



El futuro
es de todos

Gobierno
de Colombia

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 el cual se adiciona el Capítulo 12 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer programas y acciones de promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental
Objetivo del proyecto de regulación	El presente Decreto teniendo en cuenta la importancia de la prevención en materia de salud mental en el trabajo y aspectos como la interacción con la organización laboral y la repercusión en la calidad de vida y la productividad en el trabajo, es necesario reglamentar la promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral y la protección especial del talento humano que trabaja en salud mental.
Fecha de publicación del informe	18/02/2022

Descripción de la consulta

Tiempo total de duración de la consulta:	17 días
Fecha de inicio	20 de octubre de 2021
Fecha de finalización	05 de noviembre de 2021
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	Correo electrónico: Snavia@mintrabajo.gov.co

Resultados de la consulta

Número de Total de participantes	25		
Número total de comentarios recibidos	96		
Número de comentarios aceptados	8	%	8%
Número de comentarios no aceptadas	88	%	92%
Número total de artículos del proyecto	11		
Número total de artículos del proyecto con comentarios	10	%	91%
Número total de artículos del proyecto modificados	3	%	30%

Consolidado de observaciones y respuestas

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

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
1	28/10/2021	SURA COLOMBIA Regulacion@suramericana.com.co	Solicitud de claridad respecto de los roles y responsabilidades de los diferentes actores- Artículo 2.2.4.12.7., adicionado por el artículo 1. Sugerimos evaluar la posibilidad de aclarar, definir y delimitar el Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas, de forma tal que resulte transparente para los actores cuáles son las responsabilidades que les competen, diferenciando aquello que deben realizar los empleadores y contratantes, y aquello que deben acompañar y/o realizar las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL.	NO ACEPTADA	Como lo establece el artículo 2.2.4.12.7, las ARL solo deben realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas para la implementación Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas, el responsable de la ejecución del Proyecto Institucional es del empleador o contratante, siguiendo los lineamientos del Protocolo de Acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral Generales en el numeral 3.30 “Prevención del consumo de sustancias psicoactivas”.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
2	28/10/2021	SURA COLOMBIA Regulacion@suramericana.com.co	<p>Precisiones respecto del contenido y las características del Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas - Artículo 2.2.4.12.7., adicionado por el artículo 1</p> <p>De la lectura realizada sobre el proyecto normativo surgen inquietudes respecto del alcance, el contenido y las características del Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas. Por ello, recomendamos precisar, en la medida de lo posible, una serie de principios o características que orienten el actuar de los diferentes actores.</p> <p>Por ejemplo, una inquietud que puede surgir atañe a la obligación de contar con un Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas para todos los empleadores/contratantes, o de contar con uno para cada uno de los empleadores/contratantes.</p>	NO ACEPTADA	<p>Como lo establece el artículo 2.2.4.12.7, las ARL solo deben realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas para la implementación Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias es del empleador o contratante, siguiendo los lineamientos del Protocolo de Acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral Generales en el numeral 3.30 "Prevención del consumo de sustancias psicoactivas". Cada empresa debe tener su propio Proyecto Institucional Preventivo</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
3	28/10/2021	<p align="center">SURA COLOMBIA Regulacion@suramericana.com.co</p>	<p>Consideración de otras actividades que pueden verse expuestas a factores que pueden generar mayor riesgo de consumo de sustancias - Artículo 2.2.4.12.5., adicionado por el artículo 1</p> <p>Proponemos estudiar la posibilidad de establecer un tratamiento o unos lineamientos para el desarrollo de acciones de protección especial del talento humano en actividades económicas que, por los riesgos derivados de su ejecución, ameritan la realización de programas y acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral.</p> <p>Actividades económicas distintas a la que desarrolla el talento humano que trabaja con salud mental pueden estar expuestas a riesgos considerables de consumo de sustancias por múltiples factores, y por ello recomendamos considerarlos dentro del alcance del proyecto normativo.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Tanto las acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales como de consumo de sustancias psicoactivas está dirigida a empresas de todos los sectores económicos, no solamente están dirigidas al sector salud.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
4	28/10/2021	<p align="center">SURA COLOMBIA Regulacion@suramericana.com.co</p>	<p>Solicitud de disminución de la frecuencia de remisión de los soportes documentales - Artículo 2.2.4.12.10., adicionado por el artículo 1</p> <p>Solicitamos evaluar la posibilidad de establecer, tal y como se observara en la primera versión del proyecto normativo en comento, que las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL deberán presentar ante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los soportes documentales del desarrollo de las acciones determinadas en la norma, cada 12 meses.</p> <p>Una frecuencia de 6 meses puede implicar un desgaste administrativo, operativo y técnico excesivo (con los costos financieros que ello implica), y esto no necesariamente se justifica por el impacto deseado al utilizarse información estadística histórica para diseñar las mejores estrategias.</p> <p>La presentación de la información una vez por año puede dar cuenta integral del estado de las gestiones, eliminando cualquier efecto estacional en la información presentada.</p>	<p align="center">ACEPTADA</p>	<p>Se realizara el ajuste al decreto para presentar el informe cada año</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
5	28/10/2021	SURA COLOMBIA Regulacion@suramericana.com.co	<p>Solicitud de periodo de transición - Artículo 2</p> <p>Solicitamos estudiar el establecimiento de un periodo de transición que le permita a las entidades obligadas el desarrollo de las acciones necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de la disposición normativa.</p> <p>Lo anterior, con fundamento en la complejidad de las responsabilidades asignadas a estas en la norma, y en la necesidad de estructurar, diseñar y operacionalizar los programas y acciones en los diferentes sectores económicos, grupos poblacionales y regiones, entre otras variables que son inherentes al óptimo desarrollo del objeto del proyecto, y ameritan tratamiento distintivo.</p> <p>A modo propositivo, sugerimos evaluar la posibilidad de consagrar un plazo de implementación hasta el 01 de abril de 2022, sin perjuicio de que las entidades que desarrollen lo requerido de forma previa, puedan voluntariamente ejecutarlo desde su entrada en vigor de la norma.</p>	ACEPTADA	Se realizara el ajuste al decreto y se solicitara el primer informe a partir del 15 de diciembre del 2022.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
6	4/11/2021	<p align="center">Lina Pilar Amaya Lizarazo</p> <p>Residente SISOMA de Interventoria interventoresbogotasst@gmail.com</p>	<p>General</p> <p>Me parece importante que se aclare la responsabilidad de la persona competente para realizar este tipo de acciones en pro de la salud mental, teniendo en cuenta que es un aspecto realmente importante hoy en día y que debería realizarse un seguimiento diligente por parte de los empleadores y demás.</p> <p>En el borrador publicado están relacionando la "batería de riesgo psicosocial" establecida en la resolución 2646 del 2008 y que se presume debe ser implementada por un profesional en psicología con especialización en Seguridad y salud en el trabajo, lo cual es lo más pertinente dado los temas a tratar, no obstante, considero que este tipo de temas de salud mental del que trata el borrador, y el debido seguimiento que se realice, venga respaldado por la ejecución de una persona competente para ello, por tanto considero que vale la pena aclararlo en el documento, indicando la competencia de la persona responsable de dar cumplimiento a este ítem. Es decir, será el ¿SST con licencia? ¿Será a cargo de un profesional en psicología con especialización en sst?</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>De acuerdo con lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 y la normatividad vigente de riesgos laborales, el experto para realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial es el Psicólogo especialista con licencia vigente, para la intervención de los factores psicosociales como lo establece el artículo 13 de la Resolución 2646 de 2008, debe ser por un equipo interdisciplinario en el cual puede participar el psicólogo.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
7	4/11/2021	Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co	"Que en la Sentencia C – 636 de 2016, la Corte Constitucional declaró exequible el numeral 2 del artículo 60 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la prohibición allí contemplada solo se configura cuando el consumo de alcohol, narcóticos o cualquier otra droga enervante afecte de manera directa el desempeño laboral del trabajador" Es necesario mencionar la norma y los cargos en los que se pueda justificar la afectación en el desempeño laboral debido al uso de una sustancia psicoactiva. Justificación: Decreto 1108 de 1994	NO ACEPTADA	El objeto de esta norma es establecer las acciones de prevención del consumo de sustancias psicoactivas que deben realizar todas las empresas, no establecer acciones de prohibición en algunas actividades económicas.
8	4/11/2021	Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co	Artículo 2.2.4.12.1. Objeto Vincular el objeto con la gestión de los factores psicosociales. Justificación: En cualquier ámbito, ya sea laboral, social, comunitario o individual, las acciones de promoción de salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales están vinculadas con la gestión de los factores psicosociales	NO ACEPTADA	No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
9	4/11/2021	Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co	<p>Artículo 2.2.4.12.3. Lineamientos para la implementación del proyecto institucional</p> <p>Además de lo relacionado con las adicciones por consumo, se deberían incluir las adicciones comportamentales por ejemplo adicción al juego.</p> <p>Justificación: Cada vez incrementan más las adicciones comportamentales y estas no están explícitas en la ley, lo cual hace que se dejen de lado y en las empresas no se les dé importancias a adicciones comportamentales que generan impacto negativo en el trabajador, su familia y por supuesto los indicadores de la empresa</p>	NO ACEPTADA	El Decreto hace referencia a la prevención de problemas y trastornos mentales y a la prevención del consumo de sustancias psicoactivas y no de adicciones de manera específicas.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
10	4/11/2021	<p align="center">Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.6. Responsabilidades de los empleadores y contratantes Debe especificar la responsabilidad del empleador de vincular las acciones con el sistema de vigilancia epidemiológica de riesgo psicosocial los empleadores para poder realizar las actividades de prevención, promoción, manejo de casos deben tener articulación con entidades o redes de salud, o en casos específicos psicólogo para poder orientar los procesos otros actores del sistema (EPS, IPS, Cajas de Compensación, Instituciones Especializadas)</p> <p>El abordaje integral de esta problemática requiere que el empleador involucre también a la familia de los trabajadores</p> <p>Es relevante ser más específicos en cuanto al alcance como empresa (SST, Gestión Humana, Familia).</p> <p>Aplica también para el tema de prevención de consumo de sustancias psicoactivas.</p> <p>Justificación: Consideramos que frente a la visión sistémica y articulación, es importante generar las actividades como anexas al SVE para facilitar planeación, implementación, seguimiento, evaluación y ajuste del Proyect</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>La Resolución 2646 2008, establece en el artículo 16 la vigilancia epidemiológica de factores psicosocial del trabajo.</p> <p>Las evaluaciones médicas ocupacionales están reglamentadas por la Resolución 2346 de 2007 y Resolución 1918 de 2009, no es tema del Decreto reglamentar lo relacionado con las evaluaciones médicas ocupacionales ni se está reglamentando procesos de selección.</p> <p>La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS.</p> <p>Es competencia del Ministerio de Salud dentro de la política de Salud Mental</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
11	4/11/2021	<p align="center">Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.7. Responsabilidades de las Administradoras de Riesgos Laborales –ARL Frente a la responsabilidad de las ARL es importante delimitar, especificar y aclarar que la asistencia técnica es solamente frente a promoción y prevención de la salud mental y consumo de sustancias psicoactivas, no incluye la intervención como atención asistencial de los trabajadores frente a las mencionadas situaciones por parte de la ARL. Justificación: Esto puede pasar como consecuencia de la falta de oferta en EPS para tales necesidades</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Como lo establece el artículo 2.2.4.12.7, las ARL solo deben realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas para la implementación Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas, el responsable de la ejecución del Proyecto Institucional es del empleador o contratante, siguiendo los lineamientos del Protocolo de Acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral Generales en el numeral 3.30 “Prevención del consumo de sustancias psicoactivas”.</p>
12	4/11/2021	<p align="center">Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.8. Responsabilidades de las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios de Salud –EAPB. Complementar con el tema de otras adicciones (adicciones comportamentales) Se sugiere detallar el tema de atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales. Responsabilizar a las EAPB de contar y ofrecer programas de atención integral para los casos de trastorno de salud mental y adicción. Justificación: Si no está explícito en la norma la EPS no lo atiende Empleados que asisten a su EPS orientados por las empresas, en el marco de los programas de adicciones y de salud mental, no reciben dicha atención (integral ni especializada).</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Se debe tener en cuenta que tanto en la norma técnica de habilitación para la prestación de servicios de salud (resolución 3100 de 2019), el plan de beneficios (resolución 0163 de 2021) y lo establecido en la ruta de promoción y mantenimiento a través de la resolución 3280 de 2019 se establecen las condiciones técnicas que las aseguradoras en salud deben tener en cuenta para identificar y abordar el consumo de sustancias psicoactivas en su población afiliada, lo cual se considera es suficiente desde lo normativo, dado el alcance y contexto de este decreto no se hace necesario dar una indicación adicional.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
13	4/11/2021	<p align="center">Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.9. Responsabilidades de los Trabajadores Es responsabilidad de los trabajadores atender las recomendaciones y observaciones de cuidado en salud y seguridad que le brinden su empleador o las Empresas Administradoras de Beneficios en Salud EAPB. Justificación: Es importante especificar dicha responsabilidad dado que la falta de adherencia a los tratamientos y recomendaciones médicas generan una problemática mayor en este tipo de enfermedades</p>	<p align="center">ACEPTADA</p>	<p>Se realiza ajuste al artículo del Decreto, para establecer responsabilidad de seguir las recomendaciones emitidas por el médico general o especialista</p>
14	4/11/2021	<p align="center">Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.10. Seguimiento Establecer en qué formato se debe presentar dicho informe y qué soportes documentales específicos debe presentar la ARL a las territoriales Justificación: Es más viable un informe anual de las actividades realizadas. Tener claridad para recoger la información y presentarla de forma oportuna y organizada, de tal manera que se puedan generar datos unificados en los entes territoriales</p>	<p align="center">ACEPTADA</p>	<p>Se realizara el ajuste al decreto para presentar el informe cada año</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
15	4/11/2021	<p align="center">Yuliana Sánchez Colmena Seguros eysanchez@fundaciongruposocial.co</p>	<p>Generalidades “Que con el fin de preservar, conservar y mejorar la salud de los trabajadores del sector público y privado en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, son obligaciones de los empleadores y contratantes elaborar y ejecutar un programa para promover entre los trabajadores, estilos de vida y entornos de trabajo saludable, incluyendo campañas específicas tendientes a la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, entre otros, como lo establece la Resolución 0312 de 2019” Justificación: Podría hacerse explícito el rol del COPASST y del Comité de Convivencia Laboral en este aspecto</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>En la Resolución 0312 de 2019 y la Resolución 1075 de 1992, ya están reglamentado los entornos de trabajo saludable y responsabilidades del COPASST y Comité de Convivencia.</p>
16	4/11/2021	<p align="center">Olga Castro Coordinadora de Calidad CIR corcalidadcir@gmail.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.4. La batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Mintrabajo es de 2010, no es un instrumento actualizado a la realidad de nuevos esquemas de trabajo como plataformas, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto y otros que en el futuro se presenten. Por lo cual se debe dejar abierto a nuevos instrumentos que se desarrollen en la país siendo consecuentes con el Plan de Desarrollo que busca promover la investigación en Colombia en cabeza del Ministerio de Ciencia y Tecnología</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo consideren necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
17	4/11/2021	Olga Castro Coordinadora de Calidad CIR corcalidadcir@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. El instrumento de Mintrabajo de 2010 no es un instrumento inclusivo para personas con discapacidades, se debería incentivar el desarrollo de nuevos instrumentos como por ejemplo, una batería de cuestionarios de evaluación en braille.	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo consideren necesario para adaptarse a la población con discapacidad.
18	4/11/2021	Olga Castro Coordinadora de Calidad CIR corcalidadcir@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.6. Las responsabilidades del empleador deberían ser directamente proporcionales a la capacidad de contratación de una empresa, dado que en pequeñas y medianas y medianas empresas no se podrían implementar acciones efectivas para abordar algunas situaciones extralaborales y esto debería ser tratado por la EPS	NO ACEPTADA	La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS. El Artículo 2.2.4.12.8. establece que las Entidades Promotoras de Salud. Las Entidades Promotoras de Salud en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados
19	4/11/2021	Olga Castro Coordinadora de Calidad CIR corcalidadcir@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.8. Además de las EPS, se debe adicionar responsabilidades a los psicólogos que evalúan el riesgo psicosocial para que esa valoración sea enviada a la EPS del trabajador y esté en la historia clínica del trabajador.	NO ACEPTADA	Ya está reglamentado en el artículo 5 de la Resolución 2404 de 2019, donde establece la custodia de los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
20	4/11/2021	<p align="center">Olga Castro Coordinadora de Calidad CIR corcalidadcir@gmail.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.8. Además de las EPS, se debe adicionar responsabilidades a las IPS que realice los exámenes médicos ocupacionales para que esos resultados sean enviados a la EPS del trabajador y esté en la historia clínica del trabajador y el médico que atiende al trabajador lo tenga en cuenta al momento de la consulta.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Actualmente la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional está a cargo de la IPS de Salud ocupacional o el médico especialista en medicina del trabajo/ Salud ocupacional que realizó la evaluación médica o de los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad (todo esto está en la Resolución 1918 de 2009). No es procedente aceptarla teniendo en cuenta que no solo las IPS realizan evaluaciones médicas ocupacionales, también las realizan los médicos especialistas en MT/SO que contrate el empleador, o los médicos especialistas que formen parte de los servicios médicos de las empresas, esto aumentaría los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales al tener que enviar una copia, hay trabajadores que tienen varias historias clínicas generales en varias IPS de la red de su EPS y esto dificultaría identificar a cual EPS se anexaría el resultado de la evaluación médica ocupacional, además en la normatividad vigente de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional no está establecido en envío de los resultados de la evaluación médica ocupacional a la EPS.</p>
21	4/11/2021	<p align="center">Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.3. Las guías técnicas generales fueron desarrolladas hace más de 6 años y no tienen condiciones actualizadas a labores de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, adicionalmente están diseñada para grandes empresa que tienen áreas de talento humano (como se evidencia en la mayoría de los actores involucrados y no están diseñadas para pequeñas y medianas empresas en Colombia. Por lo cual se debe permitir que se implementen estos protocolos o se implemente otros que sugiera la persona que realiza evaluación de riesgo psicosocial o el diagnóstico de condiciones de salud.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención. En la Resolución 2404 de 2019, establece que los empleadores o contratantes pueden utilizar herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos, se aplica para todas las empresas pequeñas, medianas y grandes. Es claro en los protocolos que se puede utilizar para todas las empresas.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
22	4/11/2021	Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.3. El artículo establece la obligación para todas las empresa pero no tiene en cuenta el porcentaje de trabajadores afectados por estas situaciones de riesgo psicosocial, por lo cual se debe aclarar que se deben implementar acciones para abordar los riesgos prioritarios y no todos los riesgos lo cual dejaría a las empresas en dificultades para realizar estas actividades.	NO ACEPTADA	El plan de intervención que elabora la empresa se hace sobre los riesgos prioritarios identificados en la evaluación, por eso los protocolos plantean recomendaciones frente a las dimensiones y dominios en que se encuentre con riesgo más alto.
23	4/11/2021	Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. La batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Mintrabajo es de 2010, no es un instrumento actualizado a la realidad de nuevos esquemas de trabajo como plataformas, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto y otros que en el futuro se presenten. Por lo cual se debe dejar abierto a nuevos instrumentos que se desarrollen en la país siendo consecuentes con el Plan de Desarrollo que busca promover la investigación en Colombia en cabeza del Ministerio de Ciencia y Tecnología	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo consideren necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país
24	4/11/2021	Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. La batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Mintrabajo de 2010 no fue validada para trabajadores en modalidad de trabajo en casa y remoto, por lo cual estos trabajadores no podrían ser evaluados.	NO ACEPTADA	Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
25	4/11/2021	Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. En Colombia las empresas y universidad desarrollan y validan nuestros instrumentos de riesgo psicosocial, por lo cual no se debe limitar al instrumento gratuito de Mintrabajo sino que se debe promover la investigación y tener unos oferentes autorizados de instrumentos nuevos y actualizados a las nuevas realidades laborales.	NO ACEPTADA	Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención.
26	4/11/2021	Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. El instrumento de Mintrabajo de 2010 no es un instrumento inclusivo para personas con discapacidades, se debería incentivar el desarrollo de nuevos instrumentos como por ejemplo, una batería de cuestionarios de evaluación en braille.	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo consideren necesario para adaptarse a la población con discapacidad
27	4/11/2021	Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.6 La responsabilidad del empleador debe estar limitada a la realización de la batería de riesgo psicosocial, los exámenes médicos e intervenir los riesgos prioritarios, no cualquier situación de salud mental extralaboral que se pueda presentar.	NO ACEPTADA	La responsabilidad está en la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosociales de acuerdo a la Resolución 2646 de 2008 y la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales de acuerdo al artículo 9 de la Ley 1616 de 2013, promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales en el ámbito laboral.
28	4/11/2021	Angie Estefany Medina Veloza angieestefanymedina@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.8. Además de las EPS, se debe adicionar responsabilidades a los psicólogos que evalúan el riesgo psicosocial para que esa valoración sea enviada a la EPS del trabajador y esté en la historia clínica del trabajador.	NO ACEPTADA	De acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la Resolución 2404 de 2019, se establecen tres custodias con respecto a la información de la evaluación de factores psicosociales
29	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.2. En el campo de aplicación se debe incluir un párrafo indicando que no aplica para el servicio doméstico.	NO ACEPTADA	En el campo de aplicación no se menciona las trabajadoras de servicio doméstico, por lo tanto no es necesario incluir un párrafo
			Artículo 2.2.4.12.3. Las guías técnicas generales fueron desarrolladas hace más de		La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
30	4/11/2021	<p align="center">Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co</p>	<p>6 años y no tienen condiciones actualizadas a labores de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto, adicionalmente están diseñada para grandes empresa que tienen áreas de talento humano (como se evidencia en la mayoría de los actores involucrados y no están diseñadas para pequeñas y medianas empresas en Colombia. Por lo cual se debe permitir que se implemente esto protocolos o se implementen otros que sugiera la persona que realiza evaluación de riesgo psicosocial o el diagnóstico de condiciones de salud.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo</p>
31	4/11/2021	<p align="center">Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.3. El artículo establece la obligación para todas las empresa pero no tiene en cuenta el porcentaje de trabajadores afectados por estas situaciones de riesgo psicosocial, por lo cual se debe aclarar que se deben implementar acciones para abordar los riesgos prioritarios y no todos los riesgos lo cual dejaría a las empresas en dificultades para realizar estas actividades.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>El plan de intervención que elabora la empresa se hace sobre los riesgos prioritarios identificados en la evaluación, por eso los protocolos plantean recomendaciones frente a las dimensiones y dominios en que se encuentre con riesgo más alto. No es por porcentaje de trabajadores se hace la evaluación se identifica los riesgos prioritarios y se plantea la intervención a realizar.</p>
32	4/11/2021	<p align="center">Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.4. La batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Mintrabajo es de 2010, no es un instrumento actualizado a la realidad de nuevos esquemas de trabajo como plataformas, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto y otros que en el futuro se presenten. Por lo cual se debe dejar abierto a nuevos instrumentos que se desarrollen en la país siendo consecuentes con el Plan de Desarrollo que busca promover la investigación en Colombia en cabeza del Ministerio de Ciencia y Tecnología.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
33	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.4. La batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Mintrabajo de 2010 no fue validada para trabajadores en modalidad de trabajo en casa y remoto, por lo cual estos trabajadores no podrían ser evaluados.	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país
34	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.4. En Colombia las empresas y universidad desarrollan y validan nuestros instrumentos de riesgo psicosocial, por lo cual no se debe limitar al instrumento gratuito de Mintrabajo sino que se debe promover la investigación y tener unos oferentes autorizados de instrumentos nuevos y actualizados a las nuevas realidades laborales.	NO ACEPTADA	Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención.
35	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.4. El instrumento de Mintrabajo de 2010 no es un instrumento inclusivo para personas con discapacidades, se debería incentivar el desarrollo de nuevos instrumentos como por ejemplo, una batería de cuestionarios de evaluación en braille	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo consideren necesario para adaptarse a la población con discapacidad.
36	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.6. Las responsabilidades del empleador deberían ser directamente proporcionales a la capacidad de contratación de una empresa, dado que en pequeñas y medianas empresas no se podrían implementar acciones efectivas para abordar algunas situaciones extralaborales y esto debería ser tratado por la EPS.	NO ACEPTADA	La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS. El Artículo 2.2.4.12.8. Establece que las Entidades Promotoras de Salud en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
37	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.6 La responsabilidad del empleador debe estar limitada a la realización de la batería de riesgo psicosocial, los exámenes médicos e intervenir los riesgos prioritarios, no cualquier situación de salud mental extralaboral que se pueda presentar.	NO ACEPTADA	La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS.
38	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.8. Además de las EPS, se debe adicionar responsabilidades a los psicólogos que evalúan el riesgo psicosocial para que esa valoración sea enviada a la EPS del trabajador y esté en la historia clínica del trabajador.	NO ACEPTADA	Ya está reglamentado en el artículo 5 de la Resolución 2404 de 2019, donde establece la custodia de los instrumentos de evaluación de los factores psicosociales.
39	4/11/2021	Carolina Avila Coral SAFEYA carolina@safetya.co	Artículo 2.2.4.12.8. Además de las EPS, se debe adicionar responsabilidades a las IPS que realice los exámenes médicos ocupacionales para que esos resultados sean enviados a la EPS del trabajador y esté en la historia clínica del trabajador y el médico que atiende al trabajador lo tenga en cuenta al momento de la consulta.	NO ACEPTADA	Actualmente la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional está a cargo de la IPS de Salud ocupacional o el médico especialista en medicina del trabajo/ Salud ocupacional que realizó la evaluación médica o de los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad (todo esto está en la Resolución 1918 de 2009). No es procedente aceptarla teniendo en cuenta que no solo las IPS realizan
40	4/11/2021	Anderson Esguerra anderson@safetya.co SAFEYA	En el artículo 2.2.4.12.2. Campo de aplicación. Se debería incluir un párrafo en el que se indique que el capítulo 12 no aplicará a las personas que trabajen en el servicio doméstico.	NO ACEPTADA	En el campo de aplicación no se menciona las trabajadoras de servicio doméstico, por lo tanto no es necesario incluir un párrafo.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
41	4/11/2021	Anderson Esguerra anderson@safetya.co SAFEYA	En el artículo 2.2.4.12.3. Lineamientos para la implementación del proyecto institucional. se establece que se deben implementar los lineamientos contenidos en las guías técnicas general y específicas del protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, elaboradas por el Ministerio del Trabajo. Cabe destacar que estas guías técnicas fueron desarrolladas hace más de 6 años, motivo por el que, en su elaboración, no se tuvieron en cuenta las condiciones actuales de trabajo, tales como el trabajo en casa, el trabajo remoto y el teletrabajo. Adicionalmente, estas guías están diseñadas para grandes empresas que tienen áreas de Talento Humano, como se evidencia en la mayoría de las secciones de los actores involucrados, pero no para medianas y pequeñas empresas. En consecuencia, se recomienda adicionar en el artículo 2.2.4.12.3. que se dé la posibilidad a los empleadores de implementar aquellos protocolos que le fueren sugeridos como parte de la evaluación de riesgo psicosocial o el diagnóstico de condiciones de salud. De igual modo, se aconseja aclarar en el artículo	NO ACEPTADA	Los protocolos no fueron diseñados solamente para grandes empresas, la implementación y responsabilidad es el SG-SST y si cuentan con el área de talento humano. El plan de intervención que elabora la empresa se hace sobre los riesgos prioritarios identificados en la evaluación, por eso los protocolos plantean recomendaciones frente a las dimensiones y dominios en que se encuentre con riesgo más alto.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
42	4/11/2021	Anderson Esguerra anderson@safetya.co SAFEYA	<p>Artículo 2.2.4.12.4. Lineamientos para el desarrollo de acciones de prevención de problemas y trastornos mentales. Se percibe que: La Bateria de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Ministerio del Trabajo, no es un instrumento actualizado a las nuevas dinámicas de trabajo (trabajo remoto, trabajo en casa, teletrabajo) y otros que en el futuro se presentaren. En consecuencia, los lineamientos descritos en el artículo 2.2.4.12.4. se deberían dejar abiertos a nuevos instrumentos que se desarrollaren en el país, siendo consecuentes con el plan de desarrollo nacional que busca promover la investigación en Colombia por medio del Ministerio de Ciencia y Tecnología.</p> <p>La Bateria de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Ministerio del Trabajo no está validada para trabajo remoto y trabajo en casa, motivo por el que estos trabajadores no podrían ser evaluados de manera objetiva. Por ello, se refuerza la necesidad de incluir en el capítulo sobre salud mental a incluir en el Decreto 1072 de 2015 otros instrumentos que permitan evaluar la salud mental y el riesgo psicosocial como</p>	NO ACEPTADA	<p>La Bateria de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo consideren necesario para adaptarse a la población con discapacidad y para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo.</p> <p>La bateria de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
43	4/11/2021	Anderson Esguerra anderson@safetya.co SAFEYA	En relación con el Artículo 2.2.4.12.6. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. se encuentran que en lugar de establecer obligaciones para los empleadores y contratantes, se deberían establecer obligaciones para los psicólogos de remitir la información sobre el consumo de sustancias y las condiciones de salud mental a las EPS. Estas entidades deberían asumir la responsabilidad de hacer seguimiento a las condiciones de salud mental de los trabajadores, y no ser los empleadores quienes se encarguen de ellos. Adicionalmente, las responsabilidades del empleador deberían ser directamente proporcionales a la capacidad de contratación de la empresa, considerando que en pequeñas y medianas empresas no se podrían implementar acciones efectivas. En resumen, las responsabilidades sobre las que versa el Artículo 2.2.4.12.6. Deberían ser compartidas entre los empleadores, las ARL, los psicólogos y las EPS.	NO ACEPTADA	La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS. El Artículo 2.2.4.12.8. Establece que las Entidades Promotoras de Salud en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
44	4/11/2021	<p align="center">Andrés Perdomo albertsmorab@gmail.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.3. La ciencia avanza día a día y obligar a un empleador o contratante a solo depender de una herramienta, la cual tiene muchas cosas buenas, pero no es perfecta y solo contiene una pregunta sobre el consumo de sustancias psicoactivas la cual es la siguiente "Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios".</p> <p>No es lo más adecuado para desarrollar un programa de prevención de consumo de sustancias psicoactivas, además este programa debería tener niveles ya que no se construye el mismo programa para una empresa que no tiene consumidores a otra que tiene consumidores esporádicos a otra que ya tiene adictos.</p> <p>Por lo que estos programas debería desarrollarlos un profesional en Psicología con licencia en SST y empleando las guías que el considere más adecuadas a cada situación, pudiendo emplear las guías del ministerio pero no de manera obligatoria.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Se está haciendo evaluación de sustancias psicoactivas, se está evaluando son los factores de riesgos psicosociales y el nivel de estrés, no se está evaluando consumo de sustancias psicoactivas.</p> <p>Con este Decreto se está reglamentando acciones de prevención e intervención y no de diagnóstico de adicción y por lo tanto deben seguir las acciones del protocolo en el numeral 3.30 Prevención del consumo de sustancias psicoactivas</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
45	4/11/2021	Andrés Perdomo albertsmorab@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. La batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial de Mintrabajo no está actualizado a las nuevas realidades y esto se ha visto en épocas de pandemia, ya que en estos momentos es cuando la población trabajadora ha tenido mayor necesidad de apoyo psicosocial y este instrumento no se encuentra adecuado ni siquiera para poderse emplear, ahora hay factores que no se tienen en cuenta ya que los trabajadores de nuevos esquemas de trabajo como plataformas, trabajo en casa, teletrabajo, trabajo remoto no les afecta cuanto tiempo gastan en transporte a su trabajo, pero si les afecta la velocidad de conectividad y son aspectos que no se tienen contemplados, por lo que deberían dejarse entrar otros instrumentos que vayan cubriendo las nuevas necesidades que hay en este momento y las que en el futuro puedan aparecer.	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
46	4/11/2021	Andrés Perdomo albertsmorab@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. La batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de trabajo no ha sido validada para formas de trabajo que no existían en el momento de su creación como son el trabajo en casa, trabajo remoto y trabajo en plataformas virtuales, por lo que las necesidades psicosociales de estos trabajadores y las enfermedades mentales que pudieran desarrollar, no se podrían valorar con la actual batería y empresas que tengan estos trabajadores solo desperdiciarían recursos al ser obligados en usar instrumentos no adecuados a sus necesidades.	NO ACEPTADA	Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
47	4/11/2021	Andrés Perdomo albertsmorab@gmail.com	<p>Artículo 2.2.4.12.4 La identificación de factores psicosociales nocivos, así como las actividades preventivas y de intervención se deben realizar mediante instrumentos y protocolos adecuados y validados en el país para asegurar que van a cumplir con su propósito y no que simplemente sean cuestionarios y metodologías desarrolladas sin fundamento científico.</p> <p>Pero hay investigadores independientes y de universidades que desarrollan y validan nuevas y mejores metodologías, teniendo en cuentas las nuevas necesidades de los trabajadores y las empresas, por lo que obligar a los empleadores a usar un solo instrumento desincentiva la investigación y el desarrollo de nuevas metodologías, dejando por fuera nuevos trabajos y riesgos que puedan aparecer en el futuro, así como mecanismos de prevención que puedan ser mejores.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior el ministerio podría dar un aval o tener un listado de instrumentos validados en el país que se pueden usar, pero no se dependería de un solo instrumento que tiene sus limitaciones y no siempre es el más adecuado.</p>	NO ACEPTADA	<p>Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
48	4/11/2021	Andrés Perdomo albertsmorab@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4 La batería del ministerio de trabajo no se puede aplicar de manera virtual por no haberse validado de esta manera, pero existen una gran cantidad de población trabajadora como son los maestros públicos, que tienen una alta demanda psicológica, además de estar distribuidos en distintos lugares de la nación, lo que hace imposible poder realizarles la medición y aún más la intervención adecuada que requerirían, pero hay instrumentos validados que se han desarrollado en universidades que si se podrían emplear.	NO ACEPTADA	Los docentes públicos son exceptuados de la Ley 100 de 1993 de Seguridad Social y el Decreto 1655 de 2015, por lo tanto, tiene una norma específica para su sistema de gestión, la tabla de enfermedades laborales y el manual de clasificación de invalidez.
49	4/11/2021	Andrés Perdomo albertsmorab@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4 Se han desarrollado instrumentos de medición e intervención de factores psicosociales nocivos en braille, los cuales no se podrían emplear al ser otro instrumento que no es incluyente el que es de obligatorio cumplimiento, a pesar de que el de braille esta validado en el país.	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo para adaptarse a la población con discapacidad
50	4/11/2021	Andrés Perdomo albertsmorab@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.6 La responsabilidad del empleador debe estar limitada no para cualquier situación de salud mental extralaboral que ocurra.	NO ACEPTADA	La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS. El Artículo 2.2.4.12.8. establece que las Entidades Promotoras de Salud en el
51	4/11/2021	Diana Esguerra dpesguerra81@gmail.com	2.2.4.12.1: es necesario diferenciar dentro el objeto del proyecto el concepto de riesgo psicosocial y la prevención de sustancias psicoactivas, teniendo en cuenta que este último se orienta más al manejo de estilos de vida saludable, esto con el fin de darle un manejo e intervención con mayor enfoque	NO ACEPTADA	No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
52	4/11/2021	Diana Esguerra dpesguerra81@gmail.com	<p>2.2.4.12.3: la batería de riesgo psicosocial no identifica si existe o no consumo de sustancias psicoactivas, sin embargo está planteado dentro de los protocolos de la Res 2404 la intervención para el consumo de sustancias psicoactivas. Sugiero que por este motivo también se haga la diferencia. Igualmente es necesario formular mejor la pregunta del cuestionario para la evaluación del estrés, ya que al indagar por el consumo de alcohol, café y cigarrillo es posible que se pueda con un consumo habitual no relacionado a altos niveles de estrés. Es necesario actualizar la batería ya que en 11 años aproximadamente no se ha actualizado. Es necesario desarrollar nuevos instrumentos que evalúen la situación actual después de una pandemia donde muchas características de las empresas han cambiado. Es necesario incluir de manera estricta la forma y buena práctica para la evaluación del riesgo psicosocial, ya que en el mercado se encuentran profesionales con malas praxis, en donde no se cumple con los protocolos para la aplicación de los cuestionarios y manejo de Historias clínicas. Ser más exigente con los psicólogos con licencia.</p>	NO ACEPTADA	<p>Se está evaluando son los factores de riesgos psicosociales y el nivel de estrés, no se está evaluando consumo de sustancias psicoactivas. Con este Decreto se está reglamentando acciones de prevención e intervención y no de diagnóstico de adicción y por lo tanto debe seguir las acciones del protocolo en el numeral 3.30 Prevención del consumo de sustancias psicoactivas. Para los psicólogos rige el Manual Deontológico y Bioético de Psicología</p>
53	5/11/2021	Beatriz Arteta beatriz.arteta@clinicageneraldelnorte.com	<p>OBJETO , separar capítulos del Objeto , uno para riesgo Psicosocial y otro Prevención consumo sustancias Psicoactiva Campo de aplicación; hacer claridad a quien no aplica o adicionar que no aplica para por ejemplo: servicio doméstico.</p>	NO ACEPTADA	<p>No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales. En el campo de aplicación no se menciona las trabajadoras de servicio doméstico, por lo tanto no es necesario incluir un parágrafo.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
54	5/11/2021	<p align="center">Beatriz Arteta beatriz.arteta@clinicageneraldelnorte.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.3. Lineamientos para la implementación del proyecto institucional. No es funcional para pequeña y mediana empresa. Los protocolos son guía para intervención según resultados de la evaluación de riesgos Psicosociales en la batería hay solo una pregunta general para consumo de alcohol, tabaco y sustancias Psicoactivas; por tanto no aportaría información suficiente. Sería usar complementariamente diagnóstico de condiciones de salud si allí en dicho diagnóstico no sale priorizado, porque se van a implementar acciones o programas preventivos. Que pasa entonces con las variables que salgan más afectadas por ejemplo demanda de trabajo, que es una de las variables que más salen afectadas?? se deben ofrecer alternativas de intervención a lo que salga priorizado en el diagnóstico Cuando se va a colgar la batería en el link del ministerio?? Para poder cumplir con dicha exigencia?</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Se está evaluando son los factores de riesgos psicosociales y el nivel de estrés, no se está evaluando consumo de sustancias psicoactivas. Con este Decreto se está reglamentando acciones de prevención e intervención y no de diagnóstico de adicción y por lo tanto debe seguir las acciones del protocolo en el numeral 3.30 Prevención del consumo de sustancias psicoactivas</p>
55	5/11/2021	<p align="center">Beatriz Arteta beatriz.arteta@clinicageneraldelnorte.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.4. Lineamientos para el desarrollo de acciones de prevención de problemas y trastornos mentales. Se deben desarrollar nuevos instrumentos a partir de las herramientas para aprender y mejorar y ajustarnos a la realidad actual por ejemplo situaciones generadas por trabajo remoto, por situaciones de miedo incertidumbre por pandemia, conectividad etc. etc. etc. Incentivando la investigación.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
56	5/11/2021	Beatriz Arteta beatriz.arteta@clinicageneraldelnorte.com	Artículo 2.2.4.12.5. Protección especial al talento humano que trabaja en salud mental , tener en cuenta que esta es una de la poblaciones con más afectación, por tanto no limitarnos a herramienta que no contempla la situaciones anotadas en el ítem anterior.	NO ACEPTADA	El empleador como mínimo debe utilizar los protocolos pero también se pueden utilizar otras acciones de intervención adicionales.
57	5/11/2021	Beatriz Arteta beatriz.arteta@clinicageneraldelnorte.com	Artículo 2.2.4.12.6. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. y ARL , muy similares a lo de siempre: porque no se involucra a las ARL en acciones de investigación para que se de una verdadera intervención a las variables Priorizadas. Si se contempla en responsabilidades de la eps, la atención de problemas mentales y drogadicción, contemplar responsabilidades de IPS que realiza exámenes médicos ; Psicólogo/ consultor empresa	NO ACEPTADA	La responsabilidad de las ARL, es asesoría y asistencia técnica, como lo establece el Artículo 2.2.4.12.7. La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS. El Artículo 2.2.4.12.8. establece que las Entidades Promotoras de Salud. Las Entidades Promotoras de Salud en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados
58	5/11/2021	José Leonardo Castro Botero seguridadsalud.19@hotmail.com	Artículo 2.2.4.12.6 : Evidenciamos que el empleador sigue teniendo mucha responsabilidad en este aspecto, pero la realidad es que muchas empresas no tienen la capacidad para desarrollar estas estrategias que abarcan tantos procesos, a la fecha muchos de ellos no han aplicado la batería de riesgo psicosocial por falta de dinero ya que los precios superan la capacidad del empleador y si lo hacen , el plan de intervención no se ejecuta porque deben de pagar adicionalmente por ello.	NO ACEPTADA	La responsabilidad del empleador es la prevención en salud mental y la responsabilidad de la atención en salud mental es de las EPS. El Artículo 2.2.4.12.8. establece que las Entidades Promotoras de Salud en el marco de sus responsabilidades legales, serán las encargadas de garantizar la atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales (detección temprana, protección específica, atención y rehabilitación) de sus afiliados

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
59	5/11/2021	José Leonardo Castro Botero seguridadysalud.19@hotmail.com	Artículo 2.2.4.12.7: Cuando hablamos de las ARL , nunca se tiene claro el alcance que este tiene , ya que queda muy ambiguo y el empleador tiene la idea de que es la ARL quien debe ir a ejecutar toda la estrategia, es importante definir claramente el alcance de las ARL , adicionalmente, qué pasa con las empresas PYME , cuyo acompañamiento no es igual que las grandes empresas , es importante que el ministerio pueda definir esta intervención , adicional de que ya todo lo quieren realizar por medios virtuales y muchas empresas no tienen los recursos para generar espacio eficaces para los procesos de formación virtual.	NO ACEPTADA	NO ACEPTADA En el artículo 2.2.4.12.7. Responsabilidades de las ARL, se incluyeron las establecidas en la normatividad, son las mismas que se encuentran en el Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Resolución 2646 de 2008, por lo tanto en el artículo es claro que la responsabilidad es asesoría y asistencia técnica y acciones de promoción y prevención no ejecutando las responsabilidades del empleador. Las ARL deben desarrollar estas acciones a todas las empresas independiente del tamaño, mypimes, pequeña y grandes empresas, por eso no se diferencias las acciones de salud mental de acuerdo al tamaño de empresa, ya que deben realizarlo a todas las empresas.
60	5/11/2021	José Leonardo Castro Botero seguridadysalud.19@hotmail.com	Finalmente, se hace necesario reevaluar la forma de intervención del riesgo psicosocial , factores de salud mental y sustancias psicoactivas, ya que es muy fácil normatizarlo pero no vemos la realidad de los empleadores y menos después de pasar un proceso de pandemia donde muchos aún siguen tratando de salvar sus empresas (Por favor ponganse del lado del empleador y den más posibilidades de intervención y diagnósticos que no le generen un costo tan elevado al empleador)	NO ACEPTADA	Las acciones de identificación, evaluación e intervención de factores psicosociales ya fueron establecidas en las normas anteriores Resolución 2646 de 2008, Resolución 1075 de 1992, Resolución 2404 de 2019 y 0312 de 2019, por lo tanto con esta norma no se está adicionando una responsabilidad más al empleador, se están aclarando responsabilidades del empleador, ARL y EPS y se están dando orientaciones sobre los lineamientos para la intervención.
61	5/11/2021	Sandra Patricia Cadavid Zuñiga sandrap.zuniga80@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.1. Considerar estén separados los capítulos del objeto uno para las obligaciones de riesgo psicosocial y otro para prevención de uso de sustancias psicoactivas.	NO ACEPTADA	No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
62	5/11/2021	Sandra Patricia Cadavid Zuñiga sandrap.zuniga80@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.2. Campo de aplicación. ¿Esto aplica también para el servicio doméstico? Aclarar este criterio si aplica o no.	NO ACEPTADA	En el campo de aplicación no se menciona las trabajadoras de servicio doméstico, por lo tanto no es necesario incluir un párrafo
63	5/11/2021	Sandra Patricia Cadavid Zuñiga sandrap.zuniga80@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.3. Las medidas de implementación aquí mencionadas deben ser ejecutadas teniendo en cuenta la caracterización de la población de cada empresa, según el diagnóstico de condiciones de salud si se determina este criterio alto y las prioridades resultantes, podría mencionarse que se pueden utilizar los protocolos o seguir la guías y lineamientos del profesional en Psicología Ocupacional determine para la empresa conforme los resultados de la batería Psicosocial	NO ACEPTADA	El plan de intervención que elabora la empresa se hace sobre los riesgos prioritarios identificados en la evaluación, por eso los protocolos plantean recomendaciones frente a las dimensiones y dominios en que se encuentre con riesgo más alto.
64	5/11/2021	Sandra Patricia Cadavid Zuñiga sandrap.zuniga80@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. No limitar los lineamientos de prevención a los instrumentos elaborados por el ministerio de trabajo. Se considera la Batería Psicosocial, tenga una actualización y se ajuste a las necesidades del hoy ej[trabajo en casa, trabajo remoto) o desarrollar nuevos instrumentos de medición para mejorar y aprender. Claramente validados por Mintrabajo, Incentivar la participación e investigación en Colombia de los profesionales en el área a desarrollar instrumentos según las necesidades actuales.	NO ACEPTADA	Cuando el Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario realizara actualización de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial pero la prioridad en la actualidad es la intervención

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
65	5/11/2021	Diana María Rodríguez Araújo Grupo Gestión Integrada para la Salud Mental drodriguez@minsalud.gov.co	En relación con las disposiciones de la Ley 1566 de 2012 y la Ley 1616 de 2013, las disposiciones de este Proyecto de Decreto precisan el abordaje integral de los trabajadores en relación a la promoción de convivencia y la salud mental, así como, el reconocimiento e intervención de factores de riesgo orientado reducir la probabilidad problemas y trastornos mentales, trastornos asociaciones al uso problemático de sustancias psicoactivas, conforme quedó definido en el eje 1 de las actuales políticas nacionales de salud mental y consumo: “Fortalecimiento de factores protectores frente a la convivencia y la salud mental” y el eje 2 “Reducción de factores de riesgo frente problemas y trastornos mentales, epilepsia y trastornos asociaciones al uso problemático de sustancias psicoactivas” de la Política Nacional de salud Mental (Resolución 4886 de 2018) y la Política Integral de Prevención y Atención al Consumo de Sustancias Psicoactivas (Resolución 098 de 2019). Así mismo, este proyecto de decreto da cumplimiento a uno de los compromisos intersectoriales adquiridos en el marco del CONPES 3992 de 2020 “Estrategia para la	ACEPTADA	Esta observación justifica plenamente la expedición del decreto.
66	5/11/2021	José Darío Castro Bastidas Enfermero del Trabajo – Educador en Diabetes. enf.josedcastrob@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.3. Lineamientos para la implementación del proyecto institucional. Debería elaborarse una guía o protocolo sobre promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias en el trabajo, así se complementa con los protocolos de factores psicosociales existentes.	NO ACEPTADA	Ya está incluido en el “Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral” encuentra el ítem 3.30 de Prevención del consumo de sustancias psicoactivas.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
67	5/11/2021	<p align="center">José Darío Castro Bastidas Enfermero del Trabajo – Educador en Diabetes. enf.josedcastrob@gmail.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.4. Lineamientos para el desarrollo de acciones de prevención de problemas y trastornos mentales. Dichas acciones deben definirse y desarrollarse teniendo en cuenta los niveles de prevención en salud (primaria, secundaria y terciaria) y con un enfoque biopsicosocial (integral) que permita el trabajo colaborativo entre profesionales de la salud en el área SST (médicos, enfermeras, psicólogos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, etc).</p> <p>Igualmente, definir de acuerdo con la evidencia un instrumento de diagnóstico para el riesgo del consumo de sustancias que evalúe dimensiones personales, familiares, sociales y laborales. Y sea complemento de la Batería de Riesgo Psicosocial. ¿Se incluirá obligatoriamente un experto en salud mental en cada accidente de trabajo o enfermedad laboral para hacer análisis integrales del trabajador y los posibles efectos en salud que pueda tener o lo pudieron llevar a accidentarse/enfermarse?.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Los protocolos de intervención plantean recomendaciones que están enmarcadas en acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria.</p> <p>Con esta norma se quiere establecer acciones de prevención de consumo y no identificar casos individuales.</p> <p>Las acciones de intervención son interdisciplinarias como lo establece el artículo 13 de la Resolución 2646 de 2008.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
68	5/11/2021	<p align="center">José Darío Castro Bastidas Enfermero del Trabajo – Educador en Diabetes. enf.josedcastrob@gmail.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.5. Protección especial al talento humano que trabaja en salud mental. No está claro cuál es la protección especial? Se les brindará un espacio periódicamente para que acudan a atención de salud mental por medio de ARL? Si la protección es especial quiere decir que no la tiene el resto de trabajadores. Se definirá que se harán pruebas y evaluaciones de pre ingreso, periódicos, post incapacidad, reintegro/reubicación y egreso con enfoque biopsicosocial donde se contenga la prevención del consumo de SPA y trastornos mentales?</p>	<p align="center">ACEPTADA</p>	<p>Se incluyó un párrafo que aclara la responsabilidad de las ARL para la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental.</p>
69	5/11/2021	<p align="center">José Darío Castro Bastidas Enfermero del Trabajo – Educador en Diabetes. enf.josedcastrob@gmail.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.6. Responsabilidades de los empleadores y contratantes. Dejar claramente definido el rol del área de SST y Talento Humano, puesto que las empresas ante casos de consumo de sustancias inmediatamente despiden al trabajador, siendo así, la ruta de atención de las empresas para casos de consumo de PSA debe incluir acciones coordinadas, integrales e integradas entre todas las áreas que les compete el asunto. Incluso en los reglamentos internos de trabajo. De igual forma, considero importante, darle funciones específicas al Comité de Convivencia Laboral frente a la promoción de la sana convivencia, salud mental y prevención de trastornos psicológicos, del comportamiento o duales.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>Queda claro que en la Resolución 652 de 2012, cuales son las funciones del comité de convivencia laboral y de quien es la responsabilidad del desarrollo de acciones de promoción y prevención que es del empleador a través de las áreas de talento humano y SST. El comité de convivencia solo tramitara las quejas de acoso laboral.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
70	5/11/2021	María Claudia Sinisterra financiera@sistemanatural.com	Art. 2.2.4.12.1 Separar en dos capítulos el objeto: uno para las obligaciones de riesgo psicosocial y otro para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.	NO ACEPTADA	No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales.
71	5/11/2021	María Claudia Sinisterra financiera@sistemanatural.com	Art. 2.2.4.12.4 El ministerio debería permitir que las empresas teniendo en cuenta el diagnóstico de condiciones de salud en los exámenes médicos de ingreso y periódicos, defina si ésta atención es prioritaria, la caracterización de la población trabajadora debería ser el punto de partida; no debería limitarse solamente la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, que si bien es buena no se ha actualizado (ej.: no incluye el trabajo remoto).	NO ACEPTADA	Con esta norma no se está reglamentando las evaluaciones médicas ocupacionales, esto ya está definido en la Resolución 2346 de 2007 y Resolución 1918 de 2009, las cuales deben contemplar aspectos de salud física y salud mental. La promoción de la salud mental está directamente relacionada con la gestión de los factores de riesgo psicosocial está directamente relacionada con la promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mentales, por lo tanto es necesaria la identificación de los factores psicosociales que puedan estar generando estrés y efectos en la salud mental de los trabajadores. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
72	5/11/2021	María Claudia Sinisterra financiera@sistemanatural.com	<p>Art. 2.2.4.12.11 La batería de riesgo psicosocial solo permiten aplicarla de manera presencial, frente a la situación actual está desactualizada; si ustedes promueven la mejora continua deberían actualizarla y no sancionar a las empresas que no la aplican. Podrían incentivar los grupos de privados que pueden dar la mano en investigación y desarrollo , como en su momento se hizo con la Universidad Javeriana para que colaboren en la aplicación de nuevos instrumentos o la actualización de la batería actual</p>	NO ACEPTADA	<p>A partir del momento que se publique en la página web del fondo de riesgos laborales el software, se podrá aplicar de manera virtual para las empresas que cumplan con los criterios de seguridad de información. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
73	5/11/2021	<p align="center">Luis Jaime Bustos Salazar COORDINADOR SST BESEDICHEK LOBO-GUERRERO S.A.S siso@bcdichek.com</p>	<p>Nuestro parecer la norma que ustedes están promulgando es genérica como se ha venido haciendo desde el 2012, que está bien en algunas actividades, pero en este caso no, porque,</p> <p>1. No podemos integrar un tema de consumo que tiene unos temas delicados de aceptación.</p> <p>2. Con temas de conflictos por diferencias en los cargos, falta de valoración del esfuerzo, que es por lo que generalmente discuten los empleados y muchos otros conflictos en una mente sana pero con deseos de progreso .</p> <p>No estoy discriminando a nadie, todos podemos superarnos aún con las dificultades que tengamos en nuestra vida, pero si deseo que seamos un país que es coherente en la promulgación de normas con enfoque en la realidad y la mejora continua respecto de la salud de nuestros empleados, que no sean normas de relleno, porque no se crearon a tiempo y hay que completar, sino que realmente no seamos un país con normas de todo el mundo, sino que creemos autonomía a lo nuestro. Nada A la ligera.</p>	NO ACEPTADA	<p>La norma es genérica por que debe aplicarse a empresa de todos los sectores, actividad económica y regiones del país</p> <p>La batería de instrumentos de evaluación de factores psicosociales son instrumentos propios desarrollados en Colombia, no traídos de otros contextos culturales y validados en nuestra población por lo tanto dan respuesta a la realidad de nuestro país.</p> <p>El trabajo es beneficioso para la salud mental, sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos, los trastornos mentales tienen unas repercusiones económicas importantes, se ha estimado que cuestan anualmente a la economía mundial us\$ 1 billón en pérdida de productividad, en el mundo hay 264 millones de personas que padecen depresión, además, muchas de ellas sufren también síntomas de ansiedad.</p> <p>La promoción de la salud mental en el lugar de trabajo y el apoyo a las personas que sufren trastornos mentales hace más probable la reducción del ausentismo laboral, el aumento de la productividad y la obtención de beneficios económicos para las empresas.</p> <p>En la segunda encuesta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo realizada en el año 2013, se observó un incremento del 43% de los trastornos mentales y del comportamiento, principalmente por el reconocimiento de eventos de ansiedad, depresión y desde ese mismo año, los reportes de las ARL muestran un incremento de los casos de ansiedad y depresión, ocupando el tercer lugar, entre los más reportados.</p> <p>para el año 2020, 547 trabajadores fueron calificados con algún trastorno o una condición relacionada con la salud mental</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
74	5/11/2021	Jennifer Velasco Marulanda prevencion_sst@outlook.com	Artículo 2.2.4.12.4 Debido a que todos los ambientes laborales son distintos, los métodos de trabajo son distintos y las pequeñas y medianas empresas cuentan con recursos limitados para el desarrollo y ejecución de todo el sistema de gestión, se podrían establecer o aprobar diferentes metodologías, de evaluación (diferente a la batería de riesgo psicosocial), para que estos resultados puedan proveer información propia del entorno de trabajo.	NO ACEPTADA	La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados. Son instrumentos gratuitos que se encuentran en la página web del fondo de riesgos laborales, todas las empresas tienen acceso y lo pueden descargar fácilmente, lo cual reduce costos.
75	5/11/2021	Bryan Alejandro Chica López alejochica.05@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.1. Separar en dos capítulos el objeto. Uno para las prevenciones de riesgo psicosocial y otro para la prevención de uso de psicoactivos.	NO ACEPTADA	No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales
76	5/11/2021	Bryan Alejandro Chica López alejochica.05@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.2. Dejar especificado que el presente decreto no aplica para el servicio doméstico.	NO ACEPTADA	En el campo de aplicación no se menciona las trabajadoras de servicio doméstico, por lo tanto no es necesario incluir un párrafo.
77	5/11/2021	Bryan Alejandro Chica López alejochica.05@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.4. No limitar el decreto a un instrumento desactualizado (2011) que no tiene presente las situaciones actuales que se viven en el presente año (trabajo en casa, trabajo remoto y tele trabajo) y que tampoco ayuda a medir otros aspectos relacionados con las TIC como lo son las redes sociales.	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo. La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
78	5/11/2021	Bryan Alejandro Chica López alejochica.05@gmail.com	Artículo 2.2.4.12.8. Brindar más información a las EPS para que puedan identificar y ayudar a los colaboradores con una atención integral en consumo de sustancias psicoactivas y los problemas y trastornos mentales	NO ACEPTADA	Se debe tener en cuenta que tanto en la norma técnica de habilitación para la prestación de servicios de salud (resolución 3100 de 2019), el plan de beneficios (resolución 0163 de 2021) y lo establecido en la ruta de promoción y mantenimiento a través de la resolución 3280 de 2019 se establecen las condiciones técnicas que las aseguradoras en salud deben tener en cuenta para identificar y abordar el consumo de sustancias psicoactivas en su población afiliada, lo cual se considera es suficiente desde lo normativo, dado el alcance y contexto de este decreto no se hace necesario dar una indicación adicional.
79	5/11/2021	Adelaida Ramirez Caballero Especialista en Salud ocupacional adelaidaramirez@yahoo.com	General : Es importante separar los temas de salud mental de la parte de sustancia psicoactivas si hablamos de salud mental ya nuestra legislación tiene un amplio recorrido en este tema que podemos verificar con la resolución 0312 capítulo 4 que solicita metodología para la valoración del riesgo, la cual se cumple con la batería de riesgo psicolaboral del ministerio y cuyos resultados son analizados por personal competente para diseño y ejecución del programa de riesgo psico laboral y de los planes de mejora de acuerdo a esos resultados. Pero cuando hablamos de consumos de sustancias psicoactivas esto está relacionado con 3.17 de la 0312 estilo de vida y entornos saludable donde entran las sustancias psicoactivas	NO ACEPTADA	De acuerdo al concepto de las oficinas jurídicas son temas relacionados la promoción de la salud mental, prevención de trastornos mentales y del consumo de sustancias psicoactivas, por lo tanto deben ser reglamentados por una sola norma y evitar un desgaste administrativo.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
80	5/11/2021	Adelaida Ramírez Caballero Especialista en Salud ocupacional adelaidaramirez@yahoo.com	Artículo 2.2.4.12.1 es importante separarlo el objeto en dos capítulos una para las obligaciones de riesgo psicolaboral y otro para la prevención de consumos de sustancias psicoactivas	NO ACEPTADA	No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales.
81	5/11/2021	Adelaida Ramírez Caballero Especialista en Salud ocupacional adelaidaramirez@yahoo.com	Artículo 2.2.4.12.3 debería ser enfático que de acuerdo a los resultados de los diagnósticos en salud más el resultado de la encuesta de riesgo psicolaboral si el consumo de sustancias psicoactivas es relevante o alto allí es cuando se debe implementar programas de intervención y si estos resultados no son relevantes se debe trabajar en campañas de prevención, debe tenerse en cuenta la caracterización de los trabajadores	NO ACEPTADA	Con este Decreto se está reglamentando prevención independiente de si cuentan o no con trabajadores consumidores. Con este Decreto se está reglamentando acciones de prevención e intervención y no de diagnóstico de adicción y por lo tanto debe seguir las acciones del protocolo en el numeral 3.30 Prevención del consumo de sustancias psicoactivas

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
82	5/11/2021	<p align="center">Juan Diego Buitrago ACEMI jbuitrago@acemi.org.co</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.8. Las competencia para definir el alcance de las coberturas a cargo de las EPS le corresponde al Ministerio de Salud, con lo cual, la disposición sería en estricto sentido, una modificación al Plan de Beneficios con Cargo a la UPC PB-UPC, lo cual deja inquietudes en relación con la competencia del Ministerio de Trabajo para expedir este artículo que se comenta. A continuación se transcriben los numerales 32 y 33 del Decreto Ley 4107 de 2011, modificado y adicionado por el artículo 2º del Decreto 2562 de 2012:</p> <p>“ARTÍCULO 2o. FUNCIONES DEL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Modifícase el numeral 32 del artículo 2o del Decreto Ley 4107 de 2011 y adiciónanse las siguientes funciones, así: “(…) 32. Definir y modificar los Planes Obligatorios de Salud (POS) que las Entidades Promotoras de Salud (EPS) garantizarán a los afiliados según las normas de los Regímenes Contributivo y Subsidiado”. 33. Definir y revisar, como mínimo una vez al año, el listado de medicamentos esenciales y</p>	NO ACEPTADA	<p>El decreto no está asignando o modificando competencias a las EPS, ni tiene por objeto modificar la cobertura de UPC, tampoco este no es el alcance de los artículos de las leyes 1566 de 2013 y 1616 de 2012, y la necesidad de la articulación para garantizar el acceso a los servicios, acorde con el alcance de lo que se hace desde el sistema de riesgos laborales. Este Decreto es reglamentado por el Ministerio del Trabajo y Ministerio de Salud.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
83	5/11/2021	Harleidy Adriana Carvajal Sierra FASECOLDA hcarvajal@fasecolda.com	<p>Artículo 2.2.4.12.5. Se propone estudiar la posibilidad de establecer un tratamiento o unos lineamientos para el desarrollo de acciones de protección especial del talento humano en actividades económicas que, por los riesgos derivados de su ejecución, ameritan la realización de programas y acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral. Actividades económicas distintas a la que desarrolla el talento humano que trabaja con salud mental pueden estar expuestas a riesgos considerables de consumo de sustancias por múltiples factores, y por ello se recomienda considerarlos dentro del alcance del proyecto normativo.</p>	NO ACEPTADA	<p>La Ley 1616 de 2013, establece la protección especial al talento humano que trabaja en salud mental, no obstante este decreto reglamenta las acciones de la promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mentales para trabajadores de todos los sectores económicos. En este decreto se está regentando las acciones de promoción y prevención que se debe realizar en empresas de todos los sectores económicos.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
84	5/11/2021	Harleidy Adriana Carvajal Sierra FASECOLDA hcarvajal@fasecolda.com	<p>Artículo 2.2.4.12.7. Solicitud de claridad respecto de los roles y responsabilidades de los diferentes actores</p> <p>Se sugiere evaluar la posibilidad de aclarar, definir y delimitar el "Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas", de forma tal que resulte transparente para los actores cuáles son las responsabilidades que les competen, diferenciando aquello que deben realizar los empleadores y contratantes, y aquello que deben acompañar y/o realizar las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL.</p> <p>Precisiones respecto del contenido y las características del "Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas"</p> <p>De la lectura realizada sobre el proyecto normativo surgen inquietudes respecto del alcance, el contenido y las características del "Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas". Por ello, se recomienda precisar, en la medida de lo posible, una serie de principios o características que orienten el actuar de los diferentes actores.</p> <p>Por ejemplo, una inquietud que puede surgir</p>	NO ACEPTADA	<p>Como lo establece el artículo 2.2.4.12.7, las ARL solo deben realizar asesoría y asistencia técnica a sus empresas afiliadas para la implementación Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas, el responsable de la ejecución del Proyecto Institucional es del empleador o contratante, siguiendo los lineamientos del Protocolo de Acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral Generales en el numeral 3.30 "Prevención del consumo de sustancias psicoactivas". Cada empresa debe tener su propio "Proyecto Institucional Preventivo del Consumo de Sustancias Psicoactivas".</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
85	5/11/2021	Harleidy Adriana Carvajal Sierra FASECOLDA hcarvajal@fasecolda.com	<p>Artículo 2.2.4.12.10., Solicitud de disminución de la frecuencia de remisión de los soportes documentales.</p> <p>Se sugiere evaluar la posibilidad de establecer, tal y como se observó en la primera versión del proyecto normativo en comento, que las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL deberán presentar ante las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo los soportes documentales del desarrollo de las acciones determinadas en la norma, cada 12 meses.</p> <p>Una frecuencia de 6 meses puede implicar un desgaste administrativo, operativo y técnico excesivo (con los costes financieros que ello implica), y esto no necesariamente se justifica por el impacto deseado al utilizarse información estadística histórica para diseñar las mejores estrategias.</p> <p>La presentación de la información una vez por año puede dar cuenta integral del estado de las gestiones, eliminando cualquier efecto estacional en la información presentada.</p>	ACEPTADA	Se realizara el ajuste al decreto para presentar el informe cada año

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
86	5/11/2021	Harleidy Adriana Carvajal Sierra FASECOLDA hcarvajal@fasecolda.com	<p>Solicitud de periodo de transición (Artículo 2) Se recomienda estudiar el establecimiento de un periodo de transición que le permita a las entidades obligadas el desarrollo de las acciones necesarias para el cabal y oportuno cumplimiento de la disposición normativa.</p> <p>Lo anterior, con fundamento en la complejidad de las responsabilidades asignadas a estas en la norma, y en la necesidad de estructurar, diseñar y operacionalizar los programas y acciones en los diferentes sectores económicos, grupos poblacionales y regiones, entre otras variables que son inherentes al óptimo desarrollo del objeto del proyecto, y ameritan tratamiento distintivo.</p> <p>A modo propositivo, se sugiere evaluar la posibilidad de consagrar un plazo de implementación hasta el 01 de abril de 2022, sin perjuicio de que las entidades que desarrollen lo requerido de forma previa, puedan voluntariamente ejecutarlo desde su entrada en vigor de la norma.</p> <p>Estamos seguros de que podremos lograr con éxito el objetivo de brindar mayor cobertura con máximos niveles de eficiencia, universalidad e integralidad que requiere el</p>	ACEPTADA	Se realizara el ajuste al decreto y se solicitara el primer informe a partir del 15 de diciembre del 2022.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
87	5/11/2021	Ana Isabel Realpe isabe.realpe@gmail.com	<p>General Actualizar el instrumento de la batería está desactualizado, es un documento muy bueno en su época que aplicaron en las empresas, pero se tiene una batería desactualizada, hoy en día la empresa envió personal a sus casas para hacer trabajo. Tener controles de intervención, los psicólogos para asesorar y ofrecer alternativas diferentes, conocer la empresa. Se pueden seguir los protocolos o lineamientos planteados y que los psicólogos puedan intervenir y formular mejoras, según resultado de condiciones de salud.</p> <p>Que la IPS que realiza los exámenes periódicos, debería enviar a la eps del trabajador el resultado del examen médico periódico.</p> <p>Validar los instrumentos para aprender y mejorar en seguridad y salud en el trabajo, que las universidades puedan participar con los estudiantes puedan presentar otro instrumento actualizado , las empresas puedan aplicar otro instrumento actualizado , después del 2020 los trabajadores están en casa, pero quien le aplica el riesgo</p>	NO ACEPTADA	<p>Actualmente la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional está a cargo de la IPS de Salud ocupacional o el médico especialista en medicina del trabajo/ Salud ocupacional que realizó la evaluación médica o de los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad (todo esto está en la Resolución 1918 de 2009).</p> <p>No es procedente aceptarla teniendo en cuenta que no solo las IPS realizan evaluaciones médicas ocupacionales, también las realizan los médicos especialistas en MT/SO que contrate el empleador, o los médicos especialistas que formen parte de los servicios médicos de las empresas, esto aumentaría los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales al tener que enviar una copia, hay trabajadores que tienen varias historias clínicas generales en varias IPS de la red de su EPS y esto dificultaría identificar a cual EPS se anexaría el resultado de la evaluación médica ocupacional, además en la normatividad vigente de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional no está establecido en envío de los resultados de la evaluación médica ocupacional a la EPS.</p> <p>La batería de evaluación de factores psicosociales fue resultado de un estudio técnico de validación realizado a nivel nacional, por lo tanto son instrumentos válidos, confiables y estandarizados en nuestro país.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
88	5/11/2021	Ana Mercedes Amaya Agudelo Psicóloga anam.amayaa@ecci.edu.co	<p>Artículo 2.2.4.12.1. Considero que unir las acciones de promoción de la salud mental y prevención del consumo de sustancias psicoactivas puede generar confusión ya que los objetivos son diferentes, por lo que se sugiere separarlas en capítulos diferentes. Además, las acciones de promoción de salud mental no siempre van a prevenir el consumo de sustancias psicoactivas ya que el consumo es multicausal.</p> <p>A partir de la lectura surge la pregunta ¿El Artículo 2.2.4.12.2. Aplicaría para servicio doméstico y trabajadores ocasionales?</p>	NO ACEPTADA	<p>No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales.</p> <p>En el campo de aplicación no se menciona las trabajadoras de servicio doméstico, por lo tanto no es necesario incluir un párrafo</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
89	5/11/2021	Ana Mercedes Amaya Agudelo Psicóloga anam.amayaa@ecci.edu.co	<p>El Artículo 2.2.4.12.3 habla de realiza las acciones contenidas en los lineamientos contenidos en las guías técnicas general, no son claras y las acciones deberían desarrollarse cuando hay una prioridad detectada en evaluaciones realizadas; sin embargo, en la medición de riesgo psicosocial la evaluación no está dirigida hacia la detección del consumo de sustancias psicoactivas y las preguntas direccionadas hacia eso, no son suficientes para diagnosticar este punto; por lo que es Por otra parte, ¿las pequeñas empresas podrán asumir planes de intervención dirigidos al consumo de sustancias psicoactivas?</p> <p>Se sugiere que la implementación de medidas debe realizarse teniendo en cuenta la priorización de los riesgos realizada en las evaluaciones.</p> <p>Otro comentario sobre este artículo, es que limita al profesional en psicología a seguir los lineamientos y deja de lado la oportunidad de crear acciones adaptadas a las características de la empresa evaluad, se sugiere complementar el articulo permitiendo al psicólogo especialista crear planes y acciones propias a las empresas que evalúan.</p>	NO ACEPTADA	<p>Se está evaluando son los factores de riesgos psicosociales y el nivel de estrés, no se está evaluando consumo de sustancias psicoactivas.</p> <p>Con este Decreto se está reglamentando acciones de prevención e intervención y no de diagnóstico de adicción y por lo tanto debe seguir las acciones del protocolo en el numeral 3.30 Prevención del consumo de sustancias psicoactivas</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
90	5/11/2021	Ana Mercedes Amaya Agudelo Psicóloga anam.amayaa@ecci.edu.co	Artículo 2.2.4.12.4. Si bien el cuestionario de factores de riesgo psicosocial es un instrumento es bueno, no se encuentra actualizado al presente año y está limitado para medir sectores como trabajadores remotos, trabajo en casa y otros. Se sugiere permitir la validación y uso de otros instrumentos que permiten evaluar esta situación. Además que las acciones planteadas por los lineamientos son pocas, por lo que sería útil tener un protocolo específico para la prevención del consumo de sustancias psicoactivas.	NO ACEPTADA	La Batería de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo consideren necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo.

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
91	5/11/2021	Ana Mercedes Amaya Agudelo Psicóloga anam.amayaa@ecci.edu.co	<p>Artículo 2.2.4.12.8 Se sugiere facilitar el paso de la información de los trabajadores en términos de la evaluación de los factores de riesgo psicosocial a las EPS e IPS del trabajador, lo que facilitaría que el trabajador pueda acceder a tratamientos para intervenir síntomas asociados al estrés o al consumo de sustancias psicoactivas. Esto permite que el trabajador tenga un seguimiento y un tratamiento que permita mejoras a corto y largo plazo.</p> <p>Finalmente, es importante reconsiderar que los psicólogos tengamos la oportunidad tanto de usar los lineamientos y protocolos establecidos y complementarlos con acciones planteadas por el psicólogo especialista quien conoce las realidades de las organizaciones, además adapta estas acciones a pequeñas empresas quienes a veces no pueden implementar las acciones de los protocolos por los costos que estas representan</p>	NO ACEPTADA	<p>Actualmente la custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional está a cargo de la IPS de Salud ocupacional o el médico especialista en medicina del trabajo/ Salud ocupacional que realizó la evaluación médica o de los médicos especialistas en medicina del trabajo o salud ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de garantizar su confidencialidad (todo esto está en la Resolución 1918 de 2009).</p> <p>No es procedente aceptarla teniendo en cuenta que no solo las IPS realizan evaluaciones médicas ocupacionales, también las realizan los médicos especialistas en MT/SO que contrate el empleador, o los médicos especialistas que formen parte de los servicios médicos de las empresas, esto aumentaría los costos de las evaluaciones médicas ocupacionales al tener que enviar una copia, hay trabajadores que tienen varias historias clínicas generales en varias IPS de la red de su EPS y esto dificultaría identificar a cual EPS se anexaría el resultado de la evaluación médica ocupacional, además en la normatividad vigente de las evaluaciones médicas ocupacionales y de la historia clínica ocupacional no está establecido en envío de los resultados de la evaluación médica ocupacional a la EPS.</p> <p>La custodia de los informes de evaluación de los factores de riesgo psicosocial está establecida en la Resolución 2404 de 2019, y los protocolos de intervención son referentes técnicos para la implementación del programa de promoción de la salud mental y el programa institucional preventivo del consumo de sustancias psicoactivas.</p>
92	5/11/2021	Flor Alba Roncancio Gachancipá faroncancio@yahoo.com	<p>“Artículo 2.2.4.12.1. Objeto. Considero pertinente que se trabaje de manera independiente, es decir en diferentes artículos los temas relacionados con: Riesgo Psicosocial y Consumo de sustancias psicoactivas.</p>	NO ACEPTADA	<p>No es necesario que quede explícito en el objeto ya que todos los artículos de la norma están encaminados a la promoción de la salud mental y prevención de trastornos mentales a través de la gestión de los factores de riesgo psicosociales.</p>
93	5/11/2021	Flor Alba Roncancio Gachancipá faroncancio@yahoo.com	<p>Artículo 2.2.4.12.2. Campo de aplicación. Especificar que no aplica a servicio doméstico.</p>	NO ACEPTADA	<p>En el campo de aplicación no se menciona las trabajadoras de servicio doméstico, por lo tanto no es necesario mencionarlo.</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
94	5/11/2021	Flor Alba Roncancio Gachancipá faroncancio@yahoo.com	<p>Artículo 2.2.4.12.3. Lineamientos para la implementación del proyecto institucional. La ejecución de este Proyecto Institucional, deben ser desarrolladas por los empleadores y contratantes, mediante la implementación de los lineamientos contenidos en las guías técnicas general y específicas del protocolo de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, elaboradas por el Ministerio del Trabajo</p> <p>Acorde al formulario de la Resol. 2404 de 2019 en la pregunta 28 dice: Consumo de alcohol, café o cigarrillo</p> <p>Entiendo que los protocolos fueron documentados en la vigencia 2014 o 2015 por lo cual considero que muchas cosas han cambiado.</p> <p>Sería pertinente tener en cuenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La caracterización de la empresa: - Mediciones de Riesgo Psicosocial - No se limite a lo que dicen los protocolos, sino que se tenga en cuenta la opinión del profesional en Psicología quienes frecuentemente se están actualizando y puedan formular los planes de acción necesarios. 	NO ACEPTADA	<p>Se establece como referentes técnicos mínimos obligatorios se utilizan los protocolos, pero las empresas pueden desarrollar otras acciones de intervención adicionales.</p> <p>Se está evaluando son los factores de riesgos psicosociales y el nivel de estrés, no se está evaluando consumo de sustancias psicoactivas.</p>
95	5/11/2021	Flor Alba Roncancio Gachancipá faroncancio@yahoo.com	<p>Artículo 2.2.4.12.4. Lineamientos para el desarrollo de acciones de prevención de problemas y trastornos mentales:</p> <p>Debe permitir la mejora continua ya que la batería de riesgo psicosocial fue muy buena en su momento, pero debe permitir actualizaciones por ejemplo dicha batería no está validada para trabajo remoto, redes sociales, teletrabajo, lenguaje de señas, etc.</p>	NO ACEPTADA	<p>La Bateria de Evaluación de Factores psicosociales y la guía y los protocolos de intervención podrán ser objeto de actualización por parte de la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo en el momento que lo considere necesario para adaptarse a los nuevos esquemas de trabajo</p>

Consolidado de observaciones y respuestas

No.	Fecha de recepción	Remitente	Observación recibida	Estado	Consideración desde entidad
96	5/11/2021	<p align="center">Nora Cecilia Rojas COLSUBSIDIO nora.rojas@colsubsidio.com</p>	<p>Artículo 2.2.4.12.6.Propuesta: El Monitoreo de los factores de riesgo psicosocial debe realizarse de forma periódica, de acuerdo con el nivel de riesgo de las empresas. No de forma Permanente Justificación: Monitoreo de los Factores de Riesgo Psicosocial son medibles por lo que la evaluación y seguimiento debería estar sujeta a un intervalo de tiempo, pero no de forma permanente.</p>	<p align="center">NO ACEPTADA</p>	<p>No se establece que se debe realizar de manera permanente, la evaluación de factores psicosociales debe realizarse de forma periódica de acuerdo a lo establecido en la Resolución 2404 de 2019, según el riesgo de la empresa. El monitoreo permanente no es solo evaluación, también debe ser intervención</p>