



Vigilada MinEducación



# POLÍTICA DE RIESGO PSICOSOCIAL



Bogotá D.C., 28 de agosto de 2025

## Contenido

1. Objetivo .....	3
2. Objetivos Específicos.....	3
3. Alcance.....	3
4. Definiciones .....	3
5. Normatividad .....	3
6. Política de Riesgo Psicosocial .....	4
6.1 Principios para la prevención y atención de riesgos psicosociales.....	4
6.2. Principios para la prevención y atención de acoso laboral .....	5
6.3 Conductas constitutivas de acoso.....	5
7. Implementación de la política.....	6
8. Control de Cambios .....	7
9. Revisión y Aprobación .....	7

## 1. Objetivo

Establecer los lineamientos institucionales para la prevención, identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial, así como la prevención del acoso laboral y la promoción de un ambiente organizacional sano, seguro y respetuoso.

## 2. Objetivos Específicos

ÚNICA define los siguientes objetivos específicos:

- Identificar, evaluar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial.
- Prevenir la violencia laboral y el acoso en todas sus manifestaciones.
- Promover un entorno organizacional saludable, inclusivo y respetuoso.
- Garantizar la convivencia laboral y el respeto mutuo, sin distinción de jerarquía o condición.

## 3. Alcance

Esta política aplica a todos los colaboradores de la Institución Universitaria Colombo Americana – ÚNICA: docentes, personal administrativo y directivo, así como, a contratistas, sin distinción de jerarquía, modalidad contractual o lugar de prestación del servicio.

Se extiende igualmente a los escenarios de interacción académica, administrativa y de teletrabajo, en los que se desarrollen actividades propias de la Institución.

## 4. Definiciones

- Riesgo psicosocial: Condiciones presentes en una situación laboral relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo, que tienen la capacidad de afectar el bienestar físico, social o mental de los colaboradores.
- Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico, compañero o subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia, causar perjuicio laboral o inducir la renuncia. (Ley 1010 de 2006).
- Convivencia laboral: Conjunto de relaciones interpersonales basadas en el respeto, la dignidad, la inclusión y la equidad, que permiten el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable.
- Violencia laboral: Acciones, incidentes o comportamientos que puedan causar daño físico, psicológico, sexual o económico en el ámbito laboral.
- SG-SST: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, conjunto de normas, procedimientos y actividades orientadas a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.

## 5. Normatividad

Esta política se fundamenta en el marco normativo colombiano aplicable, entre el que se destacan:

- Ley 1010 de 2006: establece medidas de prevención, corrección y sanción del acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución 2646 de 2008: fija disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Decreto 1072 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo – Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 regula el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 4886 de 2018 (Ministerio de Salud y Protección Social): adopta la Política Nacional de Salud Mental, definiendo antecedentes normativos, enfoques, principios, ejes de acción y lineamientos para el monitoreo, evaluación y seguimiento.
- Resolución 0312 de 2019: establece los estándares mínimos del SG-SST que deben implementar los empleadores en Colombia.
- Reglamento Interno de Trabajo de ÚNICA: norma interna que regula las relaciones laborales al interior de la institución, en concordancia con la legislación vigente.
- Resolución 2764 de 2022: adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, junto con sus protocolos específicos.
- Circular 026 de 2023: Su objetivo es la prevención y atención del acoso laboral y sexual, violencia basada en género contra las mujeres y personas de los sectores sociales LGBTIQ+ en el ámbito laboral.

## **6. Política de Riesgo Psicosocial**

ÚNICA se compromete a implementar y mantener activa la Política de Prevención del Riesgo Psicosocial, en cumplimiento de la normatividad laboral vigente en Colombia, dirigida a todos sus colaboradores, tanto administrativos como docentes, independientemente de la modalidad de su vinculación. Para ello, desarrolla acciones de identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, promoviendo la salud mental, el bienestar integral y la calidad de vida de sus colaboradores. Así mismo, adopta medidas específicas para la prevención, atención y sanción del acoso laboral y de cualquier forma de hostigamiento, fomentando relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad humana y la convivencia armónica. Con ello, se busca garantizar ambientes de trabajo seguros, saludables e incluyentes, en concordancia con los requerimientos legales aplicables.

En el marco de esta Política, se definen principios y conductas que orientan el actuar de todos los miembros de la comunidad laborar:

### **6.1 Principios para la prevención y atención de riesgos psicosociales**

- Bienestar integral: la gestión de los riesgos psicosociales se orienta a preservar la salud física, mental y social de los colaboradores, favoreciendo la calidad de vida y el desarrollo humano.
- Equilibrio vida–trabajo: se promueve la armonía entre las responsabilidades laborales, familiares y personales, evitando sobrecarga y fomentando la flexibilidad

razonable en la organización del trabajo.

- Entorno laboral saludable: se procura un ambiente de trabajo caracterizado por la confianza, la comunicación efectiva, el apoyo social y la participación de los colaboradores en la toma de decisiones que los afectan.
- Prevención proactiva: se privilegian las acciones preventivas sobre las correctivas, orientadas a anticipar, identificar y mitigar los riesgos psicosociales antes de que generen efectos negativos en la salud o el desempeño.
- Responsabilidad compartida: la prevención de riesgos psicosociales es una responsabilidad conjunta de la institución, los directivos, los docentes y los colaboradores administrativos, quienes deben participar activamente en las acciones de promoción y cuidado.
- Mejora continua: las estrategias implementadas se revisan y actualizan periódicamente, atendiendo a los resultados de evaluaciones internas, encuestas de clima organizacional, normatividad vigente y buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo.

## **6.2. Principios para la prevención y atención de acoso laboral**

- Respeto y dignidad: toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, digno y respetuoso, sin ser sometida a discriminación, hostigamiento, maltrato, ni conductas degradantes por razones de nacimiento, edad, sexo, raza, religión, orientación sexual, condición laboral, opiniones o cualquier otra circunstancia personal o social.
- Prevención: el acoso laboral se reconoce como un riesgo psicosocial. ÚNICA asignará los recursos humanos, técnicos y materiales necesarios para implementar medidas de prevención y atención, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la legislación aplicable.
- Tolerancia cero: no se permitirá ningún tipo de conducta ofensiva, humillante, intimidatoria, violenta o de acoso en el lugar de trabajo, independientemente de su origen o jerarquía.
- No represalias: ningún trabajador, estudiante o colaborador podrá ser objeto de represalias por haber presentado una queja o denuncia relacionada con riesgos psicosociales o acoso laboral.

## **6.3 Conductas constitutivas de acoso**

Se considera no permitida cualquier tipo de conducta, declaración o solicitud realizada de forma reiterativa que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta. Para ÚNICA un comportamiento es de hostigamiento cuando se presenten una o más de las situaciones enumeradas a continuación. Estas no constituyen una lista cerrada ni definitiva, por tanto, es posible la inclusión de otros comportamientos no expresamente definidos en la misma, pero contemplados en la normatividad vigente en la materia.

- Medidas de aislamiento laboral: acciones destinadas a excluir a una persona de sus funciones profesionales, afectando su rendimiento, manipulando su reputación o retirándole las responsabilidades asignadas.

- Abuso de poder: imposición de objetivos inalcanzables o tareas imposibles, control excesivo del rendimiento, así como la negación injustificada de permisos, licencias o acceso a actividades de formación.
- Acoso de carácter sexual: contacto físico deliberado y no solicitado; comentarios, gestos o insinuaciones de tipo sexual no consentidas; solicitudes de favores sexuales; y cualquier conducta cuyo origen o finalidad sea la discriminación o el abuso por razón de su sexo.
- Condicionamiento de decisiones laborales o académicas: cuando el rechazo de estas conductas sea utilizado como fundamento para decisiones que afecten el empleo, las condiciones de enseñanza-aprendizaje o el desarrollo académico/laboral de la persona afectada o de alguien vinculado directamente con ella.
- Impacto negativo en el entorno laboral o personal: cuando las conductas descritas interfieren con el desempeño de las funciones, los estudios u otras actividades, generando un ambiente intimidante, hostil u ofensivo, o afectando el bienestar personal y las condiciones generales de trabajo.

## 7. Implementación de la política

Para la implementación de la Política de Riesgo Psicosocial en ÚNICA se ha definido los siguientes lineamientos:

- La Rectoría y la Dirección Financiera y Administrativa lideran la implementación de esta política, gestionan los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su ejecución, así como la supervisión de su cumplimiento.
- La política se comunica a todos los colaboradores administrativos y docentes, independientemente de su tipo de vinculación, mediante:
  - Procesos de inducción y reinducción institucional.
  - Estrategias de comunicaciones internas y capacitaciones periódicas.
  - Actualizaciones realizadas por el área de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con cambios normativos o institucionales.
- Se desarrollan programas de capacitación y talleres dirigidos a directivos, docentes y administrativos sobre la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de la salud mental, la prevención del acoso laboral y los mecanismos de atención.
- Las etapas, acciones y procesos operativos necesarios para la implementación de esta política se definirán en procedimientos que permitan definir Identificar, evaluar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Se garantiza la participación de docentes y administrativos en los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y en las actividades de diagnóstico, prevención y promoción.
- ÚNICA garantiza la participación de los representantes de los colaboradores y de la Institución en los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo (COPASST) y en las actividades de diagnóstico, prevención y promoción, así como en el análisis y resolución de las quejas en el marco del Comité de Convivencia Laboral.
- Se dispone de canales confidenciales, accesibles y seguros para la recepción de quejas, denuncias y reportes relacionados con riesgos psicosociales o conductas de acoso laboral, asegurando el debido proceso y la no represalia. Los colaboradores

 ÚNICA INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA COLOMBO AMERICANA Vigilada MinEducación	<b>POLÍTICA DE RIESGO          PSICOSOCIAL</b>	Código: PL-SST-03	
		Proceso: Gestión SST	
		Fecha aprobación: 28-08-2025	
		Versión: 01	Página 7 de 7

que se consideren objeto de conductas de acoso pueden presentar su queja de manera confidencial, ya sea informalmente o mediante los mecanismos institucionales establecidos en el Reglamento Interno de Trabajo y el Comité de Convivencia Laboral.

- Se brinda acompañamiento psicológico y asesoría en los casos que lo requieran, con el fin de proteger el bienestar integral de la persona afectada.

El cumplimiento de la presente política será objeto de seguimiento y mejoramiento continuo dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando condiciones que favorezcan el bienestar, la productividad y la calidad de vida laboral de todos los miembros de la comunidad universitaria.

## 8. Control de Cambios

Fecha del Cambio	Versión	Razón del Cambio	Aprobación
28-08-2025	01	Elaboración primera vez	Acuerdo 01 de 2025 de la Sala General.

\* Nota: Las impresiones de este documento son copias no controladas.

## 9. Revisión y Aprobación

Revisó Documento	
<i>Firma en Original</i>  <b>KEVIN STIVEN GUTIERREZ GÓMEZ</b> Gestor SST	<i>Firma en Original</i>  <b>DIANA CAROLINA PEÑA</b> Directora Financiera y Administrativa

Aprobó Documento	
<i>Firma en Original</i>  <b>JOSE ALEJANDRO CORTÉS O</b> Presidente Sala General	<i>Firma en Original</i>  <b>MARÍA LUCÍA CASAS PARDO</b> Secretaria Sala General