

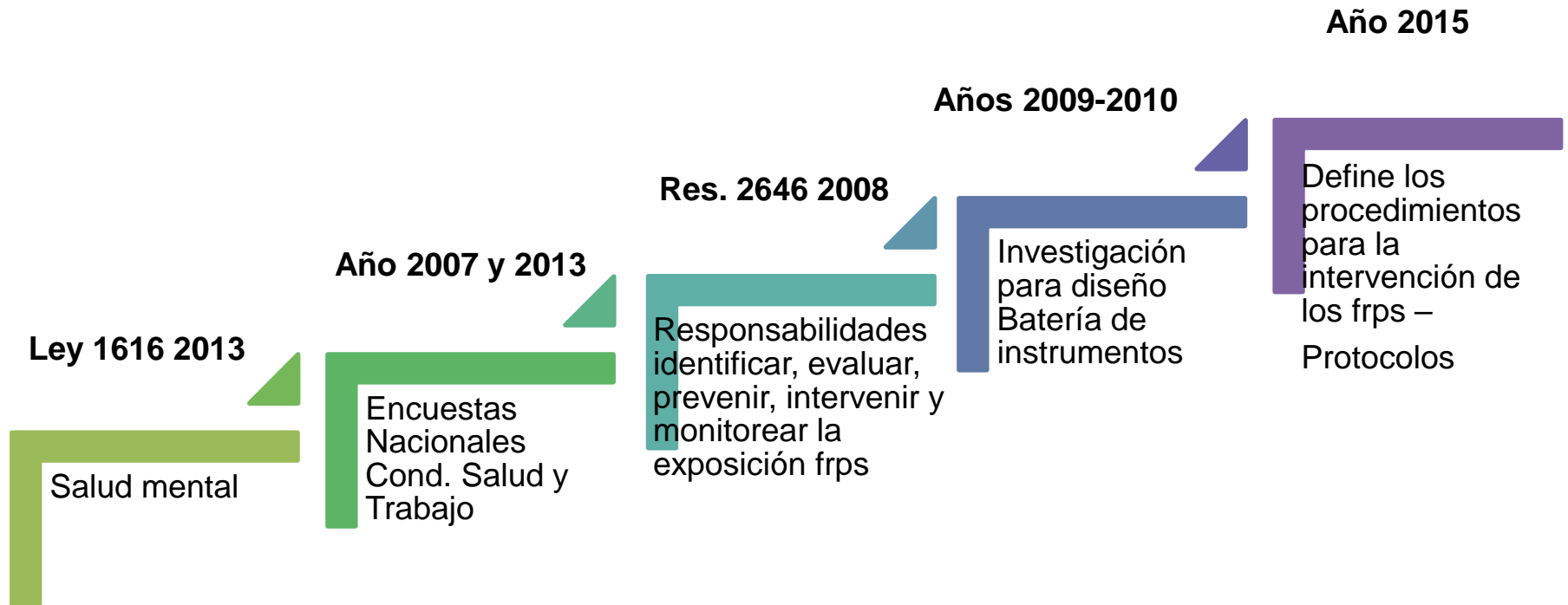
REQUISITOS LEGALES PSICOSOCIALES

RESOLUCIÓN 2764 DE 2022 (18 DE JULIO)



Expedida por el Ministerio del Trabajo, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Deroga la Resolución 2404 de 2019.

HISTORIA



22 de julio 2019 -

MiniTrabajo expidió la Res 2404 de 2019

Por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones.

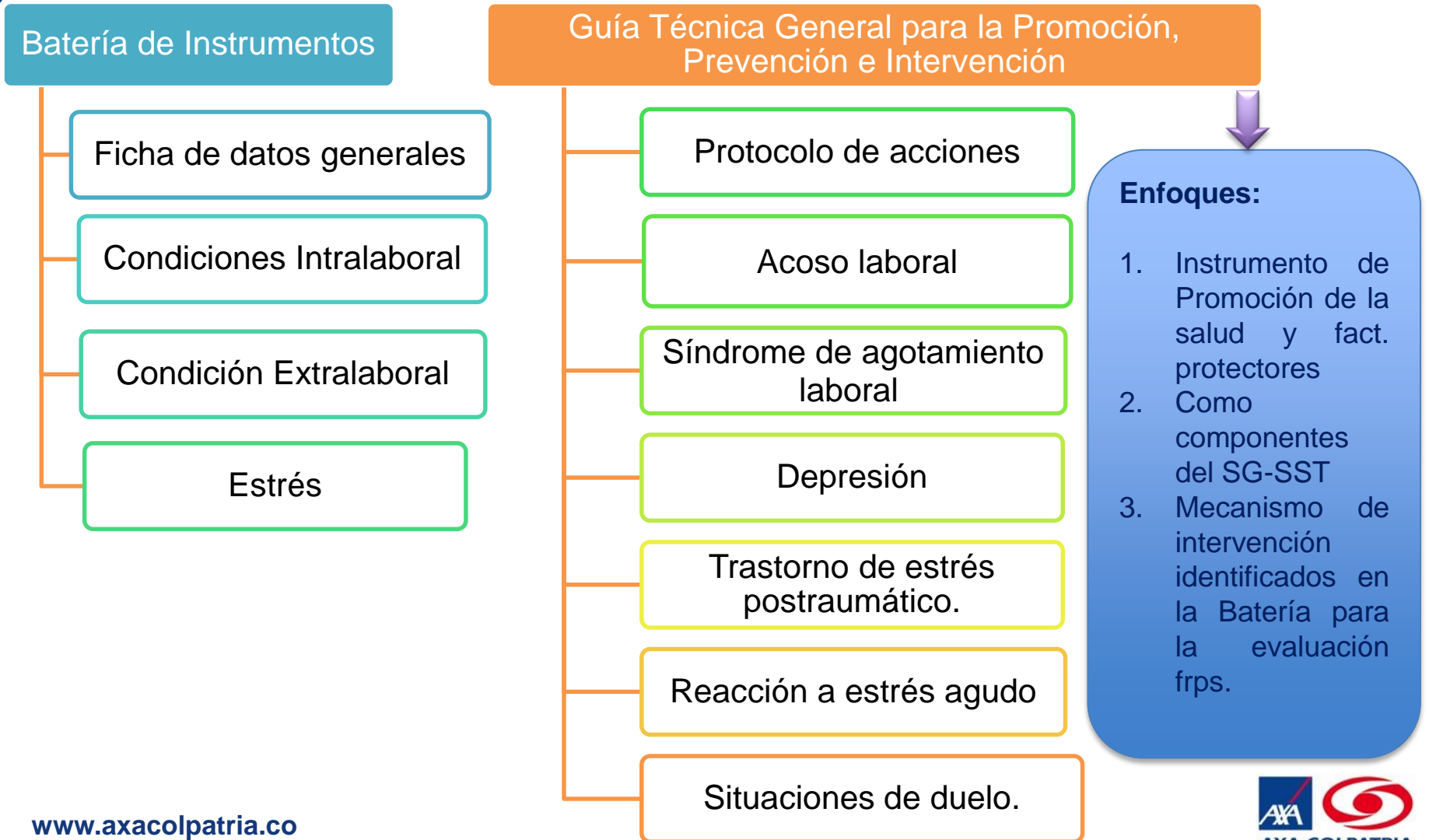
QUÉ SE DESTACA DE LA NORMA

La periodicidad de la evaluación dependerá del nivel de riesgo psicosocial

1. Se dispone reglas para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo.

1. Se aclaran los mecanismos de intervención de factores de riesgo psicosocial durante situaciones de emergencia sanitaria, ambiental o social.

OBJETO: Referentes Técnicos



GUÍAS PARA EL ANÁLISIS PSICOSOCIAL

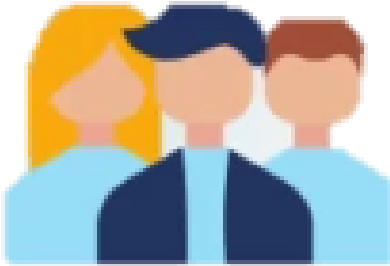
Guías de entrevistas
semiestructuradas
para la evaluación de
frps, intralaboral

Guías para el
análisis
psicosocial de
puestos de trabajo



Guías de grupos
focales para la
evaluación de frps,
intralaboral

¿A QUIÉNES APLICA?



Aplica para:

- 1) Empleadores públicos y privados,
- 2) Trabajadores dependientes e independientes,
- 3) Contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo,
- 4) Organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo,
- 5) Trabajadores en misión
- 6) Empresas de servicios temporales,
- 7) Agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral,
- 8) Estudiantes afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales
- 9) Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

¿Con qué periodicidad se debe aplicar la evaluación?



Riesgo alto: Anual y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.

Riesgo medio o bajo: Cada dos años requiriendo intervención, tanto en la fuente como en el trabajador, debe establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben ejecutarse de forma inmediata.

¿Quién estará a cargo de la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial?

- Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (**IPS**).
- Si la empresa cuenta con **servicios médicos internos** y la evaluación lo realicen psicólogos especializados.
- **Psicólogos especializados**, contratados externamente-

NOTA: Forman parte de la historia clínica ocupacional del trabajador – garantizar su confidencialidad



Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.

AXACOLPATRIA
Campañas y espacios de capacitación destinadas a reducción del estrés

AXACOLPATRIA

Implementar una línea telefónica de ayuda, intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial (Espacio de escucha) por el tiempo que cure la situación de emergencia

AXACOLPATRIA

Acompañamiento y apoyo psicosocial

- Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros)

Durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.

Las ARL deberán reportar a la Dirección de Riesgos Laborales de forma mensual:

1. Campañas de comunicación, acciones de prevención y estrategias de intervención realizadas.
2. Reporte de registro de llamadas recibidas a través de la línea de atención, orientación y apoyo emocional



¿Qué deben tener en cuenta las empresas en cuanto a la vigilancia epidemiológica?

- Trabajadores que **se encuentren expuestos** a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar de los colaboradores.

Adicionalmente deben tener en cuenta para la implementación los siguientes criterios:

- Casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral.
- Consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Trabajadores accidentados de forma recurrente
- Patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación
- Casos de eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales.
- Casos de estrés posttraumático, entre otros.

PREVENCIÓN DEL SUICIDIO

La gestión del riesgo psicosocial propende mediante actividades y procedimientos, mantener y mejorar las condiciones de salud física y mental de todos los trabajadores, fomentando espacios de trabajo seguros y productivos que impactan positivamente el desarrollo personal, familiar, laboral y social.

Un programa de prevención de la conducta suicida permite garantizar la comprensión de la conducta suicida, entendida como un fenómeno multifactorial que puede afectar a los trabajadores, a su familia y compañeros de trabajo. Las diferentes conductas suicidas están relacionadas con la salud mental y la calidad de vida de las personas.

ALCANCE Y RESPONSABILIDADES

Este programa abarcará a todo el personal involucrado en la cadena del servicio de la organización: Contratistas, subcontratistas, trabajadores operativos y administrativos.

Gerencia :

- Garantizar los recursos económicos y logísticos, de talento humano, entre otros necesarios para el desarrollo del programa.

Gestión Humana:

- Garantizar el cumplimiento de las estrategias, orientación y la capacitación del personal en el programa de prevención de la conducta suicida.
- Establecer un procedimiento interno para disminuir el riesgo de vincular candidatos con problemáticas asociadas a la conducta suicida Seguimiento periódico del programa.

Seguridad y salud en el trabajo:

- Administrar, controlar y realizar seguimiento al programa de prevención de la conducta suicida.
- Coordinar la ejecución del programa vinculando las áreas pertinentes para su cumplimiento. Recibir y recolectar información sobre los casos de conducta suicida que se presenten en la empresa.

ALCANCE Y RESPONSABILIDADES

EPS – IPS : Es responsable de brindar tratamiento terapéutico y/o farmacológico ante los casos de conducta suicida independientemente de sus consecuencias.

JEFES Y SUPERVISORES:

- Velar por el cumplimiento del programa, facilitando el acceso a la información, la asistencia a capacitaciones y los procesos de reinducción.
- Identificar casos de posible riesgo y activar el protocolo de atención.

TRABAJADORES:

- Velar por el cumplimiento del contrato de trabajo, reglamento interno de trabajo y el contenido del programa de prevención de las conductas suicidas.
- Participar activamente en las actividades de formación y capacitación.
- Velar por su salud física y mental.
- Informar al jefe inmediato sobre cualquier condición que altere sus condiciones de salud.
- Informar al jefe inmediato sobre las posibles sospechas de conducta suicida de sus compañeros de trabajo.

MONITOREO DE LA CONDUCTA SUICIDA

Las personas que padecen trastornos mentales y del comportamiento y aquellas que tienen trastornos por consumo de alcohol u otras sustancias psicoactivas, tienen mayor probabilidad de presentar conducta suicida, al igual que quienes han tenido eventos críticos en su vida, como pérdidas de un ser querido, del empleo, han tenido experiencias relacionadas con conflictos, “peleas con los padres, separación, rompimiento con la pareja, cambio de vivienda”, madre con trastornos mentales (principalmente en adolescentes), historia familiar de suicidios, maltrato, desastres, violencia y abuso sexual; personas con factores genéticos o biológicos que se asocian con mayor frecuencia del evento; entre otros. Ministerio de Salud (2018).

IDENTIFICACIÓN DE CASOS

- Comportamientos que denotan sufrimiento emocional intenso, como cuadros de depresión, comportamientos alejados e inestables, argumentos ideológicos que demuestran falta de motivación por la vida, resignación o desesperanza.
- Presentación de acontecimientos impactantes o traumáticos para el sujeto, como lo pueden ser la pérdida de un familiar o amigo cercano, así como también algún hecho que represente un fuerte impacto para su vida y que pueda convertirse en el causante de un terrible dolor emocional.
- Cambios del estado de ánimo sin razones aparentes o demasiado bruscos, estas actitudes pueden llegar a ser el reflejo del deseo de ser feliz y escapar de la depresión.
- Avisos verbales que supongan una búsqueda inconsciente de ayuda. Por ejemplo, frases como "me quiero morir" o "ya nada tiene sentido" pueden traducirse como un deseo de ayuda, de expresar el dolor y esperar que alguien ofrezca una mano amiga.
- Presentación de conductas autodestructivas, como un aumento considerable del consumo de alcohol o drogas dentro y fuera del espacio laboral.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE LA CONDUCTA SUICIDA

- El primer objetivo si se confirma la presencia de ideación suicida y dependiendo el nivel de riesgo, se debe asegurar la supervivencia del trabajador y prevenir que tales pensamientos se materialicen en una conducta autolesiva o intento de suicidio. Esto implica reducir la posible impulsividad en la acción suicida. Cuando se observa una persona manifestando una idea, amenaza o intento suicida, se llevarán a cabo los siguientes pasos para salvaguardar su seguridad y su vida:
- Acompañar o estar en contacto en todo momento con la persona que presente riesgo suicida.
- Asegurarse que la persona no tenga acceso a medios letales (armas de fuego, vehículos automotores, sogas, medicamentos, químicos, armas blancas, objetos punzantes, etc. con los que pueda llegar a intentar contra su vida).
- Notificar a la persona en riesgo que desea ayudarlo/a.
- Prestar los primeros auxilios psicológicos para estabilizar emocionalmente a la persona.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE LA CONDUCTA SUICIDA

- En el caso de que el contacto con la persona en riesgo sea por vía telefónica; se debe generar la posibilidad de que la persona que atiende la llamada pueda movilizarse hasta el puesto y si es el caso que esta tenga primer respondiente tenga la formación adecuada para atender la situación.
- Contactar un familiar del trabajador para el posterior acompañamiento.
- Generar recomendación de seguimiento con psiquiatría y/o psicología por parte de los servicios médicos de la EPS-IPS a la cual está afiliado el trabajador.
- El jefe o supervisor del puesto de trabajo gestionará el traslado de la persona en riesgo a la oficina identificada para el manejo de estos casos. No deberán dejarlo solo/a en ningún momento, respetando siempre la privacidad y seguridad de la persona afectada.
- Quien inicialmente identifique el riesgo de ideación suicida y/o el encargado del área de seguridad y salud en el trabajo, deberá ofrecer los primeros auxilios psicológicos

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE LA CONDUCTA SUICIDA

En el caso de que la persona este amenazando con quitarse la vida en este momento o ha llevado a cabo un intento suicida:

- La persona que identifica la situación de riesgo contactará de inmediato a la línea de emergencias 123 y/o demás redes de apoyo externas, posteriormente a su jefe o supervisor y este a su vez al área de seguridad y salud en el trabajo. No dejará a la persona en riesgo sola hasta que llegue el personal de apoyo externo (emergencias médicas, policía, entre otros) o del área de seguridad y salud en el trabajo que se hará cargo de manejar la situación. La persona que identifique la situación deberá hacer lo siguiente:
- Si hay personal profesional de la salud (médico, enfermero, psicólogo), deberá solicitar su apoyo inmediato
- Hacer saber a la persona en riesgo que se desea ayudarle.
- No mostrar señales de desaprobación, no realizar juicios y mantener la calma en todo momento.

PROTOCOLO DE ATENCIÓN DE LA CONDUCTA SUICIDA

- En caso de no haber un familiar presente, o que no haya tiempo para esperar por el familiar, uno de los miembros del área de seguridad y salud en el trabajo o la persona designada para este caso, será quien acompañará a la persona en riesgo hasta la sala de emergencia del hospital más cercano, ya sea para que este reciba ayuda médica o para que se le realice una evaluación psiquiátrica de emergencia, dependiendo de la situación. En este caso, mientras la persona es trasladada a la sala de emergencia, el personal del área de seguridad y salud en el trabajo notificará a los familiares o algún contacto de la persona sobre la situación.
- El personal del Comité de Apoyo ofrecerá orientación a los familiares, compañeros de trabajo o personas que hayan presenciado el intento suicida, para que llamen o busquen servicios de ayuda de ser necesario.

COMITÉ DE CONVIVENCIA

RESOLUCION 652 DE 2012: Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privada

MINISTERIO DEL TRABAJO RESOLUCIÓN 1356 DE 2012 MODIFICA PARCIALMENTE LA RESOLUCIÓN 652 DE 2012:

- Conformación
- Centros de trabajo
- Reuniones



1. CONFORMACIÓN

Artículo 3°. Conformación. <Modificado parcialmente por el [Art 1 de la Resolución 1356 de 18-07-2012](#)>El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes.

Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes.

CONFORMACIÓN

El Comité de Convivencia Laboral, **NO** podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.



2. Centros de Trabajo

Artículo 4°. Comités de Convivencia Laboral en los Centros de Trabajo. <Modificado parcialmente por el [Art 2 de la Resolución 00001356 de 18-07-2012](#)>

Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un **(1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna**, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.

Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos

3. Reuniones

El Comité de Convivencia Laboral se **reunirá ordinariamente cada tres (3) meses** y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

PERÍODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

- El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.



CONFORMACION - COMPETENCIAS

RESOLUCION 1356 DE 2012

- Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos.



ACOSO LABORAL LEY 1010 DEL 2006

Se entenderá por acoso laboral toda **conducta persistente y demostrable**, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

MODALIDADES DE ACOSO

- **Maltrato laboral** (físico, emocional, sexual)
- **Persecución laboral** (reiterada arbitrariedad)
- **Discriminación laboral** (raza, genero, origen familiar, religión, etc.)
- **Entorpecimiento laboral** (obstaculizar, ocultar, omitir, destrucción de información)
- **Inequidad laboral** (menosprecio al trabajador)
- **Desprotección laboral** (poner en riesgo al trabajador)



www.bigstock.com · 34232780

CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona.
- Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- Las injustificadas amenazas de despido.
- Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso.
- La descalificación humillante.
- las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir.



CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- La alusión pública a hechos de la intimidad de la persona
- La imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales.
- La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida.
- El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones.
- El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

CONDUCTAS QUE NO CONSTITUYEN ACOSO LABORAL

- Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos.
- La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional.
- La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos.
- La solicitud de cumplir deberes extras de colaboración con la empresa o la institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles en la operación de la empresa o la institución;
- Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminado el contrato de trabajo, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en el Código Sustantivo del Trabajo o en la legislación sobre la función pública.
- La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano.
- Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

FUNCIONES PRESIDENTE

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

FUNCIONES SECRETARIO

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.

FUNCIONES SECRETARIO

6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

FUNCIONES GENERALES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.

Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.

Remisión Ley 1010 de 2006
Acoso Laboral

Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos.

Existencia de Un
Procedimiento
Interno basado en la
Norma

Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución.

Formato de
Compromiso

Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.

Formato de
Confidencialidad
para las partes y
para los miembros
del comité.
(firmado por C/U)

Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.

En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista; el Comité de Convivencia tomara medidas.

Presentar a la alta dirección las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral.

Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y SST.

Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones.

El comité puede realizar recomendaciones al interior de la organización a las áreas respectivas





GRACIAS

AXA COLPATRIA