

 	PROCESO CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO FORMATO ACTA DE REUNIÓN	Código: CMC-F-05
		Versión: 6.0
		Fecha: Julio 23 de 2020
		Página 1 de 2

1. DATOS GENERALES			
Acta de reunión No.			
Fecha de reunión:	2026-06-03	Sitio de reunión:	Virtual Vía Microsoft Teams
Hora:	3:00 pm a 5:15 pm	Convoca:	Angie Liliana Puentes Ávila
Tema:	Capacitación Sobre Estrés Laboral Agudo		
Objetivo:	Proporcionar herramientas psicológicas y legales para sortear situaciones asociadas con el estrés laboral agudo por medio del conocimiento de la relación entre el trabajador y su ámbito laboral.		
Acta desarrollada por:	Javier David Pérez Suárez		
2. PARTICIPANTES ¹			
Asistente		Cargo	
Angie Liliana Puentes Ávila		Contratista	
Javier David Pérez Suárez		Contratista	
3. AGENDA DE REUNIÓN			
Se recibe en la fecha 28 de junio de 2026 una invitación vía correo electrónico institucional del Ministerio de Trabajo con el siguiente contenido:			
“WEBINAR EL RIESGO INVISIBLE: Estrés Laboral en el Sector Eléctrico			
Le han invitado a:			
WEBINAR EL RIESGO INVISIBLE: Estrés Laboral en el Sector Eléctrico WEBINAR – Sector Eléctrico			
Título: EL RIESGO INVISIBLE Estrés Laboral en el Sector Eléctrico			
Subtítulo: Identificación de factores de estrés laboral y estrategias para promover entornos laborales saludables.			
Expositor: Javier David Pérez Suaréz			
Objetivo: Fortalecer la comprensión del estrés laboral como riesgo psicosocial y su impacto en la salud, el desempeño y el bienestar de los trabajadores.			
El estrés laboral puede ser invisible, pero sus efectos impactan la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores.			
Organiza: Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sector Eléctrico			

¹ **NOTA:** Esta acta deberá ir acompañada del listado de asistencia a reunión original y con las respectivas firmas de los participantes. En caso de tratarse de reuniones no presenciales no se requiere listado de asistencia.

	Código: CMC-F-05
	Versión: 6.0
	Fecha: Julio 23 de 2020
	Página 2 de 2

mié, 3 de jun de 2020 15:00 - 17:00 (UTC-05:00) Bogotá, Lima, Quito, Rio Branco

Esperamos que asista al evento.

Reunión de Microsoft Teams

Unirse: <https://teams.microsoft.com/join/298650431700609?p=YpOrqJOWPYXZQWSTss>

Id. de reunión: 298 650 431 700 609

Código de acceso: oE3DM3Ao

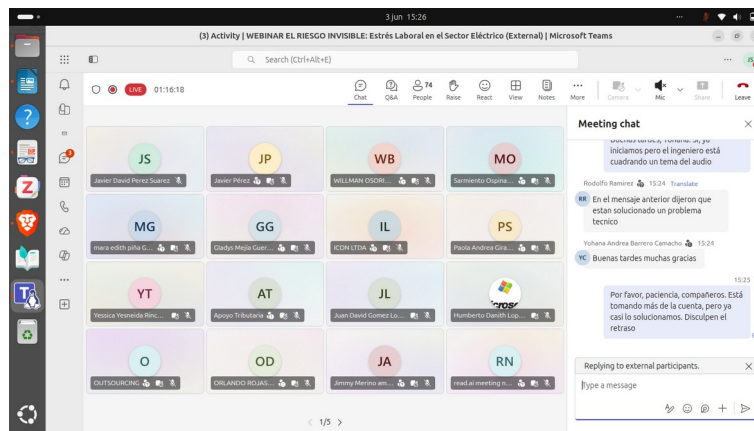
¿Necesita ayuda? | Referencia del sistema

Para organizadores: Opciones de la reunión

Ministerio del Trabajo

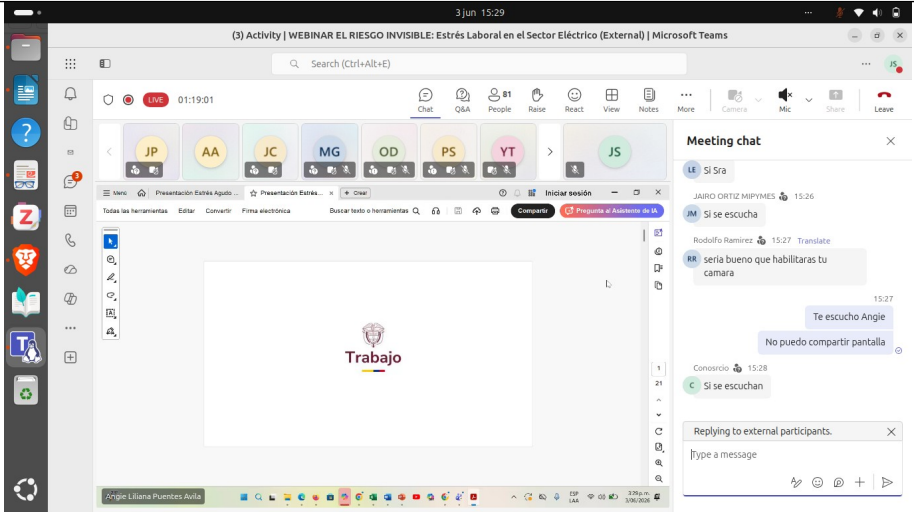
Este evento cuenta con tecnología de Microsoft Teams, bajo la dirección del organizador de la reunión. El procesamiento de datos que se produce para los propósitos de este evento está sujeto a las condiciones del organizador de la reunión. Microsoft Directiva de privacidad".

Se da inicio a la hora acordada y establecida, con una demora leve por cuenta de asuntos técnicos.

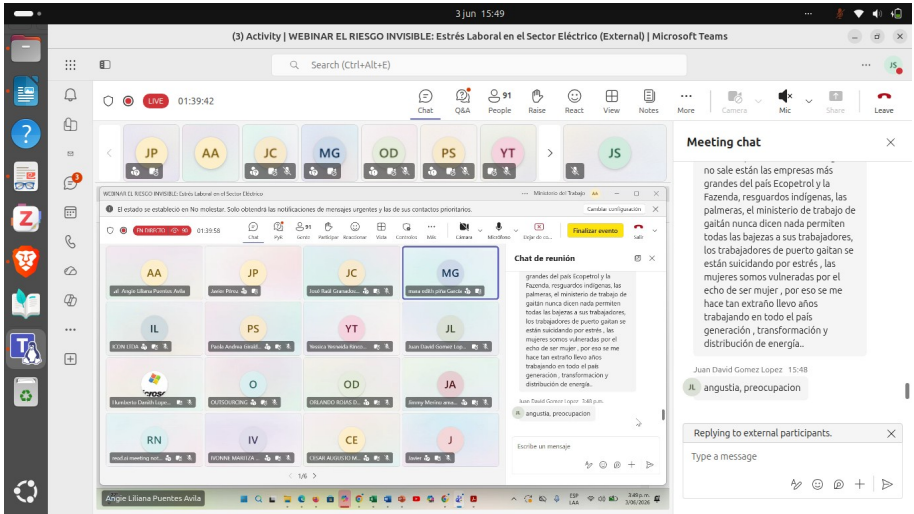


Una vez superados, se prosigue con el contenido. Se cuenta con la participación inicial de más de 100 personas, se continúa con 75 de ellos y se finaliza con 50, debido a múltiples ocupaciones por parte de los asistentes. Se proyecta la presentación preparada por parte del profesional:

 	Código: CMC-F-05
	Versión: 6.0
	Fecha: Julio 23 de 2020
	Página 3 de 2

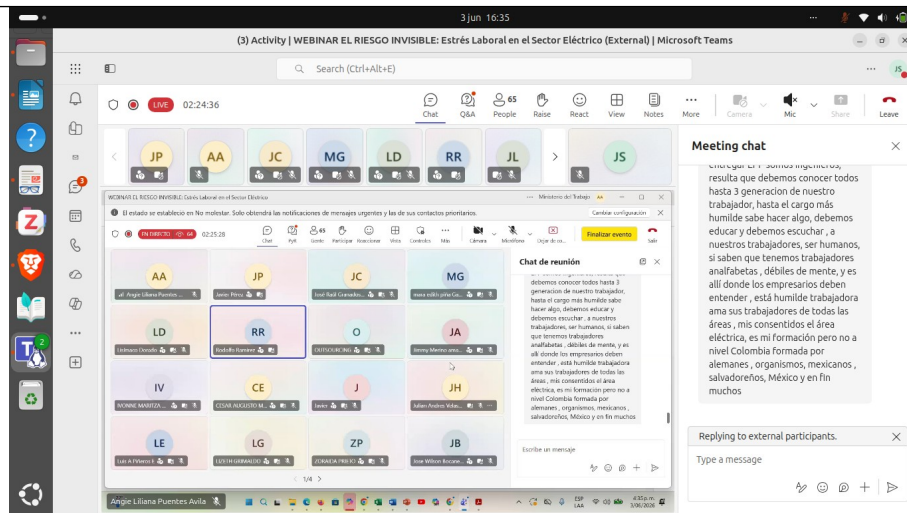


Colabora la anfitriona Angie Puentes en lo relacionado con coordinar al grupo y proyectar las diapositivas.

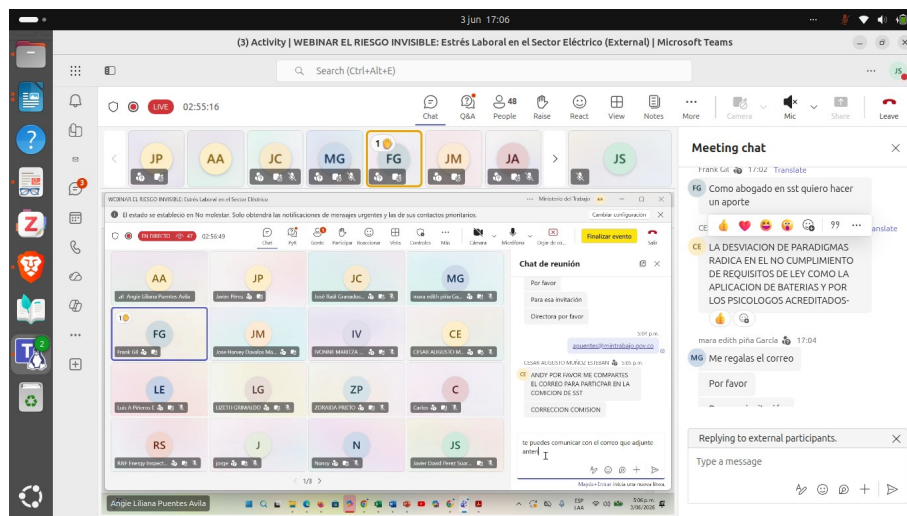


Los asistentes participan de manera activa en torno a la temática, sea por vía chat o tomando la palabra, que es coordinada por la anfitriona.

 	Código: CMC-F-05
	Versión: 6.0
	Fecha: Julio 23 de 2020
	Página 4 de 2



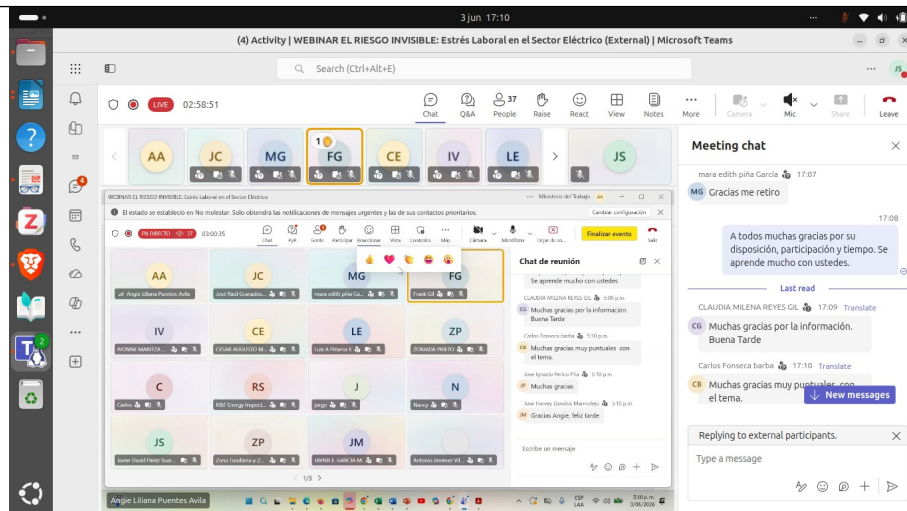
Algunos asistentes demuestran una habilidad y pericia técnica en relación con la temática abordada que contribuyen en alta medida a la presentación del tema, más allá del ámbito legal y psicológico de la sesión.



Se realiza una interesante discusión acerca del cumplimiento de parte del estado en lo relativo a sus propias normas.

 	Código: CMC-F-05
	Versión: 6.0
	Fecha: Julio 23 de 2020
	Página 5 de 2

PROCESO CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO FORMATO ACTA DE REUNIÓN



Los participantes agradecen por la temática impartida y lamentan no poder estar más en la reunión, debido a otros compromisos laborales y familiares que tienen.

La sesión cierra a las 5:15 del 2026-06-03.

A continuación, se incluye la presentación con la temática desarrollada durante la capacitación.



Trabajo



Estres Laboral Agudo – Prevención y Actuación Según la Normativa Colombiana

*Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo*



Reacción al Estrés Agudo en el Entorno Laboral

***Prevención, identificación e intervención –
basado en el protocolo del Ministerio del
Trabajo***

*Dirección de Riesgos Laborales
Ministerio del Trabajo*

Javier David Pérez Suárez





¿Qué es la reacción a estrés agudo?

Definición clave (CIE-10, F43.0):

Trastorno transitorio grave que aparece en respuesta a un estrés físico o psicológico excepcional (ej. accidente laboral grave, violencia, desastre).

Duración típica: Desde minutos hasta 30 días.

No todas las personas expuestas lo desarrollan. Depende de vulnerabilidad, apoyo social y resiliencia.



¿Qué es la reacción a estrés agudo?

Síntomas típicos:

Embotamiento, desorientación
Ansiedad fisiológica (taquicardia, sudoración)
Pensamientos intrusivos, pesadillas
Insomnio, irritabilidad, hipervigilancia
Amnesia disociativa parcial

Fuente: Protocolo, páginas 7-9

Definiciones de Estrés

"... la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos disponibles del individuo para hacer frente a dichas exigencias" (OIT Organización Internacional del Trabajo).

"... un estado automático y autónomo de tensión física, mental o emocional que resulta de circunstancias adversas, exigentes o de probable riesgo para una persona" (APA American Psychological Association).

"... un desequilibrio entre las exigencias hechas por el medio y los recursos disponibles por los individuos, generalmente producido por factores psicosociales" (Ministerio del Trabajo, Colombia).

Definiciones de Estrés

"El estrés es un estado de tensión física, mental o emocional que surge cuando una persona percibe un desequilibrio entre las exigencias del entorno (laboral o social) y sus propios recursos para afrontarlas. Puede manifestarse mediante reacciones fisiológicas (taquicardia, sudoración), emocionales (ansiedad, irritabilidad) y conductuales (hipervigilancia, alteraciones del sueño)." (Integración de las definiciones de la OIT, APA y Mintrabajo).

Etimología: anglicismo adaptado del inglés **stress** ('tensión', 'presión'), que a su vez proviene del latín **strictus** (participio de **stringere**, 'apretar' o 'ceñir').

Estresores



Estresores



Base legal en Colombia

Norma	Contenido relevante
Decreto 1477 de 2014	Reacción a estrés agudo (F43.0) es enfermedad laboral asociada a factores de riesgo psicosocial
Ley 1616 de 2013	Obliga a empleadores a monitorear riesgo psicosocial y promover salud mental en el trabajo
Decreto 1072 de 2015	Integra factores psicosociales al SG-SST
Ley 1438 de 2011	Enfoque de Atención Primaria en Salud, incluyente y coordinada

Prevenir el estrés agudo no es opcional. Es un deber legal con consecuencias en calificación de origen laboral.

Factores de riesgo laboral que pueden desencadenar el estrés

Según el Decreto 1477 (tabla 2 del protocolo):

- *Gestión organizacional deficiente (estilo de mando, mala contratación, falta de participación).*
- *Características de la tarea y jornada laboral.*
- *Bajo apoyo social en el trabajo.*
- *Exposición a eventos traumáticos (accidentes, violencia, emergencias).*



Ocupaciones con mayor exposición:

Servicios, educación, salud, bomberos, fuerzas de seguridad, industrias de alto riesgo.

Puede ocurrir en cualquier trabajador, sin importar el cargo.

Estrategia de Intervención: Tres Niveles

Nivel	Objetivo	Ejemplos de Acción
<i>Primaria</i>	<i>Evitar la aparición</i>	Psicoeducación, gestión del riesgo psicosocial, estilo de liderazgo saludable.
<i>Secundaria</i>	<i>Detectar y actuar temprano</i>	Apoyo psicosocial básico, escucha activa, manejo de insomnio/hiperventilación, primeros auxilios psicológicos.
<i>Terciaria</i>	<i>Rehabilitar y reincorporar</i>	Coordinación con EPS y ARL, reincorporación gradual, flexibilidad laboral, seguimiento.

El protocolo propone un modelo basado en prevención primaria, secundaria y terciaria.

Prevención primaria: Psicoeducación

**¿Qué contenidos debe tener?
(página 17):**

- Explicación de síntomas del estrés agudo
- Identificación de eventos traumáticos y manejo del duelo
- Autocuidado y estilos de vida saludables
- Técnicas de manejo del tiempo y afrontamiento



Medios:

Charlas, talleres, plegables, carteleras, correos, cursos virtuales.

Indicador sugerido:

Cobertura = (trabajadores capacitados / total de trabajadores) × 100

Prevención secundaria: ¿Qué hacer ante un caso sospechoso?

Actuación inmediata (apoyo psicosocial básico):

- Escucha activa sin presionar a hablar
- Facilitar necesidades básicas y acceso a red de apoyo
- Proteger a la persona de autoagresión



Prevención secundaria: ¿Qué hacer ante un caso sospechoso?

Síntoma	Qué hacer
<i>Insomnio</i>	Explicar que es frecuente, corregir entorno, higiene del sueño
<i>Hiperventilación</i>	Descartar causa médica, respirar lento y profundo, mantener calma
<i>Síntomas disociativos (parálisis, mutismo)</i>	No reforzar ganancia secundaria, preguntar por su explicación, consulta médica urgente si empeora

Síntomas específicos y acciones (páginas 17-18).

Derivar a EPS o ARL si persiste > 3 días o es grave.

Prevención Terciaria: Reincorporación laboral

Responsabilidades clave del empleador (páginas 19-21):

- Coordinar con EPS/ARL el plan de tratamiento y retorno
- Mantener contacto periódico con el trabajador durante la incapacidad
- Ofrecer flexibilidad horaria y gradualidad en funciones
- Ajustar el puesto según indicación médica
- Comunicar con respeto a los compañeros (con autorización del afectado)
- Vigilar signos de recaída
- Meta: No solo retornar, sino mantener la salud mental y prevenir recaídas.



Indicadores de Seguimiento (Para el Sistema de Gestión)

Indicador	Fórmula	Periodicidad sugerida
<i>Incidencia de estrés agudo laboral</i>	<i>(Nuevos casos / Total trabajadores) × 100</i>	Trimestral / semestral
<i>Severidad</i>	<i>(Días perdidos por estrés agudo / Días trabajados) × 100</i>	Semestral
<i>Efectividad de psicoeducación</i>	<i>(Trabajadores que aprueban evaluación / Total capacitados) × 100</i>	Anual

Mejora continua y justificación de acciones preventivas.

Resumen Ejecutivo



"Mantener una actitud flexible, conciliadora y de escucha durante todo el proceso"
(Protocolo, p. 20).

- El estrés agudo postraumático laboral está reconocido como enfermedad laboral en Colombia.
 - La empresa debe tener protocolo de prevención y actuación (ya existe este del MinTrabajo).
 - Invertir en psicoeducación y buen clima laboral reduce costos por ausentismo y accidentes.
-
- Ante un evento traumático: actuar rápido con apoyo psicosocial y coordinación con EPS/ARL.
 - La reincorporación exitosa exige flexibilidad, respeto y seguimiento.

Preguntas Orientadoras

- ¿Nuestra empresa tiene identificados los puestos con mayor exposición a eventos traumáticos?
- ¿El personal de supervisión está entrenado en primeros auxilios psicológicos?
- ¿Cómo coordinamos actualmente con ARL y EPS los casos de salud mental?
- ¿Medimos el clima psicosocial con la Batería de riesgo psicosocial del MinTrabajo?



Referencias

- Ministerio del Trabajo (Colombia). Reacción a estrés agudo. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral. Recuperado de: <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/13-Protocolo-prevencion-y-actuacion-estres-agudo.pdf>
- Decreto 1477 de 2014 – Tabla de enfermedades laborales
- Ley 1616 de 2013 – Salud mental
- Decreto 1072 de 2015 – SG-SST
- CIE-10, DSM-V



Trabajo