

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

1. Objetivo

Establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones de vigilancia epidemiológica y estrategias para la intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la salud, referidos al ambiente laboral, así como promover la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores de la Entidad, a través de la identificación, evaluación y control de los mismos; reduciendo estos, a los niveles más bajos, como sea razonablemente práctico y fortaleciendo los factores protectores, manteniendo y mejorando así la salud de los trabajadores directos y contratistas de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A. Todo lo anterior, considerando los lineamientos legales vigentes, definidos por el gobierno Nacional para el abordaje de los riesgos psicosociales.

2. Alcance

El presente documento aplica para todos los funcionarios y contratistas de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico.

3. Términos y referencias

- **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o 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.¹
- **Actividad:** Conjunto de tareas que se desarrollan dentro de un proceso.
- **Carga mental:** Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.
- **Carga psíquica o emocional:** Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.²

¹ (Congreso de la República de Colombia, Ley 1010 de enero 23 de 2006)

² (Ministerio de la protección social, Resolución 2646 de julio 17 de 2008)

Página 1 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- **Control:** Corresponde a la tercera etapa del proceso de gestión de peligros y efectos. Consiste en determinar los controles existentes y los requeridos para gestionar los riesgos identificados; para esto debe tenerse en cuenta el criterio de la ARL.
- **Discriminación laboral:** Todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.³
- **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.
- **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 psicosocial.
- **Efectos negativos en el trabajo:** Consecuencias negativas en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el clima laboral negativo, entre otros.
- **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 estrés.
- **Efectos positivos en el trabajo:** Condiciones laborales saludables que se reflejan en los resultados de seguridad y en el clima laboral positivo, entre otros.
- **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 enfermedad.
- **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

³ (Congreso de la República, Ley estatutaria 1622 de 29 de abril 2013)

Página 2 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- **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.
- **Experto:** Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaria de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo que tenga mínimo 100 horas de Capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación.
- **Evaluación de factores psicosociales y sus efectos:** Es el proceso completo de identificación y valoración.
- **Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.⁴
- **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- **Factor protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- **FPS:** Factor psicosocial.
- **Gestión del riesgo:** Conjunto de responsabilidades, prácticas, procedimientos y recursos requeridos manejar los riesgos de tal forma que lleguen a niveles tolerables.
- **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 trabajo.
- **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Intervención:** Hace relación al conjunto de acciones sistemáticas que tienen por objetivo reducir la exposición a los peligros psicosociales y sus efectos negativos en el trabajo y en las personas, así como incrementar la presentación de factores psicosociales protectores.

⁴ (Ministerio de la protección social, Resolución 2646 de julio 17 de 2008)

Página 3 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
- **Mitigación:** medida tomada para reducir las consecuencias asociadas a un evento potencialmente peligroso.
- **Oficio:** Nombre del oficio que desempeña el trabajador de acuerdo con el listado suministrado por la empresa. Agrupa las actividades o tareas que desarrolla el trabajador.
- **Oficio tipo:** Los oficios que cumplen con actividades y objetivos similares y comparten condiciones de trabajo similares, se consideran oficios tipo, aunque su denominación sea diferente.
- **Peligro:** Fuente o situación con potencial de producir daño en términos de lesión o enfermedad, daño a la propiedad, daño al ambiente del lugar de trabajo o una combinación de éstos.⁵
- **Peligros psicosociales intralaborales:** Aspectos o condiciones propias del trabajo y del medioambiente laboral, los cuales, mediante percepciones y experiencias, causan efectos negativos en la salud y bienestar de los trabajadores y en el trabajo.
- **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
- **Riesgo:** La combinación entre probabilidad y consecuencias de un determinado evento peligroso.⁶
- **Sujeto de vigilancia:** Hace referencia a la dependencia, oficio o trabajador que ingresa al sistema de vigilancia epidemiológica de factores psicosociales, porque cumple las condiciones definidas para ello.
- **Tarea:** Acción básica necesaria dentro de una actividad.
- **Valoración:** Consiste en asignar un valor o peso relativo a los factores psicosociales y sus efectos, a fin de estimar su importancia relativa en el

⁵ Ministerio del trabajo, Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015

⁶ Ministerio del trabajo, Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015

Página 4 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

conjunto. Para la valoración se emplean criterios cualitativos a los que se asigna un valor cuantitativo, es decir se emplean escalas cualitativas.

4. Procedimiento

4.1 Responsabilidades

a. Alta dirección

- Definir y suministrar los recursos financieros y humanos necesarios para el correcto funcionamiento del sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial.
- Suministrar los recursos necesarios para el funcionamiento del Comité de convivencia laboral de la organización
- Proteger de represalias a los funcionarios y contratistas que reporten situaciones que se puedan calificar como acoso laboral.

b. Profesional especializado en SST

- Identificar los recursos necesarios para el correcto funcionamiento del Sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial.
- Gestionar con profesionales o contratistas expertos la identificación de los factores de riesgo psicosocial mediante la implementación de las baterías de riesgo psicosocial propuestas en la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del trabajo o aquella que la sustituya o modifique.
- En coordinación con el profesional o contratista experto que realizó la identificación de los factores de riesgo psicosocial del personal de la Corporación, gestionar las acciones necesarias para la intervención de los riesgos psicosociales identificados acorde con la valoración asignada, bajo, medio o alto.
- Gestionar la creación y mantenimiento de canales y espacios que permitan a los funcionarios y contratistas de la Corporación reportar situaciones que puedan calificarse como acoso laboral.
- Comunicar los lineamientos y actividades que en el presente documento se establecen a todos los funcionarios y contratistas de la Corporación.

c. Gestión del talento humano

Página 5 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- Gestionar la creación y mantenimiento de canales y espacios que permitan a los funcionarios y contratistas de la Corporación reportar situaciones que puedan calificarse como acoso laboral.
- Comunicar vía inducción/reinducción los canales y espacios establecidos por el Profesional especializado en SST que permiten a los funcionarios y contratistas de la Corporación reportar situaciones que puedan calificarse como acoso laboral.
- Gestionar los reportes por parte de funcionarios y contratistas de la Corporación de situaciones que pueden calificarse como acoso laboral.
- Proteger de represalias a los funcionarios y contratistas que reporten situaciones que se puedan calificar como acoso laboral.
- Gestionar las actividades de capacitación y bienestar social de la Corporación.

d. 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, al interior de la Corporación.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
- 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.
- 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 Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.

Página 6 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- Presentar a la alta dirección de la Corporación 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 y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia al proceso de Gestión del talento humano y al Profesional especializado en SST de la Corporación
- 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 Corporación

e. Trabajadores y contratistas de la Corporación

- Procurar el cuidado integral de su salud.
- Suministrar información clara, veraz y completa sobre su estado de salud.
- Participar en las actividades planificadas por el profesional especializado en SST dentro del Sistema de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial.
- Hacer uso adecuado de los mecanismos que en el presente documento se ponen a disposición para el reporte de las situaciones que se pueden calificar como acoso laboral.
- Tratar con respeto, imparcialidad y rectitud a las personas con que tenga relación por razón del servicio.⁷
- Cumplir los lineamientos que en el presente documento se establecen.

4.2 Evaluación de los factores de riesgo psicosocial (Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial)

Según lo establecido en el Resolución 2764 de 2022, los factores psicosociales a considerar en esta evaluación comprenden los intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas.

Página 7 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

Con el objetivo de gestionar el riesgo psicosocial al que están expuestos los funcionarios y contratistas de la entidad, la Corporación gestionará la evaluación de los factores de riesgo psicosocial periódicamente, conforme la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio del trabajo u otra norma que la modifique o derogue parcial o totalmente, Esto lo hará, de manera objetiva y subjetiva y de acuerdo al nivel de riesgo a la que, expuesta la población de la entidad, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

Esta evaluación debe ser contratada con un psicólogo especializado externo o con el prestador de servicios de salud que sostenga relación contractual con la Corporación.

El instrumento utilizado para la evaluación será la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial propuesta por la Resolución 2764 de 2022, y la cual está conformada por lo siguiente:

- La encuesta para la identificación de factores de riesgo psicosocial Intralaboral evalúa los siguientes dominios:
 - ✓ DOMINIO: DEMANDAS DEL TRABAJO
 - ✓ DOMINIO: CONTROL SOBRE EL TRABAJO
 - ✓ DOMINIO: LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO
 - ✓ DOMINIO: RECOMPENSA RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL
 - ✓ SINTOMATOLOGÍA RELACIONADA CON ESTRÉS

- La encuesta para la identificación de factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral evalúa las siguientes dimensiones:
 - ✓ Tiempo fuera del trabajo
 - ✓ Relaciones familiares
 - ✓ Tiempo de desplazamiento
 - ✓ Situación económica
 - ✓ Características de la vivienda y su entorno
 - ✓ Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Página 8 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- Adicionalmente se identifica información sociodemográfica como sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo, entre otros.
- Es responsabilidad de cada trabajador que ingresa al programa darles cumplimiento a las recomendaciones establecidas y participar en las actividades de prevención, intervención y control de los riesgos psicosociales identificados.
- La identificación, evaluación, intervención de los factores de riesgo psicosociales y las actividades de prevención deberán ser realizadas por un experto.
- Sin importar el nivel de riesgo en que se encuentre el personal, participarán de las capacitaciones de sensibilización y formación para la prevención de riesgos psicosociales y **promoción de la salud mental**.
- Las actividades de promoción de la salud mental deberán ser realizadas por un experto

En los casos en los que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de la entidad identifique niveles de riesgo psicosocial alto o que estén causando efectos negativos para la salud, el bienestar o el trabajo, la Corporación evaluará los factores de riesgo psicosocial de **manera anual**.

Para los casos donde la evaluación de los factores de riesgo psicosocial identifique un nivel de riesgo medio o bajo, la Corporación implementará acciones preventivas y correctivas para posteriormente realizar la evaluación de dichos factores con una periodicidad **mínimo de dos años**.

4.2.1 Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial

Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (IPS) contratado por la Corporación, la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial estará a cargo de dicho prestador, y se integrarán a la historia clínica ocupacional del trabajador, cumpliendo los

Página 9 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

Cuando sean aplicados por psicólogos especializados contratados externamente por la Corporación, podrán tener la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta la profesión de psicología, asimismo, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.

En ningún caso, la Corporación podrá tener, conservar o anexar copia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la historia clínica ocupacional en la hoja de vida de los funcionarios.

4.3 Gestión de los controles de acuerdo al resultado de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial

El Profesional especializado en SST y el Profesional de gestión del talento humano de la Corporación, en coordinación con el profesional o empresa contratista que haya ejecutado la evaluación de los factores de riesgo psicosocial del periodo vigente, diseñarán las acciones pertinentes para intervenir los riesgos medios y altos que se hayan detectado en la evaluación y generar controles preventivos para reforzar los riesgos catalogados como bajos.

Los controles deben ser gestionados por el Profesional especializado en SST en coordinación con el Profesional especializada de gestión del talento humano de la Corporación. Estos controles pueden ser gestionados mediante un ciclo PHVA (Planear, actuar, verificar y actuar) y se deben incorporar en el formato *GH-FT-17 Cronograma de Capacitación y Bienestar Social*.

El contenido del Programa de Vigilancia epidemiológica será el siguiente:

- Método: definición de objetivos, universo y procedimientos para desarrollar la vigilancia epidemiológica.
- Objetivo: definición de objetivo general y específicos alineados con los logros a obtener en el período determinado.

Página 10 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- Procedimiento de vigilancia epidemiológica.
 - Evaluación de los factores psicosociales y de sus efectos mediante instrumentos validados en el país.
 - Establecimiento de criterios para identificar los grupos prioritarios de atención mediante asociaciones entre factores de riesgo psicosocial y sus efectos.
 - Establecimiento de medidas de intervención, incluidos los indicadores para evaluar el logro de los resultados previstos.
- Seguimiento a los resultados logrados y planeación de nuevas acciones o mecanismos para atender las necesidades prioritarias de los grupos de interés.
- Sistema de información: fuentes de datos, instrumentos utilizados, evaluación de la calidad de los datos, tabulación y establecimiento de mecanismos para la consolidación, análisis de los datos y divulgación de la información a las instancias necesarias.
- Evaluación del programa: debe permitir evaluar el funcionamiento del programa, efectos reales de las actividades de control sobre los factores psicosociales, y permitir la toma de acciones requeridas.
- Evaluación anual del programa, confrontando los objetivos propuestos y los logrados, así como de los indicadores establecidos.

4.4. Etapa de Seguimiento: En esta etapa se busca verificar que las acciones generadas para intervención se estén realizando y que hayan alcanzado los objetivos esperados cuando se presentes casos que requieren intervención psicológica.

Esta fase corresponde a la recomendación, de todas las estrategias de intervención estipulados en el plan de acción, delimitado y propuesto en la etapa anterior. Serán estas las que proponga el psicólogo a cargo del estudio, y se darán a la empresa junto con el informe de resultados.

En esta fase se tiene claro y definidas las condiciones intralaborales, que requieren intervención inmediata lo cual es competencia y responsabilidad

Página 11 de 19		
Elaboró: Dra. Liliana Martínez Fernández	Revisó: Ing. Juan Camilo Calderón	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

de la empresa subsanar esta necesidad hallada. El paso a seguir es el diseño y la estructuración del plan de intervención de acuerdo o acorde a las necesidades mismas de la empresa respecto a los resultados hallados. Del mismo modo, estos resultados se tendrán en cuenta como punto de partida en la fase de evaluación o medición del impacto; mitigando el impacto que generan aquellas condiciones de riesgo a nivel psicosocial

Con los resultados obtenidos se determinará la población en riesgo. Se clasificarán los niveles de riesgo así:

Factor Protector: Niveles MUY BAJO, BAJO, MEDIO.

Factor de Riesgo: Niveles ALTO, MUY ALTO.

Las estrategias del Programa de vigilancia epidemiológica son activas, mediante estudios y monitoreo se hará búsqueda de la enfermedad y de los factores de riesgos asociados a ésta. De acuerdo a los niveles de los factores de riesgos psicosociales identificados en los trabajadores, se intervendrán de la siguiente manera:

Los trabajadores que no presenten riesgo, serán objetos de acciones o programas de promoción.

Los trabajadores identificados con nivel de riesgo psicosocial bajo, serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajo posibles.

Los trabajadores identificados con nivel de riesgo psicosocial medio, ameritarán observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.

Los trabajadores identificados con nivel de psicosocial alto y/o muy alto, requerirán de intervención inmediata en el marco del Programa de vigilancia epidemiológica.

Así mismo, se tendrá como periodicidad de evaluación: Anual; Niveles altos y muy altos, enmarcado en el sistema de vigilancia de factores de riesgo psicosociales. Y Bianaual; Niveles bajos y medios, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

Página 12 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

Las estrategias del Programa de vigilancia epidemiológica, se combinarán con elementos de prevención primaria, secundaria y terciaria, que operarán de forma consistente y complementaria:

Prevención primaria: Se centrará la actuación en la modificación o eliminación de las fuentes de riesgo inherente al entorno de trabajo. De este modo se busca reducir su impacto negativo sobre el individuo.

Prevención secundaria: Se aplicarán un amplio rango de actividades educativas y de formación, para potenciar los recursos físicos y psicológicos de las personas, para reconocer, reducir, y afrontar más eficazmente su experiencia de riesgo psicosocial, así como las de quienes están a su alrededor.

Prevención terciaria: Comprende la implementación de sistemas y procedimientos para tratar, facilitar, y hacer el seguimiento de la rehabilitación y de las vueltas de trabajo de los trabajadores que padezcan enfermedades relacionadas con el estrés ocupacional.

Estas actividades se iniciarán con aquellas personas y/o aéreas de mayor riesgo de acuerdo al nivel de intervención recomendado en el análisis epidemiológico.

4.5 Mecanismos de prevención e intervención del acoso laboral

La alta dirección de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA, en su compromiso de promover un ambiente de trabajo sano y seguro enmarcado en el cumplimiento de los requisitos legales aplicables dispone el siguiente mecanismo para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral en la entidad.

Para la denuncia formal del acoso laboral dentro de la Corporación, se habilita el formato *GH-FT-12 Presentación de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de convivencia laboral de la CRA.*, el cual debe ser diligenciado por la persona que denuncia la situación que puede constituir acoso laboral y remitido al Profesional de gestión del talento humano o al secretario del Comité de convivencia laboral de la entidad.

De acuerdo con las funciones y responsabilidades del Comité de convivencia laboral consagradas en la Resolución Resoluciones 652 y 1356 de 2012 emitida por el Ministerio del trabajo, es responsabilidad del Comité establecer los espacios donde se pueda escuchar a las partes involucradas en una

Página 13 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

situación que pueda constituir un acoso laboral para llegar a un mutuo acuerdo que ponga fin a la situación y beneficie a las todas las partes involucradas.

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 Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación para continuar con el debido proceso.

En concordancia con el numeral uno (1) del artículo diez (10) de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 emitida por el Congreso de la República, el acoso laboral, cuando estuviere debidamente acreditado, se sancionará como falta gravísima en el **Código disciplinario único** expedido por la Ley 734 de febrero 5 de 2002 o según se establezca en **Código general disciplinario** emitido mediante Ley 1952 de enero 28 de 2019 que regirá a partir del 1 de julio de 2021 o cualquier norma que lo modifique, adiciones o derogue.

Son sujetos activos o autores de acoso laboral los siguientes:

- La persona natural que se desempeñe como gerente, jefe, director, supervisor o cualquier otra posición de dirección y mando en una empresa u organización en la cual haya relaciones laborales regidas por el Código Sustantivo del Trabajo;
- La persona natural que se desempeñe como superior jerárquico o tenga la calidad de jefe de una dependencia estatal;
- La persona natural que se desempeñe como trabajador o empleado. Son sujetos pasivos o víctimas del acoso laboral;
- Los trabajadores o empleados vinculados a una relación laboral de trabajo en el sector privado;
- Los servidores públicos, tanto empleados públicos como trabajadores oficiales y servidores con régimen especial que se desempeñen en una dependencia pública;
- Los jefes inmediatos cuando el acoso provenga de sus subalternos. Son sujetos partícipes del acoso laboral;
- La persona natural que como empleador promueva, induzca o favorezca el acoso laboral;
- La persona natural que omita cumplir los requerimientos o amonestaciones que se profieran por los Inspectores de Trabajo en los términos de la presente ley.

Página 14 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

4.5.1 Conductas que constituyen acoso laboral

Se presumirá que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida y pública de cualquiera de las siguientes conductas:

- a. Los actos de agresión física, independientemente de sus consecuencias.
- b. Las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social.
- c. Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo.
- d. Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo.
- e. Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso, cuya temeridad quede demostrada por el resultado de los respectivos procesos disciplinarios.
- f. La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo.
- g. Las burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, formuladas en público.
- h. La alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona;
- i. La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada y el brusco cambio del lugar de trabajo o de la labor contratada sin ningún fundamento objetivo referente a la necesidad técnica de la empresa.
- j. La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa, o en forma discriminatoria respecto a los demás trabajadores o empleados.
- k. El trato notoriamente discriminatorio respecto a los demás empleados en cuanto al otorgamiento de derechos y prerrogativas laborales y la imposición de deberes laborales.
- l. La negativa a suministrar materiales e información absolutamente indispensables para el cumplimiento de la labor.
- m. La negativa claramente injustificada a otorgar permisos, licencias por enfermedad, licencias ordinarias y vacaciones, cuando se dan las condiciones legales, reglamentarias o convencionales para pedirlos.

Página 15 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- n. El envío de anónimos, llamadas telefónicas y mensajes virtuales con contenido injurioso, ofensivo o intimidatorio o el sometimiento a una situación de aislamiento social.

Cuando las conductas descritas anteriormente tengan ocurrencias en privado, deberán ser demostradas por los medios de prueba reconocidos en la ley procesal civil.

Excepcionalmente un sólo acto hostil bastará para acreditar el acoso laboral.

4.5.2 Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- a. Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Pública conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- b. Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a los superiores jerárquicos sobre sus subalternos;
- c. La formulación de exigencias razonables de fidelidad laboral o lealtad empresarial e institucional;
- d. La formulación de circulares o memorandos de servicio encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral y la evaluación laboral de subalternos conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- e. 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;
- f. 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.
- g. La solicitud de cumplir los deberes de la persona y el ciudadano, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- h. La exigencia de cumplir las obligaciones o deberes de que tratan los artículos 55 a 57 del C.S.T, así como de no incurrir en las prohibiciones de que tratan los artículos 59 y 60 del mismo Código.

Página 16 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- i. Las exigencias de cumplir con las estipulaciones contenidas en los reglamentos y cláusulas de los contratos de trabajo.
- j. La exigencia de cumplir con las obligaciones, deberes y prohibiciones de que trata la legislación disciplinaria aplicable a los servidores públicos.

4.4.3 Conductas atenuantes del acoso laboral

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- a. Haber observado buena conducta anterior.
- b. Obrar en estado de emoción o pasión excusable, o temor intenso, o en estado de ira e intenso dolor. El estado de emoción o pasión excusable, no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual.
- c. Procurar voluntariamente, después de realizada la conducta, disminuir o anular sus consecuencias.
- d. Reparar, discrecionalmente, el daño ocasionado, aunque no sea en forma total.
- e. Las condiciones de inferioridad síquicas determinadas por la edad o por circunstancias orgánicas que hayan influido en la realización de la conducta.
- f. Cuando existe manifiesta o velada provocación o desafío por parte del superior, compañero o subalterno.
- g. Cualquier circunstancia de análoga significación a las anteriores.

4.5.3 Conductas agravantes del acoso laboral

Son circunstancias agravantes:

- a. Reiteración de la conducta.
- b. Cuando exista concurrencia de causales.
- c. Realizar la conducta por motivo abyecto, fútil o mediante precio, recompensa o promesa remuneratoria.
- d. Mediante ocultamiento, o aprovechando las condiciones de tiempo, modo y lugar, que dificulten la defensa del ofendido, o la identificación del autor partícipe.

Página 17 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

- e. Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado al sujeto pasivo.
- f. La posición predominante que el autor ocupe en la sociedad, por su cargo, rango económico, ilustración, poder, oficio o dignidad.
- g. Ejecutar la conducta valiéndose de un tercero o de un inimputable.
- h. Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo.

4.5.4 Garantías contra actitudes retaliatorias

A fin de evitar actos de represalia contra quienes han formulado peticiones, quejas y denuncias de acoso laboral o sirvan de testigos en tales procedimientos, la alta dirección de la Corporación se compromete a mantener confidencialidad con los datos de las personas involucradas además de cumplir con lo establecido en el artículo 11 *Garantías contra actitudes retaliatorias* de la Ley 1010 de 2006.

4.5.5 Medidas preventivas del acoso laboral

El Profesional especializado en SST y el Profesional de gestión del talento humano tendrán a cargo la gestión de las actividades de prevención del acoso laboral en la Corporación, las cuales deben contemplar lo siguiente:

- a. Capacitación e información para la prevención del acoso laboral dirigida a todo el personal de la Corporación.
- b. Actividades de capacitación diseñadas para todos los niveles de la corporación sobre la resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación.
- c. Actividades dirigidas para todo el personal de la corporación que fomenten el apoyo social y promuevan las relaciones sociales positivas.

Las actividades para este fin pueden ser planificadas mediante un ciclo PHVA, dicha planificación debe consagrarse en el formato *GH-FT-17 Cronograma de Capacitación y Bienestar Social*.

Página 18 de 19		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	OTROS			
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 2	Fecha: 28/07/2023	

4.6 Indicadores

Nombre Indicador	Método de Cálculo	Fuente de información para cálculos	Periodicidad de Reporte
Cumplimiento Plan de Capacitación y Actividades	(Número de actividades y capacitaciones ejecutadas / Número total de actividades y capacitaciones programadas) *100	Cronograma anual de actividades SST	Semestral
Prevalencia de la enfermedad Psicosocial	(Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad Psicosocial en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	Reporte ARL	Anual
Incidencia de la enfermedad Psicosocial	(Número de casos nuevos de enfermedad Psicosocial en el periodo "Z" / Promedio de trabajadores en el periodo "Z") * 100.000	Reporte ARL	Anual

5 Puntos de control

4.4.5 Medidas preventivas del acoso laboral

4.5.2 Medidas preventivas para la gestión del riesgo público

6 Anexos

GH-FT-17 Cronograma de Capacitación y Bienestar Social.

GH-FT-12 Presentación de quejas por presunto acoso laboral ante el Comité de convivencia laboral de la CRA.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio
1	13/05/2021	Creación del documento
2	28/07/2023	Actualización por cambio normativo Resolución 2764 del 18 de junio de 2022

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Juan Camilo Calderón	Comité Institucional de Gestión y Desempeño