

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia, en sus artículos 25, 49 y 53, reconoce el trabajo en condiciones dignas y justas, y la protección integral de la salud de los colaboradores como derecho fundamental.
2. Que el Decreto 1072 de 2015, en su Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6, obliga a los empleadores a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial.
3. Que la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del Trabajo adoptó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y estableció la obligación de aplicar evaluaciones periódicas y planes de intervención.
4. Que la Resolución 2764 de 2022 actualizó los lineamientos técnicos para la intervención de los riesgos psicosociales, priorizando la promoción de entornos laborales saludables.
5. Que el Decreto 0729 de 2025 estableció disposiciones obligatorias para la prevención, atención y seguimiento de los determinantes sociales de la salud mental en el trabajo, vinculando al sector productivo en su implementación.
6. Que la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) reforzó la obligación de los empleadores de garantizar la salud física, mental y social de los colaboradores, así como de prevenir el acoso, la violencia y cualquier forma de estrés laboral que afecte el bienestar psicosocial.
7. Que en desarrollo de estas disposiciones, CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. debe adoptar una política formal que oriente las acciones preventivas, correctivas y de promoción de la salud mental en el entorno laboral.

Artículo 1. OBJETO

Establecer los lineamientos mediante los cuales CONSULTORÍA Y CAPACITACIÓN HSEQ S.A.S. se compromete a prevenir, identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial, así como a promover la salud mental y el bienestar integral de sus colaboradores, garantizando ambientes laborales saludables, respetuosos y seguros.

Artículo 2. ALCANCE

Esta política aplica a todos los colaboradores, contratistas, aprendices y practicantes vinculados a la empresa, cualquiera sea su modalidad de contratación o forma de ejecución del trabajo (presencial, remoto, híbrido o teletrabajo).

Artículo 3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia
 - o **Artículo 25:** Él es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
 - o **Artículo 49:** La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud...
 - o **Artículo 53:** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo...

- **Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6):** Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- **Ley 1010 de 2006 (Acoso Laboral):** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Resolución 2404 de 2019 (Batería de riesgo psicosocial):** Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Colaboradora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones
- **Resolución 2764 de 2022 (Lineamientos técnicos de intervención):** Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población colaboradora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 0729 de 2025 (Salud mental y determinantes sociales):** Por el cual se adiciona el Título 15 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con la actualización de la Política Nacional de Salud Mental.
- **Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral – Salud mental y trabajo digno):** Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia

Artículo 4. PRINCIPIOS EMPRESARIALES

1. **Prevención integral:** la empresa prioriza la detección temprana y el control de los factores psicosociales antes de que se manifiesten en enfermedad o disfunción laboral.
2. **Bienestar psicosocial:** se fomentan relaciones laborales basadas en el respeto, la empatía, la comunicación asertiva y el equilibrio vida-trabajo.
3. **Confidencialidad:** toda información derivada de evaluaciones o intervenciones psicosociales se manejará con reserva profesional.
4. **Corresponsabilidad:** la salud mental es un deber compartido entre empleador y colaboradores.
5. **Cero tolerancia al acoso y la violencia laboral:** se prohíbe cualquier conducta que atente contra la dignidad, integridad o bienestar psicológico de las personas.

Artículo 5. COMPROMISOS DE LA EMPRESA

- Implementar y mantener actualizado el Programa de Prevención y Gestión del Riesgo Psicosocial, conforme a la normatividad vigente.
- Aplicar periódicamente la Batería de Instrumentos de Evaluación de Riesgo Psicosocial y realizar los análisis correspondientes.
- Diseñar e implementar planes de intervención para los niveles de riesgo identificados.
- Garantizar rutas de atención y acompañamiento psicológico confidencial y accesible para los colaboradores.
- Brindar capacitaciones en manejo del estrés, liderazgo positivo, resiliencia, trabajo en equipo y comunicación asertiva.
- Coordinar con la ARL y el Comité de Convivencia Laboral la gestión de los casos detectados y el seguimiento a las acciones correctivas.
- Incorporar la perspectiva de salud mental en todos los programas del SG-SST y en la planeación estratégica de la Gerencia General, Gerencia Administrativa y Contable y Recursos Humanos.

Artículo 6. COMPROMISOS DE LOS COLABORADORES

- Participar activamente en las evaluaciones, capacitaciones y actividades del programa psicosocial.
- Reportar oportunamente situaciones de riesgo, conflictos, síntomas de estrés o conductas de acoso laboral.
- Mantener un trato respetuoso y solidario hacia los compañeros y superiores jerárquicos.
- Practicar hábitos saludables de vida y autocuidado emocional.

Artículo 7. MECANISMOS DE ATENCIÓN Y SEGUIMIENTO

1. Los colaboradores podrán presentar reportes o quejas ante el Comité de Convivencia Laboral, garantizándose confidencialidad, respeto y protección contra represalias.
2. El Comité evaluará cada caso dentro de los plazos establecidos por la Resolución 3461 de 2025 y recomendará medidas preventivas o correctivas.
3. El área de Seguridad y Salud en el Trabajo documentará las acciones tomadas y realizará seguimiento continuo a los casos y programas implementados.

Artículo 8. ARTICULACIÓN CON EL SG-SST

Esta política se incorpora al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro del componente de gestión de riesgos psicosociales, promoción de la salud mental y vigilancia epidemiológica, asegurando su evaluación y mejora continua.

Artículo 9. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

La política será divulgada en todos los niveles de la organización mediante inducción, reinducción, capacitaciones, carteleras, medios digitales y demás mecanismos que garanticen su conocimiento y apropiación por parte de todo el personal.

Artículo 10. REVISIÓN Y VIGENCIA

La política se revisará anualmente, o antes si se presentan modificaciones normativas o cambios organizacionales que lo ameriten. Entrará en vigencia a partir de su aprobación por la Gerencia General y su publicación oficial.

J.E.M

Jorge Eduardo Méndez
Gerente y Representante Legal