



Código TRD: 436

Bogotá D.C., 2 de noviembre de 2021

Señor

ANDERSON ESGUERRA
PRACTICANTE DE PSICOLOGÍA
anderson@safetya.co
Ciudad.

Asunto: Respuesta a radicado No. 211080724, solicitud de información sobre la publicación en el sistema electrónico para la contratación pública (SECOP-II), el proceso FTIC-MIC-035-2021, y el contrato celebrado con Belisario Velásquez & Asociados SAS

Respetado Señor,

En relación con su solicitud, nos permitimos indicar que el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones tiene implementado un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en donde orienta todos sus esfuerzos en minimizar los riesgos ocupacionales que puedan generar consecuencias en nuestra población de trabajadores, en este sentido tenemos implementados varios planes y programas que van orientados a gestionar los peligros que puedan generar condiciones de riesgo tanto a nivel físico como psicológico.

En ese sentido, se tiene que, en el marco de esa orientación de gestión de peligros, esta entidad ha dado cumplimiento a lo preceptuado en la Circular 0064 de 2020 del Ministerio del Trabajo, acto que sobre el tema consultado, instruyó lo siguiente:

“En el marco del actual Estado de Emergencia Sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID19 declarado por el Ministerio de salud mediante as Resoluciones 385 y 844, de 2020, el Ministerio del Trabajo, considera necesario fortalecer las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentren desempeñando sus actividades tanto de forma remota como presencial”.

“La incertidumbre frente al futuro, el temor, la preocupación, la ansiedad por el contagio de la enfermedad y el aislamiento social pueden producir un impacto psicológico en la población trabajadora generando un alto nivel de estrés, lo cual puede llevar a alteraciones de salud mental, tales como: 1. Cambios en el estado de ánimo (depresión, ansiedad, excesiva felicidad) crisis emocionales 2. Cambios en el comportamiento tales como consumo nocivo de sustancias psicoactivas, agresividad, reacciones emocionales negativas, violencia intrafamiliar, entre otras. Y así mimos, se puede evidenciar el impacto psicológico que produce a los trabajadores que vivan un duelo generado por la pérdida de algún familiar o persona allegada a cauda de la enfermedad”.

A su vez la citada Circular, también indicó que:



“Sin importar que se suspenda la realización presencial de la batería de riesgos psicosocial conforme a la Resolución 2404 de 2019, los empleadores, contratistas y las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público y privado, deben cumplir con la normatividad, guías y lineamiento adaptados a las actuales condiciones de la presente pandemia”

Por su parte, al referirse a las responsabilidades de las empresas, la Circular 0064 de 2020, indicó:

“5.1 No aplicar de manera presencial la batería de riesgo Psicosocial establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2404 del 2019, hasta una vez superado el actual estado de emergencia sanitaria...”

De conformidad con lo anterior, se tiene que la presencialidad indicada en la circular se refiere a aquella presencialidad física por parte de los trabajadores que, siendo responsabilidad de las empresas no aplicar, en el marco de la emergencia sanitaria causada por el Covid -19 se procura evitar durante la vigencia de la misma, como factor que propicia el contacto personal de los trabajadores en las empresas.

En tal sentido, siendo que la emergencia sanitaria causada por el virus Covid.19 continúa vigente en el territorio nacional de conformidad con lo señalado en las Resoluciones 385, 844, 1462, 2230 de 2020 y 222, 738 y 1315 de 2021, y dado que mediante la Circular No. 064 de 7 de octubre de 2020 no prohibió aquella presencia de los trabajadores caracterizadas por el uso de hipermedios como la virtualización como complemento a la presencialidad, esto es, para el desarrollo de sus actividades laborales, tenemos que es por virtud de las normativas antes dichas que se habilitó la posibilidad de tener un apoyo virtual que cumpliera con los requisitos exigidos para poder adelanta adecuadamente el proceso.

Y es que, en lo que respecta a ese entorno de la presencialidad apoyada de medios virtuales, existen dos virtualidades a saber:

1. Virtualidad Sincrónica
2. Virtualidad Asincrónica.

La Virtualidad Sincrónica hace referencia a aquella virtualidad remota que permite que los sucesos coincidan en un mismo tiempo, es decir en tiempo real y permitiendo interactuar a las partes, obviando la presencialidad física por una presencialidad virtual, utilizando para ello medios tecnológicos como video, llamadas y chat y permitiendo con ello que la interacción de los Trabajadores para el cumplimiento de sus funciones se pueda llevar a cabo en tiempo real y con la prevención del riesgo biológico.

El Modelo sincrónico como se encuentra señalado anteriormente, se caracteriza por la comunicación que se establece, coexistencia en tiempo real, en donde coinciden en el tiempo los trabajadores, sus compañeros, empleadores y demás sujetos.

Por su parte, la **Virtualidad Asincrónica** hace referencia a aquella virtualidad en donde no existe sincronía y falta el elemento de coincidencia temporal entre el trabajador sus compañeros y la entidad, la Asincronía hace referencia al suceso que no tiene lugar en total correspondencia temporal con otro suceso.

Un modelo asíncrono es trabajar hacia un mismo objetivo, en sintonía, sin tener que estar limitados a un espacio o tiempo en particular. Esto, en contraparte a la situación de reunir a un grupo de personas para discutir un tema en particular, o sea, lo que conocemos como trabajo sincrónico.



Para la virtualidad asincrónica la presencialidad se encuentra totalmente limitada, toda vez que para su ejercicio no es fundamental que exista conexión en vivo entre dos o más personas, desconociendo las situaciones de tiempo modo y lugar que rodean a los demás y desconociendo la interacción en vivo entre sujetos de la misma especie.

En este orden de ideas, para el caso del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, tenemos que se procuró la contratación de una medición del riesgo psicosocial a través de la batería de Riesgo Psicosocial, la cual fue desarrollada aplicando una metodología de virtualidad sincrónica en donde el funcionario acompañado de medios tecnológicos, ingresó a una reunión en grupo de hasta 30 funcionario, acompañado de un profesional en psicología, donde bajo las instrucciones del mismo y en directo, diligenció la respectiva encuesta, la cual fue diseñada para que pudiese ser desarrollada remotamente desde su computador y entregada al profesional una vez culminada.

Es necesario precisar que esta entidad, no adquirió un software para el diligenciamiento de la Batería de Riesgo Psicosocial de manera virtual asincrónica, toda vez que la norma establece que un profesional debe acompañar al diligenciamiento de la misma a los trabajadores, razón por la cual la virtualidad que se predica como en la circular 064 de 2020, no es otra que aquella derivada de un software y que para su diligenciamiento no requiere sincronía con un profesional en psicología.

En este orden de ideas el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, hizo uso de las tecnologías apropiadas para el diligenciamiento en vivo de la respectiva Batería de Riesgo Psicosocial, en donde los trabajadores estuvieron acompañados de manera remota de un profesional en psicología dando cumplimiento a lo establecido en el numeral 5.9 de la circular 064 de 2020 y por ende, al marco legal aplicable al tema durante la vigencia de la actual emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19.

Atentamente,

(Firmado digitalmente)

ANDRÉS FELIPE AYALA CASTAÑEDA

Subdirector para la Gestión del Talento Humano (E)

Proyectó: Diego Mauricio Reyes Vargas- Profesional Especializado SGTH

Revisó: Cesar Mora - Profesional Especializado SGTH

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

Rta petición Riesgo Psicosocial

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
gestionado por: azsign.com.co



Id Acuerdo:20211102-102336-70d579-35121752

Creación:2021-11-02 10:23:36

Estado:Finalizado

Finalización:2021-11-02 11:14:41

Escanee el código
para verificación

Aprobación: Aprobó

aayala@mintic.gov.co
Coordinador de Gestión del Talento Humano

Firma: Revisó

CESAR AUGUSTO MORA RAMIREZ
74181272
cmora@mintic.gov.co
Profesional Especializado
MINTIC Subdirección para la Gestión del Talento Humano

Firma: Proyectó

Diego Mauricio Reyes Vargas
74185610
dreyes@mintic.gov.co

REPORTE DE TRAZABILIDAD

Rta petición Riesgo Psicosocial

Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
gestionado por: azsign.com.co



Escanee el código
para verificación

Id Acuerdo:20211102-102336-70d579-35121752

Creación:2021-11-02 10:23:36

Estado:Finalizado

Finalización:2021-11-02 11:14:41

TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Firma	Diego Mauricio Reyes Vargas dreyes@mintic.gov.co	Aprobado	Env.: 2021-11-02 10:23:39 Lec.: 2021-11-02 10:24:29 Res.: 2021-11-02 10:24:45 IP Res.: 190.145.189.98
Firma	CESAR AUGUSTO MORA RAMIREZ cmora@mintic.gov.co Profesional Especializado MINTIC Subdirección para la Gestión del Talento Huma	Aprobado	Env.: 2021-11-02 10:24:45 Lec.: 2021-11-02 10:28:33 Res.: 2021-11-02 10:28:47 IP Res.: 191.95.55.191
Aprobación	ANDRES FELIPE AYALA CASTAÑEDA aayala@mintic.gov.co Coordinador de Gestión del Talento Humano	Aprobado	Env.: 2021-11-02 10:28:47 Lec.: 2021-11-02 11:14:22 Res.: 2021-11-02 11:14:41 IP Res.: 190.145.189.98