

ACOSO LABORAL, SALUD MENTAL Y APLICACIÓN DE LA BATERÍA DE RIESGO PSICOSOCIAL

ADBOKAT
ACCIÓN MEDICO LEGAL

Diana Maritza Durán Marín
Psicóloga - U. INCCA de Colombia
Especialista en SGSST – Corporación Universitaria UNITEC
Diplomado en Habilidades Directivas
Universidad ISEP Madrid- España

Cel: 3204132758

ACOSO LABORAL LEY 1010 de 2006

Toda conducta persistente y demostrable, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

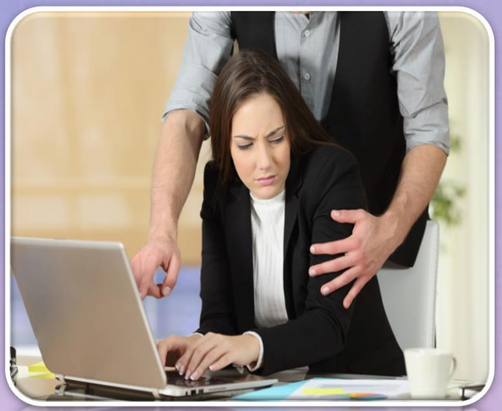
CLASES DE ACOSO LABORAL

- **Maltrato laboral**. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad.
- **Persecución laboral**. Cuando se presentan acciones agresiones verbales, humillaciones, sobre carga laboral, cambios de horarios injustificados.
- **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.

- **Entorpecimiento laboral.** Toda acción tendiente para dificultar o impedir el desempeño con el fin de retardar las funciones perjudicando al trabajador.
- **Inequidad laboral.** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
- **Desprotección laboral.** Toda conducta que pone 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.

- **Acoso ascendente.** Es el que es ejercido por parte del trabajador hacia su jefe.
- **Acoso mixto.** Se da entre varios compañeros de trabajo, toda conducta o acción agresiva que se genere entre varias personas de un grupo determinado de trabajo.
- **Acoso sexual.** Estipulada en el Código Penal artículo 210-A: “El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad, o poder, persiga , hostigue o asedie física o verbalmente con fines sexuales no consentidos.





ARTÍCULO 14. RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.

PREVENTIVAS:

1. Formular política clara dirigida a prevenir el acoso laboral un compromiso entre empleador y trabajadores para promover un ambiente sano.

2. Elaborar manuales de convivencia, que identifique los comportamientos aceptables y no aceptables al interior de la empresa.

3. Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral donde se rechacen esas prácticas.

4. Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que hagan parte del comité de convivencia.

5. Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información (Batería de Riesgo Psicosocial).

6. Desarrollar actividades que fomenten positivamente la relación entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

7. Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

8. Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

ARTÍCULO 14. RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL.

CORRECTIVAS:

1. Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2. Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

3. Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

ARTÍCULO 1 RESOLUCIÓN 1356 DE 2012
CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

"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.

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.

Ley 2365 de 2024 Por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones

Garantías de protección (Art. 13)



Atención Psicológica
acudir a la ARL para recibir atención emocional.



Traslado
solicitar cambio del área de trabajo.



Teletrabajo
permiso para realizar teletrabajo si hay riesgo.



Interacción
evitar la realización de labores que impliquen interacción con la persona investigada.



Terminación
terminar contrato.

EXISTEN MANIFESTACIONES CLÍNICAS DE ACOSO LABORAL COMO:

PSICOPATOLÓGICAS	PSICOSOMÁTICAS	COMPORTAMENTALES
- Reacciones de ansiedad - Problemas de concentración - Insomnio - Melancolía - Pesadillas recurrentes - Reacciones de miedo	- Hipertensión arterial - Ataques de asma - Palpitaciones cardiacas - Taquicardia - Pérdida de cabello - Migraña - Dolor estomacal - Dolores musculares	- Trastornos en la alimentación - Incremento en consumo de drogas o alcohol - Disfunción sexual - Aislamiento social

CADUCIDAD DEL ACOSO LABORAL Ley 2209 de 2022
Articulo 18 de la Ley 1010 de 2006

Antes era de **seis (6) meses** después de la fecha en que habían ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.

Las acciones derivadas del acoso laboral caducaran **tres (3) años** a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta ley.



y cuando la discapacidad resulta evidente, le queda prohibido despedir o desvincular al empleado sin el permiso del Ministerio del Trabajo.

SALUD MENTAL

Ley 1616 de 2013

Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental

ARTÍCULO 3o. SALUD MENTAL. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

Ley 1616 de 2013

ARTÍCULO 9o. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL. *Las Administradoras de Riesgos Laborales* dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y **deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial (matriz de riesgo y Batería) en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores**.

Ley 2460 de 2025

“POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA LA LEY 1616 DE 2013 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE TRASTORNOS Y/O ENFERMEDADES MENTALES, ASÍ COMO MEDIDAS PARA LA PROMOCIÓN Y CUIDADO DE LA SALUD MENTAL”

ENTORNOS SALUDABLES	EVALUACIÒN DE RIESGO PSICOSOCIAL	ACCESO DIRECTO AL PSICOLOGO
➢ Promover espacios saludables. ➢ Entornos libres de estrés, burnout, acoso laboral. ➢ Espacios psicosociales saludables y aptas para los trabajadores. ➢ Se reitera la resolución 2646 de 2008 (Ley de riesgo psicosocial).	➢ Evaluaciones psicosociales de manera periódica. ➢ El área de salud en el trabajo debe de construir espacios donde los trabajadores deben de conocer esos resultados y hagan parte de la intervención.	➢ No hay que asistir a medicina general para que el trabajador sea remitido al aérea de psicología.

FORMACIÒN Y CAMPAÑAS EN SALUD MENTAL	LOS ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA HARAN SERVICIO SOCIAL	SANCIONES
➢ La empresa debe de garantizar formación y campañas internas obligatorias en salud mental. ➢ Se declara el mes de octubre como el mes de la salud mental. ➢ En el mes de octubre todas las empresas de Colombia deben de hacer campañas promoviendo la salud mental de sus trabajadores.	➢ Los psicólogos en formación deberán hacer un servicio social. ➢ Las empresas podrán tener acceso a los psicólogos que estén en formación y hacer acompañamiento al SGSST.	➢ Si las empresas omiten esta norma y no cumplen con lo que está solicitando el Gobierno Nacional y Ministerio del Trabajo pueden colocar sanciones a la empresa.

DISEÑOS DE PROTOCOLOS	RUTA DE ATENCIÒN EN SALUD MENTAL	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
➢ Las empresas deben de crear protocolos para atenciones en crisis de acoso laboral, burnout para la atención mental de sus trabajadores.	➢ Las empresas deben de tener una ruta especifica donde direccionar a sus trabajadores si ocurre algo con ellos durante la jornada laboral.	➢ Los trabajadores que presenten trastornos mentales tendrán estabilidad laboral reforzada.

INCAPACIDADES	CAPACITACIONES EN CRISIS	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, ARL Y EPS
➢ Las incapacidades por salud mental deberán ser tratadas igual que se tratan las enfermedades físicas.	➢ Las empresas a través de SGSST deberán de capacitar a sus trabajadores en primeros auxilios psicológicos.	➢ Los empleados tienen la obligación de asistir a todas las capacitaciones y actividades que realice la empresa en salud mental. ➢ Los trabajadores deben de informar a SGSST si están presentando algún problema de salud mental.

EPS	**ARL**
➢ Brindar la atención en salud mental que los trabajadores requieran sin trámites administrativos. ➢ Deben de tener una red en salud mental psicológica, psiquiátrica y de urgencias. ➢ Deben acompañar a la reincorporación laboral en los trabajadores que han estado en algún proceso de salud metal y que su incapacidad ha sido larga.	- ➢ Asesorar a las empresas en el programa de salud mental. ➢ Acompañar a las empresas en el diseño, protocolos y guías. ➢ Acompañar a las empresas en las capacitaciones y talleres que el riesgo psicosocial exige. ➢ Brindar la debida atención en psicología y psiquiatría y todo lo que necesite el trabajador si se determina que la enfermedad es de origen laboral. ➢ Capacitar a las empresas en salud mental.

¿QUÉ ES EL RIESGO PSICOSOCIAL?



Son las condiciones presentes en un entorno laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o **incluso con el entorno (acoso laboral)**, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales.

RIESGO PSICOSOCIAL

Resolución 2646 de 2008

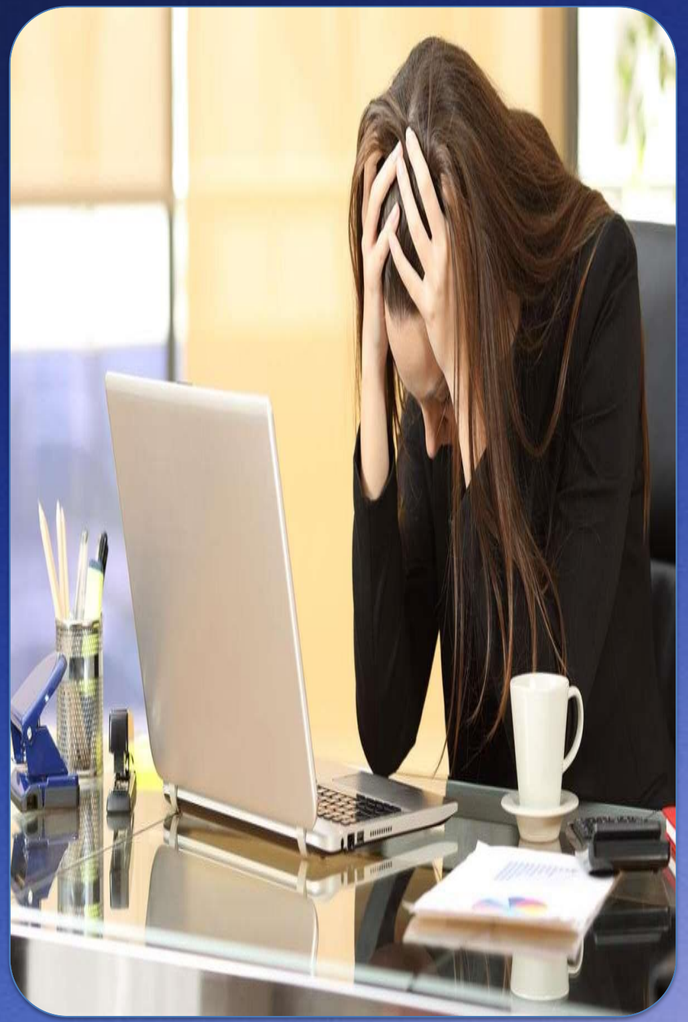
Por la cual se establecen disposiciones y se definen **responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo** y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

ARTÍCULO 2o. AMBITO DE APLICACIÓN. La presente resolución se aplica a los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social integral; a las administradoras de riesgos profesionales; a la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

ARTÍCULO 6o. FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORALES QUE DEBEN EVALUAR LOS EMPLEADORES

Los empleadores por intermedio del Psicólogo Especialista en SGSST deben identificar, como mínimo, los siguientes aspectos enmarcados en las categorías de factores existentes en la empresa:

a) Gestión organizacional: Se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.



b) **Características de la organización del trabajo:** Cuando las funciones no son claras y las exigencias del puesto superan las capacidades y los recursos de la persona para afrontarla.

c) **Características del grupo social de trabajo:** Comprende el clima de relaciones, buena comunicación y el trabajo en equipo **(acoso laboral).**

d) <u>Carga física:</u> depende tanto de las características de la tarea y las condiciones en que se realiza, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.

e) <u>Condiciones del medioambiente de trabajo:</u> Aspectos físicos y mentales (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos, diseño del puesto de trabajo.



ARTÍCULO 7o. FACTORES PSICOSOCIALES EXTRALABORALES QUE DEBEN EVALUAR LOS EMPLEADORES.



a) Relaciones familiares, situación económica, del grupo familiar, características de la vivienda, tiempo libre, oficios domésticos.

b)Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Estrato, casa propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.

e) Acceso a servicios de salud



ARTÍCULO 8o. FACTORES PSICOSOCIALES INDIVIDUALES QUE DEBEN SER IDENTIFICADOS Y EVALUADOS POR EL EMPLEADOR.

a) Información sociodemográfica que debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.



b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

EVALUACIÓN DE LOS EFECTOS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES



Los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

a. Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, **mental,** sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.

b. Ocurrencia de accidentes de trabajo y **enfermedad laboral.**



c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.

d) Ausentismo.

e) Rotación de personal.

f) Rendimiento laboral.

ENFERMEDADES MENTALES



TABLA DE ENFERMEDADES LABORALES DECRETO 1477 DE 2014

PARTE A

Enfermedades laborales directas

1. Asbestosis
2. Silicosis
3. Neumoconiosis del minero de carbón
4. Mesotelioma maligno por exposición a asbesto
5. Covid-19

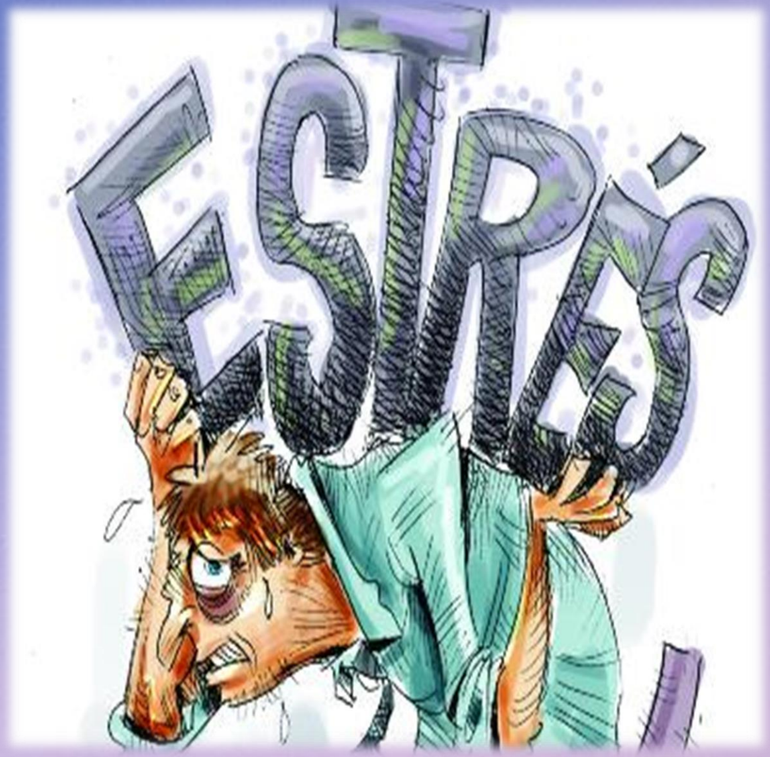
PARTE B

Enfermedades clasificadas por grupos o categorías

Grupo I enfermedades infecciosas y parasitarias
Grupo II cáncer de origen laboral
Grupo III enfermedades no malignas del sistema hematopoyético
Grupo IV trastornos mentales y del comportamiento
Grupo V enfermedades del sistema nervioso
Grupo VI enfermedades del ojo y sus anexos
Grupo VII enfermedades del oído y problemas de fonación

¿QUÉ ES EL ESTRÉS?

Respuesta adaptativa de carácter fisiológico y psicológico que se produce cuando un individuo debe enfrontar una situación o condición potencialmente amenazante o desafiante.



COMPONENTE FISIOLÓGICO DE LA RESPUESTA DE ESTRÉS

- Aumento de ritmo cardíaco / taquicardia
- Aumenta frecuencia respiratoria
- Músculos esqueléticos tensionados
- Relajación de músculos de vejiga e intestino
- Proceso digestivo se desacelera o detiene
- Activación del mecanismo de coagulación
- Mayor activación de los órganos de los sentidos
- Sudoración



¿CUÁLES SON LAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS?



TRASTORNOS Y AFECTACIONES DE LA SALUD MENTAL ASOCIADOS AL ACOSO LABORAL

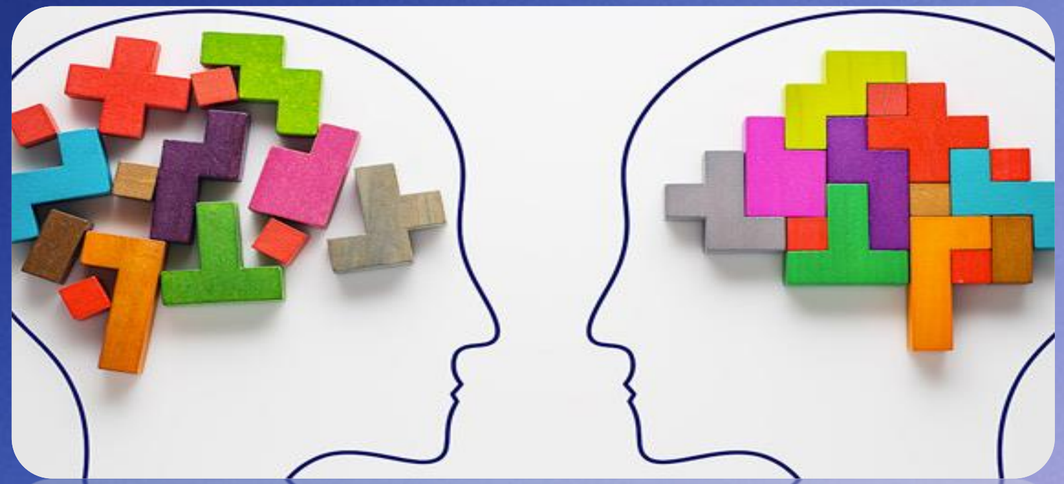
Trastorno de ansiedad	Sensación de peligro constante, ataques de pánico, nerviosismo y angustia anticipatoria (miedo intenso solo de pensar en ir a trabajar).	➢ Ante exposición prolongada a acoso laboral. ➢ Amenazas o intimidaciones constantes. ➢ Miedo permanente a perder el empleo. ➢ Humillaciones descalificantes repetidas ante el grupo de trabajo.
Trastornos depresivos	Sentimientos profundos de tristeza, desesperanza, apatía, llanto frecuente y pérdida de interés en las actividades diarias.	➢ Aislamiento o rechazo constante en el trabajo. ➢ Pérdida de motivación y sentido de logro laboral. ➢ Experiencia laboral altamente adversa.

Sindrome de desgaste profesional (Burnout)	Agotamiento físico y mental extremo provocado por la sobrecarga y la presión psicológica continua.	➢ Sobrecarga laboral prolongada. ➢ Presión laboral constante. ➢ Falta de descanso y recuperación. ➢ Exigencias laborales excesivas. ➢ Poca autonomía o control sobre el trabajo.
Trastorno de adaptación	Respuesta emocional y/o conductual significativa ante un estresor identificable, que genera Malestar y afecta el funcionamiento personal, social o laboral.	➢ Cambios laborales difíciles de afrontar. ➢ Conflictos laborales persistentes. ➢ Situación laboral que genera malestar significativo.

INSTRUMENTOS DE LA BATERÍA



CONDICIONES DE APLICACIÓN



- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos (Resolución 2646 de 2008 Art 3. establece quien es la persona que puede aplicar estas herramientas profesionales en psicología con especialización en SGSST.

- **Experto:** Psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional.

- Ley 1090 de 2006. Es la que regula el ejercicio de los psicólogos en Colombia.
- Consentimiento informado.
- Integridad de instrumentos aplicados.
- Custodia de los instrumento y reserva de historia clínica: Resolución 2764/2022.

BATERÍA DE INSTRUMENTOS

Cuestionario de factores de riesgo intralaboral: formas A y B

Cuestionario evaluación de estrés

Cuestionario de factores de riesgo extralaboral

Guía grupos focales (Identificar y evaluar de los factores de riesgo).

Guía análisis psicosocial Puesto de trabajo

Guía entrevistas semiestructuradas (Dominio del trabajo).

NIVEL OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES A QUIENES SE APLICA CADA FORMA DEL CUESTIONARIO

Forma A	➢ **Jefes:** **comprende los cargos de dirección o jefatura.** ➢ **Profesionales o técnicos:** **personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica;, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía.**
Forma B	➢ **Auxiliares:** cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. ➢ **Operarios:** comprende cargos en los que no se requiere conocimientos especiales.

CUESTIONARIO INTRALABORAL

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Libertad y Orden

Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					

CUESTIONARIO EXTRALABORAL

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia
Libertad y Orden

Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					



CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS

CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS DE ESTRÉS

Pontificia Universidad JAVERIANA Bogotá

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS – TERCERA VERSIÓN

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses.

Malestares	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.				
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.				
3. Problemas respiratorios.				
4. Dolor de cabeza.				
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.				
6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos.				
7. Cambios fuertes del apetito.				
8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).				
9. Dificultad en las relaciones familiares.				

NO PERMITAS QUE TANTO TRABAJO ACABE CON TU SALUD MENTAL