

Simposio Nacional de gestión en **Salud Psicosocial**

Empresas saludables, resilientes y modernas

Antes

3



Después

Medellín



POSITIVAMENTE
• SALUDABLE •

Salud Psicosocial a la medida de tu empresa

**SIMPOSIO NACIONAL EN SALUD
PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL
MEDELLÍN JULIO 28 2022**

 **POSITIVA**
COMPAÑÍA DE SEGUROS



EXPERTO LÍDER

Luana Betsy Polo Cortés,
Psicóloga Especialista en Salud Ocupacional, Master
en Sistemas Integrados de Gestión y Responsabilidad
Social Empresarial y Prevención de Riesgos Laborales.
Vicepresidencia de P y P

OBJETIVO

Promover en empresas y equipos de gestión psicosocial, acciones que permitan identificar, movilizar y generar impacto positivo en salud psicosocial en empresas y trabajadores, brindando herramientas de gestión prácticas, concretas en los escenarios del trabajo.

TEMAS A COMPARTIR

1

Aspectos Clave Nueva
resolución 2764 de Julio 18 de
2022

2

Retos en los programas de
vigilancia epidemiológica
psicosocial


3

Equidad e Igualdad de Género,
nuevas tendencias de gestión
en el ámbito laboral



ASPECTOS CLAVE NUEVA RESOLUCIÓN 2764 del 18 de Julio de 2022

REPÚBLICA DE COLOMBIA



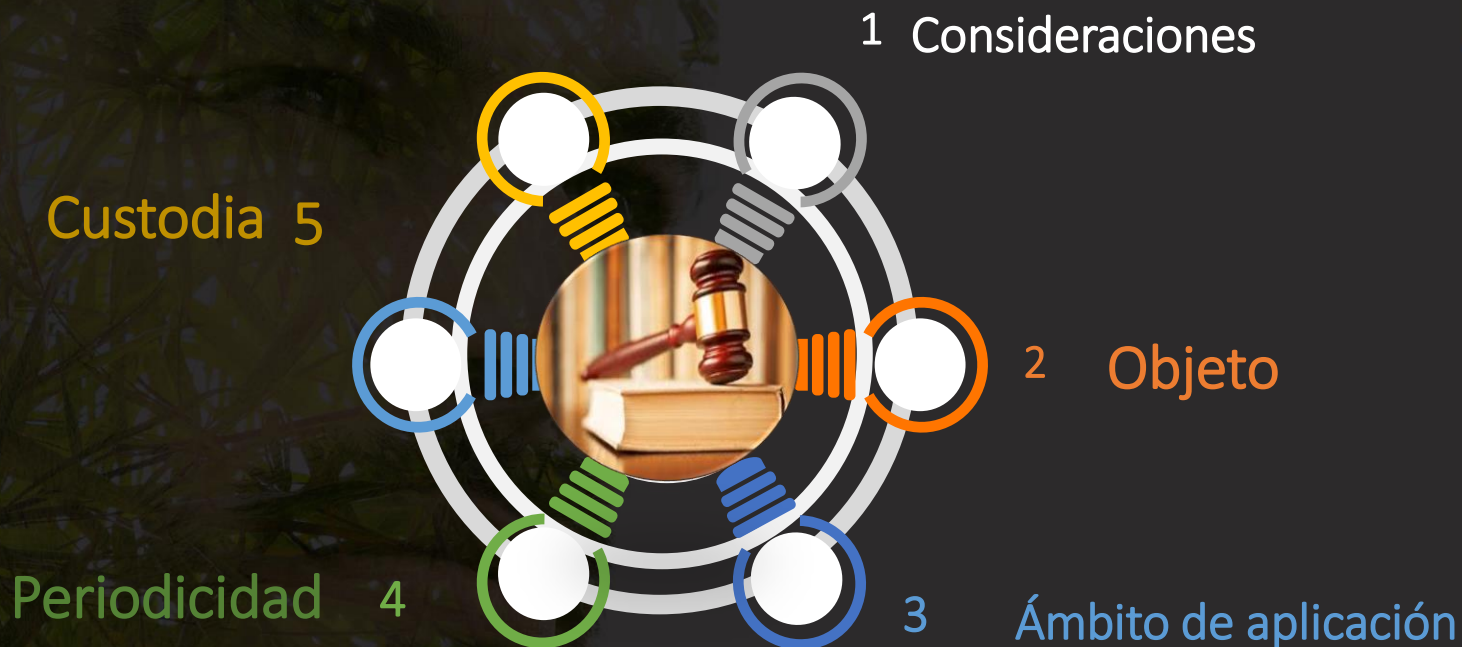
MINISTERIO DEL TRABAJO

RESOLUCIÓN NÚMERO 2764 DE 2022

(18 JUL 2022)

Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones

LA RESOLUCIÓN EN CINCO PUNTOS:





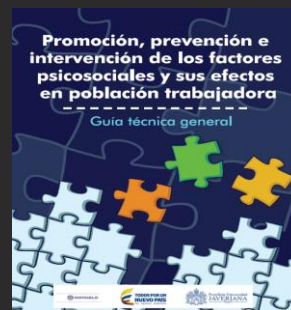
1. Consideraciones

- Art. 9 Ley 1616 de 2013: Estrategias, programas y acciones en salud mental
- Resolución 2646 de 2008 que define las responsabilidades de los diferentes actores
- Elaboración de la batería de instrumentos de evaluación psicosocial 2009-2010
- Elaboración de los protocolos de intervención psicosocial 2015
- Resolución 2404 de 2019

1. CONSIDERACIONES

- Realización de procesos de evaluación de los factores psicosociales utilizando instrumentos y metodologías no validadas
- No se contaba con el desarrollo de actividades de intervención y control, ya que no contaban con lineamientos ni procedimientos unificados
- Y.. Con el fin de brindar las herramientas adecuadas e instrumentos para la evaluación e intervención
- Necesidad de dar claridad sobre aspectos relacionados como la periodicidad, vigilancia epidemiológica, intervención en situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social.

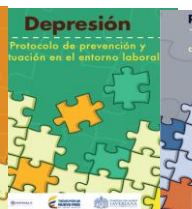
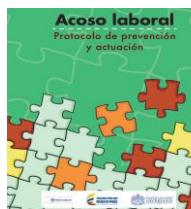
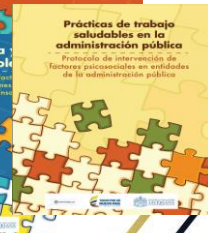
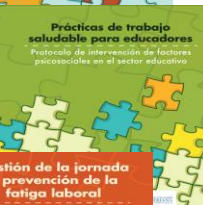
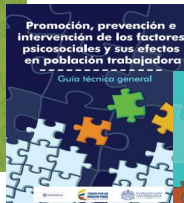
Batería de
instrumentos para la
evaluación de factores
de riesgo psicosocial



2. Objeto

Adopción como **referentes técnicos mínimos obligatorios**, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, la batería de evaluación, las guías de promoción y prevención, así como los protocolos de intervención.

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



CUALES SON LOS DOCUMENTOS?

1. **Batería de Instrumentos** para la evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
2. **Guía Técnica General para la Promoción** , Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en el entorno laboral
3. **Protocolo de Acciones de Promoción, Prevención** e Intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral
4. Protocolo de Acciones de Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales en entidades de la **Administración Pública**
5. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales en Instituciones Nacionales del **Sector Defensa-Cultura** de la Vida y Trabajo Saludables
6. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales para **Trabajadores de la Salud y Asistencia Social-Gestión de Demandas en el Trabajo**
7. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales para Trabajadores del **Sector Transporte-Gestión de la Jornada y Prevención de la Fatiga Laboral**
8. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales en **el sector educativo-** Prácticas de Trabajo Saludables para educadores

CUALES SON LOS DOCUMENTOS?

9. Protocolo de Intervención de Factores Psicosociales para Trabajadores del **Sector Financiero** – Gestión del Liderazgo y las demandas mentales en el Trabajo
10. Protocolo de Prevención y Actuación en **Acoso Laboral**
11. Protocolo de Prevención y Actuación Síndrome de **Agotamiento Laboral Burnout**
12. Protocolo de Prevención y Actuación en el entorno laboral – **Depresión**
13. Protocolo de Actuación Temprana y Manejo de Casos en el entorno laboral- **Trastorno de estrés Post-Traumático**
14. Protocolo de Prevención y Actuación en el Entorno Laboral –Reacción **Estrés Agudo**
15. Protocolo de Actuación en el entorno Laboral – **Situaciones de Duelo**



ABC

NUEVA RESOLUCIÓN 2764 de 2022

3. Ámbito de Aplicación



asociados
contrato
empleadores
dependientes
civiles
privados
administrativos
cooperados
mision
temporales
agremiados
comerciales
públicos
solidarios
independientes



NUEVA RESOLUCIÓN 2764 de 2022



4. Periodicidad de la aplicación

Parágrafo: A partir del inicio de la implementación de acciones preventivas y correctivas

Niveles altos



Niveles medios y bajos



ANUALMENTE



CADA DOS AÑOS





NUEVA RESOLUCIÓN 2764 de 2022



5. Custodia

1. Aplicación realizada por un prestador de servicios de salud ocupacional (IPS), la custodia estará a cargo de dicho prestador y se integrará a la historia clínica ocupacional del trabajador.





5. Custodia

2. Aplicación realizada por psicólogos especializados que formen parte de los servicios médicos de la empresa, serán estos quienes tendrán la guarda y custodia en la historia clínica ocupacional garantizando confidencialidad según resolución 2343 de 2007.



5. Custodia

3. Aplicación realizada por psicólogos especializados contratados externamente, podrán tener la custodia de acuerdo con lo establecido en el art. 10 de la Ley 1090 de 2006 que reglamenta la profesión de psicología.



Resolución 2764 de 2022

6. Situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social

Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales, para lo cual deben utilizar los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



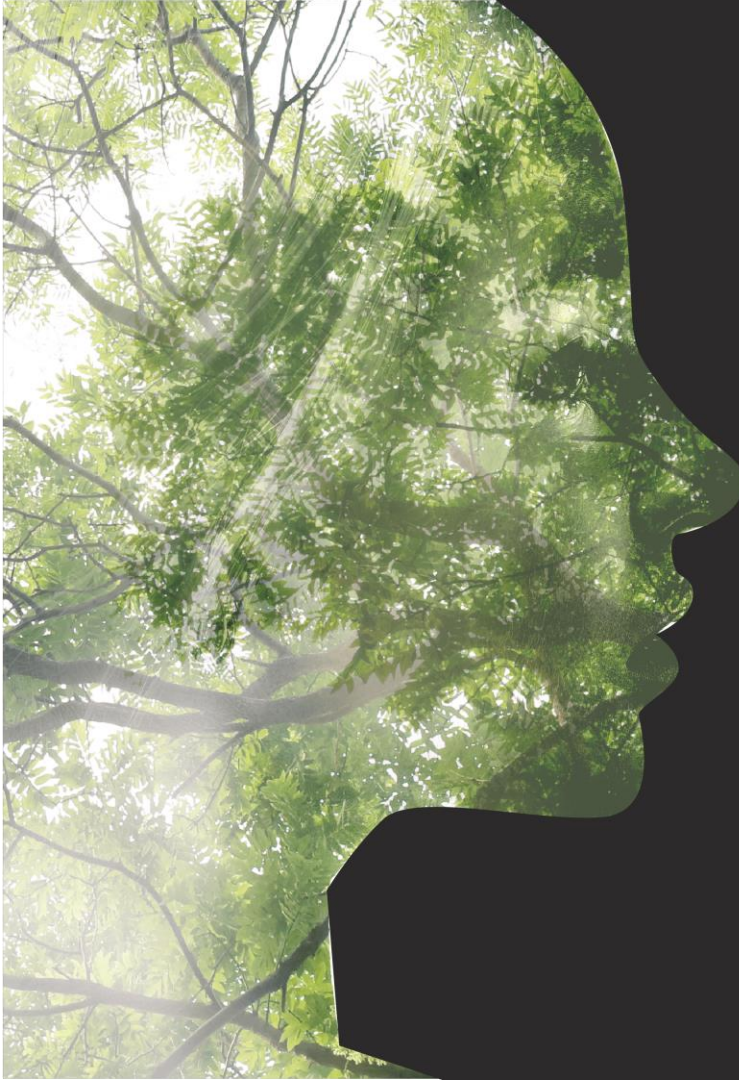
CONSIDERACIONES GENERALES
VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

Qué es la vigilancia epidemiológica?

En una **herramienta de gestión** que permite hacer seguimiento de la **información clave** asociada a las **condiciones de salud**, permitiendo consolidarla, analizarla a través de indicadores que brinden la posibilidad de tomar decisiones pertinentes para generar los cambios necesarios que lleven a la reducción del riesgo por la exposición a factores nocivos para la salud.

Vigilancia epidemiológica psicosocial

Se convierte en una herramienta de mucho valor **para gestionar** de manera adecuada la **información relacionada con la exposición a condiciones de riesgo psicosocial** que han materializado **eventos o situaciones en las personas como patologías**, enfermedades derivadas del estrés, acoso o violencia y otras condiciones del ambiente laboral.



COMPROMISO DE
LA ALTA DIRECCIÓN



PLANEAR

Establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir los resultados del programa, esperados para dichos objetivos.

P

Acciones clave en el planear:

- **Definir el objetivo:** Este es un paso significativo para la efectividad del sistema de vigilancia en riesgo psicosocial, primero porque define qué se hará, cómo se hará y cuándo se hará.
- **Definir la población objeto de vigilancia:** Muy importante, puesto que brinda un alcance accesible, no es posible vigilar a toda la población con la rigurosidad con la que se debe gestionar la vigilancia.



OBJETIVO

Para seleccionar su objetivo general pregúntese, ¿qué busca la empresa a largo plazo con la implementación de este programa de vigilancia epidemiológica?

Seleccione el objetivo que responda mejor a los requerimiento

Palabras clave:

- Monitorear
- Prevenir
- Controlar

Plantee objetivos específicos que les permita operativizar el sistema:

Identificar
Establecer
Educar

Criterios de Inclusión

Tan importante como hacer seguimiento a la población en promoción y prevención, es hacer vigilancia a la población más vulnerable.

La resolución 2764 definió criterios de inclusión a los programas de vigilancia epidemiológica así:

Casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral

Consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas

Trabajadores accidentados de forma reincidente

Patologías comunes o Laborales por exposición a factores psicosociales

Eventos vitales estresantes

Casos de estrés postraumático

Casos derivados de los efectos de la pandemia



QUIÉNES
TRABAJADORE



H

HACER

Implementar los procesos y programas.

ACTUAR

Tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño del programa.

A

V

VERIFICAR

Realizar el seguimiento y la medición de los procesos con respecto a los objetivos, requisitos legales y otros de

DEFINICIÓN DEL INTERÉS DE ABORDAR EL TEMA Y DIAGNÓSTICO SOBRE PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN EN RIESGO PSICOSOCIAL

DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, METAS E INDICADORES

DEFINICIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL DOCUMENTO DEL PVE PARA LA PREVENCIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE LOS EFECTOS RELACIONADOS CON LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE TRABAJO "CRONOGRAMA" PARA CADA FASE DEL PROGRAMA Y POR CADA OBJETIVO

ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES

REVISIÓN Y APROBACIÓN POR PARTE DE LA GERENCIA



DEFINICIÓN DE OBJETIVOS, METAS
E INDICADORES

Denominación de Indicadores:

Sencilla, relacionada con lo que se quiera valorar, detallándolo, evitando interpretaciones falsas y especificando su periodicidad para que sea eficaz.



Entradas de la información:

Deben estar planteadas diferentes fuentes de recolección de datos.

- Encuestas
- Cuestionarios
- Entrevistas
- Documentación individual

VARIABLES IMPORTANTES A MEDIR EN CUANTO AL DESEMPEÑO PSICOSOCIAL?

Accidentalidad y
Enfermedad

Ausentismo

Rotación

Productividad y
Felicidad

Entornos
Resilientes

Transformación
Cultural

Indicadores de Proceso:

Cobertura en la intervención:

Actividades realizadas

Proporción de colaboradores participantes en las actividades

Horas de INVERSIÓN EN LAS ACCIONES.

Comite de Convivencia Laboral:

Reuniones realizadas.

Eventos resueltos.

Casos en seguimiento y cerrados.

Indicadores de Resultado:

Proporción de trabajadores en cada criterio de inclusión.

Incidencia y prevalencia enfermedades de salud mental o enfermedades relacionadas.

Ausentismo por enfermedad relacionada con FRP

Casos de acoso laboral sospechosos en gestión por el CCL.

Accidentes de trabajo con causa relacionada a los FRP.

Acciones de prevención terciaria implementadas.

Condiciones psicosociales del puesto de trabajo

Impacto del Programa.

INDICADORES DE LA GESTION SVEP



GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA

ELABORACIÓN DE UN PLAN DE TRABAJO "CRONOGRAMA" PARA CADA FASE DEL PROGRAMA Y POR CADA OBJETIVO

Triage

Instrumentos de identificación
noveles de afectación emocional

Clasificación

Organizar los niveles de atención de acuerdo con la clasificación

Atención

Procedimiento de acuerdo con la caracterización de los casos (Mesas laborales, APT, Entrevistas semiestructuradas, Atención Individual, grupos focales, otros)

Cierre

Protocolo administrativo y una Ruta de derivación

TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

ORGANIZACIÓN DEL EQUIPO DE
TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE
RESPONSABILIDADES



REVISIÓN Y APROBACIÓN POR
PARTE DE LA GERENCIA



QUÉ TIENE POSITIVA PARA TI?

MODELO POSITIVAMENTE SALUDABLE

Triangulación de la Información Psicosocial de la empresa



Positivamente MASTER Resiliencia Organizacional



Atención psicológica POSITIVAMENTE A TU LADO



POSITIVAMENTE
• SALUDABLE •
Salud Psicosocial a la medida de tu empresa



- ✓ Competencias del SER que priorizan la gestión orientada en las personas: MASTER
- ✓ Fortalecimiento de la capacidad colectiva de las empresas: Resiliencia Organizacional
- ✓ Servicios de salud en el trabajo: Teleorientación Psicológica

QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

1. POSITIVAMENTE MASTER

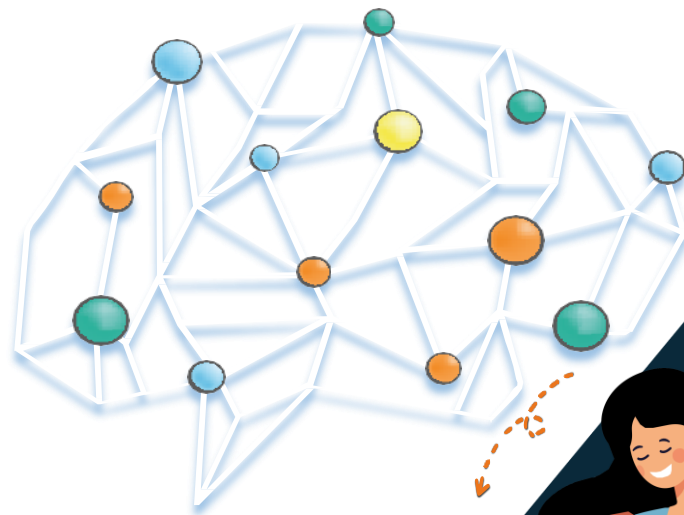
13 competencias del SER Formación virtual (AUTOGESTIONABLE) y Presencial (EN COORDINACIÓN)
26 HORAS DE DURACIÓN
Riqueza en Recursos Pedagógicos y didácticos para el aprendizaje de habilidades blandas.

5 PASOS:

1. Ingresa a POSIPEDIA – EDÚCATE
2. Haz CICK EN positivamente MASTER
3. Inscríbete
4. Recibirás por correo electrónico conformación y fecha de Inicio
5. Disfruta del programa

BENEFICIOS

Facilidad de Formación al 100% de los trabajadores
Fácil acceso (WEB)
Curvade aprendizaje por logros
Apropiación de herramientas de fortalecimiento de recursos personales
Impacto POSITIVO en las condiciones del SER en las Organizaciones



QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

2. RESILIENCIA ORGANIZACIONAL

6 PASOS:

1. Ingresa a ALISSTA
2. Crea la CONVOCATORIA
3. Monitorea el COMPORTAMIENTO de la aplicación
4. Descarga las ESTADÍSTICAS
5. **DESCUBRE** que tan resiliente es tu empresa
6. **POTENCIALIZA** con nosotros los niveles de resiliencia de tu empresa!

“FORTALECIENDO TU **SER** PARA UN MEJOR **HACER**”

Programa para el fortalecimiento de la capacidad colectiva que facilita procesos de cambio hacia la productividad y sostenibilidad empresarial de una manera sana, segura y mentalmente saludable.



BENEFICIOS

TECNOLOGÍA al alcance de Todos

FACILIDAD de acceso y convocatoria (Solo con un enlace por correo electrónico)

COBERTURA del 100% de los trabajadores

APLICABLE a las necesidades de hoy!

QUE TIENE POSITIVA PARA TÍ?

3. TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

4 PASOS:

1. Ingresa al App CONEXIÓN POSITIVA
2. Ingresa tus datos y recibirás un correo electrónico
3. Espera ser contactado por nuestros profesionales
4. Mejora tus emociones con nuestras orientaciones!

“POSITIVAMENTE A TU LADO”

Espacio de acompañamiento emocional en momentos difíciles con profesionales expertos en salud mental, que brindarán la orientación que necesitas, descubriendo la fuerza que hay en ti !

BENEFICIOS

ACOMPANIAMIENTO para el mejoramiento emocional de tus trabajadores

CONFIDENCIALIDAD en el manejo de la información

APLICABLE a las necesidades de hoy!



Porque sabemos
que tus **emociones** y tu **corazón**
también requieren prevención...

Positivamente a tu lado tiene
una **solución...**

Te presentamos nuestro Nuevo Servicio

¡En sólo **4 pasos** recibe orientación especializada para fortalecer tus emociones y que ellas sean tu **mejor aliado!**



2 Ingresa a **Positivamente** a tu lado y diligencia tus datos





GRACIAS



Simposio Nacional de gestión en **Salud Psicosocial**

Empresas saludables, resilientes y modernas

3

Antes



Después


Medellín

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN

ACCIONES EDUCATIVAS ESPECIALES EN SST

PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

“**LA VIDA DEBE SER
UNA CONTINUA
EDUCACIÓN.**”



Creación de la Política, narrativa, gestión psicosocial y prevención del acoso laboral en el escenario de trabajo

ACOSO LABORAL

Protocolo de prevención y actuación temprana en el entorno laboral



ACOSO LABORAL

El acoso laboral (mobbing), se define como “toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre el 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 a la renuncia del mismo” (Ley 1010 de 2006, Artículo 2)

Las “conductas” que estructuran el acoso laboral incluyen:

- Comportamientos activos: gritos, murmuraciones, insultos e incluso agresión física, entre otros.
- Comportamientos pasivos: gestos de rechazo o desaprobación, no responder, no dar actividad al trabajador, entre otros.

ACOSO LABORAL

MARCO NORMATIVO



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

ACOSO LABORAL: MARCO REFERENCIA LEGAL

Ley 1010 de 2006: a través de la cual se adoptan medidas para “prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Resolución 2646 de 2008: que establece disposiciones y define responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Ley 1257 de 2008: sobre no violencia contra las mujeres dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres.

Ley 1413 de 2010: regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país

ACOSO LABORAL: MARCO REFERENCIA LEGAL

Ley 1496 de 2011: garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación.

Decreto 4463 de 2011: establece criterios respecto de las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres (equidad de género).

Resolución 0652 de 2012: que establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas.

Resolución 1356 de 2012: que modifica parcialmente la Resolución 0652 de 2012 y establece algunas condiciones propias de la conformación y funcionamiento del comité de convivencia.

ACOSO LABORAL: MARCO REFERENCIA LEGAL

Ley 1616 de 2013: que incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales

El Decreto 1477 de 2014: mediante el cual se expide la nueva Tabla de Enfermedades Laborales en Colombia, amplía el número de enfermedades que pueden derivarse de la exposición a factores de riesgo ocupacional; esta incluye el acoso laboral como un factor de riesgo psicosocial



ACOSO LABORAL

MARCO CONCEPTUAL



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

ACOSO LABORAL: MARCO CONCEPTUAL

Con la finalidad de proteger la salud física y mental de los trabajadores, se elaboró el presente protocolo que incluye las actividades de carácter preventivo y correctivo que deben ser implementadas por las empresas ante situaciones de acoso laboral.

Acciones preventivas del acoso laboral:

- Política
- Psicoeducación
- Normas de convivencia
- Comité de convivencia

Acciones correctivas del acoso laboral:

- Intervención y control de factores de riesgo psicosocial
- Procedimiento para corregir conductas de acoso laboral



ACOSO LABORAL: MARCO CONCEPTUAL

Tabla 2. Factores de riesgo ocupacional a tener en cuenta para la prevención de las enfermedades laborales.

Factores de riesgo ocupacional	Ocupaciones / Industrias	Enfermedades (CIE 10)
<p>Características del grupo social de trabajo: Deficiencia en el clima de relaciones, cohesión y calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo y acoso psicológico.</p> <hr/> <p>Nota. Decreto 1477 de 2014. [Ministerio del Trabajo].</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud. • Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (policías), bomberos. • Editores de medios visuales de comunicación. • Vigilancia privada, vigilancia de centros penitenciarios. • Atención al usuario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23). • Depresión (F32). • Episodios depresivos (F32.8). • Trastorno de pánico (F41.0). • Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1). • Trastorno mixto ansioso- depresivo (F41.2). • Reacciones a estrés grave (F43). • Trastornos de adaptación (F43). • 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 (F43.2). • Hipertensión arterial secundaria (I15.9). • Angina de pecho (I20). • Cardiopatía isquémica (I25). • Infarto agudo de miocardio (I21). • Enfermedades cerebrovasculares (I60 -I69). • Encefalopatía hipertensiva (I67.4). • Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9). • Úlcera gástrica (K25). • Úlcera duodenal (K26). • Úlcera péptica de sitio no especificado (K27). • Úlcera gastroyeyunal (K28).



Marco conceptual del protocolo de prevención y actuación del acoso laboral

El protocolo se divide en:

Acciones preventivas del acoso laboral:

- Política
- Psicoeducación
- Normas de convivencia
- Comité de convivencia

Acciones correctivas del acoso laboral:

Intervención y control de factores de riesgo psicosocial
Procedimiento para corregir conductas de acoso laboral

Alcance del protocolo : El protocolo tiene como propósito orientar el quehacer de las empresas en la implementación de un programa de actuación frente al acoso laboral. Incluye recomendaciones para la implementación de actividades preventivas y correctivas.

Población del protocolo: El protocolo está diseñado para ser utilizado por las áreas de gestión del talento humano, seguridad y salud en el trabajo, por jefes y trabajadores de las diversas áreas o procesos de la organización.

ACOSO LABORAL

CONSIDERACIONES



PLAN NACIONAL
MULTIMODAL
DE EDUCACIÓN EN S.S.T.

MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

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.

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 o cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

Discriminación laboral

Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.



MODALIDADES DEL ACOSO LABORAL

Entorpecimiento laboral

Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor, 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.

Inequidad laboral

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

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.



ACOSO LABORAL

En función del nivel jerárquico o cargo sobre quien(es) recae la calidad de persona(s) acosadora(s), el acoso laboral se clasifica en:

Acoso descendente o bossing: corresponde a la forma de acoso más habitual. Se trata de un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder, a través de desprecios, falsas acusaciones e incluso insultos, genera maltrato psicológico a un trabajador con el propósito de destacarse frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente como estrategia para deshacerse de aquellos que no se atreve a despedir. En este tipo de acoso el trabajador agredido rara vez denuncia y soporta la situación por temor a ser despedido.

Acoso horizontal: Cuando un trabajador se ve acosado por un compañero del mismo nivel jerárquico el cual puede producirse por conflictos personales, o bien, porque alguno de los miembros del equipo de trabajo no se acoge a las pautas de funcionamiento aceptadas por el resto. En ocasiones este tipo de acoso suele esconder la intención de superar al otro jerárquica o salarialmente, y generalmente consiste en eventos en los que se minimiza, ridiculiza o pone en evidencia a un compañero cuando este comete un error o incurre en una falta.

ACOSO LABORAL

Acoso ascendente: una persona que ostenta un rango jerárquico superior se ve agredida por uno o varios de sus subalternos. Generalmente se produce cuando las metas o los métodos de quien ostenta el cargo superior no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, porque el puesto es deseado por alguno de ellos, o cuando se es ascendido a un puesto de responsabilidad que otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros. También, aunque en menor proporción, puede desencadenarse hacia aquellos jefes que presentan comportamientos autoritarios y son arrogantes en el trato.

Acoso mixto o complejo: se presenta cuando comienza por la agresión de uno o varios de los compañeros de trabajo y posteriormente, cuando el conflicto es conocido por el(los) superior(es), este(os) no adopta(n) medidas para solucionarlo. También puede ocurrir de forma inversa, al comenzar como un acoso descendente, para posteriormente adicionarse situaciones de acoso por parte de los compañeros de trabajo

ACOSO LABORAL

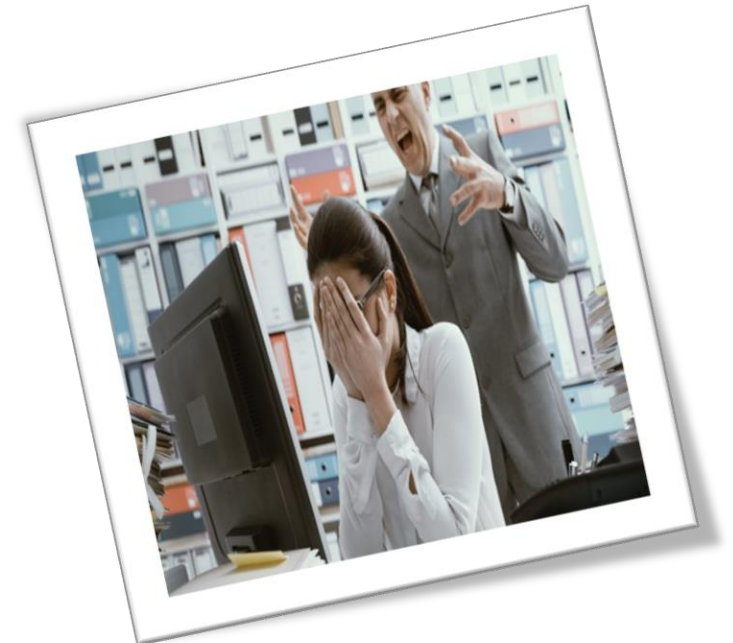
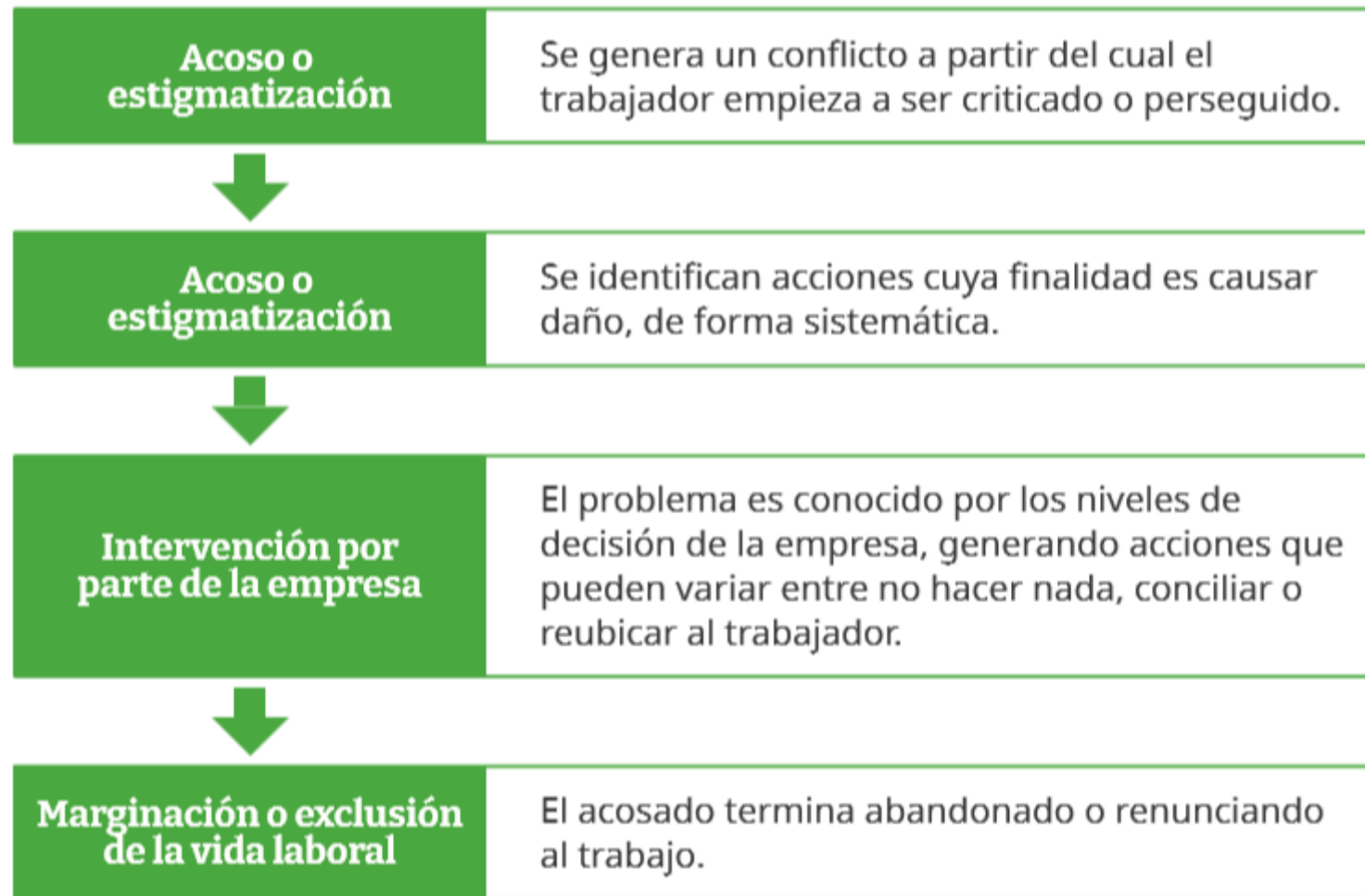
Acoso discriminatorio: tiene su origen en las diferencias que pueden existir entre las personas por razones de orientación sexual, raza, religión, ideología política o condición de discapacidad, entre otros.

Sexual: es una modalidad de acoso laboral con formas específicas y consecuencias especiales por su efecto agresivo sobre la dignidad e intimidad, que en ocasiones puede llegar a generar estrés postraumático, en especial cuando el trabajador es víctima de una violación o de un intento de violación.

De género: toda situación de desventaja a la que pueden verse expuestas las mujeres como consecuencia de relaciones desiguales de poder, participación desigual en actividades laborales, asignación de roles y funciones, o en virtud de ejercer o exigir derechos como el de maternidad y la lactancia

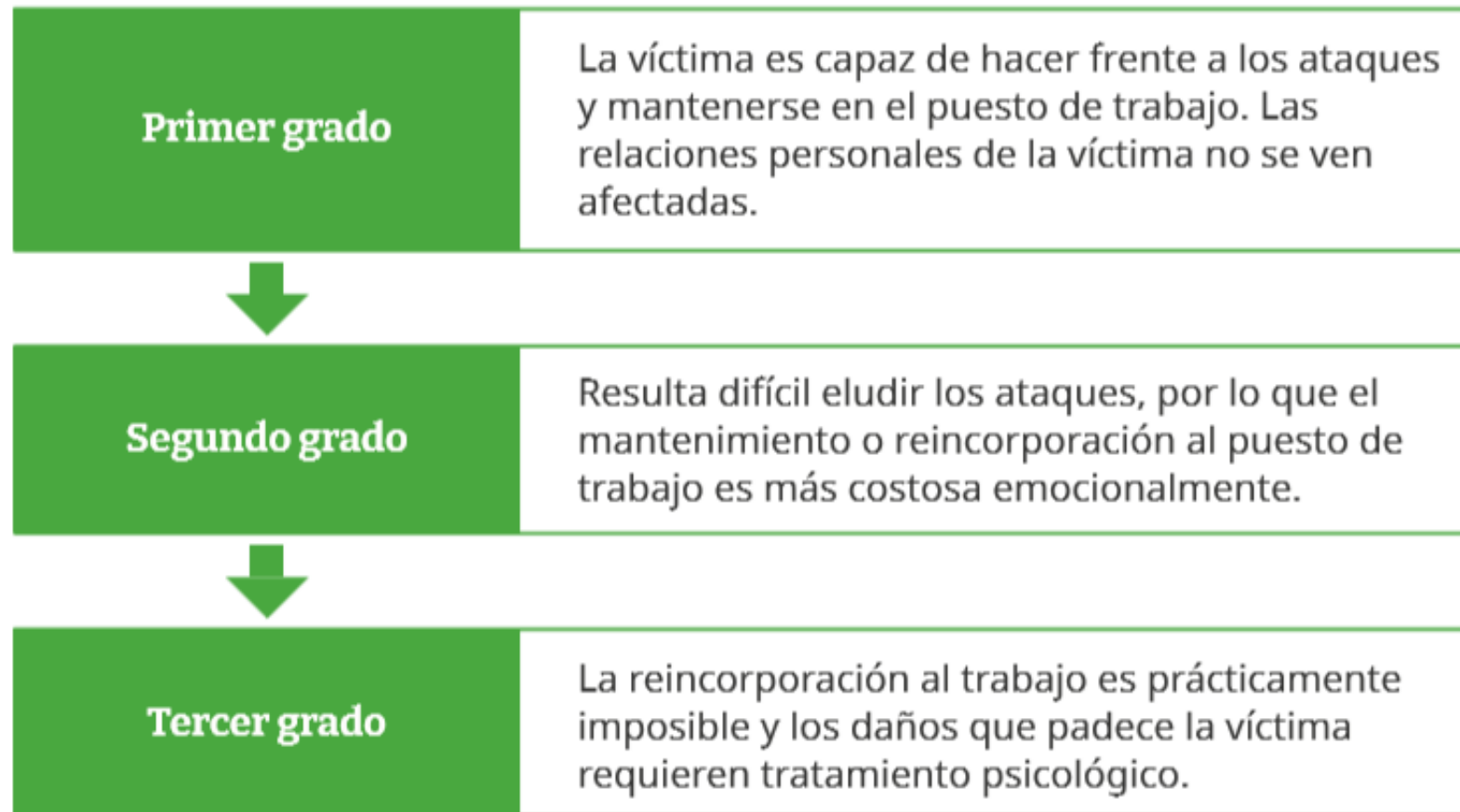
ACOSO LABORAL

Figura 1. Fases de desarrollo del acoso laboral.



ACOSO LABORAL

Figura 2. Grados de acoso laboral



ACOSO LABORAL

Tabla 1. Manifestaciones clínicas del acoso laboral.

Psicopatológicas	Psicosomáticas	Comportamentales
<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones de ansiedad • Apatía • Reacciones de evasión • Problemas de concentración • Humor depresivo • Reacciones de miedo • Relatos retrospectivos • Hiperreactividad • Inseguridad • Insomnio • Pensamiento introvertido • Irritabilidad • Falta de iniciativa • Melancolía • Cambios de humor • Pesadillas recurrentes 	<ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión arterial • Ataques de asma • Palpitaciones cardíacas • Enfermedad coronaria • Dermatitis • Pérdida de cabello • Dolor de cabeza • Dolores articulares y musculares • Pérdida de balance • Migraña • Dolor estomacal • Úlceras estomacales • Taquicardia 	<ul style="list-style-type: none"> • Reacciones auto y heteroagresivas • Trastornos alimenticios • Incremento en el consumo de drogas y alcohol • Incremento en el consumo de cigarrillo • Disfunción sexual • Aislamiento social



ACOSO LABORAL

En conclusión, el acoso laboral constituye un tipo de conducta que se puede presentar en cualquier empresa del sector público o privado, independientemente del tamaño y de la actividad económica a la que se dedique, y mediante el cual, de manera recurrente o sistemática, se ejercen contra un trabajador actos de violencia (psicológica o física), encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, generando pérdida de la productividad, detrimento del clima laboral y de la imagen de la empresa, ausentismo, accidentes y enfermedad laboral.





BIBLIOGRAFIA

1

Mintrabajo. (s. f.). CH-M1-GUIA-TECNICA- ACOSO LABORAL. Recuperado 27 de julio de 2022, de <https://www.mintrabajo.gov.co>

RECUERDA QUE POSITIVA ★ TIENE PARA TI ★

 **Posipedia**
www.posipedia.com.co



Cursos
Virtuales



Videos



Cartillas



Juegos
Digitales



Artículos



Guías



Documentos
Técnicos



Enlaces de
interés



Audios



Mailings



Presentaciones
Técnicas



Ludo
Prevención

Para una mejor atención y servicio al cliente, disponemos de los siguientes
★ canales de comunicación ★



EDUCACIÓN VIRTUAL –
CURSOS DE OBLIGATORIO
CUMPLIMIENTO

educavirtual@positiva.gov.co



EDUCACIÓN PRESENCIAL Y
TALLERES WEB

positiva.educa@positiva.gov.co