
 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

## 1. Objetivo

Establecer principios y metodologías para gestionar la vigilancia de los factores psicosociales y sus efectos en la salud de los trabajadores 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 asignados al área administrativa de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico C.R.A.

## 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.<sup>1</sup>
- **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.<sup>2</sup>
- **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.

<sup>1</sup> (Congreso de la República de Colombia, Ley 1010 de enero 23 de 2006)

<sup>2</sup> (Ministerio de la protección social, Resolución 2646 de julio 17 de 2008)



Página 1 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- **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.<sup>3</sup>
- **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.
- **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.

<sup>3</sup> (Congreso de la República, Ley estatutaria 1622 de 29 de abril 2013)



Página 2 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- **Experto:** Psicólogo con postgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional. Cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría 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.<sup>4</sup>
- **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.
- **Maltrato laboral:** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña 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

<sup>4</sup> (Ministerio de la protección social, Resolución 2646 de julio 17 de 2008)

Página 3 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

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.<sup>5</sup>
- **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.<sup>6</sup>
- **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 conjunto. Para la valoración se emplean criterios cualitativos a los que se asigna un valor cuantitativo, es decir se emplean escalas cualitativas.

#### 4. Procedimiento

<sup>5</sup> Ministerio del trabajo, Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015

<sup>6</sup> Ministerio del trabajo, Decreto 1072 de 26 de mayo de 2015

Página 4 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

## 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

- 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

Página 5 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

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.
- 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.

Página 6 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño



 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- 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.<sup>7</sup>
- 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 2646 de 2008, 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. Estos factores son:

##### **Factores Intralaborales:**

- Gestión Organizacional
- Características de la organización del trabajo
- Características del grupo social de trabajo

<sup>7</sup> (Congreso de la República, Ley 1952 de 28 de enero de 2019)

Página 7 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- Condiciones de la tarea
- Carga física
- Condiciones del medio ambiente de trabajo
- Interfase persona – tarea
- Jornada de trabajo
- Número de trabajadores por tipo de contrato
- Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa
- Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores

#### Factores extralaborales:

- Utilización del tiempo libre
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa
- Pertenencia a redes de apoyo social
- Características de la vivienda
- Acceso de servicios de salud

#### Factores individuales



- Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores
- Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos
- Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional

Por otra parte, y de conformidad con la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del trabajo y 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, 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 a un psicólogo especializado externo o con el prestador de servicios de salud que sostenga relación comercial con la Corporación.

Página 8 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño



 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

El instrumento utilizado para la evaluación será la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial propuesta por la Resolución 2404 de 2019, y la cual está conformada por lo siguiente:

- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral
- Cuestionario para la evaluación del estrés.
- Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

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 evaluara 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 implementara 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 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.

Página 9 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 C.R.A. Corporación Autónoma Regional del Atlántico	PROCEDIMIENTO			 SGI SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A.
	SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

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 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
- 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

Página 10 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- 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 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 632 de 30 de abril 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 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

Página 11 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

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.

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.

#### 4.4.1 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.

Página 12 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño



 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- 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.
- 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.

Página 13 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

#### 4.4.2 Conductas que no constituyen acoso laboral

No constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades:

- Las exigencias y órdenes, necesarias para mantener la disciplina en los cuerpos que componen las Fuerzas Públicas conforme al principio constitucional de obediencia debida;
- 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 conforme a indicadores objetivos y generales de rendimiento;
- 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, de que trata el artículo 95 de la Constitución.
- 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.
- 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.



#### 4.4.3 Conductas atenuantes del acoso laboral

Son conductas atenuantes del acoso laboral:

- Haber observado buena conducta anterior.

Página 14 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño



 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- 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.

#### **4.4.3 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.
- 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.

#### **4.4.4 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

Página 15 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

cumplir con lo establecido en el artículo 11 *Garantías contra actitudes retaliatorias* de la Ley 1010 de 2006.

#### 4.4.5 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:

- Capacitación e información para la prevención del acoso laboral dirigida a todo el personal de la Corporación.
- 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.
- 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*.



#### 4.5 Mecanismos de gestión del riesgo público

Entendiendo que el baluarte de la Entidad son las personas que laboran en ella, la alta dirección de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico CRA, en su compromiso de promover un ambiente de trabajo sano y seguro dispone una serie de recursos enfocados a mitigar el riesgo público al cual se exponen los funcionarios y contratistas.

##### 4.5.1 Caracterización del riesgo público de la C.R.A.

- Amenazas de riesgo contra la vida e integridad personal:
  - Amenazas a trabajadores, contratistas, sub contratistas y directivos.
  - Lesiones personales.
  - Homicidio.
  - Desaparición.

Página 16 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- Accidentes provocados por terceros.
- Secuestro.
- Abuso sexual.
- Ataques armados o fuego cruzado.

b. Amenazas de riesgo contra la infraestructura física de las instalaciones:

- Amenaza de atentado terrorista.
- Ataque terrorista.
- Sabotaje.

c. Amenazas de riesgo contra la seguridad pública:

- Asonada.
- Protestas sociales.

d. Amenazas de riesgo contra el patrimonio económico:



- Extorsión.
- Hurto.
- Sustracción de información confidencial.

#### 4.5.2 Medidas preventivas para la gestión del riesgo público

En orden de mitigar la exposición al riesgo público por parte del personal, la Corporación mantendrá suscrito un contrato comercial con una empresa de vigilancia privada. Esta empresa suministrará el personal y los servicios necesarios para operar la seguridad física de la Corporación, mitigando de esta manera, la ocurrencia de situaciones que afecten la seguridad de los funcionarios, contratistas e instalaciones de la Entidad.

La Corporación también mantendrá el proceso de Gestión de sistemas, proceso que tendrá como responsabilidad la seguridad de la información de la entidad mediante la publicación y gestión de la Política de la seguridad de la información consagrada en el documento *GS-OT-02 Políticas de Seguridad de la Información*. Con el control de la información confidencial de la Corporación se busca prevenir la filtración de información vital para la operación y disminuir la exposición del personal a posibles situaciones de extorsión amenazas.



Página 17 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

Es de vital importancia que el personal de la Corporación adopte una cultura de prevención frente al riesgo público que le permita ser un observador activo de las situaciones y personas que representen una fuente de peligro tanto para su integridad como para la de la Corporación. En busca de promover dicha cultura de prevención, el Profesional especializado en SST en cooperación con el Profesional de gestión del talento humano, gestionaran actividades de formación y sensibilización que pueden estar basadas en las siguientes premisas:

- Saber que el riesgo existe. La seguridad depende en gran medida de los comportamientos.
- La seguridad mejora con la comunicación. Al tener buena comunicación familiar, social y laboral en materia de seguridad se logrará conciencia, sensibilización, solidaridad, atención y apoyo oportuno.
- La seguridad del hogar es una buena inversión. Todo elemento que permita hacer del hogar un lugar más seguro será de vital importancia, ya que en el hogar se encuentran las personas más importantes para una persona, su familia.
- Informarse de todo lo que pasa en el entorno. Esto permitirá decidir cómo y en qué momentos desplazarse por ciertos lugares, así como en cuales se debe evitar hacerlo.
- Observar conscientemente cuando se camina o conduce. Al detectar oportunamente situaciones potencialmente peligrosas, se deben evitar y abandonar. Si el peligro es imposible de evadir, es importante no oponer resistencia ya que se puede precipitar una respuesta extralimitada de violencia por parte de los delincuentes.
- La información personal debe ser confidencial. Administrar la información personal con responsabilidad dificultara a personas extrañas acceder a ella. Socializar con familiares, amigos y colaboradores la importancia de administrar responsablemente la información personal. Se deben evitar encuestas, llamadas de teléfonos desconocidos.
- Mantener siempre un bajo perfil frente a desconocidos. El comportamiento del personal de la Corporación debe destacarse por la sensatez, prudencia, humildad y respeto hacia los demás.
- Respeto a la dignidad humana. Se debe promover el respeto a la dignidad de las personas sin ninguna diferencia con el objetivo de evitar la generación de sentimientos adversos, que en el futuro puedan producir situaciones negativas para la seguridad del personal. Promover una cultura de paz y convivencia.

Página 18 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

- i. Evitar la indiferencia y tolerancia ante el delito. Todo delito debe ser denunciado ante las autoridades sin temor a represalias, ya que con este hecho se da un mensaje de legalidad, transparencia y cooperación con las autoridades e instituciones.
- j. La cooperación como herramienta de prevención. Socializar lo aprendido en las formaciones y sensibilizaciones con familia, amigos y compañeros de trabajo ya que esto permite promover la cultura de prevención de la violencia social.

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

#### 4.6 Indicadores



Responsable	Indicador	Metodología (Formula)	Frecuencia	Unidad de Medida	Línea Base	Meta
Profesional de gestión del talento humano	Cumplimiento Plan de Capacitación	(No. de capacitaciones ejecutadas/No. de capacitaciones programadas) *100%	Anual	Porcentual	80%	90%
Profesional de gestión del talento humano	Cumplimiento Programa de Bienestar Laboral	(No. de Actividades de bienestar realizadas/No. Actividades de bienestar planificadas) *100%	Anual	Porcentual	60%	70%
Profesional especializado en SST	Ejecución de la evaluación de factores de riesgo psicosocial	Se ejecuto la evaluación de factores de riesgo psicosocial (si/no)	Anual o bienal según nivel de riesgo	Cualitativo	SI	SI
Profesional especializado en SST	Situaciones de acoso laboral	Se tuvo quejas que no llegaron a un acuerdo entre las partes, no cumplieron las recomendaciones formuladas o la conducta persistió (si/no)	Mensual	Cualitativo	SI	SI
Profesional especializado en SST	Eventos de riesgo publico materializado	Se tuvo eventos de riesgo público materializado (si/no)	Mensual	Cualitativo	SI	SI

#### 5. Puntos de control

4.4.5 Medidas preventivas del acoso laboral

4.5.2 Medidas preventivas para la gestión del riesgo público

Página 19 de 20		
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

 <b>C.R.A</b> Corporación Autónoma Regional del Atlántico	<b>PROCEDIMIENTO</b>			 <b>SGI</b> SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRAL - C.R.A
	<b>SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DEL RIESGO PSICOSOCIAL</b>			
	Código: GH-OT-09	Versión: 1	Fecha: 13/05/2021	

## 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

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Dra. Liliana Martínez Fernández	Ing. Víctor Manuel Padilla Merlano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño