



**El empleo  
es de todos**

**Mintrabajo**

# DIRECCION DE RIESGOS LABORALES



“MIRADA DE LA SALUD  
MENTAL DURANTE EL  
COVID 19 COMO  
RIESGO LABORAL”



El empleo  
es de todos

Mintrabajo





# TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO

La Ley 2088 de 2021, tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el estado o con el sector privado.

# Definición de Trabajo en Casa:

Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

# TELETRABAJO

El teletrabajo se caracteriza por el uso de las tecnologías de la información y de las comunicaciones, bajo las formas definidas en el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, que los divide en autónomos, móviles y suplementarios en donde el empleador es el garante del suministro y funcionamiento de las tecnologías, en tanto para el desarrollo del trabajo en casa el servidor público o el trabajador del sector privado, podrá disponer de sus propios equipos y demás herramientas, siempre que medie acuerdo con el respectivo empleador y/o entidad pública

# QUE PASA CON EL TRABAJO EN CASA Y TELETRABAJO.....

- Es autónomo: Labora siempre fuera de la empresa y va a la oficina bajo un requerimiento especial.
- Suplememntario: comparte durante la semana trabajo en casa y trabajo en la oficina.
- Movil: no tiene un lugar establecido y utiliza dispositivos móviles
- En el trabajo en casa no cuentan con modalidades de ejecución.



# DIFERENCIAS

- En el teletrabajo existe un acuerdo de voluntades que adopta esta modalidad de trabajo como manera ordinaria de hacer la labor, situación que no sucede en el trabajo en casa ya que su utilización parte de una situación anómala temporal que dificulta al trabajador desempeñar su labor en el lugar de trabajo
- En el trabajo en casa la temporalidad se regula por periodos de tres meses prorrogables por una única vez por el mismo lapso, el teletrabajo es una modalidad de trabajo que permite la generación de empleo.



## **LEY 1616 DE 2013 SALUD MENTAL**

### **Art. 9 PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN TRASTORNO MENTAL AMBITO LABORAL**

**Se enfatiza en tres principales actores que son las ARL, las empresas y el ministerio de trabajo.**

Administradoras de Riesgos Laborales generan estrategias enfocadas a la salud mental.

Empresas deben de incluir en su programa de SST lo de riesgo psicosocial.

Ley 1562 de 2012 el Ministerio de Trabajo ejercerá las funciones de inspección, vigilancia y control de las acciones de promoción y prevención ordenadas en el presente artículo.

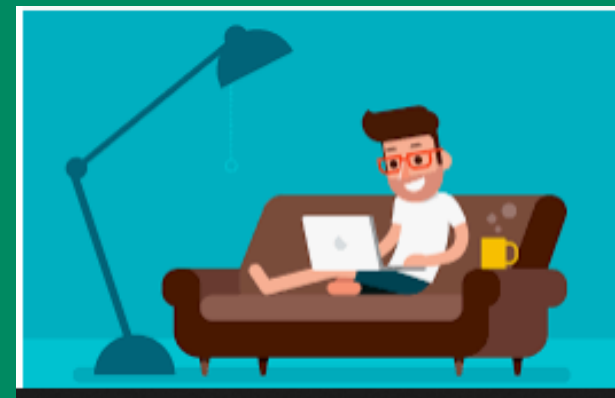
### **Art 21. PROTECCIÓN ESPECIAL AL TALENTO HUMANO TRABAJA EN SALUD MENTAL**

Asesoría y Asistencia Técnica para implementar acciones de educación, prevención, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial a los trabajadores de la salud mental que prestan atención directa en consulta externa, hospitalaria, víctimas violencia, atención urgencias, emergencia y desastre.



***La salud mental se logra con un equilibrio de las emociones y de la conducta, controlando el estrés y teniendo unas buenas relaciones sociales.***

# EN LA ACTUALIDAD



# LA SALUD EN EL COVID 19.

- En este momento en el que 90 países están en situación de confinamiento, 4000 millones de personas se refugiaron al inicio de la pandemia en casa ante el contagio mundial del COVID-19. Se trató de una medida de protección, pero conllevó otro peligro mortal.
- A medida que los países informaban sobre la infección y el confinamiento, cada vez eran más las líneas de atención y los refugios para la violencia doméstica en todo el mundo donde notificaban un incremento de llamadas en busca de ayuda.
- El confinamiento aviva la tensión y el estrés generados por preocupaciones relacionadas con la seguridad, la salud y el dinero. Asimismo, refuerza el aislamiento de las mujeres y hombres que tienen compañeros (as) violentos (as), separándolos de las personas y los recursos que mejor pueden ayudarlos. Es la situación perfecta para ejercer un comportamiento controlador y violento en el hogar. De forma paralela, al tiempo que los sistemas sanitarios se esfuerzan al límite, los refugios para la violencia doméstica alcanzan también su máxima capacidad, agravándose el déficit de servicio al readaptar dichos centros a fin de ofrecer una respuesta adicional al COVID.

# ***CIRCULAR 064 de 2020***



Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia

# ***CIRCULAR 064 de 2020***



- 1. ASPECTO PSICOSOCIAL DE TRABAJO EN CASA.**
- 2. ARMONIZACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.**
- 3. COMORBILIDAD, TRABAJO Y ASPECTO PSICOSOCIAL.**
- 4. POST PANDEMIA.**
- 5. RESPONSABILIDADES EMPRESAS.**
- 6. RESPONSABILIDADES ARL.**
- 7. RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES**

# ***CIRCULAR 064 de 2020***



**No trabajar sino el horario estipulado por la ley, si se trabaja horas extras deben ser reportadas, solo ceñirse a los horarios laborales, realizar pausas activas, tomar el tiempo de descanso para consumir los alimentos en medio de la jornada, no se pueden asignar tareas diferentes a las contratadas, se deben de respetar los horarios para enviar mensajes por correo electrónico, vía WhatsApp o llamadas en horarios inapropiados, esto va encaminado al respeto por los espacios del otro, hay que diferenciar entre el horario laboral y el entorno familiar.**

**Las empresas deben tener actualizado un censo que logre identificar el personal vulnerable, respetar los días de incapacidad, remitir el personal que sea identificado como vulnerable al trabajo en casa, si se evidencia contagios dentro de la empresa estos deben ser tratados con confidencialidad, el covid deja secuelas físicas y psicológicas, si estas son detectadas hay que iniciar tratamiento psicológico o medico.**



# ***CIRCULAR 064 de 2020***



- **No aplicar de manera presencial la batería de riesgo psicosocial hasta una vez superado el actual estado de emergencia sanitaria por SARS-CoV-2 (COVID-19), continuar con los protocolos, generar espacios de capacitación en temas relacionados con la promoción y prevención, las ARL Desarrollaran acciones de prevención e intervención en concordancia con lo establecido en la normatividad vigente, armonizados con lo establecido en los protocolos de bioseguridad y estos deben de ser reportados a la dirección de riesgos laborales.**
- **Los trabajadores deben cumplir con las medidas de prevención adoptadas por la empresa.**

# PROTOCOLOS DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EFECTOS

SINDROME DE  
AGOTAMIENTO  
LABORAL  
“BURNOUT”

DEPRESIÒN



REACCIÒN A ESTRÈS AGUDO

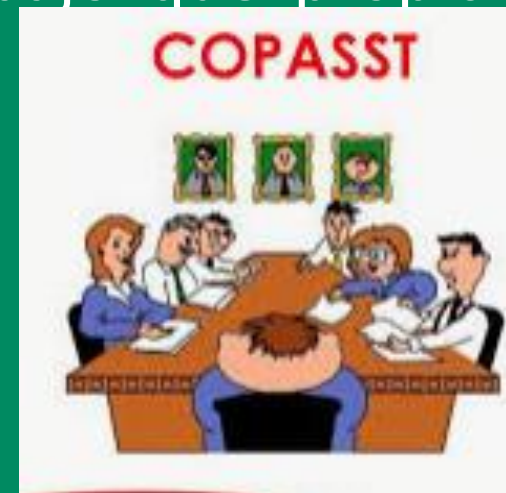
TRASTORNO DE ESTRÈS  
POSTRAUMÀTICO

# ¿Cuál es nuestra actual realidad?

- Las acciones impartidas por el Gobierno Nacional hacen que las empresas generen cambios en la forma como sus empleados normalmente desarrollan sus actividades
- No existe una total claridad sobre el tiempo que se debe invertir para regresar a la “normalidad”
- Las empresas, los trabajadores, las familias y en general la sociedad, deben reinventarse para enfrentar unidos las nuevas condiciones del presente.

# IMPORTANCIA DEL COPASST EN LA ACTUALIDAD....

El OBJETIVO mas importante por el que un trabajador deba pertenecer al COPASST es para APOYAR el cumplimiento de las obligaciones del empleador y generar compromiso, sentido de solidaridad y preocupación por sí mismo y por los compañeros de la empresa, ayudando a identificar e intervenir las condiciones de trabajo que propicien los riesgos para todos



# La esencia del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo

Organismo que se ocupa de la promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de seguridad y salud de trabajo en las organizaciones.

- Promoción
- Información
- Divulgación.

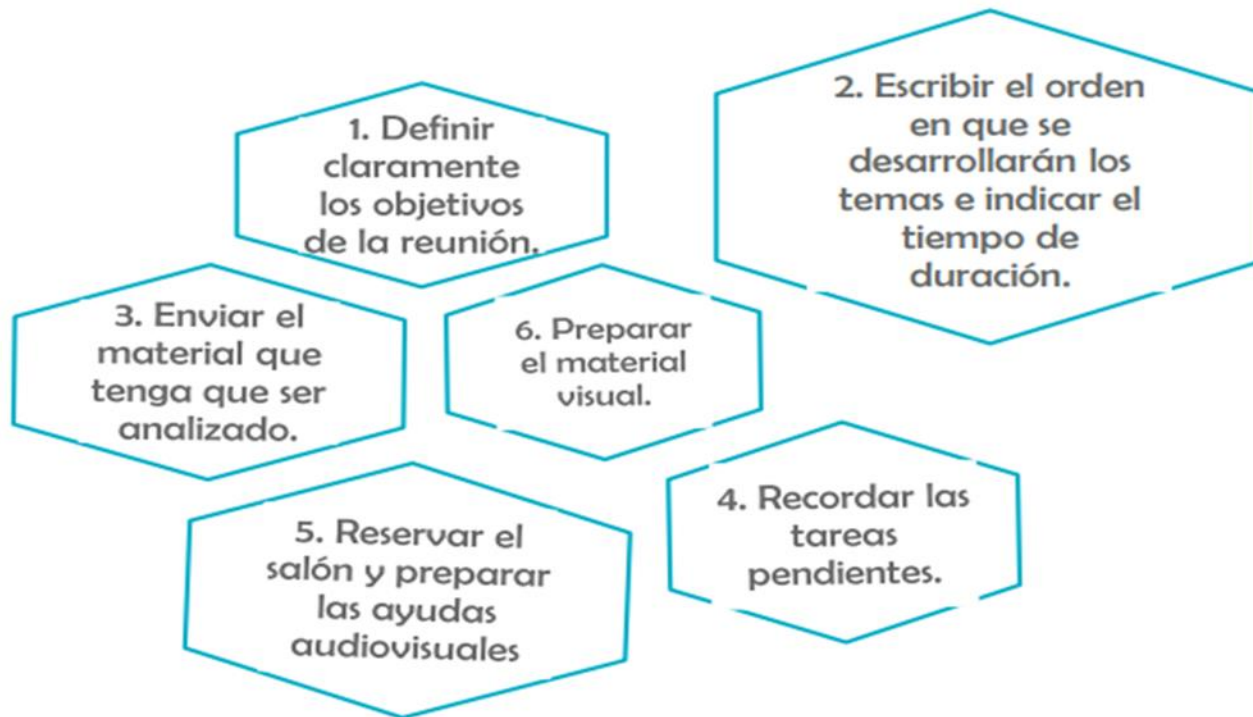
**Cuando me  
hablan de EQUIPO  
EFECTIVO ...  
Yo .....**





**¿Será que TRABAJAR  
EN EQUIPO es  
fácil o difícil?**

# Reuniones efectivas de trabajo





# TENER PRESENTE EN LAS REUNIONES

- Para dar inicio a la reunión se debe verificar quórum este se dará con la mitad más uno de sus miembros (mitad más uno de los asistente), pasados 30 minutos se dará inició con los asistentes y las decisiones que se tomen tendrán validez.
- En caso de un accidente grave, de un riesgo inminente se convocará a citación extraordinaria, y a esta reunión también se invitará al responsable o responsables del área donde ocurrió el hecho.
- Las reuniones serán mínimo una vez al mes, dentro del horario de trabajo y en las instalaciones de la empresa.
- Las reuniones del COPASST se realizarán solo con los miembros principales, los suplentes asistirán por ausencia de los principales y deberán ser convocados por el presidente.

# Modelo a seguir en las Reuniones

En cada reunión se deben tener en cuenta estos aspectos:

- 1) Lectura del acta anterior.
- 2) Revisar de tareas y compromisos.
- 3) Aprobar el acta anterior (firmas)
- 4) Tema del día (objetivo)
- 5) Revisar accidentalidad y ausentismo del mes anterior.
- 6) Establecer compromisos y fechas de cumplimiento con responsables.
- 7) Propositiones y varios.
- 8) Consignar hora de inicio y fin de la reunión y fecha de la próxima reunión.



# ASI MARCAMOS LA DIFERENCIA.....

- Agudizar todos los sentidos para percibir fácilmente aspectos preventivos que se pueden controlar desde el clima organizacional.
- Dar respuesta a todas las sugerencias que vengan tanto desde el lado del personal como de los jefes.
- Explicar claramente y con tacto las respuestas negativas. Sin herir susceptibilidades.
- Exaltar o destacar a los trabajadores por sus propuestas acertadas.
- Hacer visibles los resultados periódicamente, por ejemplo, registros fotográficos del antes y después.

# GRACIAS



El empleo  
es de todos

Mintrabajo