

ABECÉ

Circular 064 de 2020

Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la Salud Mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores, durante la actual emergencia sanitaria por el SARS-CoV-2 (COVID-19) en Colombia.





ABECÉ

Circular 064 de 2020

1

¿La Batería de Factores de Riesgo Psicosocial, se deberá aplicar de forma virtual?

Sí, considerando la Batería de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial como una herramienta de obligatorio cumplimiento por los empleadores en el marco de las acciones del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y en observancia de la Resolución 2404 de 2019 con el objeto de identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, deberá ser aplicada de manera virtual cuando el Ministerio del Trabajo publique el software para la aplicación de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la página web del Fondo de Riesgos Laborales.



2

¿Cuáles son los referentes técnicos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial?

- Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.
- Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.
- Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública - Prácticas de trabajo saludables en la administración pública.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector defensa - Cultura de vida y trabajo saludables.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social - Gestión de demandas en el trabajo.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte - Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo - Prácticas de trabajo saludable para educadores.
- Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero - Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
- Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral.
- Protocolo de prevención y actuación - Síndrome de agotamiento laboral - “Burnout”.
- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Depresión.
- Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral - Trastorno de estrés postraumático.
- Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral - Reacción a estrés agudo.
- Protocolo de actuación en el entorno laboral - Situaciones de duelo.

3

¿Con qué periodicidad se debe aplicar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial?

Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo, deben realizar la evaluación de forma anual, enmarcado dentro del sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosociales.

Las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo medio o bajo, deben realizar acciones preventivas y correctivas, y una vez implementadas, realizar la evaluación correspondiente cada dos años como mínimo, para hacer seguimiento a los factores de riesgo y contar con información actualizada.

4

¿Se debe aplicar la Bateria de Riesgo Psicosocial durante el 2020?

No, ante la imposibilidad de aplicar la Bateria de Riesgo Psicosocial de forma virtual y con la periodicidad establecida en el artículo 3 de la Resolución 2404 de 2019 y ante la ausencia del software para la aplicación de la Bateria de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en la página web del Fondo de Riesgos Laborales.

El Ministerio del Trabajo reitera que a partir del momento que se publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales el software de la aplicación de la Bateria de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo psicosocial, los empleadores y contratantes podrán aplicarlo de manera virtual, en cumplimiento con lo establecido en la Resolución 2404 de 2019.

Por el momento, el Ministerio de Trabajo ha suspendido los términos para la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial hasta cuando no se supere la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.

5

¿Hasta qué fecha se suspende el término de aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial?

La suspensión de los términos para la aplicación de la Bateria de Riesgo Psicosocial, establecida por el Ministerio de Trabajo concluirá hasta cuando, se termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.



6

¿Se debe seguir con la Gestión del Riesgo Psicosocial durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria?

Sí, sin importar que se suspenda la realización presencial de la Batería de Riesgos Psicosocial, los empleadores, contratistas y ARL, deben cumplir con las guías y lineamientos adaptados a las actuales condiciones de la presente pandemia e implementar las siguientes estrategias mínimas para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la Salud Mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el SARS-CoV-2 (COVID-19).

7

¿Cuáles son las estrategias mínimas, para la intervención de los factores psicosociales, promoción de la Salud Mental y la prevención de los problemas y trastornos mentales por el COVID-19?

1. Aspecto psicosocial de trabajo en casa.
2. Armonización de la vida laboral con la vida personal y familiar.
3. Comorbilidad, trabajo y aspecto psicosocial.
4. Post pandemia.



8

¿Qué recomendaciones establece la estrategia N°1. Aspecto psicosocial de trabajo en casa?

- Ajustar el trabajo en casa a las disposiciones laborales referentes a la jornada máxima legal permitida, es decir, 8 horas diarias y 48 horas semanales.
- Las horas extra, diurnas o nocturnas, no podrán exceder de 2 horas diarias y 12 semanales.
- Cuando la jornada de trabajo se extienda por acuerdos entre las partes a 10 horas diarias, no se podrá laborar el mismo día las horas extra.
- Garantizar el derecho a la desconexión laboral digital, tanto el trabajador como el empleador. Esta pausa deberá ceñirse al horario y jornada de trabajo.
- Si por petición del empleador, el trabajador debe laborar una jornada superior a la máxima legal, se procede al pago de horas extra y recargos por trabajo en dominicales y festivos.
- Se debe obedecer a las cargas habituales del trabajador y no establecer sobrecargas adicionales o por fuera de la cotidianidad del servicio, a menos que se trate de situaciones excepcionales que deban ser atendidas para evitar un perjuicio al empleador.
- Los empleadores deben promover la realización de pausas activas, de descanso mínimo entre reuniones continuas. Además, fomentar y practicar el autocuidado.
- El empleador deberá garantizar que las horas de trabajo al día se distribuyan en mínimo dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte a la naturaleza del trabajo en casa, a las necesidades de los trabajadores y a la armonización de la vida familiar con la laboral.
- Quedan excluidos de la regulación sobre la jornada máxima legal, los trabajadores que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo.

9

¿Con qué periodicidad se debe aplicar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial?

- No asignar cargas de trabajo diferentes a las que correspondan dentro de la jornada laboral.
- Respetar los días de trabajo pactados y evitar solicitudes los fines de semana y días de descanso.
- Los correos electrónicos y mensajes vía WhatsApp serán atendidos por el trabajador, de manera prioritaria, durante la jornada laboral, respetando siempre la vida personal y los espacios de descanso a los cuales tiene derecho el trabajador.
- Establecer estrategias en las que se promueva y se respete el derecho al descanso, al ocio y al sano entretenimiento de los trabajadores.

10

¿Qué medidas de prevención establece la estrategia N°3 Comorbilidad, trabajo y aspecto psicosocial?

- Contar con un censo actualizado de talento humano con morbilidades preexistentes que los haga más vulnerables a los efectos del contagio de COVID-19, principalmente de trabajadores con afecciones subyacentes y que no están bien controladas.
- Respetar el tiempo de la respectiva incapacidad emitida por el médico tratante.
- Establecer las medidas especiales de protección al talento humano, estudiantes y docentes en prácticas formativas, que por sus comorbilidades o por su situación personal sean más vulnerables a la infección con COVID- 19. Estas medidas pueden contemplar el teletrabajo, telemedicina y la reubicación académica o laboral temporal, entre otras.

11

¿Qué medidas de prevención establece la estrategia N°3 Comorbilidad, trabajo y aspecto psicosocial?

- Generar una conciencia de autocuidado y en algunos casos atención psicológica, aunque haya pasado la emergencia sanitaria, ya que el impacto psicosocial que deja la enfermedad debe ser atendido para el desarrollo de posibles alteraciones en el estado de la Salud Mental de los trabajadores.
- Adoptar acciones que contribuyan al bienestar físico y mental como actividad física, alimentación saludable y promover actividades que fortalezcan la inteligencia emocional y manejo del estrés. Las anteriores deben aplicarse en la rutina de cada trabajador.



12

¿Cuáles son las acciones mínimas que debe desarrollar el empleador para la prevención e intervención de los factores de riesgos psicosociales en el marco del actual estado de emergencia sanitaria?

- No aplicar de manera presencial la Batería de Riesgo Psicosocial establecidas en el artículo 3 de la Resolución 2404 de 2019 hasta cuando se supere el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19), conforme a lo establecido en el artículo 6 del Decreto 491 de 2020, para evitar el contacto personal de los trabajadores en las empresas.
- Cumplir con todas las normas, protocolos y guías relacionados con Salud Mental y factor de riesgo psicosocial, sin que sea impedimento que la Batería de Riesgos Psicosocial, no se pueda realizar por efectos de la presente emergencia.
- Tener activo y en funcionamiento el Comité de Convivencia Laboral, con normas de bioseguridad y con énfasis en el uso de herramientas tecnológicas que reduzcan el contacto personal.
- Realizar actividades, análisis y programas de retorno laboral para la reactivación productiva en la empresa.
- Facilitar los espacios y tiempos para la ejecución de actividades de promoción y prevención sobre riesgo psicosocial a cargo de las ARL.
- Asegurar la participación de los trabajadores en actividades de promoción y prevención sobre riesgo psicosocial a cargo de las ARL.
- Asegurar el pago de la remuneración pactada en las condiciones, periodos y lugares convenidos en el marco del contrato laboral pactado.
- Procurar confidencialidad acerca de los trabajadores con casos confirmados o sospechosos de SARS-CoV-2 (COVID-19), y realizar el adecuado acompañamiento psicosocial.
- Con respecto a la intervención de los factores de riesgos psicosociales, 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 que está generando la pandemia del SARS-COV-2 (COVID-19), para lo cual deben utilizar los protocolos específicos de Intervención de factores de riesgos psicosocial. Estas acciones deben desarrollarse en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asegurar el acompañamiento de la ARL frente a las acciones de prevención e intervención con motivo de la pandemia del SARS-COV-2 (COVID-19).
- Continuar la implementación de medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- La aplicación de la Batería de Instrumentos de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual será potestad del empleador.

13

¿Cuáles son las responsabilidades de los trabajadores dependientes e independientes y de los contratistas, en cuanto a las medidas de prevención adoptadas por el empleador o contratante?

- Asistir a las capacitaciones realizadas por el empleador, contratante o ARL.
- Cuidar su salud (autocuidado) y suministrar información clara, veraz y completa de su estado de salud.
- Colaborar para mantener un entorno organizacional favorable y libre de violencia.
- Conocer y participar en la detección de los factores de riesgo psicosocial.
- Informar situaciones que pongan en riesgo el entorno y sus integrantes.
- Participar en eventos de divulgación sobre el tema.
- Realizar las actividades sugeridas por el empleador o la ARL.



14

¿Qué acciones de prevención e intervención deben desarrollar las ARL?

Realizar campañas y espacios de capacitación, en el desarrollo de las actividades destinadas a la reducción del estrés y al mejoramiento de las condiciones organizacionales y recursos personales para el manejo de las reacciones emocionales y conductuales más frecuentes ante situaciones de crisis como la emergencia sanitaria actual.

Implementar una línea telefónica de ayuda, de intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la Salud Mental que brinden un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos, a los trabajadores de diferentes sectores económicos, bajo los siguientes preceptos:

- Disponer un espacio de comunicación no presencial de escucha, orientación y apoyo emocional en situaciones de crisis, a través de diferentes canales de interacción (teléfono, WhatsApp, redes sociales, entre otros) para contribuir a la Salud Mental y bienestar de los trabajadores de la salud que atienden el brote de COVID-19.
- Desarrollar acciones de promoción de la Salud Mental, identificación, prevención, intervención y canalización hacia los servicios de atención en Salud Mental, en el marco del acompañamiento y apoyo a los empleadores y sus trabajadores afiliados.
- Brindar apoyo emocional en situaciones de crisis mediante acompañamiento psicológico e intervención psicosocial que contribuyan a la superación de la afectación en Salud Mental.
- Activar la oferta de servicios, procesos y rutas de atención, para la gestión de las necesidades en Salud Mental reportadas por los trabajadores, con el fin de favorecer el restablecimiento o mantenimiento de su salud y bienestar.
- La Línea telefónica de Apoyo Psicosocial, permitirá la atención e intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial, atendido por un equipo de profesionales de la Salud Mental, que brindan un espacio de escucha, orientación y apoyo emocional.
- La Línea telefónica de apoyo psicosocial deberá estar disponible, por el tiempo que dure la emergencia sanitaria y hasta por un mes posterior a la declaratoria del cese de la misma.

Priorizar las estrategias de intervención y seguimiento a los trabajadores que están directamente expuestos al contagio del virus, como por ejemplo, el personal de salud administrativo, de aseo, vigilancia y de apoyo que presta su servicio en las diferentes actividades de prevención, diagnóstico y atención del COVID-19, sin importar cualquier modalidad de contratación.

Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

15

¿Qué consecuencias acarrea el incumplimiento de las medidas descritas en la Circular 064 de 2020?

El incumplimiento a lo establecido en la presente circular será sancionado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, modificado parcialmente por el artículo 115 del Decreto 2150 de 1995 y el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012, en armonía con el Capítulo 11 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015.

La investigación administrativa y la sanción serán de competencia de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo en los términos del mencionado artículo 91 del Decreto 1295 de 1994, sin perjuicio del poder preferente de que trata el artículo 32 de la Ley 1562 de 2012.





Colmena Seguros

UNA EMPRESA DE



FUNDACIÓN GRUPO SOCIAL

Línea Efectiva:
Medicalizada / 24 horas

Bogotá | Medellín | Cali | Barranquilla
401 0447 | 444 1246 | 403 6400 | 353 7559
Otras ciudades **018000-9-19667**
www.colmenaseguros.com

