

RESOLUCIÓN NÚMERO 2630 DE 2022 (MARZO 28)

Por medio de la cual se establece la política de prevención de riesgos psicosociales en el Instituto Técnico Agrícola- ITA, establecimiento público de educación superior.

El RECTOR DE LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR pública de Buga, en uso de las facultades legales, en especial las contenidas en el Estatuto General, Acuerdo 086 de 2021, Acuerdo 007 de 2013, y las demás normas legales vigentes, y

CONSIDERANDO QUE:

El artículo 11 de la Decisión 584 de 2004, de la CAN, define que “en todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial”.

El artículo 48 de la Constitución Política de Colombia, establece que La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley.

La Resolución 2646 de 2008 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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

La 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”, se constituye en el mecanismo para la protección del trabajo en condiciones dignas y para la protección de la salud mental de los trabajadores a través de la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

La Resolución 0652 de 2012 establece la conformación y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades públicas y privadas, y determina las responsabilidades del empleador y de las administradoras de riesgos laborales (ARL) frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

La Ley 1616 de salud mental, que incluye la obligación de realizar acciones para la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en ámbitos laborales, y reitera la obligación de los empleadores respecto al monitoreo de los factores de riesgo psicosocial como parte de las acciones del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (regulado a través del Decreto 1072 de 2015)

La Ley 1751 de 2015 o Ley Estatutaria de Salud que tiene por objeto garantizar el derecho fundamental a la salud, regularlo y establecer sus mecanismos de protección

La Institución de Educación Superior de Buga, en su compromiso institucional acoge los lineamientos en materia de salud en Colombia, y desarrolla la política de prevención de riesgos psicosociales fundamentado en la resolución 2646 de 2008 a fin de promover la prevención de los riesgos para los trabajadores.

En virtud de los considerandos,

RESUELVE:

I. DISPOSICIONES GENERALES

Capacitamos Para la Transformación Productiva

Carrera 12 # 26c-74 Guadalajara de Buga - PBX: 57 (2) 389 6023

ventanillaunica@ita.edu.co - notificacionesjudiciales@ita.edu.co

www.ita.edu.co

ARTÍCULO 1. OBJETO. El objeto de La presente política está encaminada a establecer parámetros institucionales, definiendo responsabilidades en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo a la exposición de los riesgos psicosociales en el trabajo, propendiendo por el bienestar integral de todos los colaboradores vinculados en calidad de empleados o contratistas.

ARTÍCULO 2. DEFINICIONES. Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:

- a) **Trabajo:** Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- b) **Riesgo:** Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- c) **Factor de riesgo:** Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- d) **Factores de riesgo psicosociales:** Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.
- e) **protector psicosocial:** Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- f) **Condiciones de trabajo:** Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.
- g) **Estrés:** Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción desus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- h) **Carga física:** Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- i) **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.
- j) **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.
- k) **de trabajo:** Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.
- l) **Acoso laboral:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, 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, conforme lo establece la Ley 1010 de 2006.
- m) **Efectos 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.

- n) **Efectos en el trabajo:** Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- o) **ñ) Evaluación objetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- p) **Evaluación subjetiva:** Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.

ARTÍCULO 3. PRINCIPIOS RECTORES. en el desarrollo, aplicación e interpretación de la presente Política, se aplicarán los siguiente principios.

- a. Entorno organizacional favorable
- b. Igualdad y no discriminación
- c. Trabajo digno
- d. Cuidado en la salud de todos
- e. Área de trabajo digna
- f. Participación y comunicación proactiva
- g. Espacio libre de acoso y hostigamiento sexual y laboral
- h. Cero tolerancia a actos y conductas violentas por razón de género

ARTÍCULO 4. CONDUCTA INSTITUCIONAL. El Instituto Técnico Agrícola – ITA se compromete a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional que garantice ambientes favorables y de confianza, propendiendo por el bienestar de los funcionarios.

Por lo anterior se determina:

- a) Que es obligación de todos los funcionarios del ITA amparar la aplicación de esta política y guiarse de acuerdo a los valores institucionales enmarcados en el Código de Ética e Integridad y Buen Gobierno.
- b) Que todos los funcionarios del ITA deben conservar una conducta de respeto entre el personal.
- c) Que el ITA está obligado a promover ambientes sanos, de convivencia respetuosa entre funcionarios, mediante acciones que garantice un entorno organizacional favorable.
- d) Que los actos de violencia laboral no serán tolerables, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra de un funcionario que desmejore su calidad de vida laboral.
- e) Que desde el ITA se identificará, evaluará y se realizará el control de los Factores de Riesgos Psicosociales, Violencia Laboral, así como, de la promoción de un Entorno Laboral Saludable que fomente el bienestar psicosocial de los funcionarios.
- f) Que el ITA promueve procesos de formación, participación y sensibilización en contra de la violencia.

ARTÍCULO 5. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES. Comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la institución y las condiciones individuales o características intrínsecas del colaborador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen

en la salud y el desempeño con fundamento en el artículo quinto de la resolución 2646 de 2008 y sus definiciones.

- a. **Intralaborales:** Gestión organizacional, Características de la organización del trabajo, del grupo social de trabajo, Condiciones de la tarea, Carga física, del medioambiente de trabajo, Aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración), del tipo tarea, Jornada de trabajo, Número de trabajadores por tipo de contrato, Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la institución, Programas de capacitación y formación permanente de los colaboradores.
- b. **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 a servicios de salud.

PARÁGRAFO PRIMERO. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del colaborador.

ARTÍCULO 6. IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES INDIVIDUALES:

Identificación: mediante mecanismo de diagnóstico, la institución anualmente determinará las circunstancias actuales de los colaboradores respecto a: Información sociodemográfica, Características de personalidad y estilos de afrontamiento, Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo segundo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la institución.

Evaluación: para efecto de la evaluación de los factores psicosociales de los colaboradores, la Institución anualmente realizará un informe general sobre los siguientes aspectos: Condiciones de salud, Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional; estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género; Ausentismo, rotación de personal, rendimiento laboral.

ARTÍCULO 7. INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES. Para la evaluación de los factores psicosociales la institución se acoge a lo establecido en el artículo 10 de la resolución 2646 de 2008.

ARTÍCULO 8. ANÁLISIS Y SEGUIMIENTO DE LA INFORMACIÓN SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.

La institución actualizará anualmente esta información, la cual estará discriminada por número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

ARTÍCULO 9. MEDIDAS PREVENTIVAS Y CORRECTIVAS DE ACOSO LABORAL. La institución establece las siguientes medidas y sus actividades así:

Preventivas:

- a) Se realizarán actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- b) Se realizarán actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la institución, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.
- c) Se Desarrollarán actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la institución.

Medidas correctivas:

- a) Se implementarán acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- b) Se promoverá 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.
- c) Se facilitará el traslado del trabajador a otra dependencia de la institución, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

ARTÍCULO 10. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE:

Dada en Guadalajara de Buga, a los veintiocho (28) días del mes de marzo de 2022.



GUSTAVO RUBIO LOZANO

Rector

*Proyectó: John Edward Roldan Hernández
Bienestar Institucional universitario*