

Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación

En cumplimiento del Decreto 1081 de 2015 artículo 2.1.2.1.14. Publicidad e informe de observaciones y respuestas de los proyectos específicos de regulación expedidos con firma del presidente de la República

Datos básicos

Nombre de la entidad	MINISTERIO DEL TRABAJO
Responsable del proceso	Dirección de Riesgos Laborales
Nombre del proyecto de regulación	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
Objetivo del proyecto de regulación	La presente Resolución tiene por objetivo dar claridad sobre aspectos relacionados como la periodicidad de la evaluación, vigilancia epidemiológica, la intervención en las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social y la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, que no se encuentran establecidos en la Resolución 2404 de 2019
Fecha de publicación del informe	1/07/2022

Descripción de la consulta

Tiempo total de duración de la consulta:	14 días
Fecha de inicio	4 y 21 abril
Fecha de finalización	10 y 27 abril
Enlace donde estuvo la consulta pública	https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/normatividad/participe-en-la-construccion-de-normatividad
Canales o medios dispuestos para la difusión del proyecto	Página Web del Ministerio del Trabajo
Canales o medios dispuestos para la recepción de comentarios	Correos electrónicos: Msoler@mintrabajo.gov.co

Resultados de la consulta

Número de Total de participantes	67	
Número total de comentarios recibidos	294	
Número de comentarios aceptados	28	10%
Número de comentarios no aceptados	266	90%
Número total de artículos del proyecto	10	
Número total de artículos del proyecto con comentarios	10	100%
Número total de artículos del proyecto modificados	5	50%

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
-----	--------------------	-----------	----------------------	--------	-----------------------------

1	Abril 6 de 2022	Mauricio Fonseca Muñoz	Quisiéramos hacer algunas aportaciones sobre: Conozca el Proyecto de Resolución "Por la cual se adopta la Bateria 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"	Se envían 11 anexos de la Bateria de Riesgo Psicosocial al correo electrónico mauricio.fonseca@imbanaco.com.co, el 6 de abril de 2022.	Aceptado
2	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	Mi comentario hace referencia a que en algún lugar deben mencionar explícitamente que el experto que debe realizar la medición de riesgo psicosocial es el psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst, tal como parece en el artículo 3 literal p de la resolución 2646 de 2008 ya que desde que salió la R-2404 de 2019 los empresarios manifiestan que la puede hacer cualquier persona ya que es de libre acceso y es gratuita al igual que podrán hacer uso del software sin contratar psicólogo experto. En este borrador quedaría la misma sensación artículo 4 parágrafo 1 libre acceso y 2 herramienta práctica libre acceso y sin costo. Aunque todos los psicólogos que trabajamos en el tema sabemos que debemos regirnos por este numeral p del artículo 3 de la R 2646 2008 los empresarios se tienden a confundir y manifestar que lo puede hacer cualquier psicólogo o alguna persona que maneje el SGSST.	Ya está establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, por lo tanto no es necesario incluirlo en una nueva norma.	No Aceptado
3	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	Consideraciones Es importante tener en cuenta el plan decenal de SST que reemplaza el que terminó en 2021 y fue construido por parte de Min trabajo, gremios y asociaciones. Adicionalmente debería incluirse la política de salud mental la resolución 4886 de 2018. Mencionar la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral; la Ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa y directiva presidencial 03 del 8 de marzo de 2022.	El plan Nacional 2022 - 2031 es un política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.	No Aceptado

	4 Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 1.</p> <p>Actualizar las preguntas de los cuestionarios tanto de estrés como intralaboral para que incluyan elementos que actualmente se están viviendo.</p> <p>Generar la validación de encuestas de salud mental para complementar los análisis.</p> <p>Revisar la validación de instrumentos para evaluar las condiciones de teletrabajo.</p> <p>Qué otros instrumentos adicionales se pueden utilizar y apoyar la labor en la identificación de factores de riesgo.</p> <p>Incluir un protocolo de intervención para teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.</p> <p>Que se tengan en cuenta además los diagnósticos previos en salud mental de los individuos para generar las intervenciones especializadas con las personas afectadas. Considerar la necesidad de tener tamizajes en salud mental.</p> <p>Definir directrices generales y protocolos de los aspectos a tener en cuenta en las valoraciones psicológicas ocupacionales.</p> <p>Definir las pruebas de personalidad y de estilos de afrontamiento validadas y estandarizadas en Colombia, para aplicar en la evaluación de los factores psicosociales. Las pruebas de personalidad que se propone no son la OPTO y la MPA. Todavía no están validadas en Colombia, si en México.</p> <p>Fomentar el trabajo interdisciplinar para identificar un panorama más amplio de la persona.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
--	-------------------	--------------------------	--	--	-------------

5	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación Aclarar que cuando la empresa tiene menos de 10 personas qué tipo de información se le entrega a la empresa y cómo es el manejo para mantener la confidencialidad de la información de cada trabajador.</p> <p>En el párrafo aclarar a qué se refiere "no tienen costo para los usuarios". Y complementar quién es el responsable de la aplicación, si es el profesional en psicología especialista en SST con licencia vigente quien realiza la aplicación de los instrumentos.</p> <p>Contemplar la restricción del acceso a los instrumentos por parte de cualquier persona. Revisar para que se implemente algún sistema similar al sistema que existe de SISPRO, en el que solo pueden entrar los médicos con su usuario y clave para bajar sus estrellas de habilitación, y completar su información. Así mismo debería ser para los psicólogos que solo los que tengan post grado en sst con licencia vigente en SST, se puedan bajar los documentos gratuitos</p> <p>Aclarar que el descargue de los cuestionarios no tiene costo pero que la aplicación y realización del informe debe realizarla el experto y que eso tiene costo."</p>	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán 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 del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El párrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la</p>	No Aceptado
6	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. "Párrafo: Es importante aclarar quién es la persona responsable de generar los resultados. De esta manera se garantiza que cualquier persona en la organización no puede estar en contacto con la información confidencial de los evaluados. Que se revise de dónde se toma el nivel de riesgo psicosocial porque parece que solo cuenta el intralaboral y se excluye el extralaboral. Aclarar que si el A es alto o el B es alto, eso implica que el nivel psicosocial general es alto a nivel de empresa.</p> <p>Replantear la palabra experto para que se especifique que debe ser profesional en psicología con post grado en SST y con licencia vigente en SST. "</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p>	No Aceptado

	7 Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 4. "Establecer una fecha límite para la herramienta virtual.</p> <p>Permitir la modificación de los cuestionarios para que se disminuya el número de hojas, teniendo en cuenta que muchas empresas tienen sistemas de gestión ambiental.</p> <p>Parágrafo: Clarificar que aunque sea virtual, se debe contar con el acompañamiento del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST.</p> <p>Aclarar quién es la persona responsable de la utilización de la herramienta virtual y que aunque se acceda gratis, la evaluación tiene costo.</p> <p>Aclarar de manera explícita que las ARL y los intermediarios de seguros no son los responsables de realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Recalcar que la evaluación por el momento es solamente presencial con los cuestionarios en físico y no de manera virtual, y que el incumplimiento acarrea sanciones para las empresas (evaluar lineamientos para sanciones). Teniendo en cuenta que hay entidades que ofrecen evaluación virtual.</p>	<p>El proyecto de norma señala las modalidades de aplicación pero no se puede indicar una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual ya que esto depende de factores externos.</p> <p>En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, el experto es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el artículo 4 del proyecto de norma, establece que la aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a</p>	No Aceptado
--	-------------------	--------------------------	---	---	-------------

	8 Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 5. "Evaluar la posibilidad de digitalizar la información para no custodiar los cuestionarios físicos. Aclarar si la empresa puede pagar por el acceso a un espacio en donde reposen los documentos formalmente y que no sean responsabilidad durante 20 años de ello por parte de los profesionales en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST cuando se realiza de manera particular."</p>	<p>En el artículo 5 del proyecto de norma establece que para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán las siguientes reglas para cada uno de los casos:</p> <p>▯</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (IPS) contratado por el empleador o contratante de personal, 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. 2. Cuando las empresas cuenten con servicios médicos internos y la evaluación la realicen los psicólogos especializados que formen parte de estos servicios del empleador o contratante, serán tantos los médicos como los psicólogos quienes tendrán la guarda y custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. 3. Cuando sean aplicados por psicólogos especializados contratados externamente, podrán tener la custodia de los 	No Aceptado
--	-------------------	--------------------------	--	---	-------------

9	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 6. "Resumir este artículo con: remítase a lo señalado en las guías técnicas y los protocolos publicados en 2015 que son de obligatorio cumplimiento.</p> <p>Recalcar el tema de la evaluación objetiva como parte de evaluación de los factores de riesgo psicosocial que permite una orientación más específica para la intervención psicosocial.</p> <p>Que se establezca un apartado en el que se plantee que los instrumentos serán revisados y actualizados con una periodicidad específica.</p> <p>Diseñar protocolos para el trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p> <p>Considerar como contexto la ISO 45.003 como marco internacional."</p>	<p>No se considera procedente resumir el artículo, debe ser claro para la comprensión de los usuarios.</p> <p>El artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008 establece que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.</p> <p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno Nacional son obligatorias.</p>	No Aceptado
10	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 7. "Especificar la fuente válida para determinar los casos relacionados con salud mental (DSM V). Especificar después de la emergencia qué sucede con la identificación de las condiciones que han afectado. Por ejemplo utilizar estrategias que complementen la información que se recoge a través de los cuestionarios de la Batería.</p>	<p>La Tabla de enfermedades laborales Decreto 1477 de 2014, contempla patologías derivadas de la exposición a factores psicosociales, entre las cuales se encuentran patologías del sistema mental y de comportamiento, sistema digestivo y cardiovascular.</p> <p>Para la calificación de patologías derivadas del estrés, se cuenta con un protocolo para determinación de origen de estas patologías el cual debe ser utilizado por los diferentes calificadores, Departamentos de Medicina de Trabajo, EPS, ARL y Juntas de Calificación de Invalidez.</p> <p>Las empresas deben realizar intervención y monitoreo de esas condiciones para lo cual podrán utilizar herramientas adicionales de la Batería para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p>	No Aceptado

11	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 8. "Precisar que no se reporten nombres si no el número de eventos en cada uno de los criterios.</p> <p>Mencionar el protocolo para la determinación de origen de patologías derivadas del estrés como parte de la vigilancia epidemiológica.</p> <p>Contemplar criterios como cargo, y sector económico que también influyen en los estados de salud.</p> <p>El diseño del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial debe ser responsabilidad del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST. De esta forma no se deja abierto a que cualquiera lo diseñe sin tener los conocimientos necesarios.</p> <p>Definir el diseño e implementación de Programas de Gestión del Riesgo para empresas pequeñas que no siempre tienen los recursos necesarios para implementar vigilancia epidemiológica psicosocial."</p>	<p>Es claro que en el artículo 8 del proyecto de norma, establece que en todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>En el artículo 8, se menciona como criterios las patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, para lo cual se utiliza el Protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés.</p> <p>La ficha de datos sociodemográfico contempla las variables de cargo y sector económico, las cuales se deben tener en cuenta en el proceso de calificación, no obstante no es un criterio específico para la inclusión de un trabajador en el sistema de vigilancia epidemiológica.</p> <p>El experto para la realizar la evaluación es el psicólogo, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p> <p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	No Aceptado
12	Abril 7 de 2022	Myriam Edith Niño Torres	<p>Artículo 10. Revisar si es posible y/o necesario especificar si la circular 00064 de 2020 también queda derogada. Teniendo en cuenta que esta aplicación es igual a la realización de exámenes universitarios.</p>	<p>La Circular 064 de 2020, establece medidas temporales que deben establecer las empresas durante las situaciones de emergencia sanitaria.</p> <p>La cual está vigentes hasta cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	No Aceptado
13	Abril 7 de 2022	Olga Castro	<p>MEMORIA JUSTIFICADA el enlace del archivo de las memorias no funciona actualizar el enlace</p>	<p>Se realiza de nuevo publicación de la memoria justificativa el 21 de abril</p>	Aceptado
14	Abril 7 de 2022	Olga Castro	<p>ARTICULO 1. El listado de instrumentos Adoptados no incluye pruebas de personalidad y afrontamiento como lo solicita la RESOLUCIÓN 2646 DE 2006 Y que no están incluidas en la batería del año 2010 como dice textualmente en la página 28 del citado documento de la U Javeriana. Por la tanto se debe incluir un documento o realizar la aclaración de la resolución 2646 de 2008 para que la aplicación de estas pruebas sea opcional ya que se ve incumplimiento en la mayoría de los trabajado</p>	<p>El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado

15	Abril 7 de 2022	Olga Castro	considerando HOJA 2 PÁRRAFO 1 El instrumento creado en el 2010 es viable, confiable y gratuito pero fue creado solamente para la presencialidad. Por lo tanto este instrumento no ha sido validado para teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto por lo tanto se requiere un nuevo instrumento para estas modalidades de trabajo.	Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las formas de organización de trabajo, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)	No Aceptado
16	Abril 7 de 2022	Olga Castro	Artículo 2. Ámbito de aplicación. campo de aplicación como está definido incluye a los trabajadores de servicio doméstico dada que en un hogar puede estar 1 o 2 trabajadores al servicio incluirían la violación de la confidencialidad de los trabajadores se sugiere adicionar un párrafo excluyendo a los trabajos aportes de servicio doméstico si se incluye adicional párrafo que asegure la confidencialidad de la historia clínica del trabajador al momento de presentar EL INFORME POR PARTE DEL PSICÓLOGO	Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención. En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad.	No Aceptado
17	Abril 7 de 2022	Olga Castro	Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. Dice "tanto en el cómo en el trabajador" hay un error de redacción falta completar la frase. Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. párrafo 2 la valoración del riesgo debería tener en cuenta los resultados de factores intralaborales y de factores individuales como estrés , o solamente de los intralaborales Parágrafo. Para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores, no es aconsejable sacar un promedio por los trabajadores no se pueden evaluar todos los cargos al mismo nivel debe ser por un % de la población	Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma. Para calcular el nivel de riesgo de la empresa se tendrá solo en cuenta los factores intralaborales. Solamente para calcular el nivel de riesgo de la empresa se establece el promedio del puntaje bruto total de todos los trabajadores. De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, es claro que la evaluación debe cubrir a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su forma de contratación, no a una muestra o porcentaje de ellos, ya que estos factores afectan de forma diferente a cada uno de los trabajadores. En los informes consolidados se puede hacer el cruce de información por las variables que considere más importante la empresa, como por ejemplo por nivel de cargos, antigüedad de la empresa, tipo de contratación, etc, con el fin de identificar los factores que están afectando de forma específica a estos grupos de trabajadores y plantear las estrategias de intervención.	Aceptado una parte
18	Abril 7 de 2022	Olga Castro	El tiempo para los psicólogos que debe dedicarse a realizar cálculos adicionales para establecer la periodicidad implica el aumento de costos para los empleadores.	No se requiere hacer cálculos para establecer la periodicidad. El cálculo se debe realizar para establecer el nivel de riesgo de la empresa y es un procedimiento muy sencillo En el artículo 3 del proyecto de norma es claro la periodicidad con que se debe realizar la evaluación.	No Aceptado

19	Abril 7 de 2022	Olga Castro	<p>Para determinar la mediciones anuales a cada 2 años no debe estar dada por un promedio, sino por encontrar dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto o muy alto</p>	<p>Si es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p>	No Aceptado
20	Abril 7 de 2022	Olga Castro	<p>Se debe tener en cuenta las empresas con pocos trabajadores, separar los resultados en los formatos A Y B PODRÍAN implicar la violación de la confidencialidad de los trabajadores, lo cual va en contra de lo establecido en la historia clínica ocupacional.</p> <p>Se debe tener en cuenta que en Colombia en un 70% las empresas son microempresas las cuales tienen menos de 10 trabajadores</p>	<p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p>	No Aceptado

21	Abril 7 de 2022	Olga Castro	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Es importante que se tenga un instrumento de evaluación pero se pueden presentar varias implicaciones: va en contra de las políticas del gobierno actual no se está incentivando la investigación, no se evidencia la mejora continua el instrumento ya tiene 10 años de creación y las condiciones laborales han cambiado se necesita su actualización, el instrumento debe adaptarse a las condiciones laborables de cada uno de los sectores para mayor eficiencia y efectividad y de esta manera poder evaluar mejor a los trabajadores.</p> <p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. numeral 2 esta batería de riesgo psicosocial no contempla la obstrucción de instrumentos que evalúe las característica individuales de los trabajadores</p>	<p>El contar con una batería de instrumentos de evaluación unificada no va en contra de las políticas del gobierno actual, por el contrario está facilitando el desarrollo de las acciones de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en las empresas, a través de herramientas validadas, confiables y estandarizadas en nuestro país. Así mismo contar con un instrumento único permitirá contar con un diagnostico nacional de factores de riesgo psicosocial.</p> <p>En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>La Batería de instrumentos de evaluación fue validada a nivel Nacional en una muestra de trabajadores de diferentes actividades económicas y regiones del país, por lo tanto se adapta a las condiciones de trabajo de los diferentes sectores económicos.</p> <p>El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC).</p>	No Aceptado
22	Abril 7 de 2022	Olga Castro	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Establecer el tiempo de atención de las evaluaciones y establecer el medio de la conservación de los documentos de manera digital para evitar el empapelamiento de documentos en las empresas y de los psicólogos con las respuestas de cada uno de los evaluados lo importante es conservar las medidas de intervención aplicadas.</p> <p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial la mayoría de las empresas en Colombia no cuentan con personal de planta para el desarrollo de esta batería y para el manejo de los informes individuales muy dispendioso para los psicólogos contratados su manejo</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p>	No Aceptado

23	Abril 7 de 2022	Olga Castro	Artículo 6. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. estos fueron publicados antes de la pandemia y no se incluye el trabajo en casa, trabajo remoto, teletrabajo y no incluye el manejo actual con el manejo de las nuevas tecnologías no es aplicable a nuestra nueva realidad.	Independientemente de que los protocolos se publicaran antes de la pandemia, fueron técnicamente muy bien elaborados y son aplicables a la situación de emergencia sanitaria y la reactivación económica ya que permiten intervenir los efectos que ha generado la situación actual, en especial los protocolos por efecto, como depresión, estrés postraumático, manejo del duelo, estrés agudo, síndrome de burnout.	No Aceptado
24	Abril 7 de 2022	Olga Castro	Artículo 7. 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, no es viable que la empresa asuma estos costos para las microempresas y la mayoría de los casos para estas empresas son problemas personales de los trabajadores que no lo debe asumir estas empresas pequeñas esta labor debe ser de las ARL Para empresas familiar no es viable este costo hay que tener en cuenta la privacidad de los trabajadores. La sola solicitud al empleador de este beneficio generaría discriminación al trabajador	De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarse en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores. En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención. Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas.	No Aceptado
25	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	Memoria justificativa. El enlace del archivo de la memoria justificativa del proyecto de resolución no funciona, al parecer el pdf no está disponible o tiene un error. Dado que la información no se puede acceder, solicita actualizar el enlace y ampliar el tiempo para presentar comentarios https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Memoria+Justificativa+Resolucion+Riesgo+Psicosocial.pdf/1d84f87a-756d-189c-708f-acf5a89df845?t=1649105167218	Se realiza de nuevo publicación de la memoria justificativa el 21 de abril.	Aceptado
26	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	Considerando. Hoja 2. Párrafo 1. Es cierto que el instrumento creado en 2010 es un instrumento, confiable, validado y gratuito. Sin embargo, como se evidencia en el informe realizado por el contratista, titulado "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial" y con ISBN 978-958-8361-93-2, el instrumento fue validado para trabajadores que laboran presencialmente. Por lo tanto, este instrumento, no ha sido validado para teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Para estas modalidades se requieren nuevos instrumentos.	Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las formas de organización de trabajo, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)	No Aceptado

27	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	<p>Artículo 1. Objeto. El listado de instrumentos adoptados, no incluye pruebas de personalidad y afrontamiento como lo solicita la Resolución 2646 de 2008 y que no están incluidas en la batería del año 2010, como dice textualmente en la página 28 del citado documento de la Universidad Javeriana. Por lo anterior, se debe incluir un documento, o realizar la modificación de la Resolución 2646 de 2008 para que la aplicación de estas pruebas sea opcional, ya que está generando incumplimiento legal en la mayoría de los empleadores.</p>	<p>El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
28	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. El campo de aplicación como está redactada incluye a los trabajadores de servicio doméstico. Dado que en un hogar puede haber solo uno o dos trabajadores al servicio, un informe con las características de la resolución implicaría violar la confidencialidad del trabajador. Se solicita adicionar un párrafo, excluyendo de esta responsabilidad al servicio doméstico y en caso de que se incluya, adicionar artículos que establezcan cómo evitar que se viole la confidencialidad de la historia clínica ocupacional del trabajador al momento de presentar el informe por parte del psicólogo.</p>	<p>Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención. En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad.</p>	No Aceptado

29	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	<p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 3. El texto dice: "tanto en la como en el trabajador", hay un error de redacción se debe completar la frase.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 2. La valoración del riesgo debería tener en cuenta los resultados de factores intralaborales y de factores individuales (estrés), no solamente de los intralaborales.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo.</p> <p>El uso de promedios en resultados de aplicación de batería es un error metodológico como lo explica la Doctora Viviola Gómez, Doctora de la Universidad Johannes Gutenberg. Profesora de la Universidad de los Andes. Investigadora senior de Colciencias. Experta en estrés, salud y trabajo. Asesora investigaciones de pregrado y posgrado. Ha publicado más de 40 investigaciones sobre la relación trabajo - salud, entre ellas, la estandarización de una batería para evaluar factores de riesgo psicosociales en Colombia, en su conferencia Evaluación y diagnóstico del riesgo psicosocial en Colombia https://www.youtube.com/watch?v=KUGifrGRjNU y en otras que aparecen de ella en el mismo canal.</p> <p>El tiempo que el psicólogo o psicóloga debe dedicar a realizar cálculos adicionales para establecer la periodicidad implica un mayor costo para el empleador.</p> <p>La determinación de realización medición anual o cada dos años no debe estar dada por un promedio, sino por encontrar dimensiones en las cuales el 50% de la población trabajadora tiene riesgo alto o muy alto.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>Si es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer</p>	<p>Acceptado una parte</p>
----	-----------------	----------------------	--	---	----------------------------

30	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Es adecuado que se cuenta con instrumentos validados y gratuitos, pero no puede quedarse con un solo instrumento, ya que eso tiene varias implicaciones:</p> <p>Va en contra del Plan del gobierno actual de incentivar la investigación en Colombia por lo que se creó el Ministerio de Ciencia</p> <p>Va en contra de lo que es la mejora continua al tener un instrumento de hace 10 años y que no mejora.</p> <p>Va en contra de la posibilidad de generar instrumentos adaptados a diferentes sectores que pueden encontrar otras dimensiones o dominios que afectan a la población trabajadora</p> <p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Numeral 2. Dice: "Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se deben seguir las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento", pero el citado manual dice explícitamente en su página 26: "Dado que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, y en virtud de que el alcance de esta batería no comprende la construcción de instrumentos con tales fines, se incluyen en los anexos 1 y 2 de este manual unas</p>	<p>El contar con una batería de instrumentos de evaluación unificada no va en contra de las políticas del gobierno actual, por el contrario está facilitando el desarrollo de las acciones de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en las empresas, a través de herramientas validadas, confiables y estandarizadas en nuestro país. Así mismo contar con un instrumento único permitirá contar con un diagnóstico nacional de factores de riesgo psicosocial.</p> <p>En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>La Batería de instrumentos de evaluación fue validada a nivel Nacional en una muestra de trabajadores de diferentes actividades económicas y regiones del país, por lo tanto se adapta a las condiciones de trabajo de los diferentes sectores económicos.</p> <p>El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC).</p>	No Aceptado
----	-----------------	----------------------	--	--	-------------

31	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Numeral 3. Establecer el tiempo de retención de los formularios en papel y los consentimientos informados por parte del psicólogo externo contratado para realizar la aplicación y si la conservación puede ser en medio digital.</p> <p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Parágrafo. Dado que los informes individuales son parte de la historia clínica ocupacional de cada trabajador, que la mayoría de las empresas en Colombia no cuenta con personal de salud de planta en sus empresas, esos informes individuales solo estarían en custodia del psicólogo que realizó la evaluación. Por lo cual se requiere establecer cómo el psicólogo enviará esa información a la IPS que custodia las historias clínicas de los trabajadores.</p>	<p>En el artículo 5 del proyecto de norma establece que para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán las siguientes reglas para cada uno de los casos:</p> <p>□</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (IPS) contratado por el empleador o contratante de personal, 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. 2. Cuando las empresas cuenten con servicios médicos internos y la evaluación la realicen los psicólogos especializados que formen parte de estos servicios del empleador o contratante, serán tantos los médicos como los psicólogos quienes tendrán la guarda y custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007 expedida por el entonces Ministerio de la Protección Social y las demás normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan. 3. Cuando sean aplicados por psicólogos especializados contratados externamente, podrán tener la custodia de los 	No Aceptado
----	-----------------	----------------------	---	---	-------------

32	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	<p>Artículo 6. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. El texto dice: "Los protocolos buscan orientar a los empleadores, contratantes, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, sobre los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones", sin embargo, todos los protocolos fueron publicados en el Fondo de Riesgos Laborales antes de la pandemia por COVID-19, por lo cual no incluye temas aplicables a la realidad actual de trabajo remoto y trabajo en casa. Incluso, aunque ya existía la Ley de teletrabajo en el momento de su publicación, no establecen realmente acciones enfocadas a esta modalidad laboral y a la realidad que se vive actualmente con el uso de la tecnología, las redes sociales y la desconexión laboral.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado
33	Abril 7 de 2022	Carolina Ávila Coral	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales. El texto dice: "Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota". Las pequeñas empresas no tienen la capacidad de asumir este costo. Esto debe ser una obligación de la ARL y la EPS y no de la empresa. La sola solicitud al empleador de este beneficio generaría discriminación al trabajador. Se debería promover los primeros auxilios psicológicos como actividad permanente de la ARL/EPS y no solo para casos de situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales</p>	<p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador. Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma. Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas.</p>	No Aceptado
34	Abril 7 de 2022	Ivonne Maritza Betancur Quintero	<p>El enlace de la memoria justificativa no funciona, genera un error.</p>	<p>Se realiza de nuevo publicación de la memoria justificativa el 21 de abril.</p>	Aceptado

35	Abril 7 de 2022	Ivonne Maritza Betancur Quintero	Artículo 2 ámbito de aplicación: Que pasa con las empresas de menos de 10 Trabajadores o inclusive con mucho menos. Porque no se determina la aplicación de acuerdo al número de trabajadores así mismo la periodicidad de acuerdo a los resultados	Se debe aplicar a todos los trabajadores independientemente del tipo de contratación, es necesario evaluar a todos los trabajadores por que afecta de forma diferente a todos los trabajadores y es necesario en las pequeñas empresas identificar los factores de riesgo y plantear las estrategias de intervención.	No Aceptado
36	Abril 7 de 2022	Lorena Silva	En el Considerando (Hoja 2 – Párrafo 1), La batería psicosocial con ISBN 978-958-8361-93-2 no ha sido validada ni contempla los trabajadores que actualmente estamos en trabajo en casa, incluyendo además los trabajadores de teletrabajo y trabajo remoto.	El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.	No Aceptado
37	Abril 7 de 2022	Lorena Silva	En su Artículo 1 – Objeto. el listado de instrumento adoptado no incluye pruebas de personalidad y estilos de afrontamiento como lo establece la Resolución 246 de 2008, como lo ratifica el documento de la Universidad Javeriana en la página 28.	El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.	No Aceptado
38	Abril 7 de 2022	Lorena Silva	En Su Artículo 2 - Ámbito de aplicación. No se establece como es el manejo de los resultados (informe) para cuando solo se cuente con un trabajador, como es el caso de tener un solo trabajador de servicios domésticos.	Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención. En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad.	No Aceptado

39	Abril 7 de 2022	Lorena Silva	<p>En su Artículo 3 – Periodicidad de la evaluación. “En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la como en el trabajador”. El párrafo no se entiende, tiene mala redacción.</p> <p>Adicionalmente, no se entiende si el nivel de riesgo psicosocial, se toma con los resultados de los factores de riesgos intralaborales y/o los de estrés.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>Es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo intralaboral de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Esto es necesario porque se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso se requiere intervención inmediata.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p>	Aceptado una parte
----	-----------------	--------------	---	---	--------------------

40	Abril 7 de 2022	Lorena Silva	<p>En su Artículo 4 – Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Para empresas con menos de 10 trabajadores como hacemos uso de la herramienta practica del Ministerio del Trabajo, ya que no contamos con un psicólogo de nomina o de planta y que tipos de resultados se deben reportar.</p> <p>Si la herramienta es de libre acceso, da a pensar que cualquiera la puede aplicar, entonces ya no se necesita un psicólogo que dirija el diligenciamiento de la batería y elabore el informe?</p> <p>No sería mejor que el profesional psicólogo aplique la batería acorde con la actividad social de cada empresa. En nuestro caso llevamos cuatro ocasiones realizando el mismo cuestionario aburrido y los resultados siempre son bajos pero debido a que muchas de las preguntas no se ajustan a las condiciones reales laborales de nuestra empresa.</p>	<p>Las empresas de menos de 10 trabajadores deben realizar acciones de identificación, intervención ...</p> <p>Es necesario identificar los factores de riesgo que están afectando a los trabajadores e implementar las estrategias de intervención.</p> <p>En el artículo 5 del proyecto de norma establece que para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán las siguientes reglas para cada uno de los casos:</p> <p>▮</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (IPS) contratado por el empleador o contratante de personal, 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. 2. Cuando las empresas cuenten con servicios médicos internos y la evaluación la realicen los psicólogos especializados que formen parte de estos servicios del empleador o contratante, serán tantos los médicos como los psicólogos quienes tendrán la guarda y custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial en la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad, conforme lo establece el 	No Aceptado
----	-----------------	--------------	--	--	-------------

41	Abril 7 de 2022	Diana A. Mora Pedroza	<p>En el artículo 3 se debe aclarar cómo se determinará que los factores psicosociales están causando efectos negativos en la salud. La batería de evaluación de riesgos psicosociales no tiene el alcance para determinar dichos efectos nocivos, apenas puede detectar condiciones Intralaborales y el instrumento de estrés usado para reportar sintomatología no puede establecer si hay afectación en la salud por cuanto el estrés es multi causal y cuando se aplica, se le pide al participante que reporte los síntomas de los últimos tres meses, pero en ese tiempo no se pueden atribuir efectos nocivos en la salud a la labor, además esto sólo puede ser determinado por un médico. Por lo tanto opino que deben dejar claro cómo la empresa puede detectar si está causando efectos nocivos en la salud.</p> <p>2. El tercer párrafo del artículo 3 no está claramente redactado, al parecer le faltan palabras.</p>	<p>Los efectos negativos se evalúan a través del cuestionario de estrés, que es un inventario de síntomas reveladores de estrés distribuidos en 4 categorías nivel fisiológico, comportamiento social, intelectual y laboral y psicoemocionales.</p> <p>La Tabla de enfermedades laborales Decreto 1477 de 2014, contempla patologías derivadas de la exposición a factores psicosociales, entre las cuales se encuentran patologías del sistema mental y de comportamiento, sistema digestivo y cardiovascular.</p> <p>Para la calificación de patologías derivadas del estrés, se cuenta con un protocolo para determinación de origen de estas patologías el cual debe ser utilizado por los diferentes calificadores, Departamentos de Medicina de Trabajo, EPS, ARL y Juntas de Calificación de Invalidez.</p> <p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p>	Aceptada una parte
----	-----------------	-----------------------	--	--	--------------------

42	Abril 7 de 2022	Diana A. Mora Pedroza	<p>En el párrafo del artículo 3, se establece que para calcular el nivel de riesgo se debe tomar el promedio del puntaje bruto y luego transformarlo. Al respecto, reconozco el interés del ministerio de igualar los criterios de evaluación puesto que hasta el momento son dispares, sin embargo, no estoy de acuerdo con el promedio por lo siguiente:</p> <p>3.1 La medida de promedio tenderá siempre a arrastrar las puntuaciones hacia el centro por lo que es muy difícil determinar cuando las empresas están en riesgo alto porque lo va a ocultar y si la empresa está en riesgo bajo, no habrá forma de saber qué están haciendo bien para mantener ese riesgo bajo.</p> <p>3.2 El manual del instrumento de evaluación de riesgo psicosocial Intra laboral y extra laboral, está diseñado para dar resultados individuales, no poblacionales. A no ser que la universidad Javeriana haya decidido determinar cómo debe hacerse la extrapolación de la medición individual a una medición empresarial, como debió hacerse desde el principio.</p> <p>3.3 Al dividir las formas A y B para determinar el riesgo psicosocial, obliga al profesional que hace el informe a dividir en dos al grupo evaluado. Esto tiene sus inconvenientes: Primero. Cuando son empresas pequeñas, en ocasiones hay solo una persona que diligencia la forma A y en ese caso se altera la confidencialidad. Segundo. Las personas que</p>	<p>Es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo intralaboral de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Esto es necesario porque se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso se requiere intervención inmediata.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p>	No Aceptado
43	Abril 7 de 2022	Diana A. Mora Pedroza	<p>Es satisfactorio que hayan dejado en el artículo 3 que sea el factor de riesgo psicosocial Intralaboral solamente el que sea utilizado para la periodicidad de aplicación. Si bien es cierto que deben tenerse en cuenta los factores extra laborales, las empresas no tienen incidencia en este factor y no pueden intervenir algo que no pueden controlar. Así mismo, deberían agregar la palabra intralaboral en el párrafo donde está la periodicidad cuando el riesgo es medio o bajo.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p>	Aceptado
44	Abril 8 de 2022	Juan Camilo Valencia Cárdenas	<p>relaciono comentario respecto al proyecto de los cuales este instrumento, no ha sido validado para teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Para estas modalidades se requieren nuevos instrumentos.</p> <p>Objeto. El listado de instrumentos adoptados, no incluye pruebas de personalidad y afrontamiento como lo solicita la Resolución 2646 de 2008 y que no están incluidas en la batería de el año 2010</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado

45	Abril 8 de 2022	Juan Camilo Valencia Cárdenas	<p>Ámbito de aplicación. El campo de aplicación como está redacta incluye a los trabajadores de servicio doméstico. Dado que en un hogar puede haber solo uno o dos trabajadores al servicio, un informe con las características de la resolución implicaría violar la confidencialidad del trabajador. Se solicita adicionar un párrafo, excluyendo de esta responsabilidad al servicio doméstico y en caso de que se incluya, adicionar artículos que establezcan cómo evitar que se viole la confidencialidad de la historia clínica ocupacional del trabajador al momento de presentar el informe por parte del psicólogo</p>	<p>Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención.</p> <p>En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad</p>	No Aceptado
46	Abril 8 de 2022	Juan Camilo Valencia Cárdenas	<p>Periodicidad de la evaluación. Párrafo.</p> <p>El uso de promedios en resultados de aplicación de batería es un error metodológico. Se recomienda consultar expertos en estos temas.</p> <p>El tiempo que el psicólogo o psicóloga debe dedicar a realizar cálculos adicionales para establecer la periodicidad implica un mayor costo para el empleador.</p> <p>La determinación de realización medición anual o cada dos años no debe estar dada por un promedio, sino por encontrar dimensiones en las cuales el 50% de la población trabajadora tiene riesgo alto o muy alto.</p> <p>Se debe tener en cuenta que en empresas de pocos trabajadores, separar los resultados en formato A y B podría implicar la violación de la confidencialidad de los trabajadores, lo cual va en contra de lo establecido al ser parte de una historia clínica ocupacional. Se debe tener en cuenta, que de acuerdo a cifras de Fasecolda y Cámara de Comercio, más del 70% de las empresas colombianas son microempresas, por lo cual tienen menos de 10 trabajadores.</p> <p>es importante para las mypes este sistema de verificación de confidencialidad y mecanismo de ejecución, de forma que los empleadores no incurran en contra de los empleados en la form de responder las encuestas y los resultados</p>	<p>Si es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidad si es necesario analizar</p>	No Aceptado

47	Abril 8 de 2022	Juan Camilo Valencia Cárdenas	<p>Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Numeral 2.</p> <p>el proyecto Dice: "Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se deben seguir las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento",</p> <p>El citado manual dice explícitamente en su página 26: "Dado que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, y en virtud de que el alcance de esta batería no comprende la construcción de instrumentos con tales fines, se incluyen en los anexos 1 y 2 de este manual unas orientaciones técnicas que pueden ser de utilidad para quienes hagan la evaluación de las características individuales",</p> <p>No da el instrumento validado en Colombia como lo requiere la Resolución 2646 de 2008</p>	<p>La batería no incluye un instrumento para evaluar factores de individuales.</p> <p>No obstante, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
48	Abril 8 de 2022	Juan Camilo Valencia Cárdenas	<p>Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.</p> <p>El texto dice: "Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota".</p> <p>Las pequeñas empresas no tienen la capacidad de asumir este costo. Esto debe ser una obligación de la ARL y la EPS y no de la empresa.</p> <p>La sola solicitud al empleador de este beneficio generaría discriminación al trabajador.</p> <p>Se debería promover los primeros auxilios psicológicos como actividad permanente de la ARL/EPS y no solo para casos de situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.</p>	<p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarlas las empresas en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p> <p>Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas.</p>	No Aceptado

49	Abril 8 de 2022	Jairo Mauricio Álzate	<p>Sería importante mencionar la posibilidad de transferir la custodia de los resultados o base de datos a otro profesional en caso de que el empleador lo designe, respetando siempre la confidencialidad</p> <p>Existe un vacío creo yo con relación a la manera en que se deben de tratar los informes individuales, es decir que trabajadores puntuaron riesgo alto en la encuesta, debido a que la norma menciona que el trabajador podrá conocer el resultado.... La única manera en que se puede coordinar la logística para realizar el ejercicio es solicitando al empleador que facilite el espacio de este grupo de personas y realizar las respectivas devoluciones, lo que genera una dificultad frente a la confidencialidad de la información del trabajador; teniendo en cuenta esto, creo que es importante aclarar de qué manera se debe de hacer si el nivel de riesgo del trabajador se considera confidencial o si este resultado no se considera confidencial más las respuestas dadas por el trabajador.</p> <p>Por otra parte la herramienta en excel dada por el ministerio para calcular los niveles de riesgo, estará actualizada y disponible?</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo. En ningún caso el empleador puede designar la custodia de estos documentos a otro profesional, ya que se debe considerar la reserva y confidencialidad.</p> <p>En ningún artículo del proyecto de norma se señala que el trabajador podrá conocer el resultado.</p> <p>El proyecto de norma en el artículo 5, establece que los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p> <p>A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Esta herramienta permitirá aplicar y tabular la información.</p>	No Aceptado
50	Abril 8 de 2022	Julieth Angulo Mendoza	<p>Pienso que para poder prevenir un poco el tema de salud mental en el entorno laboral, se debe fomentar un entorno más amable que solo se puede lograr con capacitaciones en donde se fomente una cultura de solidaridad, amabilidad en donde se aprenda a no juzgar a las personas, ya que en algunos casos al estar presentando algún síntoma de salud mental el comportamiento de las personas es diferente, lo cual lleva a que sea juzgado o mal interpretado, debido a la falta de cultura que se tiene y a la poca información que se tiene con respecto a esta condición de salud que hoy en día es muy frecuente en nuestra sociedad, esto se puede hacer para mi concepto con capacitaciones y seguimiento a las mismas sobre el manejo del personal, autoestima, confrontación de situaciones difíciles en el entorno laboral y personal.</p>	<p>Sus observaciones están incluidas en el protocolo de acoso laboral, es uno de los protocolos de intervención adoptados por el presente proyecto de resolución.</p>	Aceptado

51	Abril 8 de 2022	Yenni Buitrago Castro	Me parece una Resolución de mucha importancia ya que las personas han sido afectada en su ámbito emocional a raíz de los cambios mundiales con respecto a la pandemia y todo lo que contrajo esto, me parecería muy bueno este proyecto a implementar no obstante realizando los estudios necesarios para identificar por medio de estas ayudas los casos reales y específicos de los empleados que atraviesan por estos síndromes.	La batería permite identificar los factores de riesgo y las guías y protocolos permiten una serie de acciones para la corrección de los mismos.	No Aceptado
52	Abril 8 de 2022	Indira Romero Molina	Sería importante considerar una guía específica para el sector de seguridad privada y un protocolo para la prevención del suicidio.	En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto Así mismo, se podrán elaborar otras guías que se consideren necesarias.	No Aceptado
53	Abril 8 de 2022	Viviana Rojo Areiza	Desde donde entiendo, en el artículo 3 donde se nombra la periodicidad de la evaluación, en el segundo párrafo se hace mención de controles que corresponden más al medio que a la fuente como se describe Según lo expuesto en el párrafo del mismo artículo, no se tomaría lo extralaboral ni el estrés para determinar el nivel de riesgo de una organización según el párrafo del artículo 4 donde se nombra la herramienta virtual, si una empresa cuenta con una que fue construida por psicólogo especialista basada en los criterios que tiene el manual de usuario para la calificación, no sería válida? aún cuando tienen claras las escalas de valoración establecidas en el manual y que permite la construcción de un instrumento propio? la plataforma contará con personas que brinden apoyo técnico cuando se tenga dificultades para realizar la toma o análisis de la información? quien custodiará la información si se hace a través de la herramienta virtual que establezca el ministerio? Adicional, mientras sale el instrumento que se encuentra en diseño desde el año 2019 y si la empresa cuenta con parámetros de seguridad informática, es viable que realice la medición de riesgo psicosocial de manera virtual con el instrumento diseñado por la Universidad Javeriana, respetando los parámetros descritos en el manual de la batería?	Para calcular el nivel de riesgo de la empresa se tendrá solo en cuenta los factores intralaborales. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Por lo tanto la única herramienta virtual permitida será la elaborada y publicada por el Ministerio del Trabajo en la página web. En el momento que se publique la herramienta practica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual.	No Aceptado

54	Abril 8 de 2022	Paola Milena Durán González	<p>Revisando el borrador del proyecto, considero necesario que se contemple una actualización en los instrumentos de evaluación, teniendo en cuenta las condiciones que subyacen tras la pandemia orientadas al teletrabajo o trabajo remoto respecto a la evaluación de los factores de riesgo psicosocial, al igual que en los instrumentos de ficha de datos donde algunos tipos de contrato ya pueden actualizarse. Por otro lado, considerar bien la claridad de la aplicación de la batería cuando se levante la emergencia sanitaria el 30 de abril.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. Una vez termine la emergencia sanitaria deben evaluar los riesgos psicosociales según lo establecido en la resolución 2646 de 2008 y lo establecido en la resolución 2404 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya.</p>	No Aceptado
55	Abril 8 de 2022	Maria Angelica Martinez	<p>Sería muy interesante se tomará en cuenta aspectos importantes en la forma de trabajar como el teletrabajo, trabajo en casa, que ya las modalidades de trabajo han cambiado y por esto hay que tomar en cuenta a los trabajadores desde estas modalidades.</p> <p>también note que esta resolución no es clara en determinar a qué tipo de tamaño de empresa se aplicaría ya que de acuerdo a los estándares de la resolución 0312 del 2019 no aplica para empresas de 1 a 10 trabajadores por ejemplo.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, es claro que la evaluación debe cubrir a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su forma de contratación, no a una muestra o porcentaje de ellos, ya que estos factores afectan de forma diferente a cada uno de los trabajadores.</p>	No Aceptado

56	Abril 8 de 2022	Diana Torres	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación</p> <p>En el párrafo 3 considero importar aclarar la frase ya que parece incompleta "En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la ¿? como en el trabajador."</p> <p>Con relación a la periodicidad, Cito el texto; La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata. Considero que se debe ampliar el tiempo o la periodicidad para hacer la nueva medición, ya que las intervenciones psicosociales sean en el individuo o el un grupo de personas toman tiempo para ser modificadas, reestructuradas y su impacto se puede ver reflejado a largo plazo, en la organización done he tenido el gusto de trabajar para la aprobación de esta actividad después de hacer cotizaciones se tomaba mínimo un mes, otro mes aprobando, y el tiempo de aplicación sugiero que sea según la cantidad de trabajadores, trabaje en una empresa de más de 13mil empleados nos llevó casi un año hacer la medición de 80% dela población, ya que la sola tabulación de los datos como es material que no se le puede entregar a un digitador le tomo más de 6 meses para su análisis, después de entregados los resultados tomo otro 6 meses la aprobación y asignación de presupuesto para llevar a cabo estas actividades.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>El artículo 3 del proyecto de norma establece que La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.</p>	Aceptado
----	-----------------	--------------	---	--	----------

57	Abril 8 de 2022	Diana Torres	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial Cuando se contrata psicólogos especialista independientes, también se podría tener la opción de estos hagan entrega a la IPS de exámenes ocupacionales que el empleador crea conveniente o donde se lleve el historial de los exámenes ocupacionales, dejando constancia de entrega a la entidad en la cual quedará bajo custodia.</p> <p>En una de las empresas donde trabaje, la directora de TH estaba tras una trabajadora que quería sacar y al enterarse de que el riesgo era alto, solicito un listado del personal más complejo para conocer sus resultados, me parece indispensable que en algún apartado se mencione que solo se brindara información del resultado del informe y que los empleadores no podrán solicitar copia de los resultados, entiendo que hace parte de la HC y que este es uno de los requisitos pero la mayoría de los empleadores a no ser que sean del sector salud desconocen que esto no se debe hacer ni pedir al profesional que realiza la evaluación.</p>	<p>En el párrafo del artículo 5 del proyecto de norma se establece que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán tener, conservar o anexas copia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la historia clínica ocupacional en la hoja de vida del trabajador.</p>	No Aceptado
58	Abril 8 de 2022	Diana Torres	<p>OBSERVACION DE SOCIALIZACION DEL INFORME Me parece importante que el informe deba ser socializado a quienes tengan responsabilidad con el SGSST comités de convivencia y paritarios. Esto me parece importante ya que una de las empresas donde trabaje el COPASST solicito la socialización de los resultados pero la directora impidió su socialización ya que lo consideró un riesgo que los trabajadores supieran más allá de la cuenta. Un trabajador podrá pedir copia de su resultado?</p>	<p>Se puede socializar el resultado al Copasst pero del informe consolidado, nunca del individual ya que hace parte de la historia clínica ocupacional.</p>	No Aceptado

59	Abril 8 de 2022	María Rosa Niño	<p>El presente correo es para conocer los factores de riesgos psicosociales presentes para la prevención e intervención de los factores psicosociales y efectos que se lleguen a presentar a corto, medianos y largo plazo en los colaboradores durante sus jornadas laborales. Se ha encontrado presencia de altos niveles de estrés y ansiedad, por sobre carga laboral y por el mal manejo de control de emociones, se debe tener en cuenta este factor de riesgo psicosocial por las latentes enfermedades físicas y mentales que traen como consecuencia y la fomentación de la cultura laboral para el buen manejo de la comunicación asertiva y el buen uso del sentido de pertenencia en el área laboral.</p> <p>Todo esto para evitar el síndrome de Burnout, el sedentarismo laboral, síndrome de fatiga crónica y el acoso laboral. Todo enfocado en los beneficios que deben tener los trabajadores.</p>	<p>Como lo señala el proyecto de resolución para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial las empresas deben utilizar la batería de instrumentos de evaluación y para realizar las actividades de intervención la Guía General y los Protocolos Específicos por sectores económicos y por efectos.</p>	No Aceptado
60	Abril 8 de 2022	Olga Lucia Aguirre Morales	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial... Parágrafo. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. OBSERVACIÓN: Debería aclararse que no obstante la aplicación virtual, el análisis y manejo de todo el proceso debe ser llevado a cabo por el Psicólogo Especialista con Licencia.</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST, por lo tanto no es necesario incluirlo en una nueva norma.</p> <p>A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Por lo tanto la única herramienta virtual permitida será la elaborada y publicada por el Ministerio del Trabajo en la página web.</p>	No Aceptado
61	Abril 8 de 2022	Olga Lucia Aguirre Morales	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial: OBSERVACIÓN: Debería aclararse que lo que se deben conservar en custodia con estricta rigurosidad, son los resultados digitales; esto para quitar la pretensión de que debemos conservar, como hasta ahora hemos tenido que hacer, esa cantidad de formatos en papel, que han generado las aplicaciones realizadas hasta hoy.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado

62	Abril 8 de 2022	Olga Lucia Aguirre Morales	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales. Las situaciones de emergencia declaradas por el Gobierno Nacional, hacen necesario que las empresas fortalezcan las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma presencial como teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. OBSERVACIÓN: Para la evaluación del riesgo psicosocial para trabajo remoto, en casa o teletrabajo, deberían incluirse en los cuestionarios dimensiones adaptadas a esta modalidad de trabajo y en el mismo sentido retirarse lo que ya no aplique.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado
63	Abril 9 de 2022	Clara Maria Uribe De Bedout	<p>Mi comentario al respecto es que ésta encuesta debería poder hacerse virtualmente con el acompañamiento de un profesional con licencia de seguridad y salud en el trabajo y no necesariamente psicólogo. Debe graficar de una manera sencilla la prioridad a trabajar a corto, mediano y largo plazo. El acompañamiento de intervención puede ser o no por parte de un sicólogo. Validar la necesidad o no de que contemple todas esas preguntas. Validar que hacer en las empresas con menos de 10 trabajadores.</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, el experto es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST. En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador. Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma. Se debe aplicar a todos los trabajadores independientemente del tipo de contratación, es necesario evaluar a todos los trabajadores por que afecta de forma diferente a todos los trabajadores y es necesario en las pequeñas empresas identificar los factores de riesgo y plantear las estrategias de intervención.</p>	No Aceptado

64	Abril 9 de 2022	Tatiana Antolinez	<p>En general el proyecto de resolución me parece acertado y aterrizado en la realidad laboral colombiana, sin embargo quisiera aportar que los profesionales en trabajo social, también hacemos parte de la rama de la salud y podríamos al igual que los psicólogos, si nos especializamos en seguridad y salud en el trabajo, aplicar las baterías de riesgo psicosocial con la misma experticia, calidad técnica y rigor científico que ellos, éste es un campo de acción en el que llevamos años trabajando, trabajadores y trabajadoras sociales especialistas y creemos que nos invisibiliza y nos dejan por fuera de un área de intervención histórica en nuestra profesión.</p> <p>Esto ha conllevado a que se transformen las dinámicas de nuestro quehacer, y alcance de intervención profesional, acortándola, lo cual no nos parece justo, modificando las ofertas laborales, que ahora buscan específicamente "psicólogos" especialistas en SST, para la administración del sistema y la aplicabilidad de la batería de riesgo psicosocial, vulnerando de esta manera indirecta el alcance de un derecho fundamental, el derecho al trabajo, debido a estos cambios.</p> <p>Sin otro particular me despido quedando atenta a la inclusión dentro del proyecto de resolución otras profesiones de la rama de la salud que especializadas en la materia pueden aplicar la batería, como los profesionales en Trabajo Social.</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST. Ya que el psicólogo es el experto en aplicación de pruebas psicológicas.</p> <p>Los trabajadores sociales pueden aplicar instrumentos adicionales a la batería para evaluar factores extralaborales, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, donde pueden participar en especial en la intervención de factores extralaborales a través de los programas de bienestar de las empresas</p>	No Aceptado
----	-----------------	-------------------	--	---	-------------

65	Abril 9 de 2022	Yamile Salas	<p>Parágrafo. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Bateria de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. (Se debe considerar que la única persona para tener acceso debe ser una profesional experto según resolución 2646 de 2008) anexar al parágrafo</p> <p>La herramienta práctica publicada por el Ministerio del Trabajo, será la única que pueden utilizar las empresas para la aplicación virtual de la Bateria de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la cual será de libre acceso y sin costo alguno para los usuarios.</p> <p>El uso inadecuado de estos instrumentos, la no garantía de los derechos de autor, la reproducción o comercialización de los mismos, el no cumplimiento de los criterios de seguridad de información y de las condiciones de aplicación, acarreará las sanciones establecidas en la ley.</p> <p>Las empresas podrán decidir si realizar la aplicación de forma virtual o física de los instrumentos teniendo en cuenta el grado de escolaridad de su población trabajadora (anexar texto al final)</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST, ya está establecido y no es necesario nombrarlo en esta norma.</p> <p>La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. Podrán aplicar la Bateria de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.</p> <p>La forma de aplicación universal, es la establecida en los manuales del usuario de los instrumentos de la batería, solamente las empresas que cumplan los criterios de seguridad de información podrán hacerlo de manera virtual a través de la herramienta práctica, publicada en la página web.</p>	No Aceptado
66	Abril 9 de 2022	Yamile Salas	<p>Artículo 5. Final del Parágrafo Se autoriza la digitalización de los cuestionarios aplicados antes de la expedición de la presente resolución. Se debe garantizar la custodia según lo establecido en la normatividad (anexar al artículo)</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>La aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería.</p> <p>Por lo tanto, los responsables de la evaluación (IPS, servicios médicos internos, psicólogo externo), deben guardar los instrumentos aplicados y los informes de evaluación por el tiempo establecido en la normatividad vigente (Decreto 1072 de 2015).</p>	No Aceptado
67	Abril 9 de 2022	Hernando Roa Manrique	<p>No tienen otra cosita en que pensar...Proyecto de batería riesgo laico social ESO ME SUENA A POPULISMO BARATO más bien vayan a coger oficio parecen petrístas</p>	<p>No se aceptan observaciones irrespetuosas, según lo establecido en el artículo 23 de la Constitución Política y los artículos 13 y 19 de la Ley 1755 de 2015.</p>	No Aceptado

68	Abril 9 de 2022	Jorge Octavio Melo Guevara	<p>INCOMPATIBILIDAD JURIDICA CON LA LEY 1751/15</p> <p>La resolución 2404 y el Proyecto de Resolución que plantea el Ministerio de Trabajo en su reemplazo mediante el cual busca adoptar "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", es contraria a la ley, a la autonomía científica y técnica de los profesionales de la salud, y resulta inconveniente para los trabajadores que se exponen a factor de riesgo psicosocial en el trabajo por cuanto niega a los profesionales de la salud la posibilidad de ofrecer mejores protocolos de manejo.</p> <p>De las razones jurídicas por las que resulta contrario a la ley, y a la autonomía de los Profesionales de la salud, cito la Ley 1751 de 2015, que establece en el Artículo 17.</p> <p>Autonomía profesional. "Se garantiza la autonomía de los profesionales de la salud para adoptar decisiones sobre el diagnóstico y tratamiento de los pacientes que tienen a su cargo.</p> <p>Esta autonomía será ejercida en el marco de esquemas de autorregulación, la ética, la racionalidad y la evidencia científica. Se prohíbe todo constreñimiento, presión o restricción del ejercicio profesional que atente contra la autonomía de los profesionales de la salud, así JORGE OCTAVIO MELO GUEVARA como cualquier abuso en el ejercicio profesional que atente contra la seguridad del</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Este proyecto de resolución establece intervenciones a nivel organizacional sobre los factores psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y acciones para la promoción de la salud mental, el bienestar y prevenir efectos en los trabajadores.</p> <p>La intervención individual debe realizarla la EPS a través de las IPS, las cuales en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en los problemas y trastornos mentales de sus afiliados.</p> <p>En este proyecto de norma no se está estableciendo la atención individual a pacientes.</p>	No Aceptado
----	-----------------	----------------------------	--	--	-------------

69	Abril 9 de 2022	Jorge Octavio Melo Guevara	<p>OTROS INSTRUMENTOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL VALIDADOS EN POBLACION COLOMBIANA</p> <p>La Bateria de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial no es la única metodología para medir Factor de Riesgo Psicosocial validada ni construida en Colombia.</p> <p>Hay por lo menos otras 3 que han sido validadas en Población Colombiana por Instituciones tan prestigiosas como la Universidad de los Andes. Estas 3 metodologías son las siguientes con las respectivas referencias bibliográficas del estudio de validación.</p> <p>1. ERI(Effort-Reward Imbalance), una de las más usadas en el mundo, hasta 2010 había sido validada en 16 idiomas diferentes incluido el coreano y japonés, validada en Colombia por la Universidad de los Andes. Ortiz, V. G. (2010). Assessment of psychosocial stressors at work: psychometric properties of the Spanish version of the ERI (Effort-Reward Imbalance) Questionnaire in Colombian Workers. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 26(2), 147-156.</p> <p>2. Instrumento de Medición de Riesgo Psicosocial diseñado por la Universidad Católica de Colombia. García Rubiano, M., Cortés Mesa, D. A., & Sánchez Higuera, A. C. (2008). Design, construction and validation of an instrument to evaluate psicolaboral risk in colombian companies. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 4(1), 37-51.</p> <p>3. Cuestionario de condiciones de trabajo. Blanch, J. M.,</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>La batería no incluye un instrumento para evaluar factores de individuales.</p> <p>No obstante, el Manual General de la Bateria da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
----	-----------------	----------------------------	--	--	-------------

70	Abril 9 de 2022	Jorge Octavio Melo Guevara	<p>SOBRE LA BATERIA DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION DE RIESGO PSICOSOCIAL</p> <p>La Bateria de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial consta de 7 Instrumentos, de los cuales 3 son Cuestionarios, 3 son Guías de análisis de puesto de trabajo y 1 evalúa el efecto, el Estrés. De la Bateria es bueno destacar lo siguiente:</p> <p>De los 3 cuestionarios que evalúan Factor de Riesgo Psicosocial, el de Evaluación de Riesgo Psicosocial Extralaboral carece por completo de utilidad en razón a que ni las Empresas tienen obligación legal de controlar factores externos como la seguridad en las comunas, la vivienda de los trabajadores o el transporte público; y en segundo lugar no tienen competencia ni poder para hacerlo, pues corresponde a las Entidades Territoriales.</p> <p>- Los Formatos A y B son demasiado largos para aplicar a todas las empresas, incluidas las pequeñas, pues existen otras metodologías validadas en varios países para evaluar Factor de Riesgo Psicosocial en empresas de menos de 30 trabajadoras. El formato corto del COPSQ y la versión Española que es el ISTAS 21 (para pequeñas empresas), solo para mencionar una parte, tiene validaciones en Dinamarca, Alemania, España, Chile, y actualmente está en proceso de validación en Perú. La versión en tamaño mediano del COPSQ- ISTAS 21 se usa para empresas entre 30 y 500 trabajadores.</p>	<p>El concepto de factor psicosocial que se aplica en Colombia es el establecido en la Resolución 2646 de 2008 en el artículo 5:</p> <p>“Comprenden los aspectos intralaborales, los 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”.</p> <p>Por lo tanto se deben utilizar instrumentos para evaluar todos los dominios y dimensiones contemplados en estas tres categorías de factores. Instrumento más corto no permiten evaluar la totalidad de las variables contempladas en el gran universo de los factores psicosociales y que pueden estar afectando a los trabajadores. Por lo tanto podríamos quedarnos sin identificar factores importantes y por lo tanto sin realizar las acciones de intervención.</p> <p>La responsabilidad primaria de las empresas es la intervención de los factores intralaborales no obstante teniendo en cuenta la responsabilidad social, deben desarrollar acciones dirigidas al trabajador y su familia.</p> <p>Para tal fin, durante los años 2009 y 2010, mediante contrato con la Universidad Javeriana se realizó un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de los factores de riesgo psicosociales y validación de la misma en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales. Como</p>	No Aceptado
----	-----------------	----------------------------	---	---	-------------

71	Abril 9 de 2022	Jorge Octavio Melo Guevara	<p>EN RELACION CON LOS PROTOCOLOS</p> <p>De los Protocolos mencionados en la Resolución hay dos clases:</p> <ul style="list-style-type: none">- Unos para manejo de ciertos sectores como la Administración, Transporte, etc.;- Y otros Protocolos para manejo de problemas específicos como el Burnout, es Acoso laboral, Depresión, etc. <p>Hay que aclarar que estos protocolos de manejo de problemas específicos son útiles aunque no son basados en la evidencia sino en concepto de expertos, por lo que no se puede evaluar objetivamente la calidad. Tampoco se puede limitar ni prohibir que los profesionales se guíen por otros protocolos que consideren de igual o mejor calidad científica.</p> <p>En cuanto a los Protocolos de manejo de sectores especiales, si es bueno dejar claro, que si bien se trata del mismo sector económico, los problemas, las condiciones de trabajo, etc., pueden ser muy diferentes de unos a otros, por lo que resulta muy arriesgado establecer protocolos de manejo estandarizado para todos. Cada empresa debe manejar su problemática de riesgo psicosocial de acuerdo con la evaluación que realicen los profesionales expertos en la prevención del estrés y del factor de riesgo psicosocial.</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el párrafo del artículo 6, del proyecto de norma, el alcance de la Guía Técnica y los protocolos es proveer recomendaciones para el desarrollo de acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, siendo un referente mínimo para los empleadores o contratantes. Los empleadores y contratantes podrán desarrollar acciones y estrategias adicionales para la intervención tanto de los factores de riesgo como de los efectos, incluyendo medidas de intervención tanto en la fuente como en los trabajadores.</p>	No Aceptado
----	-----------------	----------------------------	--	---	-------------

72	Abril 9 de 2022	Jorge Octavio Melo Guevara	<p>COMENTARIOS FINALES</p> <p>Tanto la resolución 2404 de 2020, el artículo 19 la resolución 2646/08, como el Proyecto de nuevo resolución, son contrarios a la Ley de Autonomía y libertad de investigación y consulta bibliográfica que debemos tener los profesionales de salud; afecta negativamente el manejo de los factores de riesgo psicolaboral en las empresas porque de hecho prohíbe la investigación y el uso de herramientas o protocolos de manejo que pudieran ser mejores.</p> <p>Afecta la investigación y el desarrollo o validación de otras Herramientas de evaluación del factor riesgo psicosocial, o la validación de otras herramientas desarrolladas en el extranjero, que se adapten mejor a nuestro medio. Quiero citar el caso del Perú donde se validó la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial pero al parecer la encontraron poco práctica y en el momento están validando el COPSQ en versión Peruana.</p> <p>Por las razones jurídicas y técnicas anotadas, una resolución en ese sentido no se debe promulgar, pero además se debería derogar la 2404 de 2020.</p>	<p>Este proyecto de norma establece unos referentes técnicos mínimos obligatorios que deben utilizar en las empresas para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial a través de herramientas técnicamente muy bien desarrolladas, las cuales van a ser actualizadas así como lo indica este proyecto de norma, el proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>En ningún momento el proyecto de norma está prohibiendo a las empresas la utilización de instrumentos adicionales.</p>	No Aceptado
73	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>En el Considerando</p> <p>En este apartado se debería incluir la política de salud mental la resolución 4886 de 2018, la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral; la Ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa y directiva presidencial 03 del 8 de marzo de 2022.</p> <p>De igual manera el Ministerio de Trabajo, gremios y asociaciones construyeron el nuevo plan decenal de SST, el cual reemplaza el que finalizó en el 2021, por lo que considero importante tenerlo en cuenta en este proyecto de resolución.</p>	<p>El plan Nacional 2022 - 2031 es una política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.</p>	No Aceptado

74	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 1. Objeto Teniendo en cuenta la pandemia y pos-pandemia se hace necesario:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir entre las guías de intervención un protocolo de intervención para teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. • Realizar la actualización de las preguntas de los cuestionarios intralaboral, extralaboral y estrés de manera que incluyan elementos que actualmente se están viviendo. • Incluir la validación de instrumentos opcionales que permitan evaluar las condiciones de teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa, según se requiera. • Establecer las directrices generales y específicas a tener en cuenta en las valoraciones psicológicas ocupacionales (de ingreso, periódica o postincapacidad) en un protocolo. 	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo, para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>La batería de instrumentos fue validada en una muestra representativa de trabajadores de diferentes sectores económicos y regiones de nuestro país, por lo tanto puede ser utilizada para evaluar trabajadores de diferentes actividades económicas y en las diferentes formas de organización de trabajo.</p> <p>Las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo de la historia clínica ocupacional está reglamentado en la</p>	No Aceptado
----	-----------------	--------------------------	--	--	-------------

75	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación</p> <p>Es importante aclarar qué tipo de información se le entrega a la empresa en el informe de la evaluación de riesgo psicosocial y cómo es el manejo para mantener la confidencialidad de la información de cada trabajador, en empresas tiene menos de 10 personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el párrafo aclarar a qué se refiere "no tienen costo para los usuarios". Y complementar que el responsable de la aplicación de los instrumentos, es solamente un profesional en psicología especialista en SST con licencia vigente. • Contemplar posibilidad de realizar la restricción del acceso a los instrumentos para la evaluación de riesgo psicosocial por parte de cualquier persona, con el fin de evitar que sea aplicado por profesionales diferentes a psicólogos especialistas en SST. Revisar para que se implemente algún sistema similar al sistema que existe de SISPRO, en el que solo pueden entrar los médicos con su usuario y clave para bajar sus estrellas de habilitación, y completar su información. Así mismo debería ser para los psicólogos que solo los que tengan post grado en SST con licencia vigente en SST, se puedan bajar los documentos gratuitos • Aclarar que el descargue de los cuestionarios no tiene costo pero que la aplicación y realización del informe debe realizarla el experto y que eso tiene costo. 	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán 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 del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El párrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p>	No Aceptado
----	-----------------	--------------------------	---	--	-------------

76	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación.</p> <p>En el Parágrafo: Es importante aclarar que la persona responsable de generar los resultados es un psicólogo especialista en SST, de esta manera se evita que cualquier otro profesional o personal de la organización puede estar en contacto con la información confidencial de los evaluados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar de dónde se toma el nivel de riesgo psicosocial porque como está planteado parece que solo cuenta el intralaboral y se excluye el extralaboral. • Aclarar que si tanto el nivel de riesgo en la forma A es alto o muy alto y en la forma B es alto o muy alto, eso implica que el nivel psicosocial general a nivel de empresa es alto o muy alto • Replantear la palabra experto para que se especifique que debe ser profesional en psicología con post grado en SST y con licencia vigente en SST. 	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst.</p> <p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>Para calcular el nivel de riesgo de la empresa se tendrá solo en cuenta los factores intralaborales.</p> <p>Solamente para calcular el nivel de riesgo de la empresa se establece el promedio del puntaje bruto total de todos los trabajadores.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p> <p>El experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst, como lo establece la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 3, literal</p>	No Aceptado
----	-----------------	--------------------------	--	---	-------------

77	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Establecer una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual en la página Web de Ministerio para la aplicación de los instrumentos para la evaluación psicosocial on-line.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se realice la aplicación de los instrumentos a lápiz y papel, permitir la modificación de los cuestionarios en forma, más no en contenido para que se disminuya el número de hojas, teniendo en cuenta que muchas empresas tienen Sistemas de Gestión Ambiental, lo que incluye un uso limitado de papel. • En el Parágrafo: Clarificar que aunque la aplicación de los cuestionarios sea virtual, se debe contar con el acompañamiento del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST. • Aclarar quién es la persona responsable de la utilización de la herramienta virtual y que aunque se acceda gratis, la evaluación tiene costo. • Aclarar de manera explícita que el costo de la evaluación del riesgo psicosocial debe ser asumido por el empleador, por lo tanto, ni las ARL ni los intermediarios de seguros deben asumir el costo de la realización de dicha evaluación • Recalcar que la evaluación por el momento es solamente presencial con los cuestionarios en físico y no de manera 	<p>El proyecto de norma señala las modalidades de aplicación pero no se puede indicar una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual ya que esto depende de factores externos.</p> <p>En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst</p> <p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p> <p>En los manuales del usuario es claro que solo se puede aplicar de forma física.</p> <p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los</p>	No Aceptado
78	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial Frente a la custodia de los instrumentos de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial evaluar la posibilidad de digitalizar la información, con el fin de evitar mantener un archivo físico de los cuestionarios físicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando las evaluaciones de riesgo psicosocial sean realizadas por psicólogos especializados contratados externamente, de manera particular, aclarar si la empresa puede pagar por un espacio en donde reposen los documentos formalmente, sin tener acceso a los cuestionarios y que esto no sea responsabilidad durante 20 años por parte de los profesionales en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST 	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta practica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual.</p>	No Aceptado

	79 Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 6. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. Resumir este artículo con: remitase a lo señalado en las guías técnicas y los protocolos publicados en 2015 que son de obligatorio cumplimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recalcar el tema de la evaluación objetiva como parte de evaluación de los factores de riesgo psicosocial que permite una orientación más específica para la intervención psicosocial. • Que se establezca un apartado en el que se plantee que los instrumentos serán revisados y actualizados con una periodicidad específica. • Diseñar protocolos para el trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. • Considerar como contexto la ISO 45.003 como marco internacional. 	<p>No se considera procedente resumir el artículo, debe ser claro para la comprensión de los usuarios. El artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008 establece que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma. El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios. Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema. El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno</p>	No Aceptado
--	--------------------	--------------------------	--	---	-------------

80	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.</p> <p>Especificar la fuente válida para determinar los casos relacionados con salud mental (DSM V).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Especificar después de la emergencia qué sucede con la identificación de las condiciones que han afectado. Por ejemplo utilizar estrategias que complementen la información que se recoge a través de los cuestionarios de la Batería. • Determinar de que manera las empresas de menos de 50 trabajadores deben prestar asistencia psicológica remota teniendo en cuenta de los recursos económicos con los que puedan contar para realizar esta actividad. <p>Aclarar que las acciones que desarrollan las Administradoras de Riesgos Laborales están dirigidas a todas las empresas incluyendo las Mipymes y Pymes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando las situaciones de las emergencias sanitarias, ambientales y sociales declaradas por el Gobierno Nacional que impidan o limiten la prestación del trabajo de forma presencial, evaluar la posibilidad de dejar la opción de realizar las evaluaciones de riesgo psicosocial de forma física, una vez se regrese a la presencialidad o alternancia, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad, tal y como se hace para asistencia a los conciertos y partidos de futbol y demás actividades de ocio y recreación. 	<p>Las empresas deben realizar intervención y monitoreo de esas condiciones para lo cual podrán utilizar herramientas adicionales de la Batería para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarse en las empresas en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p> <p>Este proyecto de norma en el artículo 2, establece que incluye todas las empresas públicas y privadas independientemente de su tamaño.</p> <p>La forma de aplicación universal, es la establecida en los manuales del usuario de los instrumentos de la batería, solamente las empresas que cumplan los criterios de seguridad de información podrán hacerlo de manera virtual a través de la herramienta práctica, publicada en la página web.</p>	No Aceptado
----	-----------------	--------------------------	---	--	-------------

81	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica. Precisar que no se reporten nombres sino el número de eventos en cada uno de los criterios.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mencionar el protocolo para la determinación de origen de patologías derivadas del estrés como parte de la vigilancia epidemiológica. • Contemplar criterios como cargo, y sector económico que también influyen en los estados de salud. • El diseño del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial debe ser responsabilidad del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST. De esta forma no se deja abierto a que cualquiera lo diseñe sin tener los conocimientos necesarios. • Definir el diseño e implementación de Programas de Gestión del Riesgo para empresas pequeñas que no siempre tienen los recursos necesarios para implementar vigilancia epidemiológica psicosocial. 	<p>Es claro que en el artículo 8 del proyecto de norma, establece que en todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>En el artículo 8, se menciona como criterios las patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, para lo cual se utiliza el Protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés.</p> <p>La ficha de datos sociodemográfico contempla las variables de cargo y sector económico, las cuales se deben tener en cuenta en el proceso de calificación, no obstante no es un criterio específico para la inclusión de un trabajador en el sistema de vigilancia epidemiológica.</p> <p>El experto para la realización de la evaluación es el psicólogo, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p> <p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p> <p>La Tabla de enfermedades laborales Decreto 1477 de 2014, contempla patologías derivadas de la exposición a factores</p>	No Aceptado
82	Abril 9 de 2022	Gloria Cecilia Gallego M	<p>Artículo 10. Vigencia y Derogatoria. Revisar si es posible y/o necesario especificar si la circular 00064 de 2020 también queda derogada. Teniendo en cuenta que esta aplicación es igual a la realización de exámenes universitarios</p>	<p>La Circular 064 de 2020, establece medidas temporales que deben establecer las empresas durante las situaciones de emergencia sanitaria.</p> <p>La cual está vigentes hasta cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	No Aceptado

83	Abril 9 de 2022	Angie Bohórquez	<p>En cumplimiento a la resolución 2404 del 2019, generamos la intervención para identificar, evaluar, monitorear e intervenir los factores de riesgo psicosocial individuales y grupales.</p> <p>Realiza la batería y evita incurrir en sanciones por no aplicar batería de riesgo psicosocial en las empresas para tu información.</p> <p>Todo empleador o contratante que incumpla lo establecido en la resolución 2404 del 2019, podrá ser sancionado por multas de hasta 500 SMMLV y en caso de reincidencia se podrá ordenar la suspensión de hasta 120 días o el cierre definitivo de la empresa.</p>	<p>En el presente proyecto de norma en el artículo 9, en sanciones, establece los siguiente:</p> <p>“El incumplimiento a lo establecido en la presente Resolución 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”</p>	No Aceptado
84	Abril 10 de 2022	Magda Liliana Rincón M	<p>Artículo 2.</p> <p>Sugerencia: Incluir un párrafo de COMPETENCIA</p> <p>Explicación: Teniendo en cuenta las suplantaciones por parte de profesionales de otras disciplinas (no expertas en el tema) en la evaluación e intervención de factores de Riesgo Psicosocial, se sugiere incluir un apartado en donde se indique de forma clara y explícita quién se considera competente para desarrollar este tipo de actividades, de acuerdo a las normas vigentes y lineamientos internacionales.</p> <p>Descripción Parágrafo:</p> <p>De acuerdo con la Ley 1090 de 2006 que define el código ético del psicólogo y lineamientos internacionales sobre la aplicación de instrumentos y pruebas psicológicas como la “APA GUIDELINES for Psychological Assessment and Evaluation” (APA, 2020), se considera como profesional competente para la evaluación y direccionamiento de la intervención de factores de riesgo psicosocial a quien ejerza como profesional en psicología acorde al artículo 7° de la ley 1090 y cuente con la especialización en Salud Ocupacional y licencia vigente en el tema.</p> <p>De igual forma, de acuerdo al artículo 8 de la Ley 1090 de 2006, se considera ilegal el ejercicio de dicha labor sin los</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst. por lo tanto no es necesario incluirlo en una nueva norma.</p> <p>En caso de los psicólogos que realicen suplantación le aplica lo establecido en la Ley 1090 de 2006 ARTÍCULO 57. Créase el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología con sede en la ciudad de Bogotá y los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología, se organizarán y funcionarán preferentemente por regiones del país que agruparán dos (2) o más departamentos o Distritos Capitales que estarán instituidos como autoridad para conocer los procesos disciplinarios Deontológico y Bioético-profesionales que se presenten en la práctica de quienes ejercen la profesión de psicología en Colombia, sancionar las faltas deontológicas y bioéticas establecidas en la presente ley y dictarse su propio reglamento.</p> <p>De acuerdo a la profesión, cada uno tiene el código ético.</p>	No Aceptado

85	Abril 10 de 2022	Magda Liliana Rincón M	<p>Artículo 4.</p> <p>Parágrafo. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Bateria de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.</p> <p>Sugerencia 1: incluir parágrafo aclaratorio de quiénes tendrán acceso a la herramienta virtual.</p> <p>Explicación: De acuerdo al aspecto relacionado con COMPETENCIA, relacionado con la necesidad de exigencia del título profesional en psicología y licencia en Salud Ocupacional para la evaluación de factores de riesgo, se considera necesario aclarar que esta herramienta virtual SÓLO la podrá utilizar el psicólogo ocupacional con su número de cédula y una contraseña personal, de tal forma que el ministerio pueda realizar seguimiento del uso de la herramienta solo por profesionales competentes y en caso de disputas legales, se tenga un "doliente" frente al uso de la misma. Además sería necesario indicar cuáles son los mínimos de "seguridad de información" que se debe seguir para su uso.</p>	<p>En el momento que se publique la herramienta práctica, se establecerán las condiciones de aplicación y de seguridad de información, que se debe garantizar para la aplicación de la misma.</p> <p>El proceso de aplicación virtual requiere del acompañamiento del psicólogo para resolver las dudas e inquietudes de los trabajadores.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta práctica en la página web del Fondo de Riesgos Laborales se establecerán los criterios de seguridad de información y las condiciones de aplicación.</p> <p>Para la aplicación virtual a través de la herramienta práctica se requiere del acompañamiento del psicólogo especialista con licencia vigente.</p>	No Aceptado
----	------------------	------------------------	--	--	-------------

86	Abril 10 de 2022	Magda Liliana Rincón M	<p>Artículo 5</p> <p>3. Cuando sean aplicados por psicólogos especializados contratados externamente, 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, así mismo, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica.</p> <p>Sugerencia: Incluir aclaración elementos de la custodia para psicólogos independientes</p> <p>Explicación: Teniendo en cuenta que la información de Factores Psicosociales es parte de la Historia Clínica Ocupacional y que la custodia de estos documentos debería contar con todas las garantías para el usuario en caso de requerir la información a futuro, recomiendo que se deje explícito en este apartado mínimos a tener en cuenta en la custodia (pues en varias reuniones he identificado que a los compañeros no les queda claro a qué se refiere cuando se habla de "conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica").</p> <p>Descripción parágrafo</p> <p>Incluir al final: y dicha custodia deberá responder mínimo con</p>	<p>Cuando sean aplicados por psicólogos especializados contratados externamente, 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, así mismo, cumpliendo los requisitos y procedimientos de archivo conforme a las normas legales vigentes para la historia clínica, por lo tanto no es necesario incluirlo en esta norma.</p>	No Aceptado
87	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Consideraciones</p> <p>Es importante tener en cuenta el plan decenal de SST que reemplaza el que terminó en 2021 y fue construido por parte de Min trabajo, gremios y asociaciones. Adicionalmente debería incluirse la política de salud mental la resolución 4886 de 2018. Mencionar la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral; la Ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa y directiva presidencial 03 del 8 de marzo de 2022</p>	<p>El plan Nacional 2022 - 2031 es un política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.</p>	No Aceptado

88	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 1. Objeto Fomentar el trabajo interdisciplinar para identificar un panorama más amplio de la persona. Establecer que los profesionales idóneos para la intervención son los psicólogos especialistas, así se evita suplantación de otros profesionales no especialistas o de otras disciplinas profesionales que no son psicólogos y afecta el adecuado desarrollo e implementación de los protocolos de intervención.</p> <p>Especificar que el uso de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial debe ser única y exclusivamente implementado por profesional en psicología especialista en salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, para evitar suplantación por parte de otros profesionales no especialistas o de profesionales en salud ocupacional o sgsst como ya se ha podido evidenciar para evitar costos de profesional especialista, retomando el artículo 3 literal p de la resolución 2646 de 2008, haciendo énfasis en ella.</p> <p>Para acceder a los protocolos e instrumentos debería haber un previo registro del profesional que lo solicita, para que se tenga control de a quien le llegan esos documentos y evitar la suplantación."</p>	<p>El experto para la realizar la evaluación es el psicólogo con licencia vigente en SST, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p>	No Aceptado
----	------------------	---------------------------	--	---	-------------

89	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. Este artículo da para mala interpretación por parte de los empresarios al poner que no tiene costo para los usuarios, lo que llegaría a menospreciar el ejercicio profesional del psicólogo especialista, precarizando su trabajo, se debe establecer la obligatoriedad, especificando que es responsabilidad directa de las empresas y no debe ser asumido por las acciones de reinversión de las ARL por medio de sus proveedores, porque son ellos quienes están evaluando riesgo psicosocial a nombre de las arl, siendo juez y parte y eso no permite objetividad en las evaluaciones.</p> <p style="text-align: right;">Establecer que en empresas de más de 50 trabajadores debe evaluarse por áreas de trabajo, en lugar de hacer una evaluación global que puede disfrazar áreas de alto riesgo con las de menor riesgo y no permite una identificación temprana de riesgo psicosocial.</p> <p style="text-align: right;">No se debe dejar de libre acceso los instrumentos a las empresas, porque ya se ha evidenciado la manipulación por parte de empresas para no asumir responsabilidades y no contratar expertos, sino que cualquier profesional de la empresa o de sst, hacen la aplicación y después buscan como legalizar la firma con un especialista, después de aplicado.</p>	<p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>El informe consolidado puede ser general de todos los trabajadores de la empresa o por las diferentes áreas de la empresa, las empresas deben realizar todo el cruce de información y para eso pueden utilizar las variables que se encuentran en la ficha sociodemográfica que pueden servir de unidad de análisis para hacer los cruces de información.</p> <p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>En caso de los psicólogos que realicen suplantación le aplica lo establecido en la Ley 1090 de 2006 ARTÍCULO 57. Créase el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología con sede en la ciudad de Bogotá y los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología, se organizarán y</p>	No Aceptado
----	------------------	---------------------------	---	--	-------------

90	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. En esta periodicidad de la evaluación debe establecerse que en grandes empresas debe evaluarse por áreas, para identificar áreas con mayor riesgo e intervenir de manera temprana, no permitir que se hagan evaluaciones globales en grandes empresas, porque disimula el nivel de riesgo de áreas afectadas con las que tienen menos afectación.</p> <p>Establecer que la evaluación debe realizarse de manera obligatoria con todos los trabajadores, no solo con muestras, y que incluyan dentro de las evaluaciones a personal de planta y contratistas, ya que estos últimos son los que más se ven expuestos a riesgo psicosocial pero son ignorados e invisibilidades dentro de los escenarios laborales.</p> <p>Determinar que si una sola área está en riesgo alto deben realizarse acciones de intervención y medición nuevamente en un año, no dejarlo solo sujeto a resultado global.</p> <p>Mantener y reafirmar la competencia del psicólogo especialista en sst con licencia vigente como único profesional con la capacidad y formación para evaluar riesgo psicosocial tal como lo establece el artículo 3 literal p de la resolución 2646 de 2008.</p>	<p>En los informes consolidados se puede hacer el cruce de información por las variables que considere más importante la empresa, como por ejemplo por nivel de cargos, antigüedad de la empresa, tipo de contratación, etc, con el fin de identificar los factores que están afectando de forma específica a estos grupos de trabajadores y plantear las estrategias de intervención.</p> <p>Para calcular el nivel de riesgo de la empresa se tendrá solo en cuenta los factores intralaborales.</p> <p>Solamente para calcular el nivel de riesgo de la empresa se establece el promedio del puntaje bruto total de todos los trabajadores.</p> <p>El consolidado puede ser por el total de trabajadores, pero también por las diferentes áreas</p> <p>En el ámbito de aplicación la Resolución 2646 de 2008, establece que aplica a todas las empresas y a todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación, por lo tanto todas las acciones de identificación, evaluación e intervención debe cubrir a todos los trabajadores independientemente de su nivel de cargo y tipo de contratación. En riesgo psicosocial siempre se trabaja con universo y no con muestra, porque los factores de riesgo pueden afectar de forma diferente a cada trabajador.</p>	No Aceptado
----	------------------	---------------------------	---	--	-------------

91	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial.</p> <p>La batería de riesgo psicosocial debe actualizar los cuestionarios, el cuestionario de estrés debe mejorarse y separar la pregunta sobre consumo de cigarrillo, alcohol y café de una misma pregunta porque son tipos de consumos totalmente diferentes con diferente nivel de afectación al trabajador y a su entorno.</p> <p>Esta mal planteado por parte del ministerio dar acceso a los empleadores a la herramienta virtual que plantean lanzar, porque vulnera la confidencialidad de los resultados individuales de los trabajadores, afectando lo establecido en la ley 1090 de 2066 y en la resolución 1995 de 1999 sobre la confidencialidad de la información de los pacientes, recuerden que ustedes mismos establecen la necesidad de la confidencialidad.</p> <p>Ese instrumento virtual debe ser de solo acceso al psicólogo especialista, llevando ustedes como ministerio un registro de los profesionales que acceden a ella y en una articulación con el ministerio de educación y ministerio de salud y las secretarías departamentales de salud, validar que el profesional que la está usando si es especialista y cuenta con licencia vigente.</p> <p>No dar vía libre a las empresas para que hagan uso del software sin validar la contratación de un</p>	<p>Para poder utilizar la herramienta práctica se deben cumplir con los criterios de seguridad por lo tanto se respeta la confidencialidad de la información.</p> <p>La batería son instrumentos válidos, confiables y estandarizados por lo tanto la herramienta practica también es propiedad del Ministerio del Trabajo, por lo tanto para facilitar a las empresas con instrumentos idóneos que permite la identificación.</p> <p>El empleador es el responsable de la evaluación y las ARL deben realizar asesoría y asistencia técnica. Las Direcciones Territoriales son las encargadas de la vigilancia y control.</p> <p>Las ARL no pueden asumir la responsabilidad del empleador.</p>	No Aceptado
92	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Establecer la custodia digital o en su defecto como en las historias clínicas, permitir la entrega de los cuestionarios de evaluación al trabajador, hacer obligatoria la devolución de resultados al trabajador por cualquier medio, porque la queja constante de los trabajadores es que siempre los evalúan, pero nunca conocen los resultados de sus propias evaluaciones, por lo que debe ser un condicionante la entrega de resultados de evaluaciones individuales al trabajador, finalmente es una evaluación médica y el dueño de esta información es el trabajador.</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p>	No Aceptado

93	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 6. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.</p> <p>Establecer como obligatorio que con cada evaluación se entregue un programa de vigilancia basado en los protocolos de acuerdo a resultados obtenidos en la batería, porque actualmente las empresas aplican batería solo por cumplir un requisito pero no saben cómo intervenir y no realizan acciones porque el que evalúa no le entrega ningún plan de intervención, solo resultados generales, entonces debe ser obligatorio la generación del programa de vigilancia epidemiológica junto a los resultados de evaluación de riesgo psicosocial.</p>	<p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El párrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p> <p>El psicólogo especialista que realiza la evaluación debe entregar el informe consolidado al empleador con recomendaciones de intervención y el informe individual va a las historias clínicas de acuerdo a las custodias establecidas. Este proyecto de norma establece unos referentes técnicos mínimos obligatorios que deben utilizar en las empresas para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial a través de herramientas técnicamente muy bien desarrolladas</p> <p>El artículo 16 de la Resolución 2646 de 2008, establece que el sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como</p>	No Aceptado
----	------------------	---------------------------	---	---	-------------

94	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.</p> <p>Establecer la importancia de desarrollo de planes de asistencia y apoyo al trabajador, como estrategia para afrontar las condiciones de riesgo psicosocial existentes.</p> <p>Esta asistencia prestada debe estar articulada con el sector salud para llevar un histórico de sus condiciones de salud del trabajador basado en diagnósticos cie 10 y cie 11 para homologar los diagnósticos del sector salud.</p> <p>La manifestación de suspensión de evaluación de riesgo psicosocial es contradictoria, cuando se requiere tener mayor certeza de las condiciones de salud mental del trabajador, se supone que para eso serán las herramientas virtuales, porque prohibirla si se puede hacer uso de las tecnologías, si aun en el año 2021 empresas como ministerio de educación, rama judicial y fiscalía aplicaron evaluación de riesgo psicosocial y la rama judicial específicamente evaluó de manera virtual sin que el ministerio se manifestará al respecto, lo hicieron mediante el proveedor AON.</p>	<p>Las empresas deben realizar acciones de intervención organizacionales para lo cual esta resolución adopta como referente técnico mínimos las guías y protocolos de intervención.</p> <p>La intervención individual debe realizarla la EPS a través de las IPS, las cuales en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en los problemas y trastornos mentales de sus afiliados.</p> <p>La vigilancia del cumplimiento de normas laborales y SST la realiza las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo y en caso de las entidades exceptuadas de la Ley 100 del 1993, la vigilancia le corresponde a la Procuraduría General de la Nación.</p>	No Aceptado
95	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica.</p> <p>El ministerio debería establecer unos indicadores claros que permitan levantar esa información y hacer seguimiento de esos factores, debería establecer un sistema de información para reportar casos de acoso y otras condiciones que deben hacerse seguimiento riguroso para hacer una vigilancia epidemiológica efectiva</p>	<p>El Ministerio del Trabajo se encuentra diseñando el Sistema de Información de Riesgos Laborales donde quedaran indicadores de riesgo psicosocial.</p> <p>La dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo cuenta con la información sobre las denuncias presentadas a los inspectores de trabajo sobre situaciones de acoso a nivel nacional y la Procuraduría General de la Nación cuanta con la información de quejas de acoso en el sector público.</p>	No Aceptado

96	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 9. Sanciones.</p> <p>Más allá de las sanciones a empresas, también deben establecerse las sanciones a los profesionales que suplantan identidad del experto, quien falsifica la firma del especialista o quien sin ser psicólogo especialista en sst aplica la batería, igual debe establecerse una sanción para el especialista que preste su firma para esta falsificación de informes por parte de otros profesionales</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst. por lo tanto no es necesario incluirlo en una nueva norma.</p> <p>En caso de los psicólogos que realicen suplantación le aplica lo establecido en la Ley 1090 de 2006 ARTÍCULO 57. Créase el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología con sede en la ciudad de Bogotá y los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología, se organizarán y funcionarán preferentemente por regiones del país que agruparán dos (2) o más departamentos o Distritos Capitales que estarán instituidos como autoridad para conocer los procesos disciplinarios Deontológico y Bioético-profesionales que se presenten en la práctica de quienes ejercen la profesión de psicología en Colombia, sancionar las faltas deontológicas y bioéticas establecidas en la presente ley y dictarse su propio reglamento.</p>	No Aceptado
97	Abril 10 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Artículo 10. Vigencia y Derogatoria.</p> <p>Referir que sucede con la resolución 2646, si se deroga también o que artículos se mantienen vigentes, porque ese es el espíritu de esta resolución pero aquí ha quedado invisible.</p>	<p>La resolución 2646 de 2008 queda vigente y no se modifica ningún artículo. Este proyecto de resolución es complementaria a la Resolución 2646 de 2008 por la cual se adoptan unos referentes mínimos obligatorios de evaluación, identificación e intervención.</p>	No Aceptado
98	Abril 10 de 2022	Nancy Alvarado	<p>Considerando. Parágrafo 1. Si bien es cierto que el instrumento creado en el 2010 cuenta con la confidencialidad y fue validado en la población colombiana, fue en un momento en el cual la modalidad de trabajo era presencial por lo que se presume que la validación para población presencial. En este momento la realidad del mundo es diferente y en teletrabajo y trabajo en casa se está desarrollando gran parte de la población trabajadora, la batería no tiene alcance ni cobertura a esta población. Es necesario actualizar la modalidad de presentación y validar nuevas preguntas que sean aplicables a la nueva realidad.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las formas de organización de trabajo, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)</p>	No Aceptado

99	Abril 10 de 2022	Nancy Alvarado	<p>Artículo No. 1 Objeto. Los instrumentos no incluyen pruebas de personalidad y estilos de afrontamiento, aspectos que están generando incumplimiento normativo ya que no hay estandarización ni validación de este tipo de pruebas en el país. Al hacer evaluación de riesgo psicosocial queda inconcluso el proceso.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
100	Abril 10 de 2022	Nancy Alvarado	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. La forma como está redactado incluye desde un trabajador en adelante, el 70% de las empresas en Colombia son microempresas o pymes, esto contradice la confidencialidad de la información porque al presentar los informes es fácil perder dicha confidencialidad. Se propone establecer parámetros diferentes para estas microempresas y para el servicio doméstico, de tal forma que se pueda garantizar la confidencialidad.</p> <p>De otra parte, con respecto a que la batería es gratuita, debería tener claridad del profesional autorizado, capacitado y formado para realizar la aplicación e interpretación de los resultados, reforzando lo indicado en la resolución 2646 de 2008</p>	<p>Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención.</p> <p>En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad</p>	No Aceptado

101	Abril 10 de 2022	Nancy Alvarado	<p>Artículo 3. Parágrafo 3. La forma como está redactado contradice lo indicado en el manual adicional a las aclaraciones hechas por las profesionales expertas como la Dra. Viviana Gómez, quienes indican que al interpretar resultados no podemos hablar de promedio de trabajadores.</p> <p>Por otro lado, separar los resultados A y B en empresas pequeñas genera al igual que en el artículo 2, pérdida de la confidencialidad de la información en empresas con muy pocos trabajadores. Se sugiere que en este punto se de un parámetro o promedio tal que permita que al entregar los resultados se siga garantizando la información</p>	<p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p>	No Aceptado
102	Abril 10 de 2022	Nancy Alvarado	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos. La exigencia de que los documentos sean en lápiz y papel con posibilidad de modificarlos tal como está en el manual de la batería, hace que se genere gasto excesivo de papel y espacio para realizar la custodia y archivo. Se sugiere permitir la custodia digital y eliminar los físicos o permitir que se pueda diseñar un formato con menos consumo de papel, garantizando que el contenido se mantenga.</p>	<p>En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales</p>	No Aceptado
103	Abril 10 de 2022	Nancy Alvarado	<p>Artículo 8. Vigilancia epidemiológica. Especificar el profesional que debe realizar el diseño y seguimiento a los sistemas y programas de vigilancia epidemiológica. Psicólogo especialista en SST.</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST. Ya que el psicólogo es el experto en aplicación de pruebas psicológicas, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p>	No Aceptado

104	Abril 10 de 2022	Sirlene Infante Acevedo	<p>De manera general, el proyecto se ha elaborado de manera adecuada , adicional a ello es importante no invisibilidad a los profesionales en Trabajo Social idóneos que cumplimos con las herramientas técnicas, profesionales, científicas, siendo reconocidos claramente como peritos sociales en todos las áreas, legales, penales, salud... Por cuanto le solicito por favor incluir al profesional en trabajo social como profesional idóneo que hace parte de los equipos interdisciplinarios psicosociales con igualdades de derechos e idoneidad profesional para dar aplicabilidad a la batería de riesgos psicosocial</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST. Ya que el psicólogo es el experto en aplicación de pruebas psicológicas.</p> <p>Los trabajadores sociales pueden aplicar instrumentos adicionales a la batería para evaluar factores extralaborales, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, donde pueden participar en especial en la intervención de factores extralaborales a través de los programas de bienestar de las empresas.</p>	No Aceptado
105	Abril 10 de 2022	Alexandra maría Rengifo Rodríguez.	<p>Memoria justificativa. El enlace del archivo de la memoria justificativa del proyecto de resolución no funciona, al parecer el pdf no está disponible o tiene un error. Dado que la información no se puede acceder, solicita actualizar el enlace y ampliar el tiempo para</p> <p>presentar comentarios https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Memoria+Justificativa+Resolucion+Riesgo+Psicosocial.pdf/1d84f87a-756d-189c708f-acf5a89df845?t=1649105167218</p>	<p>Se realiza de nuevo publicación de la memoria justificativa el 21 de abril.</p>	Aceptado
106	Abril 10 de 2022	Alexandra maría Rengifo Rodríguez.	<p>Considerando. Hoja 2. Párrafo 1. Es cierto que el instrumento creado en 2010 es un instrumento, confiable, válido y gratuito. Sin embargo, como se evidencia en el informe realizado por el contratista, titulado "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial" y con ISBN 978-958-8361-93-2, el instrumento fue validado para trabajadores que laboran presencialmente. Por lo tanto, este instrumento, no ha sido validado para teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Para estas modalidades se requieren nuevos instrumentos.</p>	<p>Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las forma de organización de trabajo, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)</p>	No Aceptado

107	Abril 10 de 2022	Alexandra maría Rengifo Rodríguez.	<p>Artículo 1. Objeto. El listado de instrumentos adoptados, no incluye pruebas de personalidad y afrontamiento como lo solicita la Resolución 2646 de 2008 y que no están incluidas en la batería del año 2010, como dice textualmente en la página 28 del citado documento de la Universidad Javeriana. Por lo anterior, se debe incluir un documento, o realizar la modificación de la Resolución 2646 de 2008 para que la aplicación de estas pruebas sea opcional, ya que está generando incumplimiento legal en la mayoría de los empleadores.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
108	Abril 10 de 2022	Alexandra maría Rengifo Rodríguez.	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. El campo de aplicación como está redactado incluye a los trabajadores de servicio doméstico. Dado que en un hogar puede haber solo uno o dos trabajadores al servicio, un informe con las características de la resolución implicaría violar la confidencialidad del trabajador. Se solicita adicionar un párrafo, excluyendo de esta responsabilidad al servicio doméstico y en caso de que se incluya, adicionar artículos que establezcan cómo evitar que se viole la confidencialidad de la historia clínica ocupacional del trabajador al momento de presentar el informe por parte del psicólogo.</p>	<p>Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención.</p> <p>En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad</p>	No Aceptado

109	Abril 10 de 2022	Alexandra maría Rengifo Rodríguez.	<p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 3. El texto dice: "tanto en la como en el trabajador", hay un error de redacción y se debe completar la frase.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 2. La valoración del riesgo debería tener en cuenta los resultados de factores intralaborales y de factores individuales (estrés), no solamente de los intralaborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Parágrafo. <ul style="list-style-type: none"> ◦ El uso de promedios en resultados de aplicación de batería es un error metodológico como lo explica la Doctora Viviola Gómez, Doctora de la Universidad Johannes Gutenberg. Profesora de la Universidad de los Andes. Investigadora senior de Colciencias. Experta en estrés, salud y trabajo. Asesora investigaciones de pregrado y posgrado. Ha publicado más de 40 investigaciones sobre la relación trabajo - salud, entre ellas, la estandarización de una batería para evaluar factores de riesgo psicosociales en Colombia, en su conferencia Evaluación y diagnóstico del riesgo psicosocial en Colombia <p>https://www.youtube.com/watch?v=KUgifrGRjNU y en otras que aparecen de ella en el mismo canal.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ El tiempo que el psicólogo o psicóloga debe dedicar a realizar cálculos adicionales para establecer la periodicidad implica un mayor costo para el empleador. 	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>Si es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>El promedio del factor intralaboral solamente se utiliza para identificar el nivel de riesgo, para la elaboración del informe consolidado se deben tener en cuenta el resultado de los tres cuestionarios y analizar la información por las diferentes dependencias, nivel de cargo, tipo de contratación y demás variables contempladas en la ficha sociodemográfica y que considere importante la empresa.</p> <p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador. Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo</p>	No Aceptado
-----	------------------	------------------------------------	---	---	-------------

110	Abril 10 de 2022	Alexandra María Rengifo Rodríguez.	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Es adecuado que se cuenta con instrumentos validados y gratuitos, pero no puede quedarse con un solo instrumento, ya que eso tiene varias implicaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ Va en contra del Plan del gobierno actual de incentivar la investigación en Colombia por lo que se creó el Ministerio de Ciencia ◦ Va en contra de lo que es la mejora continua al tener un instrumento de hace 10 años y que no mejora. ◦ Va en contra de la posibilidad de generar instrumentos adaptados a diferentes sectores que pueden encontrar otras dimensiones o dominios que afectan a la población trabajadora. • Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Numeral 2. Dice: "Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se deben seguir las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento", pero el citado manual dice explícitamente en su página 26: "Dado que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento 	<p>El contar con una batería de instrumentos de evaluación unificada no va en contra de las políticas del gobierno actual, por el contrario está facilitando el desarrollo de las acciones de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en las empresas, a través de herramientas validadas, confiables y estandarizadas en nuestro país. Así mismo contar con un instrumento único permitirá contar con un diagnóstico nacional de factores de riesgo psicosocial.</p> <p>En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>La Batería de instrumentos de evaluación fue validada a nivel Nacional en una muestra de trabajadores de diferentes actividades económicas y regiones del país, por lo tanto se adapta a las condiciones de trabajo de los diferentes sectores económicos.</p> <p>El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC).</p>	No Aceptado
111	Abril 10 de 2022	Alexandra María Rengifo Rodríguez.	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Numeral 3. Establecer el tiempo de retención de los formularios en papel y los consentimientos informados por parte del psicólogo externo contratado para realizar la aplicación y si la conservación puede ser en medio digital.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Párrafo. Dado que los informes individuales son parte de la historia clínica ocupacional de cada trabajador, que la mayoría de las empresas en Colombia no cuenta con personal de salud de planta en sus empresas, esos informes individuales solo estarían en custodia del psicólogo que realizó la evaluación. Por lo cual se requiere establecer cómo el psicólogo enviará esa información a la IPS que custodia las historias clínicas de los trabajadores. 	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p>	No Aceptado

112	Abril 10 de 2022	Alexandra maría Rengifo Rodríguez.	<p>Artículo 6. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora. El texto dice: "Los protocolos buscan orientar a los empleadores, contratantes, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, sobre los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones", sin embargo, todos los protocolos fueron publicados en el Fondo de Riesgos Laborales antes de la pandemia por COVID-19, por lo cual no incluye temas aplicables a la realidad actual de trabajo remoto y trabajo en casa. Incluso, aunque ya existía la Ley de teletrabajo en el momento de su publicación, no establecen realmente acciones enfocadas a esta modalidad laboral y a la realidad que se vive actualmente con el uso de la tecnología, las redes sociales y la desconexión laboral.</p>	<p>Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las formas de organización de trabajo, existen protocolos para los diferentes sectores económicos y protocolos por efectos que perfectamente se pueden aplicar en la actual emergencia sanitaria por los efectos que se han generado en la salud mental de los trabajadores, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)</p>	No Aceptado
-----	------------------	------------------------------------	---	--	-------------

113	Abril 10 de 2022	Alexandra maría Rengifo Rodríguez.	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social.</p> <ul style="list-style-type: none">◦ El texto dice: "Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota".◦ Las pequeñas empresas no tienen la capacidad de asumir este costo, ni administrativa ni financieramente. Esto debe ser una obligación de la ARL y la EPS y no de la empresa.◦ La sola solicitud al empleador de este beneficio generaría discriminación al trabajador.◦ Se debería promover los primeros auxilios psicológicos como actividad permanente de la ARL/EPS y no solo para casos de situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, todos los días, los trabajadores se enfrentan a diferentes situaciones, familiares, sociales y de otra índole que impactan psicológicamente y se refleja en el desempeño laboral a veces poniendo en riesgo su seguridad y salud, generando incidentes laborales y ausentismo.	<p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarse en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p> <p>Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas.</p>	No Aceptado
-----	------------------	------------------------------------	--	--	-------------

114	Abril 10 de 2022	Marcela Diaz	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. Las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales 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, En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la como en el trabajador.</p> <p>Observación: Sugiero unificar la forma en que se determinará la periodicidad de la siguiente evaluación, puesto que en un párrafo hace referencia del nivel de riesgo desde el factor intralaboral y el siguiente párrafo desde los factores psicosociales, lo cual al momento de realizar la interpretación de datos son diferentes. (El resultados intralaboral es la sumatoria del total de puntaje transformado de los dominios intralaborales, y el total del factor psicosocial es la suma del total del factor intralaboral y total del factor extralaboral, ubicando el riesgo en el respectivo baremo).</p> <p>Por lo tanto, una conclusión tan importante como es el nivel de riesgo psicosocial que tiene la empresa y la determinación de la periodicidad del tiempo de intervención, es importante determinarla desde el total del riesgo psicosocial, puesto que a pesar de no incluir en la formulación al resultado de estrés, si incluye en la formulación los resultados intra y extralaborales, reconociendo al trabajador como una persona integral e</p>	<p>Es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo intralaboral de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Esto es necesario porque se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso se requiere intervención inmediata.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como</p>	No Aceptado
-----	------------------	--------------	--	--	-------------

115	Abril 10 de 2022	Marcela Diaz	<p>Parágrafo Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Observación: Cuando se realiza la aplicación esta segmentación por nivel del cargo, se encuentra situaciones en las que la empresa tiene contemplado el cargo en niveles diferentes, ejemplo: un cargo con nivel auxiliar pero con roles de mando y personal a cargo ó cargos profesionales pero con roles operativos y de subordinación, adicionalmente, al analizar el diferenciador entre las preguntas adicionales de la Forma A, están enfocadas en el ejercicio de jefatura y de percepción con el personal a cargo, lo cual en los casos que no son personas con jefatura van a marcar no y afecta el resultado de las dimensiones relacionadas con la forma A, como son consistencias del rol, exigencias de la responsabilidad del cargo y relación con los colaboradores.</p> <p>Por lo tanto, recomiendo que se diferencien las dos formas de aplicación con el parámetro de roles de Jefatura en la organización (Forma A) y roles de subordinación (Forma B).</p> <p>* 2. Guías para el análisis Psicosocial. Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento</p>	<p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p> <p>La estructura gramatical y los términos empleados en los ítems que se incluyen en la forma B, son fácilmente comprendidos por trabajadores con niveles básicos de escolaridad (primaria incompleta o completa o incluso analfabetas), como puede ser el caso de personas que ocupan cargos de auxiliar o de operario.</p> <p>De forma paralela, los ítems de la forma A se comprenden sin dificultad en la población de trabajadores para quien va dirigido", técnicos, profesionales y directivos, lo cual pudo ser identificado en el proceso de validación de los cuestionarios, a través de entrevistas cognitivas.</p> <p>Es por este motivo que en la Forma B además de no incluirse</p>	No Aceptado
-----	------------------	--------------	--	---	-------------

116	Abril 10 de 2022	Marcela Diaz	<p>Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica. Los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial..... Cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.</p> <p>Observación: Teniendo en cuenta la reserva de la confidencialidad de los datos, recomiendo que la resolución de la posibilidad de reportar a la empresa los casos que presentan niveles de estrés en Riesgo Muy Alto y Alto, no sólo por las condiciones psicósomáticas de tipo cognitivo, físico y comportamental que potencializan la probabilidad de ocurrencia de infartos, isquemias cerebrales o accidentes laborales o de tránsito, sino también porque es un resultado que se obtiene de forma aislada de los cuestionarios intra y extralaborales.</p>	<p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p>	No Aceptado
-----	------------------	--------------	--	--	-------------

117	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Consideraciones</p> <p>"Este marco de referencia legal es un punto de partida, aunque la situación en que se enmarca es antigua y con la situación de la emergencia sanitaria hay muchas normas que no se mencionan o que es necesario modificar a la luz de la contingencia del covid.</p> <p>El Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) se concibe como la herramienta de gestión en virtud de la cual se priorizan las necesidades que actualmente tiene Colombia respecto del área de salubridad laboral, tal y como se estableció en la Ley 1562 de 2012, que trae consigo la transformación de un Sistema de Riesgos Laborales más justo, equitativo, y eficiente. Este Plan Nacional se formuló con la participación del Comité Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la academia, centros de investigación, administradoras de Riesgos Laborales, empresas promotoras de salud, instituciones prestadoras de servicios de salud ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo), entidades gubernamentales, agremiaciones, empleadores, organizaciones sindicales y trabajadores. En el año 2014 se expidió la Resolución 6045 por la cual se adoptó el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021. Por ende es necesario presentar el que rige ya que estamos en el 2022.</p> <p>Adicionalmente debería incluirse:</p>	<p>El plan Nacional 2022 - 2031 es un política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.</p> <p>La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno Nacional son obligatorias.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	--	-------------

118	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 1. Objeto</p> <p>"Especifican que dichos instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Sin embargo continúan siendo los mismos, por lo que sugiero que es pertinente actualizar dado la contingencia de la emergencia sanitaria que modifíco la forma de hacer las cosas e incrementó los factores y niveles de riesgo psicosociales, por ello es importante actualizar las preguntas de los cuestionarios intralaboral, Extralaboral y Estrés, para que incluya la realidad actual.</p> <p>Generar la validación de encuestas de salud mental para complementar los análisis.</p> <p>Revisar la validación de instrumentos para evaluar las condiciones de teletrabajo.</p> <p>Especificar qué otros instrumentos adicionales se pueden utilizar y apoyar la labor en la identificación de factores de riesgo.</p> <p>Incluir un protocolo de intervención para teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.</p> <p>Que se tengan en cuenta además los diagnósticos previos en salud mental de los individuos para generar las intervenciones especializadas con las personas afectadas. Considerar la necesidad de tener tamizajes en salud mental.</p> <p>Definir directrices generales y protocolos de los aspectos a</p>	<p>Protocolo de intervención</p> <p>En el artículo 1 del parágrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

119	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 2. "Aclarar que cuando la empresa tiene menos de 10 personas qué tipo de información se le entrega a la empresa y cómo es el manejo para mantener la confidencialidad de la información de cada trabajador.</p> <p>En el párrafo aclarar a qué se refiere ""no tienen costo para los usuarios"". Y complementar quién es el responsable de la aplicación, si es el profesional en psicología especialista en SST con licencia vigente quien realiza la aplicación de los instrumentos.</p> <p>Contemplar y especificar como se realizaría, la restricción del acceso a los instrumentos por parte de cualquier persona. Revisar para que se implemente algún sistema similar al sistema que existe de SISPRO, en el que solo pueden entrar los médicos con su usuario y clave para bajar sus estrellas de habilitación, y completar su información. Así mismo debería ser para los psicólogos que solo los que tengan post grado en sst con licencia vigente en SST, se puedan bajar los documentos gratuitos. Cuando se realice el aplicativo o instrumento para captura de información este debe ser lo suficientemente robusto para en capacidad para almacenar todos los datos provenientes de las miles de empresas , adicionalq ue se utiliza en línea podría bloquearse y quién daría el soporte? en cuánto tiempo?</p>	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán 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 del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El párrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	---	-------------

120	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 3. "Parágrafo: Es importante aclarar quién es la persona responsable de generar los resultados. De esta manera se garantiza que cualquier persona en la organización no puede estar en contacto con la información confidencial de los evaluados.</p> <p>Replantear la palabra experto para que se especifique que debe ser profesional en psicología con post grado en SST y con licencia vigente en SST.</p> <p>En la actualidad la aplicación e interpretación de las encuestas para el diagnóstico de Factores Psicosociales se realiza de manera individual y de acuerdo al marco de referencia de cada Psicólogo especialista en SST, sería importante emitir un instructivo de manejo e interpretación unificado</p> <p>Para sacar los puntajes transformados, como pide el artículo 3, la inquietud es si es válido sacar un promedio, cuando los resultados de la batería arrojan un resultado individual."</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst</p> <p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	---	-------------

121	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 4. "Establecer una fecha límite para que el Ministerio realice la divulgación de la herramienta virtual.</p> <p>Determinar si es pertinente dentro del marco legal, la modificación de los cuestionarios para que se disminuya el número de hojas, teniendo en cuenta que muchas empresas tienen sistemas de gestión ambiental. De igual manera estaría impactando el medio ambiente.</p> <p>Parágrafo: Clarificar que aunque sea virtual, se debe contar con el acompañamiento del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST.</p> <p>Aclarar quién es la persona responsable de la utilización de la herramienta virtual y que aunque se acceda gratis, la evaluación tiene costo.</p> <p>Recalcar que la evaluación por el momento es solamente presencial con los cuestionarios en físico y no de manera virtual, y que el incumplimiento acarrea sanciones para las empresas (evaluar lineamientos para sanciones). Teniendo en cuenta que hay entidades que ofrecen evaluación virtual. Que incluso las mismas entidades del estado están solicitando su aplicación.</p>	<p>El proyecto de norma señala las modalidades de aplicación pero no se puede indicar una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual ya que esto depende de factores externos.</p> <p>En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales</p> <p>Para la aplicación virtual a través de la herramienta práctica se requiere del acompañamiento del psicólogo especialista con licencia vigente</p> <p>En el momento que se publique la herramienta práctica en la página web del Fondo de Riesgos Laborales se establecerán los criterios de seguridad de información y las condiciones de aplicación.</p> <p>En los manuales del usuario es claro que solo se puede aplicar de forma física.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

122	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 5. "Evaluar la posibilidad de digitalizar la información para no custodiar los cuestionarios físicos.</p> <p>Aclarar si la empresa puede pagar por el acceso a un espacio en donde reposen los documentos formalmente y que no sean responsabilidad durante 20 años de ello por parte de los profesionales en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST cuando se realiza de manera particular.</p> <p>Crear un procedimiento para la gestión documental de las encuestas de esta manera se tendrían de fácil acceso, cuando es solicitada por un requerimiento específico guardando la confidencialidad y la ley de habeas data.</p> <p>Determinar cómo sería el procedimiento para el manejo de los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores, si deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial."</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta practica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

123	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 6. "Resumir este artículo con: remítase a lo señalado en las guías técnicas y los protocolos publicados en 2015 que son de obligatorio cumplimiento.</p> <p>Recalcar el tema de la evaluación objetiva como parte de evaluación de los factores de riesgo psicosocial que permite una orientación más específica para la intervención psicosocial.</p> <p>Que se establezca un apartado en el que se plantee que los instrumentos serán revisados y actualizados con una periodicidad específica.</p> <p>Diseñar protocolos de intervención, promoción y prevención para el trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	<p>No se considera procedente resumir el artículo, debe ser claro para la comprensión de los usuarios.</p> <p>El artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008 establece que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.</p> <p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno Nacional son obligatorias.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	--	-------------

124	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 7 "Especificar la fuente válida para determinar los casos relacionados con salud mental (DSM V).</p> <p>Especificar después de la emergencia qué sucede con la identificación de las condiciones que han afectado. Por ejemplo utilizar estrategias que complementen la información que se recoge a través de los cuestionarios de la Batería.</p> <p>Especificar como se desarrolla el párrafo en el que 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. Para la utilización de protocolos sería pertinente partir del DSM V o que otra fuente o test se puede determinar si una persona está en condición de riesgo por ejemplo cuadro de ansiedad o depresión. Y como se realizaría este proceso en empresas pequeñas, aplicaría de la misma manera?</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. Una vez termine la emergencia sanitaria deben evaluar los riesgos psicosociales según lo establecido en la resolución 2646 de 2008 y lo establecido en la resolución 2404 de 2019 o la norma que lo modifique o sustituya.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	--	-------------

125	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 8. "En relación a los criterios para la inclusión de los trabajadores, como pueden ser los 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 calificadas o en proceso de calificación, Casos que reporten incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial Eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, Casos de estrés postraumático Trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social.</p> <p>En todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información. Precisar que no se reporten nombres sino el número de eventos en cada uno de los criterios. Sería pertinente como determinarlos, ya que por ejemplo todas las personas quienes perdieron un ser querido, como consecuencia del covid, se deberían incluir, más que el reporte considero que se oriente hacia que se hace con esta persona para dar asesoría o acompañamiento permanente, forma parte del bienestar de la persona, su salud mental y el permitir que se reincorpore a sus actividades.</p>	<p>Las recomendaciones de lo que se debe hacer se encuentran incluidas en los protocolos por efecto. La Tabla de enfermedades laborales Decreto 1477 de 2014, contempla patologías derivadas de la exposición a factores psicosociales, entre las cuales se encuentran patologías del sistema mental y de comportamiento, sistema digestivo y cardiovascular. Para la calificación de patologías derivadas del estrés, se cuenta con un protocolo para determinación de origen de estas patologías el cual debe ser utilizado por los diferentes calificadores, Departamentos de Medicina de Trabajo, EPS, ARL y Juntas de Calificación de Invalidez. Las empresas deben realizar intervención y monitoreo de esas condiciones para lo cual podrán utilizar herramientas adicionales de la Bateria para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna. El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	No Aceptado
126	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 9. ¿En relación a la circular 0064 hay alguna sanción si se realiza la aplicación de las baterías?</p>	<p>La Circular 064 de 2020 en el artículo 9,establece las sanciones en la normatividad señalada: El incumplimiento a lo establecido en la presente resolución 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.</p>	No Aceptado

127	Abril 10 de 2022	Sandra Leguizamón Salamanca	<p>Artículo 10. Revisar si es posible y/o necesario especificar si la circular 00064 de 2020 también queda derogada, ya lo que se pretende es derogar la Resolución 2404 en consecuencia en la circular 0064 también?</p>	<p>La Circular 064 de 2020, establece medidas temporales que deben establecer las empresas durante las situaciones de emergencia sanitaria. La cual está vigentes hasta cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	No Aceptado
128	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>En la primera parte de Consideraciones Legales se hace relevante contemplar también:</p> <p>El nuevo Plan decenal de SST que reemplaza el que terminó en 2021, que entendemos fue construido por parte de Ministerio de Trabajo, Gremios y Asociaciones.</p> <p>Adicionalmente debería incluirse la política de salud mental la resolución 4886 de 2018, las leyes relacionadas con las nuevas modalidades de trabajo como el trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto mencionadas en las Leyes 2191 de 2022 de desconexión laboral; 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa y la directiva presidencial 03 del 8 de marzo de 2022.</p> <p>De igual forma sugiero se deje dentro de las consideraciones el Decreto 1477 del 2014 de la tabla de enfermedades laborales, dado que desde esta se dibuja la estructura de correlación de las enfermedades relacionadas con el estrés y la importancia del control de los factores de riesgos psicosociales dado que son transversales en las empresas de Colombia y pueden tener un impacto en la gravedad los demás riesgos por ejemplo si la persona está irritable puede ser más susceptible al riesgo, de igual forma si tiene "estrés" la tensión muscular no solo será por los factores de riesgos biomecánicos, sino también por factores psicosociales, de igual forma el frío y el calor, entre otros...</p>	<p>El plan Nacional 2022 - 2031 es un política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.</p> <p>La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno Nacional son obligatorias</p>	No Aceptado

129	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 1. Objeto.</p> <p>Actualizar las preguntas de los cuestionarios tanto de estrés como del formato intralaboral para que incluyan elementos que actualmente se están viviendo y las variables que pueden aplicar a las nuevas formas laborales como son el teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Fomentar el trabajo interdisciplinar para identificar un panorama más amplio de la persona incluyendo "Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés" dado que este permite el trabajo interdisciplinar entre los médicos y psicólogos especialistas. · Generar la validación de encuestas de salud mental para complementar los análisis. · Revisar la validación de instrumentos para evaluar las condiciones de teletrabajo. · Qué otros instrumentos adicionales se pueden utilizar y apoyar la labor en la identificación de factores de riesgo. · Incluir un protocolo de intervención para teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. · Que se tengan en cuenta además los diagnósticos previos en salud mental de los individuos para generar las 	<p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Bateria da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

130	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 2. Hay que aclarar que cuando la empresa tiene menos de 10 personas qué tipo de información se le entrega a la empresa y cómo es el manejo para mantener la confidencialidad de la información de cada trabajador.</p> <ul style="list-style-type: none"> · En el párrafo aclarar a qué se refiere "no tienen costo para los usuarios" y complementar quién es el responsable de la aplicación, si es el profesional en psicología especialista en SST con licencia vigente quien realiza la aplicación de los instrumentos. · Contemplar la restricción del acceso a los instrumentos por parte de cualquier persona. Revisar para que se implemente algún sistema similar al sistema que existe de SISPRO, en el que solo pueden entrar los médicos con su usuario y clave para bajar sus estrellas de habilitación, y completar su información. · Así mismo debería ser solo para los psicólogos que solo los que tengan postgrado en SST con licencia vigente en SST, que se puedan bajar los documentos gratuitos · Hay que aclarar que el descargue de los cuestionarios no tiene costo pero que la aplicación y realización del informe debe realizarla el experto y que eso tiene costo. 	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán 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 del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El párrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p> <p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	--	-------------

131	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 3 Se sugiere la siguiente redacción: Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, debido a que las condiciones laborales del mundo actual son cambiantes y las repercusiones que estas pueden tener sobre las personas corresponden a un ambiente V.U.C.A.</p> <p>Las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales como nocivos, la intervención debería ser obligatoria y se deberían manejar modelos pre y post, a fin de demostrar que la intervención fue exitosa, que como se ha establecido por ejemplo en la legislación de accidentes de trabajo, se haga el debido análisis causal, se ataquen las causas raíz del problema, se obligue a las empresas a armonizar los procesos de negocio con los manuales de funciones, evaluando la carga física y mental con indicadores de gestión, o metodologías ya probadas como se hace en el sector público en las metodologías de tiempos subjetivos, cronometro por actividad, etc.... pero sin hacer este tipo de intervención básica desde el desarrollo organizacional es imposible disminuir los factores de riesgo psicosocial, los modelos de intervención deben ser integrales no solo dotar a la persona de habilidades como la resiliencia, ni fortalecer sus estilos de afrontamiento, o respiración consciente es suficiente ante una clara evaluación de alto y muy alto riesgo o las pruebas de que ya se están causando efectos negativos en la salud, como la presentación de fibromialgias, cefaleas, colon</p>	<p>El proyecto de norma en el artículo 3, establece que las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales 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 y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.</p> <p>En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

132	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 4. Sugerencia de redacción para el Artículo 4. La Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. La Bateria está conformada por un conjunto de instrumentos digitales, novedosos y ágiles que permiten establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral. Realmente esto debería ser eliminado dado que no evalúa estos "efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo".</p> <p>1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial.</p> <p>Los instrumentos que conforman la Bateria y que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas de los factores de riesgo psicosocial son los siguientes:</p> <p>1.1. Cuestionario digital de factores de riesgo psicosocial intralaboral.</p> <p>1.2. Cuestionario digital de factores de riesgo psicosocial extralaboral.</p> <p>1.3. Cuestionario digital para la evaluación del estrés.</p> <p>1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).</p>	<p>No se puede establecer que solamente sean instrumentos digitales ya que no todas las empresas pueden utilizar este tipo de instrumentos, debe quedar la opción de las dos formas de aplicación: presencial o virtual para las empresas que cumplan los criterios de seguridad.</p> <p>Lo importante es que sean instrumentos validados, confiables y estandarizados en nuestro país, es decir instrumentos probados en población colombiana y que se cuenten con parámetros de comparación para establecer el nivel de riesgo. Por lo tanto se deben utilizar instrumentos para evaluar todos los dominios y dimensiones contemplados en estas tres categorías de factores. Instrumento, más corto no permite evaluar la totalidad de las variables contempladas en el gran universo de los factores psicosociales y que pueden estar afectando a los trabajadores. Por lo tanto podríamos quedarnos sin identificar factores importantes y por lo tanto sin realizar las acciones de intervención.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

133	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Comentarios Adicionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definir los criterios de seguridad de la información en cumplimiento de la ley 1581 del 2012, la Ley 594 del 2000 da unos lineamientos para la conservación de los documentos en el sector público, debería ser referente para todos los Psicólogos del país, de igual forma la legislación vigente de Historia Clínica Ley 23 de 1981 y la resolución 1995 de 1995, la Historia Clínica Electrónica establecida en la Ley 1438 del 2011 y la Unificación de la Historia Clínica Interoperativa Ley 2015 del 2020 para que los resultados se puedan mantener en bases de datos digitales seguras y que efectivamente hagan parte de la Historia Clínica, mientras estén archivadas en papel y guardadas en bodegas, cuartos útiles son y serán desconocidas. Debería ser obligatorio aplicar pruebas adicionales en el mismo momento y que brinden mayor información del colaborador como por ejemplo conocer sus antecedentes genéticos, tamizaje de salud mental, prueba de personalidad y prueba de estilos de afrontamiento que permitan obtener la correlación entre las variables evaluadas de la percepción de trabajador hacia la empresa y contrastarlo con las capacidades personales entendiendo que no todos los seres humanos que trabajamos tenemos la misma historia de vida, ni las mismas tendencias de personalidad, algunos son más resilientes, otros más áhiles, otros más detallistas, etc.... y obviamente el "ser" 	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán tener, conservar o anexas copia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la historia clínica ocupacional en la hoja de vida del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El párrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

134	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 5. Evaluar la posibilidad de digitalizar la información para no custodiar los cuestionarios físicos.</p> <p>Aclarar si la empresa puede pagar por el acceso a un espacio en donde reposen los documentos formalmente y que no sean responsabilidad durante 20 años de ello por parte de los profesionales en psicología con postgrado en SST y licencia vigente en SST cuando se realiza de manera particular.</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta practica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual</p> <p>Una vez la batería se aplique de manera virtual los informes de evaluación pueden ser guardados de manera digital.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	--	-------------

135	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 6 Resumir este artículo con: remitase a lo señalado en las guías técnicas y los protocolos publicados en 2015 que son de obligatorio cumplimiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Recalcar el tema de la evaluación objetiva como parte de evaluación de los factores de riesgo psicosocial que permite una orientación más específica para la intervención psicosocial. · Que se establezca un apartado en el que se plantee que los instrumentos serán revisados y actualizados con una periodicidad específica. · Diseñar protocolos para el trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. 	<p>No se considera procedente resumir el artículo, debe ser claro para la comprensión de los usuarios. El artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008 establece que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma. El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios. Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema. El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	---	--	-------------

136	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 7. Especificar la fuente válida para determinar los casos relacionados con salud mental (DSM V).</p> <p>· Especificar después de la emergencia qué sucede con la identificación de las condiciones que han afectado. Por ejemplo, utilizar estrategias que complementen la información que se recoge a través de los cuestionarios de la Bateria, usando por ejemplo el tamizaje de salud mental propuesto en el DSM V, personalidad, estilos de afrontamiento, etc...</p>	<p>La Tabla de enfermedades laborales Decreto 1477 de 2014, contempla patologías derivadas de la exposición a factores psicosociales, entre las cuales se encuentran patologías del sistema mental y de comportamiento, sistema digestivo y cardiovascular.</p> <p>Para la calificación de patologías derivadas del estrés, se cuenta con un protocolo para determinación de origen de estas patologías el cual debe ser utilizado por los diferentes calificadores, Departamentos de Medicina de Trabajo, EPS, ARL y Juntas de Calificación de Invalidez.</p> <p>Las empresas deben realizar intervención y monitoreo de esas condiciones para lo cual podrán utilizar herramientas adicionales de la Bateria para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------------------	--	--	-------------

137	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 8.</p> <p>Hay que precisar que no se reporten nombres sino el número de eventos en cada uno de los criterios.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Mencionar el protocolo para la determinación de origen de patologías derivadas del estrés como parte de la vigilancia epidemiológica. · Contemplar criterios como cargo, y sector económico que también influyen en los estados de salud, hacer análisis de triadas propuesto en el libro de la Dra. Yolanda Sierra investigadora colombiana en Riesgos Psicosociales. · El diseño del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial debe ser responsabilidad del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST. De esta forma no se deja abierto a que cualquiera lo diseñe sin tener los conocimientos necesarios. · Definir el diseño e implementación de un programa de Gestión del Riesgo para empresas pequeñas que no siempre tienen los recursos necesarios para implementar vigilancia epidemiológica psicosocial. 	<p>Es claro que en el artículo 8 del proyecto de norma, establece que en todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>En el artículo 8, se menciona como criterios las patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, para lo cual se utiliza el Protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés.</p> <p>La ficha de datos sociodemográfico contempla las variables de cargo y sector económico, las cuales se deben tener en cuenta en el proceso de calificación, no obstante no es un criterio específico para la inclusión de un trabajador en el sistema de vigilancia epidemiológica.</p> <p>El experto para la realizar la evaluación es el psicólogo, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p> <p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p> <p>La Tabla de enfermedades laborales Decreto 1477 de 2014, contempla patologías derivadas de la exposición a factores</p>	No Aceptado
138	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 9.</p> <p>Incluir lo establecido en el Decreto 171 del 2016 también que especifica las sanciones y modifco el Decreto 1072 del 2015 en algunos apartes.</p>	<p>La normatividad habla de la transición del Sistema de Gestión, por lo tanto no se requiere incluirla en esta norma.</p>	No Aceptado
139	Abril 10 de 2022	Martha Adriana León Velasco	<p>Artículo 10.</p> <p>Es necesario especificar que la circular 00064 de 2020 también queda derogada, teniendo en cuenta que el riesgo biológico de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial es igual a la realización de exámenes universitarios en papel con los pupitres y distanciados y ya esta demostrado que el COVID no se transmite por el papel o por las superficies.</p>	<p>La Circular 064 de 2020, establece medidas temporales que deben establecer las empresas durante las situaciones de emergencia sanitaria.</p> <p>La cual está vigentes hasta cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	No Aceptado

140	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Consideraciones</p> <p>Es importante tener en cuenta el plan decenal de SST que reemplaza el que terminó en 2021 y fue construido por parte de Min trabajo, gremios y asociaciones. Adicionalmente debería incluirse la política de salud mental la resolución 4886 de 2018. Mencionar la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral; la Ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa y directiva presidencial 03 del 8 de marzo de 2022.</p>	<p>El plan Nacional 2022 - 2031 es un política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.</p>	No Aceptado
141	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 1.</p> <p>"Actualizar las preguntas de los cuestionarios tanto de estrés como intralaboral para que incluyan elementos que actualmente se están viviendo.</p> <p>Generar la validación de encuestas de salud mental para complementar los análisis.</p> <p>Revisar la validación de instrumentos para evaluar las condiciones de teletrabajo.</p> <p>Qué otros instrumentos adicionales se pueden utilizar y apoyar la labor en la identificación de factores de riesgo.</p> <p>Incluir un protocolo de intervención para teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.</p> <p>Que se tengan en cuenta además los diagnósticos previos en salud mental de los individuos para generar las intervenciones especializadas con las personas afectadas. Considerar la necesidad de tener tamizajes en salud mental.</p> <p>Definir directrices generales y protocolos de los aspectos a tener en cuenta en las valoraciones psicológicas ocupacionales.</p> <p>Definir las pruebas de personalidad y de estilos de afrontamiento validadas y estandarizadas en Colombia, para aplicar en la evaluación de los factores psicosociales. Las pruebas de personalidad que se proponen son la OPTO y la MPA. Todavía no están validadas en Colombia, si en México.</p> <p>Fomentar el trabajo interdisciplinar para identificar un panorama más amplio de la persona.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado

142	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 2 Aclarar que cuando la empresa tiene menos de 10 personas qué tipo de información se le entrega a la empresa y cómo es el manejo para mantener la confidencialidad de la información de cada trabajador.</p> <p>En el parágrafo aclarar a qué se refiere ""no tienen costo para los usuarios"". Y complementar quién es el responsable de la aplicación, si es el profesional en psicología especialista en SST con licencia vigente quien realiza la aplicación de los instrumentos.</p> <p>Contemplar la restricción del acceso a los instrumentos por parte de cualquier persona. Revisar para que se implemente algún sistema similar al sistema que existe de SISPRO, en el que solo pueden entrar los médicos con su usuario y clave para bajar sus estrellas de habilitación, y completar su información. Así mismo debería ser para los psicólogos que solo los que tengan post grado en sst con licencia vigente en SST, se puedan bajar los documentos gratuitos</p> <p>Aclarar que el descargue de los cuestionarios no tiene costo pero que la aplicación y realización del informe debe realizarla el experto y que eso tiene costo."</p>	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán tener, conservar o anexas copia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la historia clínica ocupacional en la hoja de vida del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El parágrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la</p>	No Aceptado
143	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 3 "Parágrafo: Es importante aclarar quién es la persona responsable de generar los resultados. De esta manera se garantiza que cualquier persona en la organización no puede estar en contacto con la información confidencial de los evaluados.</p> <p>Que se revise de dónde se toma el nivel de riesgo psicosocial porque parece que solo cuenta el intralaboral y se excluye el extralaboral. Aclarar que si el A es alto o el B es alto, eso implica que el nivel psicosocial general es alto a nivel de empresa.</p> <p>Replantear la palabra experto para que se especifique que debe ser profesional en psicología con post grado en SST y con licencia vigente en SST. "</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, el experto es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p>	No Aceptado

144	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 4. Establecer una fecha límite para la herramienta virtual.</p> <p>Permitir la modificación de los cuestionarios para que se disminuya el número de hojas, teniendo en cuenta que muchas empresas tienen sistemas de gestión ambiental.</p> <p>Parágrafo: Clarificar que aunque sea virtual, se debe contar con el acompañamiento del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST.</p> <p>Aclarar quién es la persona responsable de la utilización de la herramienta virtual y que aunque se acceda gratis, la evaluación tiene costo.</p> <p>Aclarar de manera explícita que las ARL y los intermediarios de seguros no son los responsables de realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Recalcar que la evaluación por el momento es solamente presencial con los cuestionarios en físico y no de manera virtual, y que el incumplimiento acarrea sanciones para las empresas (evaluar lineamientos para sanciones). Teniendo en cuenta que hay entidades que ofrecen evaluación virtual.</p>	<p>El proyecto de norma señala las modalidades de aplicación pero no se puede indicar una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual ya que esto depende de factores externos.</p> <p>En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, el experto es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el artículo 4 del proyecto de norma, establece que la aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a</p>	No Aceptado
145	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 5. Evaluar la posibilidad de digitalizar la información para no custodiar los cuestionarios físicos.</p> <p>Aclarar si la empresa puede pagar por el acceso a un espacio en donde reposen los documentos formalmente y que no sean responsabilidad durante 20 años de ello por parte de los profesionales en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST cuando se realiza de manera particular."</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta práctica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual.</p>	No Aceptado

146	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 6 "Resumir este artículo con: remítase a lo señalado en las guías técnicas y los protocolos publicados en 2015 que son de obligatorio cumplimiento.</p> <p>Recalcar el tema de la evaluación objetiva como parte de evaluación de los factores de riesgo psicosocial que permite una orientación más específica para la intervención psicosocial.</p> <p>Que se establezca un apartado en el que se plantee que los instrumentos serán revisados y actualizados con una periodicidad específica.</p> <p>Diseñar protocolos para el trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p> <p>Considerar como contexto la ISO 45.003 como marco internacional."</p>	<p>No se considera procedente resumir el artículo, debe ser claro para la comprensión de los usuarios.</p> <p>El artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008 establece que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.</p> <p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno Nacional son obligatorias.</p>	No Aceptado
147	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 7. "Especificar la fuente válida para determinar los casos relacionados con salud mental (DSM V).</p> <p>Especificar después de la emergencia qué sucede con la identificación de las condiciones que han afectado. Por ejemplo utilizar estrategias que complementen la información que se recoge a través de los cuestionarios de la Batería.</p>	<p>Las empresas deben realizar intervención y monitoreo de esas condiciones para lo cual podrán utilizar herramientas adicionales de la Batería para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna</p>	No Aceptado

148	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 8. Precisar que no se reporten nombres sino el número de eventos en cada uno de los criterios.</p> <p>Mencionar el protocolo para la determinación de origen de patologías derivadas del estrés como parte de la vigilancia epidemiológica.</p> <p>Contemplar criterios como cargo, y sector económico que también influyen en los estados de salud.</p> <p>El diseño del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial debe ser responsabilidad del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST. De esta forma no se deja abierto a que cualquiera lo diseñe sin tener los conocimientos necesarios.</p> <p>Definir el diseño e implementación de Programas de Gestión del Riesgo para empresas pequeñas que no siempre tienen los recursos necesarios para implementar vigilancia epidemiológica psicosocial."</p>	<p>Es claro que en el artículo 8 del proyecto de norma, establece que en todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>En el artículo 8, se menciona como criterios las patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, para lo cual se utiliza el Protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés.</p> <p>La ficha de datos sociodemográfico contempla las variables de cargo y sector económico, las cuales se deben tener en cuenta en el proceso de calificación, no obstante no es un criterio específico para la inclusión de un trabajador en el sistema de vigilancia epidemiológica.</p> <p>El experto para la realizar la evaluación es el psicólogo, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p> <p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p> <p>La Tabla de enfermedades laborales Decreto 1477 de 2014, contempla patologías derivadas de la exposición a factores psicosociales, entre las cuales se encuentran patologías del sistema mental y de comportamiento, sistema digestivo y</p>	No Aceptado
149	Abril 10 de 2022	Liliam Cañas	<p>Artículo 10. Revisar si es posible y/o necesario especificar si la circular 00064 de 2020 también queda derogada. Teniendo en cuenta que esta aplicación es igual a la realización de exámenes universitarios.</p>	<p>La Circular 064 de 2020, establece medidas temporales que deben establecer las empresas durante las situaciones de emergencia sanitaria.</p> <p>La cual está vigentes hasta cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	No Aceptado
150	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Consideraciones Es importante tener en cuenta el plan decenal de SST que reemplaza el que terminó en 2021 y fue construido por parte de Min trabajo, gremios y asociaciones. Adicionalmente debería incluirse la política de salud mental la resolución 4886 de 2018. Mencionar la Ley 2191 de 2022 de desconexión laboral; la Ley 2088 de 2021 que regula el trabajo en casa y directiva presidencial 03 del 8 de marzo de 2022.</p>	<p>El plan Nacional 2022 - 2031 es un política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.</p>	No Aceptado

151	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 1. "Actualizar las preguntas de los cuestionarios tanto de estrés como intralaboral para que incluyan elementos que actualmente se están viviendo. Generar la validación de encuestas de salud mental para complementar los análisis. Revisar la validación de instrumentos para evaluar las condiciones de teletrabajo. Qué otros instrumentos adicionales se pueden utilizar y apoyar la labor en la identificación de factores de riesgo. Incluir un protocolo de intervención para teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa. Que se tengan en cuenta además los diagnósticos previos en salud mental de los individuos para generar las intervenciones especializadas con las personas afectadas. Considerar la necesidad de tener tamizajes en salud mental. Definir directrices generales y protocolos de los aspectos a tener en cuenta en las valoraciones psicológicas ocupacionales. Definir las pruebas de personalidad y de estilos de afrontamiento validadas y estandarizadas en Colombia, para aplicar en la evaluación de los factores psicosociales. Las pruebas de personalidad que se proponen son la OPTO y la MPA. Todavía no están validadas en Colombia, si en México.</p> <p>Fomentar el trabajo interdisciplinar para identificar un panorama más amplio de la persona.</p>	<p>Es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema. El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p> <p>Lo que establece el manual general de la batería son recomendaciones sobre instrumentos que pueden utilizar las empresas, no obstante pueden utilizar otros instrumentos que hayan sido validados a nivel nacional.</p>	No Aceptado
-----	------------------	---	---	---	-------------

152	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 2. "Aclarar que cuando la empresa tiene menos de de 10 personas qué tipo de información se le entrega a la empresa y cómo es el manejo para mantener la confidencialidad de la información de cada trabajador.</p> <p>En el párrafo aclarar a qué se refiere ""no tienen costo para los usuarios"". Y complementar quién es el responsable de la aplicación, si es el profesional en psicología especialista en SST con licencia vigente quien realiza la aplicación de los instrumentos.</p> <p>Contemplar la restricción del acceso a los instrumentos por parte de cualquier persona. Revisar para que se implemente algún sistema similar al sistema que existe de SISPRO, en el que solo pueden entrar los médicos con su usuario y clave para bajar sus estrellas de habilitación, y completar su información. Así mismo debería ser para los psicólogos que solo los que tengan post grado en sst con licencia vigente en SST, se puedan bajar los documentos gratuitos</p> <p>Aclarar que el descargue de los cuestionarios no tiene costo pero que la aplicación y realización del informe debe realizarla el experto y que eso tiene costo."</p>	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán 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 del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>El párrafo del artículo 2, establece que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios, es decir que lo pueden descargar directamente de la página web del Fondo de Riesgos Laborales y utilizarlos para el proceso de evaluación, sin que esto genere costo alguno.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la</p>	No Aceptado
153	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 3. "Párrafo: Es importante aclarar quién es la persona responsable de generar los resultados. De esta manera se garantiza que cualquier persona en la organización no puede estar en contacto con la información confidencial de los evaluados.</p> <p>Que se revise de dónde se toma el nivel de riesgo psicosocial porque parece que solo cuenta el intralaboral y se excluye el extralaboral. Aclarar que si el A es alto o el B es alto, eso implica que el nivel psicosocial general es alto a nivel de empresa.</p> <p>Replantear la palabra experto para que se especifique que debe ser profesional en psicología con post grado en SST y con licencia vigente en SST. "</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p>	No Aceptado

154	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 4 "Establecer una fecha límite para la herramienta virtual.</p> <p>Permitir la modificación de los cuestionarios para que se disminuya el número de hojas, teniendo en cuenta que muchas empresas tienen sistemas de gestión ambiental.</p> <p>Parágrafo: Clarificar que aunque sea virtual, se debe contar con el acompañamiento del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST.</p> <p>Aclarar quién es la persona responsable de la utilización de la herramienta virtual y que aunque se acceda gratis, la evaluación tiene costo.</p> <p>Aclarar de manera explícita que las ARL y los intermediarios de seguros no son los responsables de realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Recalcar que la evaluación por el momento es solamente presencial con los cuestionarios en físico y no de manera virtual, y que el incumplimiento acarrea sanciones para las empresas (evaluar lineamientos para sanciones). Teniendo en cuenta que hay entidades que ofrecen evaluación virtual.</p>	<p>El proyecto de norma señala las modalidades de aplicación pero no se puede indicar una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual ya que esto depende de factores externos.</p> <p>En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, el experto es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el artículo 4 del proyecto de norma, establece que la aplicación de los cuestionarios debe realizarse garantizando la reserva y la confidencialidad de la información, siguiendo las instrucciones y condiciones establecidas en los manuales del usuario de cada uno de los cuestionarios de la batería. No pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a</p>	No Aceptado
155	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 5 "Evaluar la posibilidad de digitalizar la información para no custodiar los cuestionarios físicos.</p> <p>Aclarar si la empresa puede pagar por el acceso a un espacio en donde reposen los documentos formalmente y que no sean responsabilidad durante 20 años de ello por parte de los profesionales en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST cuando se realiza de manera particular."</p>	<p>Digitalizar</p> <p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta práctica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual.</p>	No Aceptado

156	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 6. "Resumir este artículo con: remítase a lo señalado en las guías técnicas y los protocolos publicados en 2015 que son de obligatorio cumplimiento.</p> <p>Recalcar el tema de la evaluación objetiva como parte de evaluación de los factores de riesgo psicosocial que permite una orientación más específica para la intervención psicosocial.</p> <p>Que se establezca un apartado en el que se plantee que los instrumentos serán revisados y actualizados con una periodicidad específica.</p> <p>Diseñar protocolos para el trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p> <p>Considerar como contexto la ISO 45.003 como marco internacional."</p>	<p>No se considera procedente resumir el artículo, debe ser claro para la comprensión de los usuarios.</p> <p>El artículo 10 de la Resolución 2646 de 2008 establece que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.</p> <p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno Nacional son obligatorias.</p>	No Aceptado
157	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 7. Especificar la fuente válida para determinar los casos relacionados con salud mental (DSM V).</p> <p>Especificar después de la emergencia qué sucede con la identificación de las condiciones que han afectado. Por ejemplo utilizar estrategias que complementen la información que se recoge a través de los cuestionarios de la Batería.</p>	<p>Las empresas deben realizar intervención y monitoreo de esas condiciones para lo cual podrán utilizar herramientas adicionales de la Batería para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p>	No Aceptado

158	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 8 "Precisar que no se reporten nombres sino el número de eventos en cada uno de los criterios.</p> <p>Mencionar el protocolo para la determinación de origen de patologías derivadas del estrés como parte de la vigilancia epidemiológica.</p> <p>Contemplar criterios como cargo, y sector económico que también influyen en los estados de salud.</p> <p>El diseño del programa de vigilancia epidemiológica psicosocial debe ser responsabilidad del profesional en psicología con post grado en SST y licencia vigente en SST. De esta forma no se deja abierto a que cualquiera lo diseñe sin tener los conocimientos necesarios.</p> <p>Definir el diseño e implementación de Programas de Gestión del Riesgo para empresas pequeñas que no siempre tienen los recursos necesarios para implementar vigilancia epidemiológica psicosocial."</p>	<p>Es claro que en el artículo 8 del proyecto de norma, establece que en todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>En el artículo 8, se menciona como criterios las patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, para lo cual se utiliza el Protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés.</p> <p>La ficha de datos sociodemográfico contempla las variables de cargo y sector económico, las cuales se deben tener en cuenta en el proceso de calificación, no obstante no es un criterio específico para la inclusión de un trabajador en el sistema de vigilancia epidemiológica.</p> <p>El experto para la realizar la evaluación es el psicólogo, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p> <p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	No Aceptado
159	Abril 10 de 2022	Asociación de Psicólogos Especialistas en SST	<p>Artículo 10 Revisar si es posible y/o necesario especificar si la circular 00064 de 2020 también queda derogada. Teniendo en cuenta que esta aplicación es igual a la realización de exámenes universitarios.</p>	<p>La Circular 064 de 2020, establece medidas temporales que deben establecer las empresas durante las situaciones de emergencia sanitaria.</p> <p>La cual está vigentes hasta cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	No Aceptado

160	Abril 10 de 2022	Ana María González Cuellar	<p>Consideramos respetuosamente que en cuanto al contenido del borrador se observa que está haciendo una unificación en lo mencionado en la resolución 2404 de 2019 y la circular 064 de 2020</p> <p>en referencia a las medidas preventivas "guías técnicas y protocolos de intervención por sectores" y a las medidas para la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, periodicidad, medio de aplicación y guías para intervención. Sin embargo, insiste en la aplicación, sin que a la fecha el Ministerio del Trabajo haya publicado un instrumento idóneo para realizar este ejercicio de forma remota, lo que dificulta en gran medida la aplicación, expone a las Empresas a pérdida de datos y errores humanos en el manejo y procesamiento de información física, especialmente en Empresas que tienen diferentes ubicaciones geográficas o que trabajan de forma remota.</p>	<p>A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Por lo tanto la única herramienta virtual permitida será la elaborada y publicada por el Ministerio del Trabajo en la página web.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta practica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual.</p>	No Aceptado
161	Abril 10 de 2022	Jorge Luis Ochoa Amaya	<p>Artículo 3.</p> <p>a. Riesgo psicosocial* Esta palabra en este contexto siempre me ha sido difícil entenderla. (Explico la razón). Cuando me hablan de Riesgo Psicosocial en el instrumento realizado por la Javeriana-Min Trabajo, intuyo que me están hablando de la variable ESTRÉS (siendo este un riesgo psicosocial de los muchos que hay en la literatura técnica). Pero en el párrafo complementario ya me están hablando de factores psicosociales intralaborales que tienen efectos en la salud (estrés), en el bienestar o en el trabajo.</p> <p>Me queda la duda si la periodicidad se basa en es en el RIESGO PSICOSOCIAL (ESTRÉS) o en el FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL.</p> <p>b. intervención en la fuente* No solo es en la fuente, sino que también en el medio, la causa raíz del riesgo psicosocial es la CULTURA ORGANIZACIONAL y esa está en el medio "psicológico". Recordar que siempre (sin importar el riesgo) se debe intervenir tanto en la organización como en el trabajador considerado de alto riesgo.¶</p> <p>c. de riesgo psicosocial medio o bajo*, Me queda la duda si la periodicidad se basa en es en el RIESGO PSICOSOCIAL (ESTRÉS) o en el FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIA. d. requiere intervención, tanto en la como en el trabajador Este párrafo no tiene buena redacción no se sabe si es en la empresa y en el trabajador????</p>	<p>En el artículo 3 del proyecto de norma establece que la intervención es tanto en la fuente como en el trabajador.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, se establecen los siguientes conceptos:</p> <p>Factor de riesgo: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.</p> <p>Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.</p> <p>No es necesario incluirlo ya que en el artículo 3 del proyecto de norma, establece que: La periodicidad de la evaluación anual o cada dos años, deberá establecerse a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales deben realizarse de forma inmediata.</p>	No Aceptado

162	Abril 10 de 2022	Jorge Luis Ochoa Amaya	<p>Artículo 2.</p> <p>En mi experiencia he observado que las empresas tienen como factor discriminante entre decidir si aplicar o no aplicar los instrumentos de la Batería a un trabajador con base en la ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA, es decir que si la persona lleva menos de 6 meses en esta no tiene el "criterio" para calificar los factores psicosociales Intralaborales de forma objetiva, como si el instrumento se asociara con Clima Organizacional o algo similar. Recordando en contrario que la aplicación de los instrumentos es una forma de participación del trabajador en la evaluación del riesgo y a su vez es una forma de Autoreporte de Condiciones de Salud.</p> <p>Adicionar en el segmento que no se requiere de una antigüedad mínima para su aplicación.</p>	<p>La norma no señala en ningún momento la antigüedad para la aplicación, de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, es claro que la evaluación debe cubrir a todos los trabajadores de la empresa, independientemente de su forma de contratación, no a una muestra o porcentaje de ellos, ya que estos factores afectan de forma diferente a cada uno de los trabajadores</p>	No Aceptado
163	Abril 10 de 2022	Jorge Luis Ochoa Amaya	<p>Artículo 5.</p> <p>a. contratados externamente, podrán tener*: Me parece que es importante aclarar el término "podrán" que es algo optativo, facultativo no "obligatorio". Me parece que es importante aclarar el término ya que las empresas y personas de SST creen que el profesional externo DEBE quedarse en custodia de los instrumentos, pensando en el tema de reserva de la información y repercusiones organizacionales que se supone traen los cuadernillos. Personalmente no hago custodia por costos de almacenamiento y el # de trabajadores anuales que aplico los instrumentos.</p> <p>De igual forma es importante aclarar si la custodia es por 20 años (Decreto 1072 2015) a partir de la fecha de retiro del trabajador para el informe individual, informe general y no los cuadernillos, o los tres?. ¿Algo tiene que ver la 2346?</p> <p>Realizar ajustes y aclaraciones al documento</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información. La custodia hace referencia tanto los cuestionarios y los informes de evaluación.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta práctica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual</p>	No Aceptado

164	Abril 10 de 2022	Jorge Luis Ochoa Amaya	<p>Artículo 5. a. deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador* Entonces cuando un profesional externo realice la evaluación debe trasladar a la IPS de la empresa los informes individuales?</p> <p>Esta pregunta es consecuente de los problemas que tienen las historias clínicas partidas o seccionadas.....</p> <p>b. archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores* Me parece que es importante adicionar el tiempo de almacenamiento correspondiente a los 20 años por ser esta una medición ambiental conforme al Decreto 1072 de 2015</p> <p>Esta afirmación es importante para los análisis de puesto de trabajo por calificación de pérdida o invalidez cuando uno va a las empresas. Realizar ajustes y aclaraciones al documento</p>	<p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p>	No Aceptado
165	Abril 10 de 2022	Jorge Luis Ochoa Amaya	<p>Artículo 6. a. fuente* Se debe incluir el medio ya que dimensiones como: Liderazgo, Relación con Colaboradores, Retroalimentación del Desempeño y Relaciones sociales son de este tipo. Realizar ajustes y aclaraciones al documento</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma. De forma paralela, los ítems de la forma A se comprenden sin dificultad en la población de trabajadores para quien va dirigido", técnicos, profesionales y directivos, lo cual pudo ser identificado en el proceso de validación de los cuestionarios, a través de entrevistas cognitivas.</p> <p>Es por este motivo que en la Forma B además de no incluirse las preguntas de la dimensión "Relación con los colaboradores (subordinados)" porque no aplican, tampoco se incluyen los ítems de las dimensiones "Exigencias de responsabilidad del cargo" y de "Consistencia de rol" que son</p>	Aceptado
166	Abril 10 de 2022	Jorge Luis Ochoa Amaya	<p>Artículo 8. a. de factores de riesgo psicosocial* Aunque esta es una discusión técnica que uno quisiera tener, me parece que la vigilancia de los factores de riesgo psicosociales, solo se justifica en el medio Intralaboral, que es el medio donde la empresa tiene control y puede gestionar cambios. Si yo incluyo la parte Extralaboral me meto en un campo que constitucionalmente no puedo vulnerar. Realizar discusión</p>	<p>Todos los casos establecidos en el artículo 8 del proyecto de resolución generan alto niveles de estrés, por lo tanto es necesario realizar un seguimiento</p>	No Aceptado

167	Abril 10 de 2022	Jorge Luis Ochoa Amaya	<p>Generales</p> <p>a. En relación a los PROTOCOLOS DE INTERVENCIÓN mi experiencia diaria me indica que los empleadores no los están utilizando por dos razones principales: a. Desconocimiento (por extraño que parezca) b. El hecho que la Javeriana los haya realizado bajo la metodología PHVA (que es lógico y razonable); funcionalmente traen demasiado trabajo adicional cuando se incorporan al mundo del SG-SST, con la gran dificultad que la responsabilidad de las actividades recae en RRHH y que entre los departamentos (SGSST-RRHH) no se quieren ni se colaboran. Los Protocolos son adecuados, pero aun requieren del "expertis" técnico del psicólogo para ser aplicables a la empresa y muchos colegas no lo tienen.</p> <p>b. Respecto a la PERIODICIDAD DE LA EVALUACIÓN mi posición técnica es que no solo sea el Factor de Riesgo Psicosocial, sino que además el nivel de Riesgo Psicosocial (Variable Estrés) este afectado. Muchas veces pasa en las evaluaciones que hay factores de riesgo (intra o extra) pero el nivel de Riesgo Psicosocial está en Medio o en Bajo y no se sustenta lo anual. Tener presente que el filtro económico es importante en la ejecución de la evaluación (desafortunadamente). Esto pasa también para los Programas de Vigilancia en su diseño y ejecución, cuando la evaluación del riesgo solo tiene factores de riesgo extralaborales.</p> <p>c. Por favor es importante resaltar a mis colegas que las</p>	<p>A. El experto para la realizar la evaluación es el psicólogo, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008.</p> <p>La intervención de los factores psicosociales debe estar enmarcados en el SG-SST, por lo tanto deben estar en el ciclo PHVA.</p> <p>b. El artículo 3 del proyecto de resolución señala que las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales 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 y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.</p> <p>c. El artículo 3 del proyecto de resolución establece que para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos.</p>	No Aceptado
168	Abril 10 de 2022	Noelvis Payares Vergara	<p>Especificar que la responsabilidad de diagnosticar y liderar la promoción, prevención e intervención del riesgo psicosocial es un experto (psicólogo con licencia en SST).</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, el experto es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST.</p> <p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p>	No Aceptado
169	Abril 10 de 2022	Noelvis Payares Vergara	<p>Artículo 8, Vigilancia epidemiológica. Agregar dentro de los criterios de inclusión los resultados de clima organizacional, evaluación del desempeño, rotación y conducta auto lesivas. Esta información con base en las recomendaciones de la Dra. Gloria Villalobos en la "Guía para la Implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológica para el Control de los Factores de Riesgo Psicosocial y la Prevención de las Enfermedades Relacionadas (PVE-FRP)" desarrollada para una importante ARL.</p>	<p>El artículo 8 del proyecto de resolución señala algunos criterios que deben tener las empresas para el Sistema de Vigilancia Epidemiológica, sin embargo pueden establecer criterios adicionales.</p>	No Aceptado

170	Abril 10 de 2022	Noelvis Payares Vergara	<p>Recomendar que los efectos de los riesgos psicosociales a considerar para la vigilancia epidemiológica, deben puntuarse para priorización EN LAS MISMOS GRUPOS en los que se haya realizado el diagnóstico, para poder realizar la correlación entre ellos.</p>	<p>El proyecto de norma en el artículo 3, establece que las empresas en las cuales se ha identificado factores psicosociales intralaborales 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 y requieren intervención en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales.</p>	No Aceptado
171	Abril 10 de 2022	SURA	<p>Se solicita dar claridad sobre la aplicación de esta resolución en trabajadores independientes, asociaciones y agremiaciones y estudiantes (Artículo 2. Ámbito de aplicación) Al respecto, no resulta claro cómo puede aplicarse la batería de factores de riesgo psicosocial en:</p> <p>(i) Trabajadores independientes: en primer lugar, se considera que queda muy amplia la calidad de independiente, por lo que se solicita precisar su alcance. Además, se solicita dar claridad de cómo podría un independiente adoptar y aplicar en sí mismo la batería, guías y protocolos contenida en el presente proyecto.</p> <p>(ii) Asociaciones y agremiaciones: Teniendo en cuenta que las agremiaciones sólo median el pago de la seguridad social, ¿cuál es la función o finalidad de que apliquen esta batería? ¿Cómo harán el proceso de gestión de este riesgo?</p> <p>(iii) Estudiantes: se solicita dar claridad respecto de quién tiene la responsabilidad de aplicar esta batería en los estudiantes, ¿la institución educativa? ¿la entidad dónde realiza las prácticas? Se considera complejo que una institución educativa asuma esta responsabilidad, sobre todo en casos como los de estudiantes de medicina que pueden cambiar de lugar de práctica en tiempos cortos.</p>	<p>Este proyecto de norma incluye a todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación. Los trabajadores independientes pueden ser los contratistas de prestación de servicios y en este caso el responsable de la evaluación es el contratante o pueden ser los trabajadores independientes autónomos afiliados al sistema de riesgos laborales de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1563 de 2016, los cuales deben diligenciar el formato de identificación de peligros establecido en la Resolución 144 de 2017. Las asaciones o agremiaciones deben realizar la evaluación con sus trabajadores directo o contratistas. Con respecto a los estudiantes quien debe realizar la evaluación es la empresa donde realiza las prácticas.</p>	No Aceptado

172	Abril 10 de 2022	SURA	<p>(Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación)</p> <p>Al respecto, en el proyecto de resolución en el inciso 3 hace falta incluir una palabra en la última frase, ya que está redactado de la siguiente manera:</p> <p>“(…) En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la como en el trabajador (...)” (Subrayado por fuera del texto original) No resulta claro el sentido de la última frase, por lo que se solicita corregir la redacción e incluir la palabra o palabras faltantes. Se sugiere corregir la redacción de la frase final del inciso 3</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p>	<p>Aceptado</p>
173	Abril 10 de 2022	SURA	<p>Se sugiere que si existen otros instrumentos para la evaluación del Riesgo Psicosocial que cumplan con los mismos requisitos y que cumplen un proceso de validación riguroso puedan ser aplicados (Artículo 4.1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial)</p> <p>Se sugiere que las empresas puedan hacer uso de otros instrumentos que existan y que cumplan con los mismos requisitos y un proceso de validación riguroso. Esto teniendo en cuenta las necesidades de las empresas de conocer los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y generar una intervención coherente, además porque la evaluación de forma física genera gastos altos que impactan desde lo financiero hasta lo ambiental y riñen con los avances de las TICs, incluso en los temas de salud.</p>	<p>No pueden utilizar otros instrumentos para evaluar los factores psicosociales, la batería es un referente mínimo obligatorio que pueden utilizar las empresas, es gratuito y está publicado en la página web.</p> <p>El artículo 4 del presente proyecto de resolución establece que los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p>	<p>No Aceptado</p>
174	Abril 10 de 2022	SURA	<p>Se solicita dar claridad sobre la expresión “evaluaciones a profundidad”</p> <p>(Artículo 4. 2. Guías para el análisis Psicosocial)</p> <p>La expresión de "evaluaciones a profundidad" no es clara y confunde. ¿Quién las hace, la empresa o las ARL? Se podría interpretar que es responsabilidad del empleador, pero se sugiere que quede expresamente en la redacción de la resolución de quién es la responsabilidad y si las ARL pueden apoyar y acompañar en esas “evaluaciones profundas”.</p> <p>Además, se sugiere abrir la posibilidad de que fueran evaluaciones a profundidad de los factores psicosociales intralaborales.</p>	<p>Las evaluaciones a profundidad son evaluaciones más completas de los factores intralaborales y al igual que los cuestionarios deben ser aplicadas por el experto psicólogo especialista con licencia vigente.</p> <p>La identificación, evaluación e intervención de los factores psicosociales es responsabilidad del empleadores, la responsabilidad de las ARL es solamente realizar asesoría y asistencia técnica y desarrollar acciones de promoción y prevención.</p>	<p>No Aceptado</p>

175	Abril 10 de 2022	SURA	<p>Se sugiere que la Guía para el análisis psicosocial tenga un foco intralaboral y no en el puesto de trabajo (Artículo 4. 2. Guías para el análisis Psicosocial)</p> <p>Al respecto, el numeral 2.1 del artículo 4, sólo habla de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo y los otros numerales se habla de riesgo psicosocial intralaboral. Se sugiere que el foco de la Guía para el análisis psicosocial también sea intralaboral.</p>	<p>Todas las guías son para la evaluación de factores de riesgo intralaboral.</p>	<p>No Aceptado</p>
176	Abril 10 de 2022	SURA	<p>Se sugiere flexibilizar las reglas para que la custodia de los instrumentos sea asequible para las PYMES y se evite la evasión de la adopción e implementación de la batería de riesgo psicosocial (Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial)</p> <p>Se considera que las actuales reglas y las propuestas en el presente proyecto de resolución hacen inasequibles para las PYMES e independientes la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial, ya que estas empresas por su tamaño y limitaciones no tienen ni los recursos humanos ni financieros para aplicar y pagar los costos que implican contratar esta custodia. Cabe resaltar que en muchos de los casos, las PYMES e independientes incumplen las normativas no porque las desconozcan o las quieran incumplir, sino porque no tienen los recursos humanos, financieros o de tiempo.</p> <p>El proyecto establece que para la contratación externa se requiere de un psicólogo especialista para la custodia de los instrumentos y el especialista limita las posibilidades de las PYMES e independientes por sus costos y lo hace menos asequible para ellos. Así mismo, se considera que no es indispensable ni necesario que sea un especialista quien custodie los instrumentos, pues también podría hacerlo un psicólogo que no sea especialista o experto para que sea más asequible para las PYMES e independientes.</p> <p>Así las cosas, teniendo en cuenta la importancia de la aplicación de esta batería de riesgo psicosocial en la población</p>	<p>Todas las empresas deben realizar identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales, porque estos factores de riesgo han sido identificados como prioritarios en las encuestas de condiciones de Seguridad y salud en el trabajo y pueden generar efectos en la salud, bienestar y clima laboral.</p> <p>El proyecto de resolución establece tres tipos de custodia y las PYMES pueden contratar el psicólogo externo para realizar esta actividad, se pueden unir varias PYMES, para contratar al experto.</p>	<p>No Aceptado</p>

177	Abril 10 de 2022	SURA	Se sugiere que los empleadores deban adelantar un programa mixto de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, riesgos y enfermedades derivadas de agentes psicosociales (Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica) Al respecto, el proyecto sólo plantea que los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, sin embargo, se sugiere que sea un programa mixto de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, riesgos y enfermedades derivadas de agentes psicosociales. Así mismo, se sugiere que se consideren niveles de exposición alto y muy alto al factor de riesgo psicosocial para la vigilancia epidemiológica.	El proyecto de resolución en el artículo 8, establece que se debe desarrollar un programa de vigilancia epidemiológica cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo.	No Aceptado
178	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	No se está contemplando dentro del considerando la Resolución 4886 de 2018 por la cual se adopta la política nacional de salud mental.	El plan Nacional 2022 - 2031 es un política general de SST y esta es una norma específica por la cual se adoptan referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales. Esta norma se aplica a todas las formas de trabajo, no solo a trabajo en casa y se aplica a todos los factores psicosociales a los cuales está expuesto un trabajador en el desarrollo de sus funciones, no a una situación en particular.	No Aceptado
179	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Sugerimos incluir en el Artículo 1 debería la prueba de personalidad y afrontamiento.	En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna. Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.	No Aceptado
180	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Es importante dejar claro en la Resolución que el experto debe ser el psicólogo especialista con licencia vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo, así como aparece en la Resolución 2646.	De acuerdo a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, el experto es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma	No Aceptado

181	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	En el párrafo del artículo 3 se menciona cómo se debe calcular el nivel de riesgo psicosocial de una Empresa, dando claridad que solo aplica para los resultados intralaborales. No obstante, deberían vincularse los resultados extralaborales que forman parte de la batería.	Para calcular el nivel de riesgo de la empresa se tendrá solo en cuenta los factores intralaborales. Solamente para calcular el nivel de riesgo de la empresa se establece el promedio del puntaje bruto total de todos los trabajadores.	No Aceptado
182	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Dentro del proyecto de resolución se adoptan las guías de intervención como referentes técnicos mínimos obligatorios y aun cuando menciona que dichos protocolos buscan orientar sobre la intervención de los factores psicosociales en todas sus formas de trabajo (presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto) se requiere una actualización dado que requiere profundizar en el teletrabajo/trabajo en casa o remoto.	El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios. Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.	No Aceptado
183	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Teniendo en cuenta que la periodicidad (anual o cada 2 años) se establece a partir del inicio de la ejecución de las acciones de intervención y control, las cuales se deben realizar de forma inmediata, será necesario dejar documentado con cronogramas y fechas de ejecución la realización de las actividades ejecutadas.	La empresa debe tenerlos documentados para poder establecer según la periodicidad establecida en este proyecto de norma, la fecha a realizar la evaluación.	No Aceptado
184	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Es importante dar prioridad a la puesta en operación de la herramienta que permitirá aplicar de manera digital las evaluaciones de riesgo psicosocial, con el fin agilizar los procesos administrativos, garantizar la custodia de la información de manera más segura y de evitar el impacto ambiental que genera el consumo de papel.	En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales	No Aceptado
185	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Resulta prioritario contar con la herramienta virtual suministrada por el Ministerio del Trabajo contenga los cambios necesarios, de acuerdo con el contexto actual post-pandemia que se desarrolla tanto a nivel intralaboral como extralaboral que además contemple condiciones que apliquen bajo la metodología de teletrabajo / trabajo en casa / trabajo remoto y que además se aclare que requerirá acompañamiento por parte del psicólogo especialista.	Para la aplicación virtual y presencial es el experto psicólogo con licencia vigente en SST, la herramienta práctica exige que los trabajadores diligencien los ítems de forma completa.	No Aceptado
186	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	El "cuestionario para la evaluación de estrés – tercera versión" actual es insuficiente para la evaluación y diagnóstico de las secuelas post-pandemia.	Como lo establece el artículo 4 del proyecto de resolución los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que sean validados a nivel nacional.	No Aceptado

187	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Se debe contemplar un tamizaje sobre la salud mental de los trabajadores.	Como lo establece el artículo 4 del proyecto de resolución los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que sean validados a nivel nacional.	No Aceptado
188	Abril 10 de 2022	Carlos Alberto Cifuentes Pinzón	Se deben revisar que instrumentos o herramientas adicionales se pueden utilizar para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial, tal como está establecido en el proyecto de resolución.	Como lo establece el artículo 4 del proyecto de resolución los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que sean validados a nivel nacional.	No Aceptado
189	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	Artículo 1. Referente a este aspecto es preciso mencionar que OBCOFAPSI se pone a disposición del Ministerio de Trabajo para la actualización de los instrumentos y protocolos, especialmente en lo relacionado con las modalidades de trabajo, cambios en la organización del trabajo, validación con respuesta al ítem y evaluación de riesgos emergentes, entre otros	Agradecemos la disposición de OBCOFAPSI y se les informara en el momento que el Ministerio del Trabajo considere que se debe realizar la actualización de estos instrumentos.	Aceptado
190	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	Artículo 2. Concerniente a este aspecto y teniendo en cuenta que la subcontratación o tercerización son prácticas cada vez más recurrentes, sugerimos especificar el alcance y responsabilidad tanto en la evaluación, monitoreo y gestión de los factores de riesgo psicosocial, por ejemplo, entre la empresa usuario y quien provee los servicios. Al mismo tiempo, relacionado con el ámbito de aplicación es pertinente favorecer, con las características propias de esta población, la evaluación, gestión y monitoreo de los riesgos psicosociales en la fuerza pública y el magisterio. De otro lado, en lo relacionado con el costo de los instrumentos, mencionado en el párrafo de este artículo, es perentorio especificar que los mismos son de libre acceso para los profesionales expertos y/o para psicólogos en proceso de especialización con tutoría de un profesional experto o para hacer investigación, pero no para todo el público, ello con el fin de favorecer el buen uso de los instrumentos.	El responsable de la evaluación es el empleador o contratante directo, lo pueden realizar de manera coordinada la empresa temporal y la usuaria. De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst. La fuerza pública y magisterio están exceptuados de la Ley 100 de 1993 de Seguridad Social, por lo tanto a ellos no les aplican las normas del sistema general de riesgos laborales, no obstante pueden hacerlo de forma voluntaria. Los instrumentos son de libre acceso y no tiene costo alguno para los usuarios, pero el experto que debe utilizar estos instrumentos en las empresas es el psicólogo con licencia vigente para prestar servicios de SST.	No Aceptado

191	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	<p>Artículo 3. Las observaciones a este aparte se presentan en dos sentidos: a) corregir un error humano y b) precisar aspectos técnicos para el cálculo de nivel de riesgo como experto. a) Corregir un error humano en la redacción: "En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la_____ como en el trabajador". Es preciso incluir la palabra fuente, en este sentido, para mantener la armonía con el SG- SST sugerimos mantener el enfoque establecido en el decreto 1072 de 2015 relacionado con la Jerarquía de controles. Considerando lo establecido en el parágrafo de este artículo precisaremos algunos aspectos relacionados con el calculo de nivel de riesgo y el concepto de experto así: b) El estudio que se realiza cuando se utilizan los instrumentos de la batería corresponde a una evaluación de aspectos intralaborales, extralaborales e individuales y que particularmente en los dos primeros se habla de exposición. En este sentido, sugerimos que para que el profesional experto pueda dar un concepto de realizar solo promoción y prevención o de implementar además la vigilancia epidemiológica se base en los siguientes aspectos: En términos generales para facilitar la toma de decisiones respecto al enfoque, sugerimos calcular el promedio nivel de exposición intralaboral y extralaboral porque la evaluación es psicosocial no solo de lo intralaboral. asimismo debe</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma. En el artículo 8, se menciona como criterios las patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales calificadas o en proceso de calificación, para lo cual se utiliza el Protocolo para la determinación de patologías derivadas del estrés. La ficha de datos sociodemográfico contempla las variables de cargo y sector económico, las cuales se deben tener en cuenta en el proceso de calificación, no obstante no es un criterio específico para la inclusión de un trabajador en el sistema de vigilancia epidemiológica. El experto para la realizar la evaluación es el psicólogo, pero para la intervención es un equipo interdisciplinario según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008. El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	<p>Acceptada una parte</p>
-----	------------------	-------------------------	--	--	----------------------------

192	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	<p>Artículo 4</p> <p>Las observaciones sobre el artículo 4 se presentan en tres sentidos:</p> <p>a) Alcance de las ARL: el termino asistencia técnica es preciso omitirlo y especificar mejor el alcance de estas. Asistencia técnica es normalmente conocido como un estudio, lo que significaría que podría ser entendido como un estudio de factores de riesgo psicosocial, pero si a eso se le suma la siguiente frase en el alcance de las ARL's, da lugar a ambigüedad, dado que ya se ha establecido que las mismas no pueden ser juez y parte: "Las Administradoras de Riesgos Laborales deben desarrollar acciones de promoción de la salud y prevención de los factores de riesgos psicosociales para sus empleadores, contratantes y trabajadores afiliados, así como prestar asesoría y asistencia técnica para orientar la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial" Por tanto si no es su alcance sugerimos modificar u omitir los términos asistencia técnica y evaluación.</p> <p>b) Aplicación en línea: en la nueva normalidad y en lo sucesivo las herramientas tecnológicas serán de uso más recurrente, cotidiano y casi que indispensable; invitamos al Ministerio de Trabajo a fijar las bases de seguridad tecnológica, relacionada con los aspectos éticos y procedimentales para que los estudios de riesgo psicosocial también se pueden realizar mediados por la virtualidad. Para ello en OBCOFAPSI, estaremos prestos ayudar en lo necesario. En este sentido y fundamentalmente en aras de poder hacer vigilancia</p>	<p>b) A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Por lo tanto la única herramienta virtual permitida será la elaborada y publicada por el Ministerio del Trabajo en la página web.</p> <p>c)En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales</p>	No Aceptado
193	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	<p>Artículo 5.</p> <p>consideramos valioso que el Ministerio de Trabajo defina estos aspectos y sugerimos definir estándares para su digitalización en lo relacionado con las hojas de respuesta y consentimientos, dado que los informes individuales suelen mantenerse digital a partir de la herramienta ofrecida por el Ministerio de Trabajo.</p> <p>Al mismo tiempo resulta de mucho valor la definición de estándares para el manejo de bases de datos con el fin de realizar estudios concernientes a la salud ocupacional con indicadores de vigilancia epidemiológica. Lo anterior, considerando que el Observatorio Colombiano de Factores psicosociales tiene establecido como uno de sus objetivos principales estar monitoreando lo que sucede en relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial en la población trabajadora y sus efectos.</p>	En el momento que se publique la herramienta practica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual	No Aceptado

194	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	<p>Artículo 6.</p> <p>Con el fin de fundamentar los protocolos no solo en la literatura sino también en la evidencia local, es preciso realizar la lectura periódica de lo que sucede por sector económico en lo que refiere a exposición a factores de riesgo psicosocial así como en lo relacionado con efectos para la actualización de los protocolos; esto se puede realizar con el acompañamiento del Observatorio Colombiano de Factores Psicosociales, al mismo tiempo que es recomendable estar alineados con lo establecido en la ISO 45003</p>	<p>Agradecemos la disposición de OBCOFAPSI y se les informara en el momento que el Ministerio del Trabajo considere que se debe realizar la actualización de estos instrumentos.</p> <p>La ISO 45003, es una norma voluntaria, por lo tanto no obliga a las empresas a su cumplimiento, solamente las normas expedidas por el Gobierno Nacional son obligatorias</p>	No Aceptado
195	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	<p>Artículo 7</p> <p>Específicamente en lo relacionado con el párrafo del artículo 7, invitamos al Ministerio de Trabajo a reevaluar su posición en razón a que aunque la emergencia sanitaria aun esta activa, se promueve la presencialidad y el retorno a la "normalidad"; en términos generales, se avala la asistencia a eventos masivos, visitas a restaurantes, centros comerciales y lugares de trabajo entre otros y es perentorio saber cómo están impactando las nuevas condiciones laborales, extralaborales y sus efectos en la población trabajadora para poder intervenir fundamentados en los datos.</p>	<p>La Circular 064 de 2020, establece medidas temporales que deben establecer las empresas durante las situaciones de emergencia sanitaria.</p> <p>La cual está vigentes hasta cuando termine la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social.</p>	No Aceptado

196	Abril 11 de 2022	Angélica Santos Andrade	<p>Artículo 8. Sobre el particular hay mucho que decir, pero nos centraremos en mencionar que se debe promover la vigilancia mixta, es decir, enfocada tanto en el factor de riesgo como en el efecto, al mismo tiempo favorecer una vigilancia activa que promueva un sistema vivo y dinámico que permita tomar decisiones oportunas y segmentar la población por ejemplo así: ✓ Grupos de exposición similar: magnitud del riesgo ✓ Grupos de atención prioritaria: dentro de esta categoría incluir la población de alto riesgo, el caso sospechoso, el caso probable, el caso confirmado, el evento centinela, entre otros. Para especificar estos aspectos invitamos al Ministerio a considerar el artículo sobre vigilancia epidemiológica psicosocial publicado en la Universidad El Bosque con lanzamiento en la próxima feria del libro y, manifestamos una vez más, que en el Observatorio Colombiano de Factores Psicosociales estamos muy interesados en participar y favorecer el bienestar de la población trabajadora a través de la promoción de buena praxis y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial y sus efectos.</p>	<p>Agradecemos la disposición de OBCOFAPSI y se les informara en el momento que el Ministerio del Trabajo considere que se debe realizar la actualización de estos instrumentos. El artículo 16 de la Resolución 2646 de 2008, establece que el sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	No Aceptado
197	Abril 10 de 2022	Natalia A. Rubio Castro	<p>Se debería flexibilizar la obligatoriedad del uso de la ficha de datos generales que no se constituye como un instrumento psicométrico, sino como una herramienta para la caracterización sociodemográfica y laboral, el cual contiene preguntas que no necesariamente son de relevancia para todas las organizaciones. Puede darse a las organizaciones la opción de recopilar dicha información según sus necesidades, optimizando este proceso que de por sí ya está establecido en el Decreto 1443.</p>	<p>El informe consolidado puede ser general de todos los trabajadores de la empresa o por las diferentes áreas de la empresa, las empresas deben realizar todo el cruce de información y para eso pueden utilizar las variables que se encuentran en la ficha sociodemográfica que pueden servir de unidad de análisis para hacer los cruces de información.</p>	No Aceptado

198	Abril 10 de 2022	Natalia A. Rubio Castro	<p>El artículo 4, num. 2 donde se especifica que "los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales (...)", pareciera contradecirse con el párrafo siguiente donde se especifica que la evaluación de personalidad y estilos de afrontamiento quedan ceñidas a "las recomendaciones establecidas en la Batería". Sería importante aclarar que sobre factores individuales existen más instrumentos validados para población colombiana y que parte del quehacer profesional es determinar las mejores herramientas según las necesidades de la organización.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal</p>	No Aceptado
199	Abril 10 de 2022	Natalia A. Rubio Castro	<p>Se podría aclarar que para la aplicación virtual también es requerido que el proceso sea liderado y orientado por un profesional experto, según lo establecido en la Res. 2646.</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst</p> <p>Para la aplicación virtual a través de la herramienta práctica se requiere del acompañamiento del psicólogo especialista con licencia vigente.</p>	No Aceptado
200	Abril 10 de 2022	Natalia A. Rubio Castro	<p>En el artículo 7, la expresión "Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota" debe aclararse el alcance de dicha asistencia (en términos de que puede interpretarse como atención psicoterapéutica o como atención de emergencias 24/7, ambas extralimitaciones de las empresas).</p>	<p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarse en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p>	No Aceptado
201	Abril 10 de 2022	Natalia A. Rubio Castro	<p>En el artículo 7, párrafo, se indica la suspensión de la aplicación de la batería de forma física. Sería importante considerar que es la aplicación colectiva o masiva, pues los instrumentos son una herramienta indispensable en los procesos de calificación de origen que podría emplearse individualmente. Esto también en procesos de prevención secundaria y terciaria, donde se convierte en un insumo importante para el/la trabajador/a en pro de la reubicación preventiva, por ejemplo.</p>	<p>En Colombia se diseñaron instrumentos propios los cuales fueron validados en población Colombiana y contamos con baremos o parámetros de comparación que permiten identificar el nivel de riesgo con respecto a la población de referencia, por lo tanto no se requiere utilizar instrumentos elaborados en otros contextos culturales.</p>	No Aceptado

202	Abril 10 de 2022	Diana Marcela Contreras	<p>Artículo 1</p> <p>Protocolos de prevención actuación en el riesgo psicosocial en todos las empresas que tengan manejo de áreas de atención al cliente en servicios y ventas, por estar directamente en contacto con todo el estres que trae en cliente y manejar la presión bilateral de jefes y clientes.</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el párrafo del artículo 6, del proyecto de norma, el alcance de la Guía Técnica y los protocolos es proveer recomendaciones para el desarrollo de acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, siendo un referente mínimo para los empleadores o contratantes. Los empleadores y contratantes podrán desarrollar acciones y estrategias adicionales para la intervención tanto de los factores de riesgo como de los efectos, incluyendo medidas de intervención tanto en la fuente como en los trabajadores.</p>	No Aceptado
203	Abril 10 de 2022	Diana Marcela Contreras	<p>Artículo 2.</p> <p>Guía para el análisis de las batería del riesgo psicosocial</p> <p>Incluir que se tenga en cuenta dicha evaluación con los sindicatos de las empresas sin importar el número de sus afiliados, al tener en cuenta que estos son representantes de sus afiliados y que allí los empleados son más transparentes al reportar su verdadero estado, puesto que cuando la evaluación viene por parte de la empresa el empleado siempre tiene el temor que sus respuestas pueden estar infiltrada por la empresa y por temor a perder su empleo no son cien por ciento sinceros.</p>	<p>El artículo 5 del proyecto de norma señala que en ningún caso, los empleadores o contratantes podrán 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 del trabajador.</p> <p>Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador, por lo cual son aplicables a estos documentos las disposiciones legales establecidas para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales.</p> <p>Los informes consolidados con la información general por grupos de trabajadores deben reposar en los archivos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de los empleadores o contratantes y utilizarse únicamente para fines de intervención de los factores de riesgo psicosocial</p>	No Aceptado
204	Abril 11 de 2022	Roberto Guerra Testa	<p>Si se parte de la base del instrumento anterior, del 2010 a la actualidad la realidad ha cambiado y la pandemia ha acelerado diferente procesos y modalidades de trabajo, por lo cual, este instrumento, debería ser ajustado para teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto</p>	<p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado

205	Abril 11 de 2022	Roberto Guerra Testa	<p>Esta afirmación en el apartado Considerando, hoja 2: Que con el fin de brindar las herramientas adecuadas e instrumentos unificados para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de los trabajadores colombianos, el Ministerio del Trabajo ha considerado necesario adoptar 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, como referentes técnicos obligatorios, para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; podría ser replanteada ya que en Colombia la población trabajadora también está compuesta de trabajadores de nacionalidad extranjera (independientemente de su procedencia) y estos también se encuentran expuestos a los factores de riesgo o protectores Psicosociales.</p>	<p>En el ámbito de aplicación la Resolución 2646 de 2008, establece que aplica a todas las empresas y a todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación, por lo tanto todas las acciones de identificación, evaluación e intervención debe cubrir a todos los trabajadores independientemente de su nivel de cargo y tipo de contratación. En riesgo psicosocial siempre se trabaja con universo y no con muestra, porque los factores de riesgo pueden afectar de forma diferente a cada trabajador. Si son trabajadores extranjeros que laboran en Colombia deben cumplir con la evaluación de factores de riesgo psicosocial como lo establece la Resolución 2646 de 2008. El Manual del Usuario de la Batería de Riesgo Psicosocial, contiene Modalidades de Aplicación.</p>	No Aceptado
206	Abril 11 de 2022	Roberto Guerra Testa	<p>En el artículo 1: Protocolo de prevención y actuación - Acoso laboral. Es importante que se establezca un procedimiento con el cual las víctimas tengan conocimiento de que es una prueba, como recolectar las pruebas que servirá como material probatorio durante el proceso de investigación de acoso laboral. He visto que tanto el sector privado, pero con más énfasis en el sector público, las personas que sufren acoso laboral desconocen el debido proceso para la denuncia pero total desconocimiento de que son las pruebas, como recolectarlas y como pueden asegurar su validez para demostrar la conducta en mención.</p>	<p>Sus observaciones están incluidas en el protocolo de acoso laboral, es uno de los protocolos de intervención adoptados por el presente proyecto de resolución.</p>	No Aceptado
207	Abril 11 de 2022	Roberto Guerra Testa	<p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación: Cuando los resultados de la batería, el nivel de riesgo sea bajo, cada cuanto se debe realizar la aplicación del instrumento?</p>	<p>Si los resultados son bajos la periodicidad de la evaluación es cada 2 años, no obstante la empresa debe realizar acciones de intervención frente a los dominios y dimensiones que se identificaron como riesgo alto.</p>	No Aceptado

208	Abril 11 de 2022	Roberto Guerra Testa	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Numeral 2. El proyecto Dice: "Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se deben seguir las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento". Sería importante, dentro de este proyecto de resolución, establecer cuáles son los instrumentos validados en Colombia y que sirvan para evaluar las características de personalidad y estilos de afrontamiento.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado
209	Abril 11 de 2022	Roberto Guerra Testa	<p>Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica: Para la implementación del sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial en las empresas, se debe tener en cuenta entre otros los siguientes criterios para la inclusión de los trabajadores, como pueden ser los 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 calificadas o en proceso de calificación, casos que reporten incapacidades con diagnósticos relacionados con riesgo psicosocial, eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, casos de estrés postraumático, trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social. En todos los casos señalados anteriormente se debe garantizar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>Es importante resaltar que los siguientes eventos no deben ser responsabilidad única de la vigilancia epidemiológica de la empresa:</p> <p>...eventos vitales estresantes o significativos como muerte de seres queridos y eventos familiares o personales, casos de estrés postraumático, trabajadores con efectos en la salud mental derivados de las situaciones de emergencia sanitaria, ambiental y social</p> <p>Lo anterior debido a que esto es responsabilidad del sistema</p>	<p>El Ministerio del Trabajo se encuentra diseñando el Sistema de Información de Riesgos Laborales donde quedarán indicadores de riesgo psicosocial.</p> <p>La dirección de Inspección, Vigilancia y Control del Ministerio del Trabajo cuenta con la información sobre las denuncias presentadas a los inspectores de trabajo sobre situaciones de acoso a nivel nacional y la Procuraduría General de la Nación cuanta con la información de quejas de acoso en el sector público.</p> <p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	No Aceptado

210	Abril 11 de 2022	Adriana Pedraza Mendoza	<p>En la empresa que laboro siempre da alta la batería psicosocial aun aplicando las medidas de control para mejorar las condiciones psicosociales, este año pienso que es una batería muy extensa para cierta población como lo es la empresa en la que laboro que es metalmecánica y que el nivel educativo es bajo, las personas casi no entienden así se les explique uno por uno , esta año cambiamos la metodología por grupos más pequeños y seleccionamos según nivel educativo y la verdad la gente no entiende .</p> <p>Otros la ven como para acusar a la empresa.</p> <p>Los psicólogos que aplican la batería hacen corte y pegue en conclusiones o no están bien instruidos en su análisis las condiciones han cambiado en el entorno laboral por la situación del covid, por los cambios , la tecnología entre otros y me parece que la batería ya está quedando obsoleta</p> <p>En la empresa se ha invertido mucho dinero, tiempo para mejorar condiciones psicolaborales en el entorno laboral pero el trabajador no ve eso, a veces considero que de tanto el trabajador se vuelve es como más conchudo por decirlo así, más perezoso, y por otro lado el personal rota mucho ya que cada día las personas no tiene estabilidad aún la empresa dando estabilidad laboral.</p> <p>considero que si debería haber una modificación o cambio de la batería</p> <p>Esta año fue tan triste para la gerente de la empresa ver los</p>	<p>En los manuales de la batería no pueden realizarse modificaciones de forma ni de fondo a dichos cuestionarios ya que afectarían la validez y confiabilidad de los instrumentos. El derecho a la intimidad prevalece sobre los derechos ambientales</p>	No Aceptado
-----	------------------	-------------------------	---	---	-------------

211	Abril 11 de 2022	Mario Fernando Méndez	<ul style="list-style-type: none"> • Se debe especificar, rectificar o aseverar; que el informe de la batería debe ser firmado por un psicólogo(a) con licencia en SST. como lo reza la res. 2646 del 2008 • Sugiero tener una tabla de valores y costos, máximos y mínimos expedida por el COLPSIC. • Especificar cuáles son los aportes, beneficios o el uso de los resultados de la batería para una organización. <p>Sugiero: Se identifica el grado de exposición al riesgo psicosocial para luego intervenirlo Se Tendrán herramientas para mejorar la condición laboral del trabajador Se dispone la oportunidad de mejoramiento de los líderes de proceso Valida la aprobación de permisos para horas extras ante el min-trabajo Creación del SVE para riesgo OTM, Biológico etc., dependiendo el nivel del riesgo de la organización.</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst</p> <p>Para la aplicación virtual a través de la herramienta práctica se requiere del acompañamiento del psicólogo especialista con licencia vigente.</p> <p>Este proyecto de resolución establece intervenciones a nivel organizacional sobre los factores psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores y acciones para la promoción de la salud mental, el bienestar y prevenir efectos en los trabajadores.</p> <p>La intervención individual debe realizarla la EPS a través de las IPS, las cuales en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en los problemas y trastornos mentales de sus afiliados.</p> <p>En este proyecto de norma no se está estableciendo la atención individual a pacientes.</p>	No Aceptado
212	Abril 19 de 2022	Gloria Villalobos	<p>En el párrafo siguiente se habla de usar el puntaje bruto. Sería mejor quizás el puntaje convertido?</p> <p>Parágrafo. Para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas se debe establecer el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula que se encuentra establecida en el Manual del Usuario de la Batería e identificar el nivel de riesgo en los baremos.</p> <p>Que sucede si en un grupo se debe hacer la evaluación con frecuencia anual y en otro cada dos años? Sería mejor quizás definir un criterio para la toma de decisiones?</p>	<p>Para calcular el nivel de riesgo de la empresa se tendrá solo en cuenta los factores intralaborales.</p> <p>Solamente para calcular el nivel de riesgo de la empresa se establece el promedio del puntaje bruto total de todos los trabajadores.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p>	No Aceptado
213	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>En el considerando en el párrafo 5: En esta parte del texto hace referencia a los protocolos específicos de actuación consideramos que se debe cambiar el nombre de acoso psicológico por acoso laboral.</p>	<p>Se acepta la observación y se realiza el ajuste en el documento</p>	Aceptado

214	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 1. Recomiendo sumar el texto antes del texto resaltado: "como línea de base" lo anterior teniendo en cuenta que las empresas desarrollan acciones otras acciones evaluativas que también sumarán a las condiciones psicosociales como encuestas de great place, felicidad laboral, bienestar, resiliencia organizacional, clima organizacional, muchas otras, que aportan información de mucho valor para la gestión integral de los riesgos psicosociales y en general del bienestar integral de las empresas. De igual manera y teniendo en cuenta que el tema de salud mental laboral derivado de la pandemia llegó para quedarse, existen herramientas específicas para realizar esto.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal</p>	No Aceptado
215	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 1, punto 5. Es para personal civil? o incluye personal armado, recordar que son de otro régimen o dejar texto al principio recomendado para empresas del régimen de excepción.</p>	<p>El protocolo establece que la población objeto es: Grupos de funcionarios públicos (soldados profesionales, patrulleros, agentes, etc.), oficiales (nivel ejecutivo, insignia, superiores y subalternos) y suboficiales de las FFMM y la PNC, cuya dinámica de trabajo es exigente desde el punto de vista psicosocial. Por lo tanto no es necesario aclararlo en esta normatividad.</p>	No Aceptado
216	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 2. Aquí colocar una nota: La presente resolución que reglamenta las herramientas base para la gestión psicosocial es opcional para los regímenes de excepción no obstante su adopción facilitará la gestión psicosocial de estas poblaciones.</p>	<p>El ámbito de aplicación esta establecido en la Resolución 2646 de 2008 y Resolución 0312 de 2019 por lo tanto no es necesario modificarlo en la presente resolución.</p>	No Aceptado
217	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 3. Párrafo 4. no es pertinente decir inicio porque no tienen el tiempo suficiente para saber la efectividad de las acciones, recomiendo colocar entonces 6 meses después, contados a partir del inicio de.....</p>	<p>Una vez la empresa inicie la intervención, empieza a correr el tiempo para establecer la periodicidad. Es claro que a partir de la ejecución de la intervención se tiene en cuenta la fecha para tener en cuenta la próxima aplicación de la evaluación.</p>	No aceptado

218	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 4. Es importante tener en cuenta que la expectativa de la herramienta para la aplicación virtual debe ser a corto plazo Recomiendo incluir un párrafo antes de hablar de las guías: Una vez obtenido los resultados de la batería, es importante clasificar los grupos de intervención que permita generar prioridades en la implementación de acciones y controles; puntuaciones altas y muy altas definir grupos prioritarios; puntuaciones medias; definir grupos preventivos; puntuaciones bajas y despreciables definir grupos de potencializarían en factores protectores. Lo anterior le permite a las empresas direccionar de manera más estratégica las intervenciones.</p>	<p>El proyecto de norma señala las modalidades de aplicación pero no se puede indicar una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual ya que esto depende de factores externos</p>	No Aceptado
219	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 5.Recomiendo dejar la opción: De igual manera los psicólogos podrán hacer entrega de ésta información a las IPS utilizadas por las empresas para la realización de exámenes de ingreso, egreso y periódicos; para que sean integradas a su historia clínica.</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo. En ningún caso el empleador puede designar la custodia de estos documentos a otro profesional, ya que se debe considerar la reserva y confidencialidad.</p> <p>En ningún artículo del proyecto de norma se señala que el trabajador podrá conocer el resultado.</p> <p>El proyecto de norma en el artículo 5, establece que los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador. Es claro que el informe individual hace parte de la historia clinica ocupacional.</p>	No Aceptado
220	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 7, párrafo 2. Considero que el texto debe replantearse: ... deben gestionar lo correspondiente para que sus trabajadores reciban asistencia psicológica remota y</p>	<p>La responsabilidad primaria de las empresas es la intervención de los factores intralaborales no obstante teniendo en cuenta la responsabilidad social, deben desarrollar acciones dirigidas al trabajador y su familia. Por lo tanta la evaluacion e intervencion es responsabilidad del empleador para el bienestar de sus trabajadores.</p>	No Aceptado

221	Abril 8 de 2022	Luana Betsy Polo Cortes	<p>Artículo 7, punto 4. Brindar apoyo emocional no presencial de escucha y orientación en situaciones de crisis a través de diferentes canales de interacción (teléfono, whatsapp, redes sociales, otros), mediante acompañamiento psicológico e intervención psicosocial que contribuyan a la superación de la afectación en salud mental y bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos</p> <p>Este párrafo puede fusionarse con el numeral 2 Línea de atención</p>	<p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarse en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p>	No Aceptado
222	Abril 11 de 2022	Diego Francisco Cruz	<p>Artículo 1</p> <p>Parágrafo. Los Instrumentos de Evaluación y Guías de intervención que se adoptan como referentes técnicos forman parte integral de la presente Resolución y se encuentran publicados en la página web:</p> <p>¿Cómo se puede asegurar que entre en vigencia la presente Resolución siendo que, al ingresar a la página del Fondo de Riesgos Laborales, la batería es la misma que se aplica desde el año 2010?</p>	<p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención.</p>	No Aceptado
223	Abril 11 de 2022	Diego Francisco Cruz	<p>Artículo 1</p> <p>Parágrafo. En todo caso, dichos instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien, para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web:</p> <p>www.fondoriesgoslaborales.gov.co.</p> <p>En concordancia con el anterior comentario, habría que esperar la actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo.</p> <p>Debería asegurarse que la Batería para medir el Riesgo Psicosocial sea actualizada por el Fondo de Riesgos Laborales para que salga de manera simultánea con la presente Resolución.</p> <p>Además, asegurarse de definir una frecuencia de actualización de la Batería con relación a los cambios en el contexto de orden local, nacional o internacional o cualquier otra circunstancia que precise dicha actualización, como es el caso actual de la pandemia por el Covid19 que amerita dicha actualización.</p>	<p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p>	No Aceptado

224	Abril 11 de 2022	Diego Francisco Cruz	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. La presente Resolución se aplica a todos los empleadores públicos y privados, a los trabajadores dependientes e independientes, a los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, a las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, a las agremiaciones o asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social</p> <p>Se debe asegurar dar claridad respecto a los instrumentos de identificación de Riesgo Psicosocial en personal uniformado perteneciente a las Fuerzas Militares</p>	<p>El ambito de aplicación esta establecido desde la Resolucion 2646 de 2008, quienes deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST en el marco del Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales, como tambien lo establece la Resolucion 0312 de 2019.</p>	No Aceptado
225	Abril 11 de 2022	Diego Francisco Cruz	<p>Artículo 4 Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial</p> <p>Parágrafo. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. La herramienta práctica publicada por el Ministerio del Trabajo, será la única que pueden utilizar las empresas para la aplicación virtual de la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la cual será de libre acceso y sin costo alguno para los usuarios.</p> <p>Se debe asegurar que el diseño de la Batería de instrumentos como herramienta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial dada las nuevas circunstancias de la pandemia y que se pueda aplicar de manera virtual adicione aspectos relacionados con:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aspectos psicosociales de trabajo en casa. -Relaciones derivadas del trabajo a través de medios virtuales que incluyan herramientas tecnológicas de comunicación con los pares, jefes, clientes y otras partes interesadas a través de plataformas como zoom, team, meet, webex, entre otras. <p>Esta nueva batería de aplicación virtual, debe ser validada</p>	<p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado

226	Abril 11 de 2022	Diego Francisco Cruz	<p>Artículo 5</p> <p>Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán las siguientes reglas para cada uno de los casos:</p> <p>1. Cuando la aplicación la realice el prestador de servicios de salud ocupacional (IPS) contratado por el empleador o contratante de personal, 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.</p> <p>2. Cuando las empresas cuenten con servicios médicos internos y la evaluación la realicen los psicólogos especializados que formen parte de estos servicios del empleador o contratante, serán tantos los médicos como los psicólogos quienes tendrán la guarda y custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo</p> <p>Se debe asegurar que las Empresas que apliquen la Batería e intervengan en los resultados, tengan Licencia en Salud Ocupacional vigente, además tengan las competencias para la misma aplicación, ya que se ha visto que quien aplique la batería son profesionales o personas que no poseen los requisitos específicos.</p> <p>Debe asegurarse que el profesional que aplique la batería, adjunte la licencia de S.O de Psicólogo Especialista en Salud Ocupacional como lo refiere la guía, sopena sanción ante</p>	<p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst.</p> <p>Ya está establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, por lo tanto no es necesario incluirlo en una nueva norma.</p>	No Aceptado
-----	------------------	----------------------	---	---	-------------

227	Abril 22 de 2022	Juan David Osorio	<p>Mi nombre es JUAN DAVID OSORIO PATIÑO Psicólogo especialista en Seguridad y salud en el Trabajo, le escribo porque sé que está en estudio una nueva normatividad para revisar el tema de diagnóstico de condiciones psicosociales en la empresa, a través de las baterías y demás mecanismos como se mide y controla el riesgo psicosocial.</p> <p>Le escribo porque observo con preocupación, cómo cada vez más, se falsifican las licencias para hacer este proceso por parte de profesionales u otra personas que no tienen la formación para hacer este tipo de estudios, o están utilizando los números de las licencias de los profesionales que sí cumplimiento con la competencia, para hacer estos diagnósticos.</p> <p>Tengo la sugerencia de que a través del ministerio se pueda controlar este asunto, gestionando un mecanismo mediante el cual tengamos un código los profesionales con esta competencia para ingresar los resultados a una plataforma del ministerio y subir solo empresas que cumplen con este requisito con nuestro código, no el informe, sino por ejemplo: Yo ingreso a una plataforma que ustedes habiliten con un código que solo me dan a mi, después yo ingrese y pueda dar que la empresa X con nit tal, realizó la medición en la fecha tal, de esta manera se controle la clonación de licencias o la utilización de los números de nuestras licencias por medio de otros profesionales.</p>	<p>En caso de los psicólogos que realicen suplantación le aplica lo establecido en la Ley 1090 de 2006 ARTÍCULO 57. Créase el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología con sede en la ciudad de Bogotá y los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología, se organizarán y funcionarán preferentemente por regiones del país que agruparán dos (2) o más departamentos o Distritos Capitales que estarán instituidos como autoridad para conocer los procesos disciplinarios Deontológico y Bioético-profesionales que se presenten en la práctica de quienes ejercen la profesión de psicología en Colombia, sancionar las faltas deontológicas y bioéticas establecidas en la presente ley y dictarse su propio reglamento.</p> <p>De acuerdo a la profesión, cada uno tiene el código ético.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst</p> <p>Para la aplicación virtual a través de la herramienta práctica se requiere del acompañamiento del psicólogo especialista con licencia vigente.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-------------------	--	---	-------------

228		Carlos Alberto Crespo - Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	<p>Me permito sugerir la integración en el documento en el Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención: en el numeral "Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora profesionales de planta, plantas temporales y contratistas de entidades públicas o privadas del orden nacional, departamental, distrital entre otras.</p> <p>1. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral, profesionales de planta, plantas temporales y contratistas vinculados a las entidades del orden nacional, departamental, municipal y distrital públicas y privadas.</p> <p>2. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector - Prácticas de trabajo saludable para personal que trabaja con seres sintientes en las diferentes entidades medio ambientales del país, toda vez que la relación trabajador-animal genera vínculos emocionales que pueden producir factores de riesgo psicosocial en la atención a los mismos en el entorno laboral del orden nacional, departamental, municipal o distrital de carácter públicas o privadas.</p>	<p>El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.</p> <p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma</p>	No Aceptado
229		Carlos Alberto Crespo - Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, como mínimo una vez al año de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de las empresas y a todo el personal vinculado a la entidad bien sea profesionales de planta, plantas temporales y contratistas de entidades públicas o privadas del orden nacional, departamental, distrital entre otras.</p>	<p>En el ámbito de aplicación la Resolución 2646 de 2008, establece que aplica a todas las empresas y a todos los trabajadores independientemente de su forma de contratación, por lo tanto todas las acciones de identificación, evaluación e intervención debe cubrir a todos los trabajadores independientemente de su nivel de cargo y tipo de contratación. En riesgo psicosocial siempre se trabaja con universo y no con muestra, porque los factores de riesgo pueden afectar de forma diferente a cada trabajador.</p> <p>En los informes consolidados se puede hacer el cruce de información por las variables que considere más importante la empresa, como por ejemplo por nivel de cargos, antigüedad de la empresa, tipo de contratación, etc, con el fin de identificar los factores que están afectando de forma específica a estos grupos de trabajadores y plantear las estrategias de intervención.</p>	No Aceptado

230		Carlos Alberto Crespo - Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Para la custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial se aplicarán profesionales de planta, plantas temporales y contratistas de entidades públicas o privadas del orden nacional, departamental, distrital entre otras y será de carácter obligatorio para las entidades.</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información. La custodia hace referencia tanto los cuestionarios y los informes de evaluación.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>En el momento que se publique la herramienta práctica para la aplicación virtual, la forma de presentación de los informes será también de forma virtual</p>	No Aceptado
231		Carlos Alberto Crespo - Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	<p>Finalmente, es importante incluir un artículo donde se establezca la implementación y utilización de una plataforma única por parte del Ministerio, para realizar la aplicación de la batería de riesgo psicosocial por las diferentes entidades del orden gubernamental, públicas y privadas de ser posible</p>	<p>A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Por lo tanto la única herramienta virtual permitida será la elaborada y publicada por el Ministerio del Trabajo en la página web</p>	No Aceptado

232		Carlos Alberto Crespo - Instituto Distrital de Protección y Bienestar Animal	<p>Aunque pueda parecer obvio, es necesario incluir la palabra riesgo, en los acápites 2 al 9 del artículo 1, que hablan de factores psicosociales.</p> <p>En este artículo 1, se echa de menos un protocolo de prevención del suicidio.</p> <p>Es necesario un protocolo de intervención de factores de riesgo psicosociales para trabajadores del sector ambiente – con labores en atención a animales de otras especies, que cuentan con tal particularidad de relacionamiento diferencial. La formación de este tipo de entidades se encuentra creciendo en el país.</p> <p>También sería muy importante un protocolo general de prevención de la estigmatización de la enfermedad psicosocial laboral y de la discriminación de quienes las padecen.</p> <p>Importante aclarar en qué queda la batería de riesgo psicosocial de la Universidad Javeriana.</p> <p>El tercer párrafo del artículo 3, le falta una palabra en la frase “tanto en la ____ como en el trabajador”.</p> <p>En los acápites 2 y 3 del artículo 5, sobre la custodia de los instrumentos de evaluación de riesgo psicosocial, se hace referencia a la Resolución 2346 de 2007 y a la Ley 1090 de 2006. Sin embargo, en ninguna de las dos normas citadas se hace referencia al modo y tiempo de custodia y mantenimiento de los documentos, por lo que sería muy importante establecer unos tiempos moderados de custodia para material físico y tiempos diferentes para custodia almacenada virtualmente.</p>	<p>El párrafo del artículo 2 del proyecto de norma, señala que los instrumentos y guías que se adoptan mediante la presente Resolución y sus actualizaciones, son de obligatorio cumplimiento, de libre acceso y no tienen costo alguno para los usuarios.</p> <p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma</p>	No Aceptado
233	Abril 26 de 2022	Yennifer Ascanio Trespalacios	<p>Artículo 1. Objeto. el listado de instrumentos de evaluación y guías de intervención, no incluye pruebas de personalidad y afrontamiento como lo solicita la Resolución 2646 de 2008 y que no están incluidas en la batería del año 2010. Se debe incluir un documento para que la aplicación de estas pruebas sea opcional, ya que está generando incumplimiento legal por parte de los empleadores pues no se cuenta con un instrumento validado en Colombia.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal</p>	No Aceptado

234	Abril 26 de 2022	Yennifer Ascanio Trespalacios	<p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 3. El texto dice: "tanto en la como en el trabajador", hay un error de redacción se debe completar la frase.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 2. La valoración del riesgo debería tener en cuenta los resultados de factores intralaborales y de factores individuales (estrés), no solamente de los intralaborales.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Parágrafo. El uso de promedios en resultados de aplicación de batería es un error metodológico. Se recomienda consultar expertos en estos temas.</p> <p>El tiempo que el psicólogo o psicóloga debe dedicar a realizar cálculos adicionales para establecer la periodicidad implica un mayor costo para el empleador.</p> <p>La determinación de realización medición anual o cada dos años no debe estar dada por un promedio, sino por encontrar dimensiones en las cuales el 50% de la población trabajadora tiene riesgo alto o muy alto.</p> <p>Se debe tener en cuenta que en empresas de pocos trabajadores, separar los resultados en formato A y B podría implicar la violación de la confidencialidad de los trabajadores, lo cual va en contra de lo establecido al ser parte de una historia clínica ocupacional. Se debe tener en cuenta, que de acuerdo a cifras de Fasescolda y Cámara de Comercio, más del 70% de las empresas colombianas son microempresas, por lo</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>Es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo intralaboral de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Esto es necesario porque se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso se requiere intervención inmediata.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p>	Aceptado una parte
235	Abril 26 de 2022	Yennifer Ascanio Trespalacios	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Numeral 3. Establecer el tiempo de retención de los formularios en papel y los consentimientos informados por parte del psicólogo externo contratado para realizar la aplicación y si la conservación puede ser en medio digital.</p> <p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Parágrafo. Dado que los informes individuales son parte de la historia clínica ocupacional de cada trabajador, que la mayoría de las empresas en Colombia no cuenta con personal de salud de planta en sus empresas, esos informes individuales solo estarían en custodia del psicólogo que realizó la evaluación. Por lo cual se requiere establecer cómo el psicólogo enviará esa información a la IPS que custodia las historias clínicas de los trabajadores.</p>	<p>Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las forma de organización de trabajo, existen protocolos para los diferentes sectores económicos y protocolos por efectos que perfectamente se pueden aplicar en la actual emergencia sanitaria por los efectos que se han generado en la salud mental de los trabajadores, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)</p> <p>Independientemente de que los protocolos se publicaran antes de la pandemia, fueron técnicamente muy bien elaborados y son aplicables a la situación de emergencia sanitaria y la reactivación económica ya que permiten intervenir los efectos que ha generado la situación actual, en especial los protocolos por efecto, como depresión, estrés postraumático, manejo del duelo, estrés agudo, síndrome de burnout.</p>	No Aceptado

236	Abril 26 de 2022	Yennifer Ascanio Trespalacios	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.</p> <p>El texto dice: "Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota".</p> <p>Las pequeñas empresas no tienen la capacidad de asumir este costo. Esto debe ser una obligación de la ARL y la EPS y no de la empresa.</p> <p>La sola solicitud al empleador de este beneficio generaría discriminación al trabajador.</p> <p>Se debería promover los primeros auxilios psicológicos como actividad permanente de la ARL/EPS y no solo para casos de situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.</p>	<p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarlas las empresas en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p> <p>Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas.</p>	No Aceptado
237	Abril 26 de 2022	Stephany Saba Muñoz	<p>Considerando. Hoja 2. Párrafo 1. Es cierto que el instrumento creado en 2010 es un instrumento, confiable, válido y gratuito. Sin embargo, como se evidencia en el informe realizado por el contratista, titulado "Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial" y con ISBN 978-958-8361-93-2, el instrumento fue válido para trabajadores que laboran presencialmente. Por lo tanto, este instrumento, no ha sido validado para teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Para estas modalidades se requieren nuevos instrumentos.</p>	<p>Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las formas de organización de trabajo, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)</p>	No Aceptado
238	Abril 26 de 2022	Stephany Saba Muñoz	<p>Artículo 1. Objeto. El listado de instrumentos adoptados, no incluye pruebas de personalidad y afrontamiento como lo solicita la Resolución 2646 de 2008 y que no están incluidas en la batería de el año 2010, como dice textualmente en la página 28 del citado documento de la Universidad Javeriana. Por lo anterior, se debe incluir un documento, o realizar la modificación de la Resolución 2646 de 2008 para que la aplicación de estas pruebas sea opcional, ya que está generando incumplimiento legal en la mayoría de los empleadores.</p>	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p>	No Aceptado

239	Abril 26 de 2022	Stephany Saba Muñoz	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. El campo de aplicación como está redactad incluye a los trabajadores de servicio doméstico. Dado que en un hogar puede haber solo uno o dos trabajadores al servicio, un informe con la características de la resolución implicarían violar la confidencialidad del trabajador. Se solicita adicionar un párrafo, excluyendo de esta responsabilidad al servicio doméstico y en caso de que se incluya, adicionar artículos que establezcan cómo evitar que se viole la confidencialidad de la historia clínica ocupacional del trabajador al momento de presentar el informe por parte del psicólogo.</p>	<p>Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención.</p> <p>En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad.</p>	No Aceptado
240	Abril 26 de 2022	Stephany Saba Muñoz	<p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 3. El texto dice: "tanto en la como en el trabajador", hay un error de redacción se debe completar la frase.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 2. La valoración del riesgo debería tener en cuenta los resultados de factores intralaborales y de factores individuales (estrés), no solamente de los intralaborales.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo. El uso de promedios en resultados de aplicación de batería es un error metodológico. Se recomienda consultar expertos en estos temas.</p> <p>El tiempo que el psicólogo o psicóloga debe dedicar a realizar cálculos adicionales para establecer la periodicidad implica un mayor costo para el empleador.</p> <p>La determinación de realización medición anual o cada dos años no debe estar dada por un promedio, sino por encontrar dimensiones en las cuales el 50% de la población trabajadora tiene riesgo alto o muy alto.</p> <p>Se debe tener en cuenta que en empresas de pocos trabajadores, separar los resultados en formato A y B podría implicar la violación de la confidencialidad de los trabajadores, lo cual va en contra de lo establecido al ser parte de una historia clínica ocupacional. Se debe tener en cuenta, que de acuerdo a cifras de Fasecolda y Cámara de Comercio, más del 70% de las empresas colombianas son microempresas, por lo</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>Si es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Todas las empresas deben realizar identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales, porque estos factores de riesgo han sido identificados como prioritarios en las encuestas de condiciones de Seguridad y salud en el trabajo y pueden generar efectos en la salud, bienestar y clima laboral.</p> <p>El proyecto de resolución establece tres tipos de custodia y las PYMES pueden contratar el psicólogo externo para realizar esta actividad, se pueden unir varias PYMES, para contratar al experto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las</p>	No Aceptado

241	Abril 26 de 2022	Stephany Saba Muñoz	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Es adecuado que se cuenta con instrumentos validados y gratuitos, pero no puede quedarse con un solo instrumento, ya que eso tiene varias implicaciones:</p> <p>Va en contra del Plan del gobierno actual de incentivar la investigación en Colombia por lo que se creó el Ministerio de Ciencia</p> <p>Va en contra de lo que es la mejora continua al tener un instrumento de hace 10 años y que no mejora.</p> <p>Va en contra de la posibilidad de generar instrumentos adaptados a diferentes sectores que pueden encontrar otras dimensiones o dominios que afectan a la población trabajadora</p> <p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Numeral 2.</p> <p>el proyecto Dice: "Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se deben seguir las recomendaciones establecidas en el Manual General de la Batería que hace parte de dicho documento",</p> <p>El citado manual dice explícitamente en su página 26: "Dado que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, y en virtud de que el alcance de esta batería no comprende la construcción de instrumentos con tales fines, se incluyen en los anexos 1 y 2 de este manual</p>	<p>El contar con una batería de instrumentos de evaluación unificada no va en contra de las políticas del gobierno actual, por el contrario está facilitando el desarrollo de las acciones de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en las empresas, a través de herramientas validadas, confiables y estandarizadas en nuestro país. Así mismo contar con un instrumento único permitirá contar con un diagnóstico nacional de factores de riesgo psicosocial.</p> <p>En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>La Batería de instrumentos de evaluación fue validada a nivel Nacional en una muestra de trabajadores de diferentes actividades económicas y regiones del país, por lo tanto se adapta a las condiciones de trabajo de los diferentes sectores económicos.</p> <p>El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC).</p>	No Aceptado
242	Abril 26 de 2022	Stephany Saba Muñoz	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Numeral 3. Establecer el tiempo de retención de los formularios en papel y los consentimientos informados por parte del psicólogo externo contratado para realizar la aplicación y si la conservación puede ser en medio digital.</p> <p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Párrafo. Dado que los informes individuales son parte de la historia clínica ocupacional de cada trabajador, que la mayoría de las empresas en Colombia no cuenta con personal de salud de planta en sus empresas, esos informes individuales solo estarían en custodia del psicólogo que realizó la evaluación. Por lo cual se requiere establecer cómo el psicólogo enviará esa información a la IPS que custodia las historias clínicas de los trabajadores.</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo, por lo tanto si la empresa no cuenta con personal de planta para la realización de esta actividad, puede contratar psicólogos especialistas en SST externos quienes tienen la custodia de los instrumentos. Esto es necesario para conservar la reserva y confidencialidad de la información.</p> <p>El tiempo de conservación de los documentos está establecido en el Decreto 1072 de 2015, artículo 2.2.4.6.13. que deben ser conservados por un periodo mínimo de veinte (20) años. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p>	No Aceptado

243	Abril 26 de 2022	Stephany Saba Muñoz	<p>Artículo 6. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.</p> <p>El texto dice: "Los protocolos buscan orientar a los empleadores, contratantes, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, sobre los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones"</p> <p>Sin embargo, todos los protocolos fueron publicados en el Fondo de Riesgos Laborales antes de la pandemia por COVID-19, por lo cual no incluye temas aplicables a la realidad actual de trabajo remoto y trabajo en casa. Incluso</p> <p>Aunque ya existía la Ley de teletrabajo en el momento de su publicación, no establecen realmente acciones enfocadas a esta modalidad laboral y a la realidad que se vive actualmente con el uso de la tecnología, las redes sociales y la desconexión laboral.</p>	<p>El contar con una batería de instrumentos de evaluación unificada no va en contra de las políticas del gobierno actual, por el contrario está facilitando el desarrollo de las acciones de identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales en las empresas, a través de herramientas validadas, confiables y estandarizadas en nuestro país. Así mismo contar con un instrumento único permitirá contar con un diagnóstico nacional de factores de riesgo psicosocial.</p> <p>En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>La Batería de instrumentos de evaluación fue validada a nivel Nacional en una muestra de trabajadores de diferentes actividades económicas y regiones del país, por lo tanto se adapta a las condiciones de trabajo de los diferentes sectores económicos.</p> <p>El Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC).</p>	No Aceptado
244	Abril 26 de 2022	Hernán López	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales.</p> <p>El texto dice: "Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota".</p> <p>En pandemia o no, aunque la empresa pague a la ARL, esta debe asumir los costos?</p> <p>Ahora bien, si la empresa recibe el diagnóstico de la aplicación de la batería, ¿la intervención quien la asumiría?, recibiría la información la ARL para que se haga la intervención?</p>	<p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarse en las empresas en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p> <p>Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas.</p>	No Aceptado

245	Abril 26 de 2022	SURA	<p>Precisiones sobre la aplicación de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores independientes, asociaciones y agremiaciones, y estudiantes (Artículo 2. Ámbito de aplicación) Respetuosamente solicitamos aclarar de forma expresa los procedimientos, las herramientas formales o materiales, y los apoyos o gestiones gubernamentales que serán desplegados para promover la aplicación generalizada de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. Esto, con énfasis en los trabajadores independientes, los estudiantes, y las asociaciones y agremiaciones (todos incluidos en el ámbito de aplicación de la norma), dado que representan dificultades intrínsecas para la ejecución práctica de la norma y, consecuentemente, para la gestión de los riesgos psicosociales. Para cada uno de estos grupos, comedidamente se recomienda: 1.1 Trabajadores independientes: 1.1.1. Acotar o delimitar la definición de trabajador independiente o referir de forma expresa la norma que deberá considerarse para precisar el alcance de la batería sobre los trabajadores independientes. 2 1.1.2. Esclarecer los mecanismos técnicos o tecnológicos que se pondrán a disposición de los trabajadores independientes</p>	<p>Este proyecto de norma incluye a todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación. Los trabajadores independientes pueden ser los contratistas de prestación de servicios y en este caso el responsable de la evaluación es el contratante o pueden ser los trabajadores independientes autónomos afiliados al sistema de riesgos laborales de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1563 de 2016, los cuales deben diligenciar el formato de identificación de peligros establecido en la Resolución 144 de 2017. Las asaciones o agremiaciones deben realizar la evaluación con sus trabajadores directo o contratistas. Con respecto a los estudiantes quien debe realizar la evaluación es la empresa donde realiza las prácticas.</p>	No Aceptado
246	Abril 26 de 2022	SURA	<p>Redacción de la frase final del inciso 3 del artículo 3 (Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación) En el proyecto de resolución en el inciso 3 hace falta incluir una palabra en la última frase, ya que está redactado de la siguiente manera: "(...) En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la como en el trabajador (...)" (Subrayado por fuera del texto original). No resulta claro el sentido de la última frase, por lo que se solicita corregir la redacción.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p>	Aceptado

247	Abril 26 de 2022	SURA	<p>Posibilidad de aplicación de instrumentos alternativos para la evaluación del Riesgo Psicosocial (Artículo 4.1. Instrumentos de la batería para la evaluación del Riesgo Psicosocial)</p> <p>Se sugiere respetuosamente posibilitar expresamente la aplicación de instrumentos alternativos para la evaluación del riesgo psicosocial, siempre que cumplan con determinados requisitos. Esto, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas de conocer los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y generar una intervención coherente.</p> <p>3 Lo anterior, con especial énfasis en la aplicación de mecanismos, instrumentos o herramientas digitales o virtuales, dado que la evaluación de forma física genera gastos altos que impactan desde lo financiero hasta lo ambiental, y riñen con los avances de las TICs, incluso en los temas de salud.</p> <p>La presente solicitud se encuentra sustentada en los siguientes documentos gubernamentales:</p> <p>3.1 Misiones lideradas por el Departamento Nacional de Planeación, especialmente: Misión de Empleo, Misión de Internacionalización, Misión de Inteligencia Artificial, Misión de Descentralización. Ver aquí.</p> <p>3.2 Política de Gobierno Digital. Ver aquí.</p> <p>3.3 Política nacional de inclusión y educación económica y financiera. Ver aquí.</p> <p>3.4 Normativa anti-trámites (Decreto 019 de 2012 y Decreto 2106 de 2019).</p>	<p>Este proyecto de norma establece unos referentes técnicos mínimos obligatorios que deben utilizar en las empresas para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial a través de herramientas técnicamente muy bien desarrolladas, las cuales van a ser actualizadas así como lo indica este proyecto de norma, el proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>En ningún momento el proyecto de norma está prohibiendo a las empresas la utilización de instrumentos adicionales.</p>	No Aceptado
248	Abril 26 de 2022	SURA	<p>Se sugiere que la Guía para el análisis psicosocial tenga un foco intralaboral y no en el puesto de trabajo (Artículo 4. 2. Guías para el análisis Psicosocial)</p> <p>El numeral 2.1 del artículo 4 sólo habla de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo y los otros numerales se hablan de riesgo psicosocial intralaboral. Se sugiere respetuosamente que el foco de la Guía para el análisis psicosocial también sea intralaboral.</p>	<p>Por lo tanto es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p> <p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p>	No Aceptado

249	Abril 26 de 2022	SURA	<p>Flexibilidad frente a Mipymes (Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial)</p> <p>Las actuales reglas y las propuestas no son coherentes con el entorno en el que se desarrollan las Mipymes o los trabajadores independientes en Colombia, ni con los medios que tienen a su disposición para la gestión de los riesgos psicosociales. De esta realidad se deriva, plausiblemente, el incumplimiento o la inejecución de la normativa en materia de SG-SST en este nicho; y, consecuentemente, el entorno normativo debe procurar simplificar y flexibilizar los requerimientos para la gestión de estos riesgos.</p> <p>Esta flexibilidad se podría manifestar en los siguientes apartes del proyecto:</p> <p>5.1 Contratación externa requiere de un psicólogo especialista para la custodia de los instrumentos: La contratación de un especialista de esta naturaleza puede exceder las posibilidades de las mipymes y de los trabajadores independientes (por su costo financiero). No es necesario que sea un especialista quien custodie los instrumentos, pues también podría hacerlo un psicólogo no especializado.</p> <p>5.2 Virtualidad para la aplicación de la batería: Las exigencias relacionadas con documentación física no resultan consecuentes en un medio en el que las tecnologías de la información y las comunicaciones generan eficiencias y garantías de</p>	<p>Todas las empresas deben realizar identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales, porque estos factores de riesgo han sido identificados como prioritarios en las encuestas de condiciones de Seguridad y salud en el trabajo y pueden generar efectos en la salud, bienestar y clima laboral.</p> <p>El proyecto de resolución establece tres tipos de custodia y las PYMES pueden contratar el psicólogo externo para realizar esta actividad, se pueden unir varias PYMES, para contratar al experto</p>	No Aceptado
250	Abril 26 de 2022	SURA	<p>Repositorio web (Artículo 1. Objeto, Parágrafo)</p> <p>Comendidamente solicitamos esclarecer la URL en la que se dispondrán los referentes técnicos que permitirán el cumplimiento del sistema. Esto, por cuanto que el proyecto dispone un enlace incompleto (www.fondoriesgoslaborales.gov.co, en el link publicaciones/estudios). Para los usuarios sería más completo y sencillo si se dispusiera el enlace directo al repositorio, junto con la caracterización de la información que estará disponible en él.</p>	Se acepta la observación y se realiza en ajuste en el documento.	Aceptado

251	Abril 26 de 2022	SURA	<p>Se sugiere que los empleadores deban adelantar un programa mixto de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, riesgos y enfermedades derivadas de agentes psicosociales (Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica)</p> <p>El proyecto solo plantea que los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial; sin embargo, se sugiere que sea un programa mixto de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, riesgos y enfermedades derivadas de agentes psicosociales. Así mismo, se sugiere que se consideren niveles de exposición alto y muy alto al factor de riesgo psicosocial para la vigilancia epidemiológica.</p>	<p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	No Aceptado
252	Abril 26 de 2022	Gabriel Antonio Quintero Tabares	<p>Es de gran importancia tener en cuenta que las empresas son las responsables de los estudios de puesto de trabajo y por lo general dichos estudios de puesto lo realiza la ARL o las empresas contratan entidades que realizan dichos estudios en forma amañada y manipulada en beneficio de la empresa y que además las empresas le ocultan al trabajador dicho estudio de puesto.</p> <p>Así las cosas, falta establecer las responsabilidades en dichos estudios de riesgos y hacer obligatorio que se entregue inmediatamente copia al trabajador.</p>	<p>El concepto de factor psicosocial que se aplica en Colombia es el establecido en la Resolución 2646 de 2008 en el artículo 5:</p> <p>“Comprenden los aspectos intralaborales, los 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”.</p> <p>Por lo tanto se deben utilizar instrumentos para evaluar todos los dominios y dimensiones contemplados en estas tres categorías de factores. Instrumento más corto no permiten evaluar la totalidad de las variables contempladas en el gran universo de los factores psicosociales y que pueden estar afectando a los trabajadores. Por lo tanto podríamos quedarnos sin identificar factores importantes y por lo tanto sin realizar las acciones de intervención.</p> <p>La responsabilidad primaria de las empresas es la intervención de los factores intralaborales no obstante teniendo en cuenta la responsabilidad social, deben desarrollar acciones dirigidas al trabajador y su familia.</p> <p>Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas.</p>	No Aceptado

253	Abril 26 de 2022	Olga García	<p>Escribo amablemente debido a que, me gustaría proponer que la batería de riesgo psicosocial se defina para un número mínimo de empleados o se clasifique dependiendo del tamaño de la empresa y nivel de riesgo teniendo en cuenta la identificación de peligros y valoración de riesgos.</p> <p>Por ejemplo, no tiene el mismo riesgo psicosocial o de estrés una persona que trabaje en espacios confinados, que permanece en la calle o tiene contacto con clientes a una persona que desarrolla sus actividades en oficina ventilada, iluminada y con un entorno laboral agradable.</p> <p>En cuanto al tamaño, podemos encontrar empresas de 1 o 2 personas, como dueño y empleado en la cual las respuestas pueden estar sesgadas por la falta de confidencialidad de las respuestas o una empresa con hasta 10 empleados donde se desarrollan estadísticas que no brinden una información representativa del entorno laboral.</p> <p>Finalmente, me gustaría abordar la posibilidad de realizar la batería internamente por el responsable de seguridad y salud en el trabajo o que esto quede cubierto con las actividades dirigidas a disminuir el riesgo psicosocial como capacitaciones, puesto que para las empresas con 1 a 10 empleados es demasiado costoso realizarlo con profesionales óptimos en vez de disponer este presupuesto a capacitaciones como comunicación asertiva, manejo del conflicto, manejo del</p>	<p>Las empresas de menos de 10 trabajadores deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial. Es necesario identificar los factores de riesgo que están afectando a los trabajadores e implementar las estrategias de intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-------------	--	---	-------------

254	Abril 26 de 2022	Hernán David Romero Reyes	<p>Realizando la revisión del proyecto de resolución me preocupan varias cosas y es la permisividad del ministerio en el suministro de una herramienta virtual abierta a los usuarios (en general) porque la resolución no establece mínimos para el que acceda a esta herramienta virtual, lo que permitirá falsear el trabajo de los psicólogos especialistas, porque las empresas accederán libremente a esta herramienta que debería ser para el que está facultado por la ley para evaluar riesgo psicosocial que es el psicólogo especialista con licencia vigente.</p> <p>Ahora, preocupa la rigidez en el tema tecnológico prohibiendo el uso de otras herramientas tecnológicas diferentes a las que llegara a publicar el ministerio, generando un sesgo en la neutralidad tecnológica que deben tener todas las instituciones del estado, PERO LO QUE MAS PREOCUPA, es que cuando reiteradamente se le hacían consultas sobre la legalidad del uso de herramientas virtuales por parte de asociados de las ARL, guardaban silencio o desviaban las consultas o sencillamente no daban respuestas sobre el particular, ENTONCES PREOCUPA QUE AHORA EN ESTE NUEVO PROYECTO DE LEY si busque obligar la exclusividad de una herramienta, cuando ante la ausencia del ministerio en suministrar herramientas de este tipo, muchas empresas sacaron elementos tecnológicos basados en los baremos de la batería publicados en los manuales del fondo de riesgos laborales. ENTONCES, si es ilegal usar los baremos, por que los dejan abiertos al publico? Conozco mas de 6 empresas</p>	<p>En caso de los psicólogos que realicen suplantación le aplica lo establecido en la Ley 1090 de 2006 ARTÍCULO 57. Créase el Tribunal Nacional Deontológico y Bioético de Psicología con sede en la ciudad de Bogotá y los Tribunales Departamentales Bioéticos de Psicología, se organizarán y funcionarán preferentemente por regiones del país que agruparán dos (2) o más departamentos o Distritos Capitales que estarán instituidos como autoridad para conocer los procesos disciplinarios Deontológico y Bioético-profesionales que se presenten en la práctica de quienes ejercen la profesión de psicología en Colombia, sancionar las faltas deontológicas y bioéticas establecidas en la presente ley y dictarse su propio reglamento.</p> <p>De acuerdo a la profesión, cada uno tiene el código ético.</p>	No Aceptado
-----	------------------	---------------------------	--	---	-------------

255	Abril 27 de 2022	Yamile Tibaquira Sánchez	<p>Si bien dentro del cuerpo de la resolución se habla del teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto y sus guías. Para estas nuevas modalidades de trabajo, se requieren nuevos instrumentos. De igual manera, no se observa que, ante la revolución tecnológica, el termino tecnoestrés se mencione, cómo será evaluado y tratado; son muchos los trabajadores que no se adaptan a las nuevas herramientas tecnológicas ocasionándoles ansiedad.</p> <p>Lo anterior, teniendo en cuenta que la resolución 2646 de 2008 en su artículo 6, factores psicosociales intralaborales que como mínimo deben evaluar los empleadores, se encuentra:</p> <p>g) Interfase persona-tarea: Evaluar la pertenencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relacion con las demandas de la atrea, los nivele de iniciativa y autonomia que le son permitidos y el reconocimiento, asi como la identificacion de la persona con la atrea y con la organizacion.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p> <p>Son instrumentos que pueden ser aplicados a todas las forma de organización de trabajo, por lo tanto no se requiere una batería diferente para cada una de las modalidades de trabajo (teletrabajo y trabajo en casa y trabajo remoto)</p>	No Aceptado
256	Abril 27 de 2022	Yamile Tibaquira Sánchez	<p>No se evidencian protocolos de intervención para las actividades económicas prioritarias, de alto riesgo y agricultura, tampoco hay un acápite para empleadas domésticas.</p>	<p>Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención.</p> <p>En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad</p>	No Aceptado
257	Abril 27 de 2022	Yamile Tibaquira Sánchez	<p>Art. 3, párrafo 3, Tanto en la.... (Redacción).</p> <p>Por último, y con el ánimo de hacer claridad frente a la evaluación e intervención del riesgo psicosocial, se debería hacer claridad frente al ámbito de aplicación, si esta, tiene alguna excepción para las empresas pequeñas, lo anterior, teniendo en cuenta que muchas empresas se escudan que la resolución 0312 de 2019 les exige como mínimo ciertos ítems a cumplir y no evalúan el riesgo psicosocial.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p>	Aceptado

258	Abril 27 de 2022	Aydeé Johanna Cárdenas	Me parece que la batería de riesgo psicosocial no define los conceptos técnicos para evaluar las condiciones emocionales de un trabajador porque existen otros valores agregados para identificar factores externos que disminuyan comportamientos adversos de los trabajadores en su labor y que pueden afectar su desempeño tales como los juegos de zara las apuestas el gota a gota y son problemas que el empleador no puede manejar otro tema es que la batería de riesgo psicosocial a mi parecer es muy larga y a veces el trabajador se cansa y no deja realizar una buena labor y a veces las empresas no dejan espacio para que se realice una muy buena labor y se pueda aplicar un buen correctivo para dicha situación	El artículo 4 del presente proyecto de resolución establece que los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores psicosociales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.	No Aceptado
259	Abril 27 de 2022	Carolina Quiceno Arias	Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Comentarios: ¿Cuándo publicará el Ministerio de trabajo la herramienta para aplicar las baterías de forma virtual?	El proyecto de norma señala las modalidades de aplicación, pero no se puede indicar una fecha límite para la publicación de la herramienta virtual ya que esto depende de factores externos.	No Aceptado
260	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	Hoja 2. Párrafo 1. El instrumento creado en 2010 no ha sido validado para teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Considero que para estas modalidades debe haber un instrumento específico.	El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.	No Aceptado
261	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	Artículo 1. Objeto. El listado de instrumentos adoptados, no incluye pruebas de personalidad y afrontamiento como lo solicita la Resolución 2646 de 2008 y que no están incluidas en la batería del año 2010, por lo tanto considero, se debe incluir un documento, o realizar la modificación de la Resolución 2646 de 2008 para que la aplicación de estas pruebas sea opcional, ya que está generando incumplimiento legal en la mayoría de los empleadores.	En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna. Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.	No Aceptado

262	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	<p>Artículo 2. Ámbito de aplicación. Se entiende que este proyecto incluye a los trabajadores de servicio doméstico y a empleadores hasta con un solo trabajador. Se solicita adicionar artículos que establezcan cómo evitar que se viole la confidencialidad de la historia clínica ocupacional del trabajador al momento de presentar el informe por parte del psicólogo.</p>	<p>Si aplica para trabajadores del servicio doméstico, es importante identificar los factores de riesgo y establecer las acciones de intervención.</p> <p>En la actualidad se está revisando la forma de aplicación para garantizar reserva y confidencialidad</p>	No Aceptado
263	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	<p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo 3. En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la como en el trabajador. Hay un error de redacción, se debe completar la frase.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p>	Aceptado
264	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. Parágrafo. Dado que los informes individuales son parte de la historia clínica ocupacional de cada trabajador, que la mayoría de las empresas en Colombia no cuenta con personal de salud de planta en sus empresas, esos informes individuales solo estarían en custodia del psicólogo que realizó la evaluación. Por lo cual se requiere establecer cómo el psicólogo enviará esa información a la IPS que custodia las historias clínicas de los trabajadores.</p>	<p>El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo. En ningún caso el empleador puede designar la custodia de estos documentos a otro profesional, ya que se debe considerar la reserva y confidencialidad.</p> <p>En ningún artículo del proyecto de norma se señala que el trabajador podrá conocer el resultado.</p> <p>El proyecto de norma en el artículo 5, establece que los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p> <p>A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Esta herramienta permitirá aplicar y tabular la información.</p>	No Aceptado

265	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	<p>Artículo 6. Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora.</p> <p>.....Los protocolos buscan orientar a los empleadores, contratantes, trabajadores, instituciones de la seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo, sobre los criterios básicos para establecer, coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, trabajo remoto tanto en el trabajo de forma presencial, teletrabajo, trabajo en casa o así como para la promoción de la salud y la prevención de efectos adversos en los trabajadores y en las organizaciones.</p> <p>Nuevamente solicito modificar los instrumentos para que verdaderamente mida los factores de riesgo a los trabajadores en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo en casa.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p> <p>Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, pero no es necesario establecer una periodicidad específica, su actualización dependerá de los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p>	No Aceptado
266	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales. Considero no están teniendo en cuenta a las pequeñas empresas, las cuales no cuentan con los recursos para atender este tipo de situaciones, se debe trasladar esta responsabilidad a las ARL, EPS o Cajas de compensación a las cuales se les aporta.</p>	<p>El proyecto de resolución establece tres tipos de custodia y las PYMES pueden contratar el psicólogo externo para realizar esta actividad, se pueden unir varias PYMES, para contratar al experto.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.</p>	No Aceptado
267	Abril 27 de 2022	Gloria Escobar	<p>En general: La atención a la salud mental no debe estar sujeta a que haya una emergencia sanitaria, se deben establecer obligaciones a las ARL y EPS de atender estos casos en cualquier momento.</p>	<p>Todas las empresas deben realizar identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales, porque estos factores de riesgo han sido identificados como prioritarios en las encuestas de condiciones de Seguridad y salud en el trabajo y pueden generar efectos en la salud, bienestar y clima laboral.</p> <p>El proyecto de resolución establece tres tipos de custodia y las PYMES pueden contratar el psicólogo externo para realizar esta actividad, se pueden unir varias PYMES, para contratar al experto.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.</p>	No Aceptado

268	Abril 27 de 2022	Carmen Toro Sapuana	<p>Por medio del presente hago las observaciones del proyecto de resolución de la batería de riesgo psicosocial, es muy importante que se tenga en cuenta que las empresas de hoy en día sobre cargan al empleado para ahorrarse unos pesos exponiendo la salud mental del empleado, ahora con la pandemia los empleados trabajaban en casa y hubo carga excesiva hubo más estrés, hay que esforzar los tratamiento de salud mental y el riesgo psicosocial, que las empresas contraten más talento humano y le quiten carga laboral a sus empleados, lo otro es que el empleado no se motivan por el salario que les pagan, muchas veces no comparten tiempo con su familia porque aun en las noches todavía y por el mismo salario. está el trabajador cumpliendo con el deber</p>	<p>La responsabilidad primaria de las empresas es la intervención de los factores intralaborales no obstante teniendo en cuenta la responsabilidad social, deben desarrollar acciones dirigidas al trabajador y su familia.</p>	No Aceptado
269	Abril 27 de 2022	ASOBANCARIA	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. Esta disposición dispone que la evaluación de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo al nivel de riesgo psicosocial de las empresas. Las empresas en las cuales se han identificado factores psicosociales intralaborales 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.</p> <p>Concretamente, el Parágrafo de dicho artículo prevé la fórmula para calcular el nivel de riesgo psicosocial intralaboral de las empresas, en la cual debe establecerse el promedio del puntaje bruto total de los trabajadores obtenido a través de la aplicación y calificación del cuestionario intralaboral, y posteriormente transformarlo utilizando la fórmula prevista en el Manual del Usuario. En este punto, se recomienda incluir en el cuestionario que en dicho parágrafo se menciona, referentes objetivos para la evaluación de los riesgos psicosociales, lo cual también se sugiere incorporar en el mecanismo de transformación que se indica, todo con el fin de evitar diversas interpretaciones.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>Si es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p> <p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer</p>	Aceptado una parte

270	Abril 27 de 2022	ASOBANCARIA	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales. Este artículo establece que las situaciones de emergencia declaradas por el Gobierno Nacional, hacen necesario que las empresas fortalezcan las acciones y medidas de prevención e intervención conducentes a proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores de diferentes sectores económicos que se encuentran desempeñando sus actividades tanto de forma presencial como teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto. Así mismo, se establece el deber de las empresas de prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental y la prevención e intervención del estrés.</p> <p>Al respecto, se recomienda eliminar el deber de las empresas de contar con una oferta de atención psicológica para los empleados, puesto que dicha obligación radica en cabeza de las entidades de prestadoras de salud, así como de las ARLs. Si bien, hay empleadores que por mera liberalidad y bajo un esquema de beneficios, ponen a disposición del trabajador un conjunto de servicios psicológicos, no se recomienda que se constituya como una obligación para todos los empleadores. Lo anterior, con fundamento en que dicho deber no se encuentra establecido en la Ley, y que se constituiría como una carga difícil de asumir, especialmente para las PYME.</p>	<p>El proyecto de resolución establece tres tipos de custodia y las PYMES pueden contratar el psicólogo externo para realizar esta actividad, se pueden unir varias PYMES, para contratar al experto.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-------------	--	---	-------------

271	Abril 27 de 2022	ASOBANCARIA	<p>Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica. Esta disposición establece que los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la administradora de riesgos laborales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud. Adicionalmente, dispone los criterios para la inclusión de los trabajadores en el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial en las empresas.</p> <p>En este punto, se recomienda evaluar la pertinencia de incluir criterios como el uso de sustancias psicoactivas y alcohólicas. Lo anterior, toda vez que estos criterios pueden generar un flujo de información con el empleador que tiene la potencialidad de vulnerar el derecho a la intimidad y que debería conservarse en cabeza de las entidades del sistema de seguridad en salud.</p>	<p>Como lo establece el artículo 4 del proyecto de resolución los empleadores o contratantes podrán utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p>	No Aceptado
272	Abril 27 de 2022	Stella Pinzón	<p>Estoy de acuerdo en que es adecuado que contemos con instrumentos validados y gratuitos, pero nos quedamos cortos, ya que esta herramienta solo se puede ejecutar en un aplicativo de hace 14 años que no es compatible con la tecnología actual, esto dificulta la innovación, investigación e intervención avanzada, acorde . con el avance digital y tecnología de punta. Si el aplicativo está basado en un programa que nació en 2007/2009 y fue descontinuado en 2020, es lógico pensar que cualquier empresa tiene un programa (Excel) más avanzado, por lo que se hace imposible aplicar la batería de forma virtual, como lo exige cualquier empresa que se mantiene a la vanguardia.</p> <p>Esto hace que la intervención se perciba muy manual, ladrilluda y aburrida para los empresarios, percibiendo nuestro trabajo como "innecesario"., es por esto que a nadie le interesa aplicarla, para lograrlo nos toca hacer presión con amenazas de sanciones.</p>	<p>En el artículo 1 del párrafo del proyecto de norma establece que los instrumentos y guías podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo o la dependencia que haga sus veces quien para el efecto, publicará la versión respectiva en la página web: www.fondoriesgoslaborales.gov.co. Por lo tanto, es claro que los instrumentos van a ser actualizados, en el momento que se considere necesario de acuerdo a los desarrollos técnicos y conceptuales sobre el tema.</p>	No Aceptado

273	Abril 27 de 2022	Angela M. Varón C	<p>Antes de emitir el proyecto es importante establecer que la batería de riesgo psicosocial se ha aplicado a trabajadores en modalidad presencial, por lo cual posiblemente se necesitarán los ajustes necesarios para la aplicación a personal que trabaja en modalidad teletrabajo, trabajo en casa o trabajo remoto.</p> <p>En el Artículo 1, Se debería incluir también el protocolo de intervención de factores psicosociales, así como las acciones de promoción, prevención e intervención para los trabajadores en casa, teletrabajo y remotos.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado
274	Abril 27 de 2022	Angela M. Varón C	<p>En el Artículo 3 el 3er párrafo hay claridad; así mismo la evaluación debería ser cada 2 años para todas las empresas para poder abarcar todos los temas que se requieran de sus riesgos psicosociales.</p>	<p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p> <p>En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial intralaboral medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años y requiere intervención, tanto en la fuente como en el trabajador.</p>	No Aceptado
275	Abril 27 de 2022	Angela M. Varón C	<p>En el Artículo 4. literal 1.1. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral pues al evaluar a los trabajadores de trabajo en casa, teletrabajo y trabajo remoto se deben revisar que aspectos se han de evaluar.</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado
276	Abril 27 de 2022	Angela M. Varón C	<p>Sobre el artículo 7 Numeral 2 y numeral 4 son muy parecidos se podrían unificar, teniendo presente que la línea de atención para intervención debe estar siempre abierta y no solo en caso de emergencia sanitaria.</p>	<p>De acuerdo a lo señalado en el artículo 7 del proyecto de norma estas acciones deben implementarlas las empresas en las situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales, teniendo en cuenta los efectos que pueden generar en la salud mental de los trabajadores.</p> <p>En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p>	No Aceptado

277	Abril 27 de 2022	Angélica Santos	<p>Agradeciendo de antemano la invitación a aportar en la construcción de una nueva resolución, quiero poner en conocimiento que desde el Observatorio se viene trabajando para fortalecernos como gremio y favorecer las buenas prácticas en evaluación y gestión psicosocial. Razón esta, por la que hemos mantenido comunicación con psicólogos expertos e investigadores nacionales en la temática.</p> <p>En esta oportunidad, y después de haber leído atentamente las solicitudes planteadas al Ministerio de Trabajo por diferentes colegas y, desde el mismo Colegio Colombiano de Psicólogos y de OBCOFAPSI y, las respuestas del Ministerio de Trabajo, además del nuevo proyecto de resolución, quiero proponerle, si usted lo considera pertinente, reunimos para revisar las diferentes observaciones al proyecto de Resolución antes de la emisión final.</p> <p>Desde el Observatorio estamos convencidos que el trabajo colaborativo nos fortalece como gremio y como nación en la gestión de los factores psicosociales; es evidente que existe molestia y desesperanza con las respuestas que ha emitido el Ministerio de trabajo y/o la poca atención a las observaciones que se han planteado. Razón esta por la que le propongo un encuentro e incluso más adelante, una mesa de trabajo para favorecer el diálogo, revisar con detenimiento las observaciones de cada una de las partes y evitar así, imprecisiones y/o errores en su concepción e implementación.</p>	<p>Agradecemos la disposición de OBCOFAPSI y se les informara en el momento que el Ministerio del Trabajo considere que se debe realizar la actualización de estos instrumentos. También los invitamos a visitar la pagina web del Ministerio del Trabajo para revisar la normatividad que se publica para observaciones de la ciudadanía.</p>	No Aceptado
-----	------------------	-----------------	---	--	-------------

278	Abril 27 de 2022	Harleidy Adriana Carvajal Sierra	<p>En relación con el Artículo 1.</p> <p>Se recomienda añadir antes del texto en negrilla la frase "como línea de base", lo anterior teniendo en cuenta que las empresas desarrollan acciones evaluativas que también sumarán a las condiciones psicosociales como encuestas de great place, felicidad laboral, bienestar, resiliencia organizacional, clima organizacional, entre muchas otras, que aportan información de mucho valor para la gestión integral de los riesgos psicosociales y en general del bienestar integral de las empresas.</p> <p>De igual manera, teniendo en cuenta que el tema de salud mental laboral derivado de la pandemia llegó para quedarse, existen herramientas específicas para realizar esto, por tanto, es mejor dejarlos como línea base, significando que es lo mínimo, pero de allí en adelante pueden aprovechar muchas otras herramientas,</p> <ul style="list-style-type: none"> • 5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa - Cultura de vida y trabajo saludables. <p>Se plantea la inquietud respecto a determinar si es para personal civil o si incluye personal armado, ya que se debe tener en cuenta que son de otro régimen o dejar texto al principio recomendado para empresas sometidas al régimen de excepción.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Parágrafo. Los Instrumentos de Evaluación y Guías de intervención que se adoptan como referentes técnicos forman parte integral de la presente Resolución y se encuentran 	<p>En el artículo 4 de este proyecto de norma es claro que los empleadores pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>Así mismo, el Manual General de la Batería da recomendaciones sobre instrumentos para evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento como Cuestionario 16PF y el Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota MMPI, la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal.</p> <p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo</p>	No Aceptado
-----	------------------	----------------------------------	--	---	-------------

279	Abril 27 de 2022	Harleidy Adriana Carvajal Sierra	<p>En relación con el Artículo 2.</p> <p>Se recomienda estipular lo siguiente: La presente resolución por medio de la cual se reglamentan las herramientas base para la gestión psicosocial es opcional para los regímenes de excepción, no obstante, su adopción facilitará la gestión psicosocial de estas poblaciones. Así mismo se recomienda aclarar de forma expresa los procedimientos, las herramientas formales o materiales, y los apoyos o gestiones gubernamentales que serán desplegados para promover la aplicación generalizada de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. Esto, con énfasis en los trabajadores independientes, los estudiantes, y las asociaciones y agremiaciones (todos incluidos en el ámbito de aplicación de la norma), dado que representan dificultades intrínsecas para la ejecución práctica de la norma y, consecuentemente, para la gestión de los riesgos psicosociales.</p> <p>Para cada uno de estos grupos, comedidamente se recomienda:</p> <p>✓ Trabajadores independientes: Acotar o delimitar la definición de trabajador independiente o referir de forma expresa la norma que deberá considerarse para precisar el alcance de la batería sobre los trabajadores independientes. Esclarecer los mecanismos técnicos o tecnológicos que se pondrán a disposición de los trabajadores independientes para promover la adopción generalizada de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. Esto, con</p>	<p>Este proyecto de norma incluye a todos los trabajadores independientemente de su forma de vinculación. Los trabajadores independientes pueden ser los contratistas de prestación de servicios y en este caso el responsable de la evaluación es el contratante o pueden ser los trabajadores independientes autónomos afiliados al sistema de riesgos laborales de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1563 de 2016, los cuales deben diligenciar el formato de identificación de peligros establecido en la Resolución 144 de 2017.</p> <p>Las asaciones o agremiaciones deben realizar la evaluación con sus trabajadores directo o contratistas.</p> <p>Con respecto a los estudiantes quien debe realizar la evaluación es la empresa donde realiza las prácticas.</p> <p>A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Esta herramienta permitirá aplicar y tabular la información.</p>	No Aceptado
-----	------------------	----------------------------------	---	---	-------------

280	Abril 27 de 2022	Harleidy Adriana Carvajal Sierra	<p>En relación con el Artículo 3.</p> <ul style="list-style-type: none">• Periodicidad de la Evaluación (...) En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la como en el trabajador. <p>Se recomienda la corrección gramatical colocando "tanto en la fuente..."</p> <ul style="list-style-type: none">• Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual. <p>Se recomienda adicionar al final del párrafo: Teniendo en cuenta los tiempos y condiciones establecidos en los textos anteriores.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>El informe con los resultados de los factores de riesgo psicosocial que debe quedar en la empresa es el informe consolidado, los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador.</p> <p>Para este fin se debe calcular por separado el nivel de riesgo psicosocial intralaboral tanto para la forma A (cargos de nivel técnico, profesional y directivo), como para la forma B (cargos de nivel auxiliar y operativo), y en el caso que el nivel de riesgo para alguna de estas dos formas sea alto o muy alto la evaluación debe realizarse de forma anual.</p> <p>Por qué se puede identificar un nivel de riesgo más alto, en la forma A o en la forma B y en este caso es necesario hacer intervención.</p> <p>Para presentar el informe consolidado si es necesario analizar la información por los diferentes grupos poblacionales como nivel de cargo, tipo de contratación, antigüedad de la empresa, etc, para identificar los factores de riesgo que están afectando estas poblaciones y plantear las estrategias de intervención.</p>	Aceptado una parte
-----	------------------	----------------------------------	--	--	--------------------

281	Abril 27 de 2022	Harleidy Adriana Carvajal Sierra	<p>En relación con el Artículo 4.</p> <p>Se considera importante tener en cuenta que la expectativa de la herramienta para la aplicación virtual debe ser a corto plazo. Se sugiere respetuosamente posibilitar expresamente la aplicación de instrumentos alternativos para la evaluación del riesgo psicosocial, siempre que cumplan con determinados requisitos. Esto, teniendo en cuenta las necesidades de las empresas de conocer los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores y generar una intervención coherente.</p> <p>Lo anterior, con especial énfasis en la aplicación de mecanismos, instrumentos o herramientas digitales o virtuales, dado que la evaluación de forma física genera gastos altos que impactan desde lo financiero hasta lo ambiental, y riñen con los avances de las TICs, incluso en los temas de salud. La presente solicitud se encuentra sustentada en los siguientes documentos gubernamentales:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ Misiones lideradas por el Departamento Nacional de Planeación, especialmente: Misión de Empleo, Misión de Internacionalización, Misión de Inteligencia Artificial, Misión de Descentralización. Ver aquí.✓ Política de Gobierno Digital.✓ Política nacional de inclusión y educación económica y financiera.✓ Normativa anti-trámites (Decreto 019 de 2012 y Decreto 2106 de 2019).	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado
-----	------------------	----------------------------------	---	---	-------------

282	Abril 27 de 2022	Harleidy Adriana Carvajal Sierra	<p>En relación con el Artículo 5. Se recomienda dejar la siguiente opción: De igual manera los psicólogos podrán hacer entrega de esta información a las IPS utilizadas por las empresas para la realización de exámenes de ingreso, egreso y periódicos; para que sean integradas a su historia clínica.</p> <p>Las actuales reglas y las propuestas no son coherentes con el entorno en el que se desarrollan las Mipymes o los trabajadores independientes en Colombia, ni con los medios que tienen a su disposición para la gestión de los riesgos psicosociales. De esta realidad se deriva, plausiblemente, el incumplimiento o la inejecución de la normativa en materia de SG-SST en este nicho; y, consecuentemente, el entorno normativo debe procurar simplificar y flexibilizar los requerimientos para la gestión de estos riesgos. Esta flexibilidad se podría manifestar en los siguientes apartes del proyecto:</p> <p>Contratación externa requiere de un psicólogo especialista para la custodia de los instrumentos: La contratación de un especialista de esta naturaleza puede exceder las posibilidades de las mipymes y de los trabajadores independientes (por su costo financiero). No es necesario que sea un especialista quien custodie los instrumentos, pues también podría hacerlo un psicólogo no especializado.</p> <p>Virtualidad para la aplicación de la batería: Las exigencias relacionadas con documentación física no resultan consecuentes en un medio en el que las tecnologías de la</p>	<p>El proyecto de resolución establece tres tipos de custodia y las PYMES pueden contratar el psicólogo externo para realizar esta actividad, se pueden unir varias PYMES, para contratar al experto.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.</p> <p>De acuerdo a lo establecido en el artículo 3, literal P de la Resolución 2646 de 2008, el experto es el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente para prestar servicios de sst</p> <p>Para la aplicación virtual a través de la herramienta práctica se requiere del acompañamiento del psicólogo especialista con licencia vigente.</p>	No Aceptado
-----	------------------	----------------------------------	--	---	-------------

283	Abril 27 de 2022	Harleidy Adriana Carvajal Sierra	<p>En relación con el Artículo 7. Se considera que el texto en negrilla debe replantearse así : ... Todas las empresas deben gestionar lo correspondiente para que sus trabajadores reciban asistencia psicológica remota y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se considera que el numeral 4 debe ir unido con el numeral 2, el cual establece que deben implementar una línea telefónica de ayuda, intervención psicosocial y/o soporte en crisis no presencial. • Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales. <p>Parágrafo. Durante las situaciones de las emergencias sanitarias, ambientales y sociales declaradas por el Gobierno Nacional que impidan o limiten la prestación del trabajo de forma presencial, se suspende la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de forma física, hasta que se haya superado el estado de emergencia.</p> <p>Se considera importante que se tenga en cuenta el artículo 5.12 de la circular 064 y el artículo 4 de la resolución 2404 de 2019 donde se da la opción de una aplicación virtual para estos casos.</p> <p>Asimismo, se pone en consideración que su aplicación virtual pueda realizarse en cualquier situación</p>	<p>La herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin.</p> <p>La herramienta práctica publicada por el Ministerio del Trabajo, será la única que pueden utilizar las empresas para la aplicación virtual de la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la cual será de libre acceso y sin costo alguno para los usuarios.</p> <p>Durante las situaciones de las emergencias sanitarias, ambientales y sociales declaradas por el Gobierno Nacional que impidan o limiten la prestación del trabajo de forma presencial, se suspende la aplicación de la batería de riesgo psicosocial de forma física, hasta que se haya superado el estado de emergencia</p>	No Aceptado
284	Abril 27 de 2022	Harleidy Adriana Carvajal Sierra	<p>En relación con el Artículo 8. ✓ Vigilancia Epidemiológica. El proyecto solo plantea que los empleadores deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial; sin embargo, se sugiere que sea un programa mixto de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, riesgos y enfermedades derivadas de agentes psicosociales. Así mismo, se sugiere que se consideren niveles de exposición alto y muy alto al factor de riesgo psicosocial para la vigilancia epidemiológica.</p>	<p>El sistema de vigilancia epidemiológica debe ser implementado cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo. Por lo tanto no todas las empresas pequeñas deben establecer un sistema de vigilancia epidemiológica, esto depende del nivel de riesgo.</p>	No Aceptado
285	Abril 27 de 2022	Leonor Ramírez	<p>En el considerando menciona: Que el 22 de julio de 2019, el Ministerio del Trabajo expidió la Resolución 2404 "Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo" Instrumento validado y aplicado para trabajadores presenciales. Actualmente se contempla trabajo remoto, teletrabajo y trabajo en casa. ¿Para estas tres últimas modalidades también aplica la batería en mención?</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para la intervención en las diversas modalidades de trabajo como: trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.</p>	No Aceptado

286	Abril 27 de 2022	Leonor Ramírez	<p>Artículo 3. Periodicidad de la Evaluación. Párrafo 3 En las empresas en las cuales se ha identificado un nivel de riesgo psicosocial medio o bajo, la evaluación se realizará cada dos años requiere intervención, tanto en la (Falta completar la frase) como en el trabajador.</p> <p>Artículo 3. Periodicidad de la evaluación. Párrafo. El uso de promedios en resultados de aplicación de batería. Se recomienda verificar si el uso de promedios permitirá resultados correctos.</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>Si es necesario establecer el promedio para identificar en los baremos el nivel de riesgo de la empresa. Este es un procedimiento mucho más objetivo.</p> <p>Si se establece el nivel de riesgo por algunas dimensiones en las cuales el 50% de la población tiene riesgo alto, no se estaría identificando claramente el nivel de riesgo total de la empresa y la mayoría quedaría en riesgo alto.</p> <p>Establecer un porcentaje de trabajadores a partir del cual se considere que la empresa está en riesgo alto sería un criterio subjetivo.</p>	<p>Acceptado una parte</p>
287	Abril 27 de 2022	Leonor Ramírez	<p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. .. así como los efectos en la salud de los trabajadores o en el trabajo. (Frase por verificar)</p> <p>Artículo 4. Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. Párrafo. La herramienta práctica publicada por el Ministerio del Trabajo, será la única que pueden utilizar las empresas. ¿Existirá o crearán otra herramienta para uso de las empresas? ¿Cuál o cuáles serán válidas?</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p> <p>A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta practica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Por lo tanto la única herramienta virtual permitida será la elaborada y publicada por el Ministerio del Trabajo en la página web.</p>	<p>Acceptado una parte</p>
288	Abril 27 de 2022	Leonor Ramírez	<p>Artículo 5. Custodia de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial. # 2 Resolución 2346 de 2007 expedida por el e entonces Ministerio de la Protección Social. (En la frase, sobra la e) Párrafo Los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador. ¿De qué manera el Psicólogo o Médico hará llegar oficialmente el resultado de esta evaluación a la IPS, para que que repose junto con la historia clínica?</p>	<p>Se acepta la observación del error de redacción y se realiza el ajuste en el proyecto de norma. El proyecto de norma establece 3 tipos de custodia: por la IPS, los servicios médicos internos o el psicólogo externo. En ningún caso el empleador puede designar la custodia de estos documentos a otro profesional, ya que se debe considerar la reserva y confidencialidad.</p> <p>En ningún artículo del proyecto de norma se señala que el trabajador podrá conocer el resultado.</p> <p>El proyecto de norma en el artículo 5, establece que los informes individuales de evaluación de factores de riesgo psicosocial forman parte de las evaluaciones periódicas ocupacionales y por lo tanto deben reposar en la historia clínica ocupacional de cada trabajador. Es claro que el informe individual hace parte de la historia clínica ocupacional.</p>	<p>Acceptado una parte</p>

289	Abril 27 de 2022	Leonor Ramírez	<p>Artículo 7. Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales. Todas las empresas deben prestar asistencia psicológica remota.</p> <p>Esto es de obligatoriedad de los recursos de la empresa, en caso de que no cuente con los recursos económicos, que pasaría?</p> <p>Esto lo pueden suministrar las ARL o EPS?</p>	<p>En la Resolución 2646 de 2008, señala que el responsable de la evaluación es el empleador y en los artículos 6,7 y 8 establece las categorías mínimas de factores que debe evaluar el empleador.</p> <p>Así mismo, en el artículo 15, se establece que la responsabilidad de las ARL es llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente. Por lo tanto no es necesario reiterar lo que ya está reglamentado en otra norma.</p> <p>Las ARL no pueden asumir la responsabilidad que le compete al empleador, de acuerdo a la normatividad vigente su función es realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas</p>	No Aceptado
290	Abril 27 de 2022	Germán López	<p>El Proyecto de Resolución tiene como objeto adoptar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial y la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales, así como, la definición de sus protocolos específicos, la cual tiene aplicación a todos los empleadores públicos y privados y a todos los trabajadores dependientes e independientes, trabajadores en misión y estudiantes afiliados al sistema de riesgos laborales. A lo largo del texto se refieren a los "empleadores", sin embargo, respetuosamente recomendamos referirse a los empleadores y contratantes en general, por lo cual, debería modificarse a lo largo del texto del Proyecto.</p>	<p>Se acepta la observación y se realiza el ajuste en el proyecto de norma.</p>	Aceptado

291	Abril 27 de 2022	Germán López	<p>Comentarios respecto al artículo 1 “Objeto” Respetuosamente sugerimos incluir la frase “según la pertinencia de aplicabilidad para cada sujeto”, toda vez que, las empresas privadas no podrían aplicar de manera obligatoria los numerales que hacen referencia a prácticas de trabajo saludables en la administración pública (numeral 4), o prácticas de trabajo saludable para educadores (numeral 8). En este sentido, proponemos la siguiente redacción para el artículo en comento: “Artículo 1. Objeto. La presente Resolución tiene por objeto adoptar como referentes técnicos mínimos obligatorios, para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, según la pertinencia de aplicabilidad para cada sujeto, los siguientes Instrumentos de evaluación y Guías de intervención:(...)”</p>	<p>Este proyecto de norma establece unos referentes técnicos mínimos obligatorios que deben utilizar en las empresas para la evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial a través de herramientas técnicamente muy bien desarrolladas, las cuales van a ser actualizadas así como lo indica este proyecto de norma, el proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna. En ningún momento el proyecto de norma está prohibiendo a las empresas la utilización de instrumentos adicionales.</p>	No Aceptado
292	Abril 27 de 2022	Germán López	<p>Artículo 4 “Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial” Teniendo en cuenta que la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral de riesgo psicosocial la debe publicar el Ministerio del Trabajo en la página web del Fondo de Riesgos Laborales, esta será la única plataforma habilitada para la aplicación virtual de la batería de riesgo psicosocial. En este sentido, respetuosamente solicitamos que, en esta propuesta, el Ministerio del Trabajo aborde en profundidad la confidencialidad de la información que reposaría en dicha herramienta, así como que se establezca con mayor precisión, quienes tendrían acceso a esta. Adicionalmente, consideramos relevante que el Ministerio del Trabajo construya un manual o instructivo que permita a las empresas garantizar el cumplimiento de las condiciones de aplicación de la evaluación de riesgo psicosocial en la plataforma y, de esta manera, evitar eventuales sanciones conforme lo señala este Proyecto de Resolución.</p>	<p>El responsable de realizar la aplicación y el análisis de la información y elaboración de informes es el experto establecido en la Resolución 2646 de 2008, es decir el Psicólogo especialista en salud ocupacional con licencia vigente en SST, por lo tanto no es necesario incluirlo en una nueva norma. A partir del momento en el que el Ministerio del Trabajo publique en la página web del Fondo de Riesgos Laborales la herramienta práctica para la evaluación y gestión integral del riesgo psicosocial, los empleadores o contratantes podrán aplicar la Batería de Instrumentos de Evaluación de factores de Riesgo Psicosocial de manera virtual siempre y cuando cumplan con los criterios de seguridad de información establecidos para este fin. Por lo tanto la única herramienta virtual permitida será la elaborada y publicada por el Ministerio del Trabajo en la página web.</p>	No Aceptado

293	Abril 27 de 2022	Germán López	<p>Artículo 6 “Guía Técnica General y protocolos para la promoción, prevención e intervención de los Factores Psicosociales y sus efectos en la población trabajadora”</p> <p>En cuanto al Parágrafo del artículo 6, respetuosamente recomendamos cambiar la redacción de la siguiente manera, para dar a entender que se trata de una Guía de aplicación obligatoria y no opcional. En ese sentido, proponemos el siguiente texto:</p> <p>“Parágrafo. El alcance de la Guía Técnica y los protocolos es proveer recomendaciones mecanismos, para el desarrollo de acciones y estrategias para la intervención de los factores psicosociales, siendo un referente mínimo para los empleadores o contratantes.</p> <p>Los empleadores y contratantes podrán desarrollar acciones y estrategias adicionales para la intervención tanto de los factores de riesgo como de los efectos, incluyendo medidas de intervención tanto en la fuente como en los trabajadores.”</p>	<p>El proyecto de norma establece que las empresas deben utilizar como mínimo las herramientas que se adoptan con la presente norma, pero pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial, que faciliten la identificación temprana de síntomas y signos asociados al estrés laboral y la gestión psicosocial oportuna.</p> <p>En ningún momento el proyecto de norma está prohibiendo a las empresas la utilización de instrumentos adicionales.</p>	No Aceptado
-----	------------------	--------------	--	---	-------------

294	Abril 27 de 2022	Germán López	<p>Artículo 7 "Intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales durante situaciones de emergencia sanitaria, ambientales y sociales"</p> <p>El Proyecto de Resolución contempla prestar asistencia psicológica remota y desarrollar acciones de promoción de la salud mental, así como la prevención e intervención del estrés y los problemas y trastornos mentales, para lo cual deberán utilizar los protocolos específicos de intervención de factores de riesgo psicosocial en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Al respecto, consideramos que el Proyecto de Resolución debería aclarar o precisar los siguientes puntos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Que la asistencia psicológica no sustituiría o reemplazaría los tratamientos o exámenes médicos que el trabajador tenga en curso, por cuanto los mismos están a cargo de la E.P.S. o A.R.L. de afiliación según sea el caso. - La asistencia psicológica no reemplazaría o exoneraría al trabajador de presentar las novedades médicas de cualquier índole que se llegasen a presentar, ante la E.P.S. y ante el área de Seguridad y Salud en el Trabajo del empleador. - Que la asistencia psicológica tampoco generaría recomendaciones ni restricciones médicas para el trabajador, así como tampoco podría ser utilizada por este último, para justificar inasistencias al trabajo o incumplimientos de sus funciones y obligaciones laborales plasmadas en los contratos, políticas, reglamentos, manuales, códigos, circulares. 	<p>Como lo establece el artículo 7, del proyecto de resolución las acciones de campañas, línea telefónica, asistencia psicológica remota se deben desarrollar en los casos de emergencias sanitarias declaradas por el Gobierno Nacional. En situaciones de normalidad las empresas deben realizar acciones de identificación, evaluación e intervención.</p>	No Aceptado
295	Abril 27 de 2022	Germán López	<p>Artículo 8 "Vigilancia epidemiológica"</p> <p>En cuanto al artículo 8, respetuosamente recomendamos la inclusión de la frase "y contratantes en general", de manera que incluya a todos los sujetos referidos en el artículo segundo. En ese sentido, proponemos la siguiente redacción:</p> <p>"Artículo 8. Vigilancia Epidemiológica. Los empleadores y contratantes en general deben adelantar programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial, con el apoyo de expertos y la asesoría de la correspondiente administradora de riesgos laborales, cuando los trabajadores se encuentren expuestos a factores psicosociales nocivos evaluados como de alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo."</p>	<p>El texto del artículo es el establecido en la Resolución 2646 de 2008, el artículo 16.</p>	No Aceptado