PROYECTO ETICA Y VALORES
“EL CAMBIO COMIENZA POR MI”

ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL 2016- 2019
RIONEGRO TAREA DE TODOS

SECRETARIA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
Subsecretaria de Talento Humano
Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Judiana Marcela Soto Sepúlveda
Profesional Universitaria

MUNICIPIO DE RIONEGRO
OCTUBRE DE 2016

INTRODUCCION

Ética es la ciencia que se encarga del estudio de las normas morales de cada individuo, normas que son muy necesarias para lograr equilibrio y armonía en la convivencia entre todos y cada uno, así como ante una sociedad de individuos que se rige por su propia moral; la moral es el juicio que como individuos o personas le damos a ciertos actos que de acuerdo a nuestra moral pueden ser buenos o malos, ciertos o erróneos, el juicio de cualquiera puede ser tan bueno como el de cualquier otra. Cuando llega el momento que como personas individuales decidimos "vivir nuestra vida", no solo somos responsables de nuestra vida biológica, sino también física, mental, psicológica y moral y es aquí, en lo moral en donde se practican los juicios de valor para lograr ser como humano más humano, y así tener todas las posibilidades de vivir en un mundo en donde la realización es el objetivo principal, no podremos vivir en paz personal, familiar y social sin proponérnoslo y sin un esfuerzo. El hombre crece en humanidad cuando tiene el valor de esforzarse por crecer y ese crecimiento se da poco a poco, los valores que su familia(que es el eje central de la sociedad) le enseño durante la infancia, niñez, adolescencia y juventud, serán bien aprendidos y duraran toda la vida, estos le marcaran el camino y moldearan sus actos, durante adulto tiene la capacidad de adquirir más valores con base a lo ya aprendido, así que el desarrollo y crecimiento del individuo depende mucho de sus actos morales, esto es el objetivo de estudio de la ética.

La ética y la discusión sobre los valores han cobrado mucha importancia, las principales características de la ética como disciplina filosófica a partir del estudio del carácter histórico cultural de los códigos morales y los principios considerados universales: mostrando enfoques y actitudes, propiciando un ambiente de tolerancia y respeto hacia los valores. La axiología es una rama de la

filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos, la axiología define el concepto de valor, sus propiedades y sus manifestaciones, y juega una parte fundamental de la ética junto con la deontología. De igual forma la deontología estudia el deber y las normas morales, que se basan a los deberes y obligaciones morales y es conocida como la teoría del deber. La ética es una reflexión racional sobre qué se entiende por conducta buena y se fundamenta los juicios morales.

La ética profesional es el conjunto de normas de carácter ético aplicadas en el desarrollo de una actividad laboral. La ética puede aparecer reflejada en códigos deontológicos o códigos profesionales a través de una serie de principios y valores contenidos en postulados en forma de decálogo o documentos de mayor extensión.

La ética profesional marca pautas de conducta para el desempeño de las funciones propias de un cargo dentro de un marco ético. En muchos casos tratan temas de competencia y capacidad profesional, además de temas específicos propios de cada área.

Aunque la ética profesional utiliza valores universales del ser humano, se centra en cómo son estos aplicables al entorno laboral.

Se trata de un tema en continuo debate, especialmente cuando existen conflictos éticos entre el desarrollo de una profesión y la conciencia o ética personal. En determinadas situaciones se puede optar por la objeción de conciencia cuando una persona no piensa que está actuando de forma correcta.

Ética en el servicio público

El tema de la ética en el servicio público está directamente relacionado con la conducta de los funcionarios que ocupan cargos públicos. Tales individuos deben

actuar conforme un patrón ético, mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad.

Cuando una persona es elegida para un cargo público, la sociedad pone en ella su confianza. Así, esa persona debe de estar al mismo nivel de esa confianza y ejercer su función siguiendo ciertos valores, principios, ideales y normas.

Del mismo modo, los trabajadores de un servicio público deben asumir un compromiso ético y social hacia los ciudadanos como la promoción de la igualdad social y el fortalecimiento de la democracia. Para esto debe estar preparado para poner en práctica políticas que beneficien al país y a la comunidad en los ámbitos social, económico y político.

Fenómenos como la corrupción en el ámbito del servicio público muestran que en ocasiones no se actúa de forma ética.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, la sociedad a escala mundial, atraviesa por una crisis de valores, en particular de valores morales y valores éticos. Evidencia de ello se ve a diario por los medios de comunicación social: televisión, radio, e impresos; casi ninguna sociedad queda exenta de esta problemática. Las instituciones públicas no se escapan y, en muchos casos son el reflejo de las sociedades en las que la crisis se acentúa.

En el caso particular de este proyecto, los intentos para establecer una ética profesional en el sector público han sido y son tan abundantes como escasos los resultados perdurables, pues aún se está en el ensayo. Sin embargo, existen evidencias en documentos donde se demuestra que anterior a este proyecto se han preocupado por crear códigos deontológicos para los profesionales, donde al menos si se atiende a la difusión, adaptación y vigencia de dichos códigos.

Pero es allí donde surge la duda o el problema

¿Solo se necesita la creación de códigos de ética y manuales de convivencia y su difusión, para lograr un cambio transformador en el ser humano como parte fundamental de la organización?

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover los valores universales y organizacionales, a través de acciones participativas que involucren a todos los empleados del municipio de Rionegro, fortaleciendo el proceso de crecimiento humano integral y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar la práctica de los valores humanos y organizacionales, como instrumento para el crecimiento personal y profesional, propendiendo un clima laboral armónico.

- Ejecutar acciones de orientación y capacitación sobre el reconocimiento y aplicabilidad de los valores universales y organizacionales.

- Inculcar actitudes de cambio y mejoramiento continuo en las relaciones interpersonales de los empleados del municipio de Rionegro.

- Promover actitudes axiológicas que conduzcan a la reparación de valores, contribuyendo a la construcción del tejido organizacional y social.

JUSTIFICACIÓN

Uno de los aspectos que caracterizan a la administración municipal, Rionegro Tarea de Todos, es la búsqueda por el bienestar integral de sus colaboradores, así como el mejoramiento continuo que conlleve al crecimiento y sostenimiento organizacional. Por ello se hace necesario replantear la formación integral, tomando como base la profundización tanto en conocimiento como vivencial de los valores.

Para lograr lo anterior este proyecto se fundamenta en la formación, comenzando por la promoción de los valores universales, articulando esta formación a la socialización y aplicabilidad de los valores y principios organizacionales.

Desde el mismo momento en que el colaborador ingresa a la administración municipal, se va identificando como parte de ella, desarrollando y/o fortaleciendo un sentido de pertenencia que lo incluya en un proceso de intervención para la formación, recuperación o crecimiento en valores; hecho que exige y demanda realizar una orientación constante en este aspecto, generando, coordinando y asesorando acciones tendientes a mejorar la calidad de vida de los empleados y por ende de la comunidad en general.

Corresponde al equipo directivo poner en práctica acciones que lleven a interiorizar los valores; orientar y propender el cambio que se espera en los procesos organizacionales. Se pretende entonces que a través de este proyecto se contribuya a que los colaboradores creen un conjunto de herramientas que les permitan un crecimiento proyectado en el ámbito personal y profesional, generando así que éste sea uno de los aspectos que caractericen positivamente a la administración.

MARCO TEÓRICO

En un sentido genérico, los valores son las propiedades, cualidades o características de una acción, una persona o un objeto considerados típicamente positivos o de gran importancia, los valores son objeto de estudio de la axiología. Referido al ser humano, se suele hablar de valores humanos y valores universales. Aplicados a un grupo de personas, los valores que están influidos por una determinada sociedad y una cultura se suelen denominar valores sociales y valores culturales. Aquellos que están considerados desde el punto de vista de la ética y de la Moral son los valores éticos y los valores morales.

Valores éticos y morales

La ética y moral tratan, entre otros temas, el concepto de los valores. Aunque en muchos casos se habla indistintamente de valores éticos y morales, estos términos no tienen el mismo significado.

Los valores éticos son pautas de comportamiento que regulan la conducta, tienen un carácter universal y se van adquiriendo durante el desarrollo individual de cada persona.

Los valores morales son aquellos valores que son transmitidos por la sociedad, en algunos casos vienen determinados por una doctrina religiosa y pueden cambiar a lo largo del tiempo.

Cuando se habla en este contexto de escala de valores se habla de un sistema de valores jerarquizado en el que se priorizan unos valores por encima de otros. Los valores que se consideran más importantes habitualmente son más amplios (por ejemplo, el valor del amor contiene el valor de la amistad), son fuente de motivación y condicionan la toma de decisiones y las acciones del ser humano.

Ética es una rama de la filosofía dedicada a las cuestiones morales. La palabra ética proviene del latín ethĭcus, y este del griego antiguo ἠθικός (*êthicos*), derivada de êthos, que significa "carácter" o "perteneciente al carácter"'.

Referida al ámbito laboral, se habla de ética profesional y que puede aparecer recogida en los códigos deontológicos que regulan una actividad profesional. La deontología forma parte de lo que se conoce como ética normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

Ética y Moral

La ética es diferente de la moral, porque la moral se basa en la obediencia a las normas, las costumbres y preceptos o mandamientos culturales, jerárquicos o religiosos, mientras que la ética busca fundamentar la manera de vivir por el pensamiento humano.

En la filosofía, la ética no se limita a la moral, que generalmente se entiende como la costumbre o el hábito, sino que busca el fundamento teórico para encontrar la mejor forma de vivir, la búsqueda del mejor estilo de vida.

La ética puede confundirse con la ley, pero no es raro que la ley se haya basado en principios éticos. Sin embargo, a diferencia de la ley, ninguna persona puede ser obligada por el Estado o por otras personas a cumplir las normas éticas, ni sufrir ningún castigo, sanción o penalización por la desobediencia de estas, pero al mismo tiempo la ley puede hacer caso omiso a las cuestiones de la ética.

Ética en la empresa

Ética empresarial es el conjunto de valores, normas y principios reflejados en la cultura de la empresa para alcanzar una mayor sintonía con la sociedad y permitir

una mejor adaptación a todos los entornos en condición de respetar los derechos reconocidos por la sociedad y los valores que ésta comparte.

La mayoría de las empresas han desarrollado un código de ética con la finalidad de combatir: la corrupción, el acoso laboral, la difamación, entre otras situaciones que atentan y afectan la integridad del empleado y el buen nombre de la organización.

Ética en el servicio público

El tema de la ética en el servicio público está directamente relacionado con la conducta de los funcionarios que ocupan cargos públicos. Tales individuos deben actuar conforme un patrón ético, mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad.

Cuando una persona es elegida para un cargo público, la sociedad pone en ella su confianza. Así, esa persona debe de estar al mismo nivel de esa confianza y ejercer su función siguiendo ciertos valores, principios, ideales y normas.
Del mismo modo, los trabajadores de un servicio público deben asumir un compromiso ético y social hacia los ciudadanos como la promoción de la igualdad social y el fortalecimiento de la democracia. Para esto debe estar preparado para poner en práctica políticas que beneficien al país y a la comunidad en los ámbitos social, económico y político.
Fenómenos como la corrupción en el ámbito del servicio público muestran que en ocasiones no se actúa de forma ética.

El sentido de la ética merece destacarse como un pilar fundamental de la empresa, y como un factor determinante. Este factor es especialmente percibido y tenido en cuenta por el público general. Por tal causa, las empresas deben emitir su “Código

de Ética" y darlo a conocer a sus colaboradores, usuarios, proveedores y autoridades vinculadas a la actividad.

Empresa y misión del estado en la ética pública y privada

El estado como agente emprendedor de políticas gubernamentales y candado principal de apoyo y gestiones empresariales, tiene dentro de su margen el estudio que hoy en día resaltara en el futuro la economía del país el cual está orientado a la educación, este objetivo que hoy la educación tiene debe estar orientado principalmente al ámbito del trabajo no solo como un grupo emprendedor sino que como un equipo de trabajo, de creatividad, y emprendedor hacia objetivos comunes, esto porque hoy en día la empresa necesita mucho de estos conceptos para lograr su quehacer diario.

Las empresas deben estar en un clima que se debe regir bajo ciertas normas de valores que permitan guardar el equilibrio necesario y no se imponga reglas que signifiquen abusos o imposiciones indebidas para unas de las partes como para todas las partes que en su conjunto no benefician a nadie.

La relación empresa estado se considera relevante, pero ha ido perdiendo importancia con respecto a las otras variables debido a que principalmente el estado ha ido liberando regulaciones y delegando directamente en las empresas sus funciones, ampliando su ámbito y responsabilidad frente a numerables temas relacionado con la ética.

Los valores éticos se han impregnado en el acontecer empresarial y se está experimentando un retorno de la espiritualidad, en el sentido de impregnarse de valores morales que reflejen un comportamiento más integral. Este valor se traduce en mayor competitividad, mayor productividad, mejor atención de clientes y

proveedores y consecuentemente, posicionamiento, que implica ganar una mayor participación de mercado.

La creación de valor en las empresas

La base del "valor" reside en la forma como los nuevos gerentes dirigen los negocios. Ya no basta con ser un "gerente competitivo" sino que se debe experimentar una transformación a "líder"; que ante todo sabe, que es una persona y que está rodeado de personas. Ello implica en ocasiones el perder la condición de gerente "parco" y aceptar la de ser el eje central de las actividades que desarrollan todas las personas en la empresa que dirige.

De ahí que el actuar éticamente sea una necesidad, no porque se prescriba en textos místicos, sino porque con ello se está preparado para alcanzar éxitos que conducen al crecimiento y desarrollo permanente de las empresas.

Esta actitud, del quehacer ético, está ligada al intenso desarrollo de la tecnología de la información, y a pesar de que siempre existe corrupción, fraudes y engaños, ahora es mucho más fácil detectarlos y es en la actualidad que ahora se vive, que se sabe, que más temprano que tarde, la verdad será conocida.

Liderazgo ético y la ética empresarial

El "Liderazgo Ético" es entonces una necesidad que hace mejor y más rica a la empresa. Por el contrario, si se busca el enriquecimiento acelerado y sobre bases ilícitas, la empresa se condena a sí misma. Ya en estos tiempos, nadie puede negar la importancia de la inteligencia emocional para la toma de decisiones en las empresas.

Es el momento de valorizar o revalorizar las actitudes y valores gerenciales, de tal manera que se comprenda que la ética empresarial es ahora una necesidad y no una virtud.

Clima Laboral

El clima laboral, se podría comprender como la percepción que tienen las personas del ambiente de trabajo y de todo lo que ello implica. El clima, al estar directamente relacionado con las actitudes, influye en la conducta de los trabajadores.

FACTORES DETERMINANTES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL
A NIVEL ORGANIZACIONAL
En relación con la ESTRUCTURA: • Tamaño y organización • Centralización o descentralización • Complejidad • Políticas y prácticas • Normas y procedimientos • Orientación burocrática • Sistema jerárquico • Sistemas de coordinación y control • Características de la tarea. **En relación con los PROCESOS:** • Liderazgo y estilos de dirección • Procesos de comunicación • Sistemas de motivación y recompensas • Responsabilidad y autonomía • Sistemas de planificación • Conflictos y obstáculos • Innovación y riesgo • Proceso de toma de decisiones

A NIVEL INDIVIDUAL	
▪ Personalidad	▪ Valores
▪ Aptitudes y habilidades	▪ Aprendizaje
▪ Actitudes	▪ Stress
▪ Motivación y expectativas	▪ Status
▪ Inteligencia	▪ Socialización

REFERENTE LEGAL

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA

El artículo 25 de la Constitución Nacional señala que El trabajo 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, también en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.

LA LEY 1010 DEL 2006

En su artículo 7 señala las conductas que de ocurrir de forma repetida y pública se constituyen en acoso laboral. Esta Ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública. Son bienes jurídicos protegidos por la presente Ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la

salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

RESOLUCIÓN 652 DE 2012

El Ministerio de Trabajo mediante esta resolución, estableció la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. En el artículo 6 de dicha resolución se señala como una de las funciones del Comité de Convivencia laboral recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.

LEY 50 DE 1990

ART. 4. El empleador elaborará los programas que deban realizarse para cumplir con lo previsto en el artículo L-21 de la Ley 50 de 1990. Dichos programas estarán dirigidos a la realización de actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación, incluyendo en éstas las relativas a aspectos de salud ocupacional, procurando la integración de los trabajadores, el mejoramiento de la productividad y de las relaciones laborales.

ART. 50 . La asistencia de los trabajadores a las actividades programadas por el empleador es de carácter obligatorio. Los empleadores podrán organizar las actividades por grupos de trabajadores en número tal que no se vea afectado el normal funcionamiento de la empresa.

RESOLUCIÓN 2646 DEL 17 DE JULIO DE 2008

Artículo 14. *Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral.* Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes:

1. Medidas preventivas:

1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.

1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.

1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.

1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.

1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

2. Medidas correctivas:

2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.

2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.

2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.

2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

CALIDAD DE VIDA LABORAL.

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública "La calidad de vida laboral implica la existencia objetiva de un ambiente de trabajo satisfactorio y propicio para el bienestar de los integrantes de un grupo o de una organización y está constituida por las acciones tendientes a crear condiciones laborales favorables que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales." La calidad de vida laboral de los servidores del Estado explica en gran parte la existencia y el fortalecimiento de las motivaciones y actitudes que inciden en el desempeño y la productividad laboral de las entidades. Pero no basta con que las administraciones se preocupen por disponer de condiciones que favorezcan el desarrollo del trabajo; es necesario trabajar también en otras dimensiones que propicien el desarrollo personal, social y laboral de los servidores públicos, pero que, a su vez, conduzcan al cumplimiento de la misión de las entidades estatales y al mejoramiento continuo en la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas de las comunidades a las cuales se sirve. Se refiere esto a temas fundamentales para el desarrollo humano en las

organizaciones y para la gestión de las relaciones Estado – Sociedad, como los climas organizacional y el laboral, la cultura organizacional y el cambio en ellos.

PROCESO METODOLÓGICO

Talleres vivenciales de socialización y promoción de los valores universales y organizacionales.

POBLACIÓN BENEFICIARIA

Todos los empleados y colaboradores del municipio de Rionegro.

MÉTODO

Encuentros reflexivo- participativos realizados de forma periódica.

El proyecto se desarrolla en dos fases

Fase 1

Promoción de los valores universales. Se adoptó la metodología "La Transformación Comienza por Mí" y para el desarrollo y aplicación de esta en la administración municipal se denominó "El Cambio Comienza por mí".

Valores Universales a promocionar:

- EL VALOR DE LA ÉTICA
- EL VALOR DE LA RESPONSABILIDAD
- EL VALOR DE LA HONESTIDAD
- EL VALOR DE LA TRANSPARENCIA
- EL VALOR DE LA HUMILDAD
- EL VALOR DE LA CONFIABILIDAD
- EL VALOR DEL PENSAMIENTO CORRECTO
- EL VALOR DEL PERDÓN
- EL VALOR DEL TRABAJO DURO
- EL VALOR DE LA ACTITUD

- EL VALOR DE ESCUCHAR
- EL VALOR DE LA PACIENCIA
- EL VALOR DE LA GENEROSIDAD
- EL VALOR DE LA INSPIRACIÓN
- EL VALOR DE LA INFLUENCIA

Fase 2

Promoción de los principios y valores organizacionales.

Principios y Valores Organizacionales:

Principios

- Efectividad
- Equidad
- Integración regional
- Participación ciudadana
- Planeación
- Seguridad
- Transparencia

Valores

- Compromiso
- Confianza
- Firmeza
- Honestidad
- Liderazgo
- Responsabilidad

REFERENCIAS

"Ética y Valores" (S.F). En significados.com. Disponible en: /Ética y Valores/.

www.mintrabajo.gov.co/component/docman/doc.../1197-marcojuridico.html/
file:///C:/Users/usuario1/Downloads/marco_jur%C3%ADdico.pdf

mintrabajo.gov.co/.../2538-actividades-de-capacitacion-recreacion-y-culturales.html
file:///C:/Users/usuario1/Downloads/ACTIVIDADES%20DE%20CAPACITACION%20RECREACION%20Y%20CULTURALES.pdf

https://intranetsdis.integracionsocial.gov.co

https://assets.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448175646.pdf

https://inacap2008.wordpress.com

Constitución Política de Colombia (1991). Principios Fundamentales.

Colombia. Ley 1010/2006, de 23 de enero. 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.

Colombia. Resolución 652/2012, de abril 30. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Colombia. Ministerio de Protección Social. Resolución 2646/2008, del 17 de julio. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para

identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Colombia. Ley 50/1990, de 28 diciembre. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.