

COLOMBIA

Expositoras:

MARTHA LILIANA AGUDELO VALENCIA

Directora de Riesgos Laborales

MARIA MARCELA SOLER GUIO

Coordinadora Grupo de Promoción y Prevención

Ministerio del Trabajo



I. Dónde está actualmente el país en gestión de RPSL

¿Existe una política nacional para la gestión de los RPSL?

Si bien, Colombia no ha adoptado una Política Pública de Gestión del Riesgo Psicosocial, si presenta avances relevantes en términos del Seguimiento Sistemático a las Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo. Evidencia de ello, son las dos Encuestas Nacionales sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizadas en los años 2007 y 2013 e importantes avances normativos.

1. En el año 2007 se realiza la **Primera Encuesta**: Se evidencia que los factores de riesgo relacionados con las condiciones ergonómicas fueron, por mucho, los agentes más frecuentemente reportados en los centros de trabajo evaluados, seguidos por los agentes psicosociales relacionados con la atención de público, trabajo monótono y funciones no claramente definidas.

Igualmente se reportó acoso laboral en diversas facetas, con una proporción entre el 3% y el 6% de los centro de trabajo.



I. Dónde está actualmente el país en gestión de RPSL

2. La situación evidenciada en la primera encuesta crea la necesidad de fortalecer acciones de identificación, evaluación e intervención. Se expide entonces la **Resolución 2646 de 2008** que “define 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”.

3. Se crean instancias de participación para el fortalecimiento de la convivencia laboral **Las Resoluciones 652 y 1356 de 2012**, que “establecen la obligación de conformar un Comité de Convivencia Laboral ("CCL") en las empresas del sector público y privado”.



4. En el año 2013 se realiza la Segunda Encuesta.

36%	Atender a varias tareas al mismo tiempo
47.5%	Mantener un nivel de atención muy alto
30.1%	Trabajo monótono
60%	Atención usuarios
15%	Carga emocional (Esconder Emociones)
14.58%	No tiempo suficiente para realizar tareas
43%	Realiza trabajo de forma muy rápida o con plazos muy estrictos.
20%	Nunca puede tomar pausas en el trabajo

5. Como estado se reconoce la importancia de proteger la Salud Mental [La Ley 1616 de 2013](#), que “ Ley de Salud Mental”. Normas que permiten hacer intervenciones integrales en los individuales desde sus diferentes roles en la sociedad, incluido el ámbito laboral.

6. [El Decreto 1477 de 2014](#), que “expidió la nueva Tabla de Enfermedades Laborales”. La cual, incluyó en la Sección II Grupo de Enfermedades para determinar el Diagnóstico Médico, Parte B Enfermedades Clasificadas por Grupos o Categorías:

Los Trastornos Mentales y del Comportamiento.

Las Enfermedades del Sistema Cardiovascular y Cerebrovascular.

Las Enfermedades del Sistema Digestivo.

-Ahora bien, entre los Trastornos Mentales y del Comportamiento, se incluyeron:


- Trastornos psicóticos agudos y transitorios
- Depresión- Episodios depresivos
- Trastornos de Ansiedad (Trastorno de ansiedad generalizada, trastorno de pánico, trastorno mixto ansioso-depresivo)
- Reacciones a estrés grave
- Trastornos de adaptación (Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento)
- Estrés post- traumático
- Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos
- Síndrome de agotamiento profesional -Síndrome de Burnout)

-7. En el 2015 continua el avance en la inclusión de los riesgos psicosociales en la normatividad sobre Seguridad y Salud en el trabajo con la expedición de **El Decreto 1072 de 2015**, que “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Integrando en el Artículo 2.2.4.6.15, la **Identificación de los Peligros, Evaluación y Valoración de los Riesgos, como una responsabilidad del Empleador o Contratante**, en los siguientes términos:

“El empleador o contratante debe aplicar una metodología que sea sistemática, que tenga alcance sobre todos los procesos y actividades rutinarias y no rutinarias internas o externas, máquinas y equipos, todos los centros de trabajo y todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación y vinculación, que le permita identificar los peligros y evaluar los riesgos en seguridad y salud en el trabajo, con el fin que pueda priorizarlos y establecer los controles necesarios”.

8. Finalmente en el año 2018, se ha trabajado y esta por expedirse una Resolución, que busca entregar al país, un paquete de: **Instrumentos y Guías Evaluación e Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial**





Instrumentos y Guías Evaluación e Intervención de Factores de Riesgo Psicosocial

Estos instrumentos, basados en el **Estudio de Investigación para el Diseño y Validación de una Batería de Instrumentos para la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales**, adelantado en el año 2010, por el Ministerio del Trabajo, puede considerarse como un importante logro, en términos de estandarización y democratización del conocimiento y permitirá entregar:

- El cuestionario de evaluación de estrés.
- El cuestionario de factores de riesgo intralaboral.
- El cuestionario de factores de riesgo extralaboral.
- Guía análisis psicosocial del puesto de trabajo.
- Guía de entrevistas semiestructuradas.
- Guía de grupos focales.

Así mismo, un aplicativos para la captura básica de datos de los cuestionarios, disponible en la web del Ministerio de Protección Social.





Dificultades y/o beneficios de la aplicación de las normas

Beneficios

- Se cuenta con un conjunto de instrumentos validos y confiables, que pueden ser utilizados por las empresas con el fin de identificar los factores de riesgo.
- La utilización de estas herramientas técnicas, permite cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosociales y contar con información que facilita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control de estos factores de riesgo.
- Son instrumentos unificados de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.





Dificultades y/o beneficios de la aplicación de las normas

Dificultades

- Regiones alejadas del país, donde no se cuenta con psicólogos especialistas con licencia.
- Empresas pequeñas, que no cuentan con recursos para realizar esta actividad.



II. Cómo debería ser una política para gestión de los RPSL

¿Dónde quieren llegar en la gestión de RPSL en su país?

Una política para gestión de los RPSL ampliamente participativa, incluyente y con capacidad para escuchar a todos los actores involucrados técnicamente como la academia, las juntas de calificación de invalidez, las ARL, el estado, los trabajadores, empresarios. ,

sentar las bases de este modelo promotor del cambio a partir de la participación activa de los actores empresariales, laborales y gubernamentales e integrar al desarrollo normativo del Sistema General de Riesgos Laborales y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las disposiciones e instrumentos necesarios para lograr importante cambios en el mediano y largo plazo, con capacidad para adaptarse a las nuevas relaciones laborales e interpersonales.



II. Cómo debería ser una política para gestión de los RPSL

¿Qué hacer para lograr este objetivo?

Desde el gobierno nacional, hemos planteado para este cuatrienio, el desarrollo de la estrategia: **“Con Diálogo Social, el futuro es de todos”**. Una iniciativa que busca recorrer todos los rincones del territorio nacional, promoviendo talleres de participación activa y **dialogo tripartito**, conducente a la resolución de conflictos, que limitan u obstaculizan el ejercicio de los derechos de los trabajadores y el crecimiento de la productividad empresarial.

¿En qué plazos podrían obtenerse estos objetivos?

Aunque esta es una construcción de largo plazo, durante este **cuatrienio, esta debe ser una política de continuo desarrollo y compromiso de largo plazo.**





RED LATINOAMERICANA DE FORTALECIMIENTO EN POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CONTROL DEL ESTRÉS LABORAL

22 y 23 de noviembre de 2018

Hotel Gran Palace, Santiago de Chile.

