políticas).

**3.14 RENDIMIENTO LABORAL:** Procesos que en su esencia pretende evaluar al trabajador en la ejecución de sus labores. Existe por lo tanto un nivel de subjetividad que puede ser menor o mayor dependiendo de varios de los elementos que intervienen en dicho proceso, tales como el evaluador, el evaluado y el instrumento utilizado para tal fin.

**3.15 ROTACIÓN DE PERSONAL:** El término se utiliza para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; esto significa que el intercambio de personas se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y el de las que salen de ella. Por lo general, la rotación de personal se expresa mediante una relación porcentual entre las admisiones y los retiros, con relación al número promedio de trabajadores de la organización, en el curso de cierto período. Casi siempre la rotación se expresa en índices mensuales o anuales.

**3.16 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.

**3.17 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.

**3.18 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.

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

**3.20 EVALUACIÓN SUBJETIVA:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

**3.21 PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS:** Es la respuesta fisiológica, psicofisiológica o psicológica que da un individuo ante un determinado estímulo o situación. El estrés es un hecho habitual en la vida, no puede evitarse, ya que cualquier cambio al que el individuo deba adaptarse representa estrés. Una conceptualización más comprensible de estrés se definiría como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlas, considerando, además, las capacidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral.

**3.22 ESTRÉS OCUPACIONAL:** Es específico del sitio y condiciones de trabajo utilizado para describir la relación ante las condiciones ocupacionales o factores de riesgo psicosociales que causan dificultad o tensión al individuo.

**3.23 BURNOUT:** Es una modalidad de estrés laboral que experimentan los trabajadores que tiene dentro de sus funciones el trato con personas (clientes), que reciben sus servicios de modo directo. Ocurre como consecuencia de elevadas demandas en la atención a personas, lo cual conduce a un proceso de desgaste, caracterizado por cansancio emocional, agotamiento para atender las demandas del cliente

**3.24 MOBBING:** El Mobbing es el hostigamiento o agresión psicológica. Al Mobbing se le llama también psicoterror laboral, a causa de los efectos que originan en las personas que sufren este tipo de hostilización provenientes de jefes, compañeros e incluso subalternos. El Mobbing es una forma de estrés laboral que también puede explicar la disminución del rendimiento laboral, el decremento de la efectividad laboral, la conflictividad en las relaciones interpersonales, las tardanzas e inasistencias, las renuncias voluntarias, los accidentes de trabajo, las enfermedades y, en los casos más graves, incluso los suicidios

#### 4. DESARROLLO

La evaluación del riesgo psicosocial se efectuó mediante la aplicación de algunos instrumentos de la Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial de la Pontificia Universidad Javeriana (2010); la medición de la misma.

##### Metodología.

A partir de la medición de Riesgo psicosocial en la Agencia Nacional de Minería los servidores que harán parte del programa de Vigilancia son los grupos e individuos en condiciones similares cuyos resultados de evaluación hayan arrojado puntuaciones en riesgo alto y muy alto con miras a realizar acciones de intervención grupal por áreas de trabajo.

##### Vigilancia.

Para realizar la vigilancia en salud se utilizarán las siguientes herramientas:

- Inspecciones psicosociales de puestos de trabajo de ser necesaria.
- Intervención grupal atendiendo a los resultados obtenidos en la evaluación de factores psicosociales.
- Orientaciones Organizacionales Individuales.
- Acciones generales para la prevención de riesgo psicosocial.

##### Intervención.

Dando continuidad a la estrategia planteada en el año 2017 y con base en los resultados arrojados en la medición de riesgo psicosocial se proyecta el plan de intervención del riesgo psicosocial de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA, mediante la realización de medidas preventivas de manera colectiva en los grupos focos y en cada una de las dependencias, apuntando a disminuir el índice de percepción de riesgo en los colaboradores. Mediante sistemas de información y comunicación, facilitando a los servidores re establecer los canales de comunicación, emitiendo mensajes de forma clara, respetuosa, imparcial y precisa. Construyéndose una cultura de pautas comunicativas asertivas y de reacciones positivas; así mismo intermediar en la resolución de conflictos

Otro punto importante en la elaboración del plan es fomentar el liderazgo positivo o mando democrático en todas las áreas, demostrar que el fortalecimiento y construcción de una red social es vital para el desempeño laboral, donde esté mejora las relaciones interpersonales.

De igual manera se pretende realizar un seguimiento y control, mediante el ciclo continuo de mejora PHVA (planear, hacer, verificar y actuar). En la Resolución 2646 de 2008 Capítulo III se establecen algunos lineamientos generales de gran utilidad para orientar la intervención de los Factores de Riesgo Psicosocial, entre ellos se destacan:

- La importancia del compromiso de la alta dirección con el mejoramiento de las condiciones de trabajo con el fin de garantizar la salud de las personas.
- La relevancia de intervenir aquellos factores que en las investigaciones y en los análisis de asociación estadística han demostrado tener una capacidad más alta de producir efectos negativos.
- La necesidad de dar participación a los colaboradores por ser los directamente afectados.
- Adoptar un enfoque interdisciplinario para la intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales.

En las intervenciones que buscan promover la salud, el bienestar, el desarrollo y el desempeño de las personas en su trabajo se pueden identificar tres escenarios de intervención: Primaria, Secundaria y Terciaria.

En la siguiente grafica se socializa en resumen el Plan de mitigación del riesgo psicosocial.

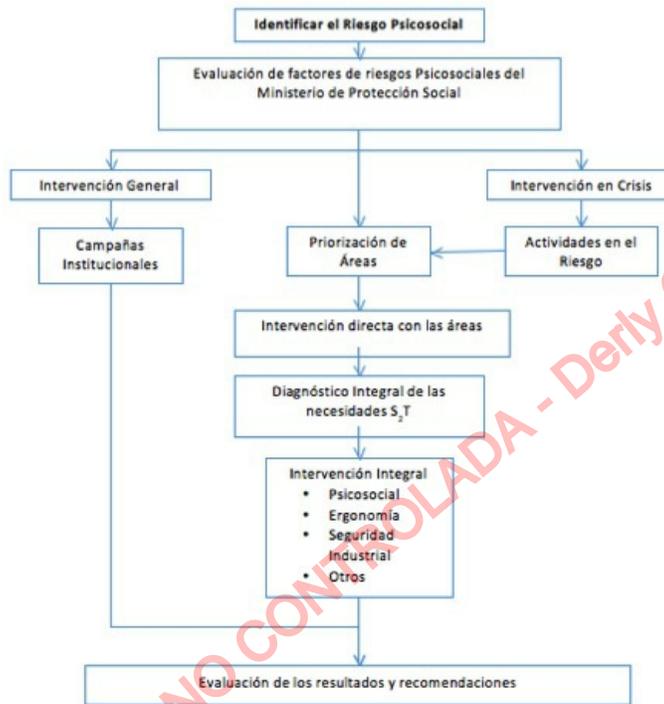


Grafico 1. Flujoograma para la intervención de los factores de Riesgo Psicosocial y Estrés en la Agencia Nacional de Minería.

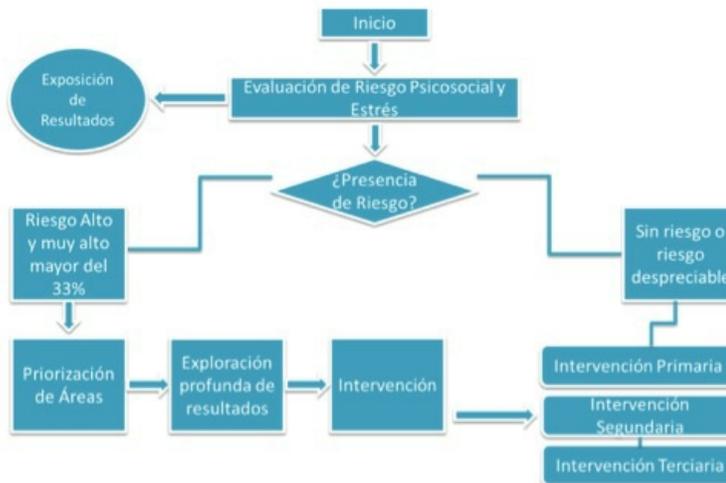


Grafico 2. Evaluación del riesgo psicosocial y estrés

### **Intervención Primaria.**

Esta intervención se centra en la eliminación del origen del riesgo en la organización y en la promoción de un ambiente de trabajo saludable y solidario. Este enfoque, puramente preventivo es el que ha demostrado tener unos efectos más positivos en la salud, bienestar, desarrollo y desempeño de las personas, especialmente cuando se centra en la modificación de las condiciones del trabajo identificadas como riesgosas y no tanto en el cambio de las características personales de los colaboradores.

Generalmente este tipo de intervención requiere realizar cambios a nivel de la organización, buscando eliminar las condiciones que se constituyen como una fuente de riesgo para las personas.

Como medidas específicas en este nivel se pueden recomendar las siguientes:

- Hacer observaciones en las áreas calificadas como de altas demandas cuantitativas y cualitativas con el fin de identificar si efectivamente se presentan estas situaciones, estudiar la necesidad de redistribuir cargas de trabajo, reformular procesos, estudiar si se cuenta con la planta suficiente de trabajadores para realizar las acciones en las que se ubican estos cargos.
- Establecer un plan de acción con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo en términos de la revisión y actualización (si es necesario) del panorama de factores de riesgo y los planes diseñados para intervenirlos.
- Implementar acciones que promuevan los hábitos de vida saludables tales como dejar de fumar, hacer deporte, tener actividades de ocio que disfrute la persona y llevar una dieta balanceada.
- Implementar acciones en la empresa orientadas a buscar que las personas puedan dar respuesta también a las demandas familiares y sociales, tales como respetar los días de descanso establecidos, limitar las jornadas laborales, desincentivar la costumbre de llevar trabajo a la casa, y quedarse fuera de su jornada laboral, entre otras.
- Implementar capacitaciones relacionadas con el uso adecuado de las finanzas personales de ser necesario.
- Formar a los colaboradores en relación con la prevención de los Factores de Riesgo Psicosociales, identificación temprana de los síntomas de estrés y los mecanismos de ayuda que pueden buscar.
- Retroalimentar al personal con respecto a los resultados obtenidos en el presente estudio.
- Analizar los resultados y buscar las razones que los explican a través de la estrategia de grupos focales.
- Ejecutar los planes y evaluar su efectividad. Asegurarse de que se llevan a cabo las acciones propuestas y hacerles seguimiento, permite conocer el éxito de las mismas y realizar ajustes al plan si se requiere.
- Campaña comunicativa política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, alcohol y tabaco.
- Realización de un boletín informativo para todos los funcionarios de la Agencia Nacional de Minería acerca de los factores de riesgo psicosociales.
- Acompañamiento para optimizar la vida extra laboral y con ello el bienestar del trabajador.
- Envío de mensajes de manera virtual, con mensajes de motivación laboral, comunicación asertiva, trabajo en equipo, resolución de problemas, sentido de pertenencia organizacional, autoestima, crecimiento personal, estrategias de afrontamiento, manejo de la desesperanza, sensibilizar en manejo de emociones, manejo de tensión laboral, duelo, etc.

### **Intervención Secundaria**

Este tipo de intervención se centra en la detección precoz y promueve estrategias para que los colaboradores controlen la situación o la experiencia de efectos desfavorables para su salud, una vez la sintomatología comienza a ser evidente. Es importante tener en cuenta que, al ser un enfoque reactivo más que preventivo, estas actividades deben realizarse con los riesgos que no se pudieron controlar con la intervención primaria y con aquellos que se relacionan con la aparición de estas condiciones de salud desfavorables.

### **Intervención Terciaria**

Este tipo de acción surge cuando existen casos en los que la salud de las personas ya se ha visto seriamente comprometida buscando minimizar las consecuencias de esta situación y reincorporar a las personas a su trabajo. En el caso de la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA existen colaboradores con niveles altos en cuanto a sintomatología concierne, así que es necesario intervenirlos con el fin de minimizar el efecto que esta situación tiene en la vida de las personas.

En estos casos la empresa remitirá los casos a las entidades competentes o garantizar que las personas reciban una atención integral de los efectos que han sufrido en su salud e implementar mecanismos para que sigan trabajando de manera activa en su grupo.

(Ver anexo de casos blanco o incluirlo en el Programa de Vigilancia Epidemiológica).

### **Principios éticos**

La implementación del programa de Vigilancia Epidemiológica de factores de riesgo psicosocial se desarrollará a partir de los principios éticos descritos a continuación:

- Preservación y promoción de la salud de los trabajadores
- Confidencialidad
- Voluntariedad
- Profesionalismo

### **Grupos Focales**

Este método de indagación se fundamenta en la recolección de información cualitativa con un grupo representativo de una población. El objetivo de los grupos focales es conocer y comprender las creencias, percepciones, actitudes y en general, el saber cultural de una comunidad o población frente a un aspecto particular, que para el caso se refiere a los factores psicosociales, con grupos de entre 6 y 12 personas

Con el grupo focal se someten a discusión temas que "focalizan" al grupo en la identificación de factores psicosociales (tanto protectores, como de riesgo) y/o los efectos de los factores de riesgo en los grupos y en la organización. También sirven para recolectar información acerca de posibles formas de intervención de los factores psicosociales.

### **Intervención grupal.**

Esta intervención tendrá por objetivo brindar estrategias que desarrollen las habilidades necesarias para prevenir, enfrentar y solucionar conflictos personales, interpersonales y grupales que puedan afectar el clima organizacional.

Las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo son unos de los factores de riesgos psicosociales que más afectan el estrés en el trabajo, los malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores. La intervención se enfatizará en variables como estilos de afrontamiento, comunicación asertiva, autoestima, variables que podrían disminuir el agotamiento emocional.

De otra parte, se realizará estrategias para la prevención de la fatiga laboral y síndrome de burnout para los funcionarios que se identifiquen con esta sintomatología.

#### **Intervención en crisis.**

En caso de identificar áreas donde se presenten situaciones adversas de riesgo psicosocial y donde se pueda ofrecer una ayuda inmediata para aquellas áreas que por diversas razones atraviesan por una crisis y necesitan restablecer su equilibrio emocional. Se trata, generalmente, de un proceso breve cuyo principal objetivo es dar apoyo ayudando en el preciso momento en que ésta lo solicita. Cabe aclarar que este tipo de intervención hará que se realice proceso de ajuste para iniciar una posible intervención general si el área lo vuelve a requerir. Ejecutándose talleres y actividades establecidos en el plan de intervención general.

#### **Inspección Psicosocial de Puestos de Trabajo**

La inspección psicosocial de puesto de trabajo es una estrategia de identificación, evaluación y análisis de factores de riesgo psicosocial intralaboral que combina dos metodologías de recolección de información: la observación y la entrevista semiestructurada.

Esta herramienta puede ser utilizada para evaluar una sola dimensión o todas aquellas para las que fue diseñado, el objetivo del instrumento es evaluar los niveles de riesgo de factores psicosociales intralaborales relacionados con siete dimensiones del dominio "demandas del trabajo"

- 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

#### **Los ejes centrales de la intervención:**

- Comunicación Asertiva
- Resolución de conflictos y negociación.
- Análisis de problemas y toma de decisiones.
- Liderazgo positivo, transformador y trabajo en equipo.

#### **Seguimientos Casos de Enfermedad laboral:**

Teniendo en cuenta los casos que son reportados en el área de salud ocupacional con enfermedad laboral en la AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA se realizan seguimientos interdisciplinarios esto con el fin de que se cumplan las recomendaciones médico-laborales, brindar al funcionario estrategias en el proceso de rehabilitación física y cognitivo-conductual.

#### **Seguimientos de personal con reasignación de tareas.**

Dependiendo los casos en los que por orden médica los funcionarios sean reubicados, temporal o totalmente, se realizara seguimiento con el fin de brindar estrategias de adaptación a las nuevas demandas del contexto y así minimizar el impacto de este en sus áreas de ajuste.

#### **a. Ejes centrales de los seguimientos (ver Tabla 1)**

Tabla 1. Ejes centrales de los seguimientos interdisciplinarios en la Agencia Nacional de Minería

<b>Medicina Preventiva</b>	<b>Segmentos sintomáticos</b>
	Características del dolor
	Tareas Principales
	Tiempos de descanso
	Herramientas y/o elementos de trabajo
	Estándares en puesto de trabajo
	Movimientos repetitivos
	Manejo de cargas
	Postura
	Autocuidado
<b>Riesgo Psicosocial</b>	Apoyo del Jefe
	Relaciones interpersonales
	Demandas de carga mental
	Demandas emocionales
	Demandas ambientales
	Percepción de su patología
	Factores Extralaborales
<b>Percepción Referida del Funcionario</b>	¿Considera que su jefe directo conoce y acompaña su proceso Salud-enfermedad? Si ___ No ___
	Describa la tarea o actividad que perciba restricción o limitación su trabajo
	¿Siente motivación por la realización de sus labores?
	¿Realiza actividades fuera de su trabajo?
	¿Han sido reasignadas o modificadas sus funciones, en compañía del grupo S.O?
	¿Ha sido reubicado (a)?
	¿Sabe usted acerca de su enfermedad?
	Compromisos del Funcionario
<b>Medicina Laboral ARL Positiva</b>	Prestaciones asistenciales
	Prestaciones económicas
	Calidad en el servicio. Califique de 1 a 10. ¿Por qué?
<b>Percepción del jefe directo</b>	Compromisos del jefe inmediato

### Campaña de Gestión del Estrés

Aunque hay muchos factores que contribuyen al bienestar físico y mental de los trabajadores, está demostrado que el entorno laboral lo hace de manera significativa. En un buen entorno psicosocial, el trabajo puede ser muy beneficioso para la salud mental de los trabajadores, pues les facilita una estructura en su vida y les aporta un mayor sentimiento de inclusión social, identidad y estatus, oportunidades de desarrollo y una mayor confianza. Por el contrario, un entorno de trabajo psicosocialmente adverso puede tener importantes efectos negativos en la salud de los trabajadores. Los riesgos psicosociales mal gestionados tienen efectos negativos sobre el trabajador y pueden conllevar: sufrir estrés relacionado con el trabajo, problemas de salud mental, agotamiento, dificultad para concentrarse y proclividad a cometer errores, problemas en casa, abuso de las drogas y el alcohol y mala salud física, especialmente enfermedades mentales, cardiovasculares e inmunológicas y trastornos musculares.

### Ejes centrales de la campaña de gestión del estrés

- Técnicas de relajación
- Estrés positivo en el trabajo
- Estilos de trabajo saludable

### Priorización

La priorización de las áreas a intervenir estará de acuerdo a la medición con el cuestionario de estrés de la batería de riesgo psicosocial del ministerio como es descrito anteriormente.

### Campaña Política Tabaco, SPA y Alcohol

La AGENCIA NACIONAL DE MINERÍA dando cumplimiento a las disposiciones legales relacionadas con la prevención y control del manejo de tabaco, alcohol y sustancias psicoactivas y a su vez siendo consciente que el consumo de tabaco, alcohol y drogas ilícitas o no prescritas, tienen efectos negativos en las personas afectando notablemente la seguridad, salud y productividad de los empleados como de la comunidad en general, ha desarrollado la política de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas como parte del Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo y promoviendo el desarrollo del talento humano con la cual busca asegurar un ambiente laboral saludable, exento del consumo de estas sustancias, que se refleje en el bienestar de los trabajadores, pacientes y aliados estratégicos.

El objetivo de la intervención prevención en el ambiente de trabajo busca desestimular el consumo de tabaco, tabaco y sus derivados, las drogas o sustancias psicoactivas y la ingesta de alcohol en la población de servidores públicos y colaboradores y, entregar conocimientos y herramientas para generar replicadores preventivos de este consumo al interior de su entorno laboral, personal, familiar y social.

### Ejes centrales de la campaña de prevención de Tabaco, SPA y Alcohol

Implementación de programas de actividades de prevención (Comunicados virtuales, entrega de plegables, anuncio en carteleras), articulado con los demás programas de salud pública liderados por el Instituto frente a los temas de tabaco.

### Acciones generales para prevención riesgo psicosocial

La satisfacción laboral está relacionada con la calidad de vida laboral de los trabajadores, esta calidad de vida abarca factores extra labores los cuales comprenden aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador y las condiciones de vivienda que pueden llegar afectar la salud y el

bienestar de los colaboradores; es por ello que a pesar que no son una atención directa del instituto se debe prestar atención en estos factores a la hora de intervenir y prevenir la incidencia de riesgos psicosociales; sin olvidar los factores intralaborales que son los de mayor atención por parte del Instituto.

Estas acciones pueden ser de manera presencial o vía Comunicaciones. Dentro de estas actividades se podría capacitar al personal en temáticas como:

- Estilos de vida saludables
- Identificación síntomas de estrés
- Inteligencia emocional
- Comunicación asertiva (pareja, hijos, compañeros de trabajo).
- Beneficios para personal de planta y tercerizados con inducción de caja de compensación familiar y cooperativas de trabajo. (Beneficios para compra de casa, estudio, carro, arreglos locativos, entre otros).
- Motivación y superación personal.
- Trabajo en equipo.

#### Detalle de actividades

ACTIVIDAD			
1	Apoyo y asesoría para la aplicación de la batería psicosocial, sensibilización y otros que sean necesarios	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
2	Revisión de informes : Condiciones de salud, Matriz de peligros y riesgos, clima laboral, reportes de acoso laboral, enfermedades laborales relacionadas con factores de riesgo psicosocial, indicadores de morbimortalidad, accidentalidad, ausentismo con posible relación al riesgo psicosocial	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
3	Revisión del Diagnóstico psicosocial, generación línea de base (priorización de casos, áreas en riesgo) y otras herramientas	PSICÓLOGA	HUMANO Y TECNOLÓGICO
4	Asesoría y acompañamiento en la prevención de Conductas de Acoso laboral- Acompañamiento al CCL y Violencia y Acoso Laboral (campañas del buen trato virtual)	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
5	Programa Prevención de Consumo Sustancias Psicoactivas - Divulgar la Política y Campañas virtuales	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
6	Mesas ejecutivas de trabajo (cuando se evidencia factor de riesgo psicosocial alto y muy alto) casos específicos.	PSICÓLOGA - LÍDER DEL SG SST	HUMANO, FÍSICO
7	Orientación individual organizacional (a demanda) y casos con riesgo Alto y Muy Alto en el DX PSICOSOCIAL	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
8	Inspección Psicosocial de puestos de Trabajo - IPT - revisión, demandas del trabajo. (a demanda)	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
9	Asesoría y acompañamiento en estilos de vida y trabajo saludable	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
10	Asesoría y acompañamiento en pausas cognitivas	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
11	Asesoría y acompañamiento en manejo de estrés ( Autocuidado, hábitos de vida saludable, calidad de vida, ejercicio y trabajo)	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
12	Asesoría y acompañamiento en intervención Regionales, Estaciones de Salvamento Minero y Puntos de Apoyo	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
13	Asesoría y acompañamiento en intervención Regionales, Estaciones de Salvamento Minero y Puntos de Apoyo	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO
14	Orientación organizacional psicosocial al Grupo de Seguridad y Salvamento Minero (a demanda)	PSICÓLOGA	HUMANO, FÍSICO Y TECNOLÓGICO

#### 5. ANEXOS

[Anexo 1. Protocolo de orientación individual](#)

[Anexo 2. Protocolo de orientación organizacional](#)

[Anexo 3. Protocolo de atención psicosocial al grupo de seguridad y salvamento minero](#)

Informe de grupos focales de acuerdo a la necesidad de la entidad.

Informe de evaluación de factores psicosociales de la entidad.

[Formato seguimiento eventos asesoría organizacional / APO5-P-003-F-031](#)

[Formato seguimiento eventos orientación individual / APO5-P-003-F-032](#)

[Formato de orientación individual / APO5-P-003-F-033](#)

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	31/Oct/2018	Creación del Documento

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Nombre:</b> Felix Mauricio Ibarra Guevara <b>Cargo:</b> Gestor T1 G 10 <b>Fecha:</b> 31/Oct/2018	<b>Nombre:</b> Elvira Reyes Rodriguez <b>Cargo:</b> Coordinador Grupo Talento Humano <b>Fecha:</b> 31/Oct/2018	<b>Nombre:</b> Aura Isabel Gonzalez Tiga <b>Cargo:</b> Vicepresidente Administrativa y Financiera <b>Fecha:</b> 31/Oct/2018

COPIA NO CONTROLADA - Derly Gacha Orijuela