

	POLÍTICA DE SALUD MENTAL Y BIENESTAR		Código:	EF-SST-PO-29
			Versión:	01
			Fecha:	20/01/2026

EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S. reconoce que la salud mental es un componente fundamental e inseparable de la salud integral de las personas, y que el bienestar psicológico, emocional y social de los trabajadores (as) es una condición esencial para el desarrollo humano, el desempeño sostenible, la convivencia laboral y la productividad organizacional.

La empresa declara su compromiso con la promoción de la salud mental, la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la identificación temprana de situaciones que puedan afectar el bienestar de las personas y la generación de entornos de trabajo que favorezcan el equilibrio, la dignidad, la confianza y el desarrollo integral de quienes hacen parte de la organización. Esta política se adopta en armonía con la Ley 1616 de 2013 (Ley de Salud Mental), la Ley 1562 de 2012, la Resolución 2646 de 2008, la Circular 011 de 2020 del Ministerio del Trabajo, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 2466 de 2025, la NTC-ISO 45001:2018 y la demás normatividad colombiana vigente aplicable. Se articula con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, el programa de riesgo psicosocial, la Política de Prevención de la No Discriminación, la Política de Convivencia Laboral, la Política de Desconexión Laboral, la Política de prevención de consumo de Alcohol y Sustancias Psicoactivas y los demás documentos institucionales aplicables, sin sustituir ni duplicar sus disposiciones específicas.

Alcance: Esta política aplica a todos los trabajadores (as) de **EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S.**, sin distinción de cargo, nivel jerárquico, tipo de contrato, jornada o modalidad de trabajo, incluyendo el trabajo presencial, remoto, en casa y mixto.

En lo pertinente, aplica a aprendices, practicantes, trabajadores (as) en misión, contratistas y demás personas que desarrollen actividades en nombre, por cuenta o en beneficio de la empresa.

EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S. se compromete a:

- Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales que puedan afectar la salud mental, el bienestar y el desempeño de los trabajadores (as), conforme a la Resolución 2646 de 2008 y los instrumentos validados aplicables.
- Implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial como parte del SG-SST, con acciones de prevención, intervención y seguimiento que atiendan los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial.
- Promover factores protectores de la salud mental en el entorno laboral, incluyendo el reconocimiento, el apoyo social, la comunicación asertiva, la autonomía, el sentido de propósito, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y las relaciones interpersonales basadas en el respeto.
- Diseñar e implementar actividades de sensibilización, formación e información sobre salud mental, bienestar, gestión del estrés, habilidades socioemocionales, autocuidado y prevención del malestar psicológico, dirigidas a los trabajadores (as) y sus jefaturas.
- Promover el acceso oportuno a orientación y apoyo psicosocial para los trabajadores (as) que lo requieran, dentro de las posibilidades institucionales, articulando con la ARL, las EPS y demás entidades del Sistema de Seguridad Social.
- Identificar y gestionar oportunamente las situaciones individuales o colectivas que puedan representar un riesgo para la salud mental de los trabajadores (as), incluyendo el estrés laboral, el agotamiento profesional, las crisis personales y las situaciones de emergencia psicosocial.
- Garantizar que los trabajadores (as) puedan reportar situaciones relacionadas con su salud mental o bienestar sin temor a represalias, estigmatización, discriminación o consecuencias negativas para su estabilidad laboral.
- Incorporar la gestión de la salud mental y el bienestar en los procesos de inducción, reinducción, evaluación de condiciones de salud, inspecciones de puestos de trabajo, investigación de incidentes y demás actividades del SG-SST.
- Promover el liderazgo consciente, la gestión humana con enfoque de bienestar y el rol activo de las jefaturas en la identificación y atención oportuna de señales de malestar o deterioro del bienestar en sus equipos.
- Implementar medidas de retorno al trabajo con enfoque de rehabilitación integral para los trabajadores (as) que hayan tenido ausencias relacionadas con su salud mental, favoreciendo su reintegración gradual, digna y sin estigma.
- Respetar la confidencialidad de la información relacionada con la salud mental de los trabajadores (as), garantizando su manejo con reserva, ética y conforme a las disposiciones de protección de datos personales y de información en salud.
- Evaluar periódicamente la efectividad de las acciones implementadas en materia de salud mental y bienestar, e implementar las mejoras que correspondan conforme a los resultados obtenidos.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General

	POLÍTICA DE SALUD MENTAL Y BIENESTAR		Código:	EF-SST-PO-29
			Versión:	01
			Fecha:	20/01/2026

Señales de alerta que deben ser reportadas o atendidas: Sin que esta lista sea exhaustiva, se consideran situaciones que deben activar la atención institucional, entre otras:

- Manifestaciones persistentes de tristeza profunda, ansiedad intensa, angustia o desesperanza que afecten el desempeño o la convivencia laboral.
- Cambios significativos en el comportamiento, el estado de ánimo, el rendimiento o las relaciones interpersonales de un trabajador.
- Expresiones o indicios de ideación suicida, autolesión o crisis emocional aguda.
- Agotamiento profesional severo o burnout que limite la capacidad de realizar las actividades laborales.
- Situaciones de violencia, acoso, pérdidas significativas o eventos traumáticos que puedan generar impacto en la salud mental del trabajador.

Ante cualquiera de estas situaciones, el trabajador, el jefe inmediato o cualquier persona que tenga conocimiento de ella deberá reportarla de manera oportuna a través de los canales institucionales definidos, al área de Gestión Humana, al Responsable del SG-SST o a la instancia competente, según el caso. Cuando exista riesgo inminente para la vida o la integridad de la persona, se activarán de inmediato los servicios de emergencia correspondientes.

Responsabilidades:

Trabajadores (as): Participar activamente en las actividades de promoción de la salud mental y bienestar programadas por la empresa; reportar oportunamente las situaciones que puedan afectar su salud mental o la de sus compañeros; hacer uso responsable de los canales y recursos institucionales disponibles; y contribuir a la construcción de un ambiente de trabajo respetuoso, solidario y libre de estigma.

Jefaturas y líderes: Identificar y atender oportunamente las señales de malestar o deterioro del bienestar en los integrantes de sus equipos; gestionar la carga de trabajo, los plazos y las condiciones laborales de manera que no generen riesgo psicosocial; reportar las situaciones que requieran intervención institucional; y promover una cultura de confianza, reconocimiento y apoyo en sus equipos.

Responsable del SG-SST: Diseñar, implementar, coordinar y hacer seguimiento al Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial y a las acciones de promoción de la salud mental; articular con la ARL, las EPS y demás entidades del sistema; gestionar los reportes recibidos; y analizar periódicamente los resultados para retroalimentar el SG-SST.

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a medidas preventivas, correctivas, disciplinarias, contractuales o legales, según corresponda, conforme al Reglamento Interno de Trabajo, los contratos aplicables, los procedimientos institucionales y la normatividad vigente, garantizando el debido proceso.

Esta política será divulgada, comunicada y estará disponible para las personas bajo su alcance y demás partes interesadas pertinentes. Será revisada como mínimo una vez al año, o antes, cuando se presenten cambios normativos, organizacionales, operativos o necesidades de mejora.


José Alberto Lora Sabagh
Gerente General
Representante Legal
Se firma a los 20 días del mes de enero 2026
Próxima revisión 20 días del mes de enero 2027


Paola Castellanos
Responsable SG-SST
Especialista SST
Se firma a los 20 días del mes de enero 2026
Próxima revisión 20 días del mes de enero 2027

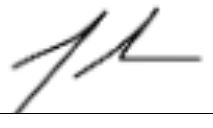
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General

	POLÍTICA DE SALUD MENTAL Y BIENESTAR	Código:	EF-SST-PO-29
		Versión:	01
		Fecha:	20/01/2026

CONTROL DE VERSIÓN

Versión No	Motivo del Cambio	Fecha	Elaboro	Aprobó
01	Creación de la Política de Salud Mental y Bienestar de EF EDUCACIÓN INTERNACIONAL S.A.S. Se establece el alcance, el marco normativo, los compromisos institucionales de promoción, prevención e intervención en salud mental, las señales de alerta que deben ser reportadas, las responsabilidades diferenciadas de trabajadores, jefaturas y Responsable del SG-SST, y las consecuencias del incumplimiento.	20/01/2026	Paola Castellanos Responsable SGSST Especialista SST	José Alberto Lora Gerente General

FIRMAS DE APROBACIÓN

Elaboro	Reviso	Aprobó
		

Nota de Control Documental: La firma de la Representante Legal en el presente documento implica la aprobación total de su contenido. Con la publicación de esta Versión 01, toda versión anterior queda derogada y se considera obsoleta para efectos del Sistema de Gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General

	POLÍTICA DE SALUD MENTAL Y BIENESTAR	Código:	EF-SST-PO-29
		Versión:	01
		Fecha:	20/01/2026

REFERENTES CORRELACIONADOS

Referente	Calificación	Validación
Ley 1616 de 2013 — Ley de Salud Mental	Cumple	Define la salud mental como un derecho fundamental, establece la obligación de los empleadores de implementar acciones de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el entorno laboral; es el fundamento legal principal de esta política.
Resolución 2646 de 2008 — Factores de riesgo psicosocial	Cumple	Establece las disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo; sustenta el compromiso de implementar el Programa de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial.
Circular 011 de 2020 del Ministerio del Trabajo — Salud mental en el trabajo	Cumple	Establece las recomendaciones de obligatorio seguimiento para la protección de la salud mental de los trabajadores, especialmente en contextos de trabajo remoto, estrés, agotamiento y crisis; sustenta los compromisos de identificación, atención y seguimiento de situaciones que afectan la salud mental.
Ley 1562 de 2012 — Sistema General de Riesgos Laborales	Cumple	Define el accidente de trabajo y la enfermedad laboral, incluidas las de origen psicosocial; sustenta la obligación de prevenir, reportar e investigar los eventos relacionados con la salud mental de los trabajadores y la articulación con la ARL.
Decreto 1072 de 2015 — Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (SG-SST)	Cumple	Establece la obligación de identificar y gestionar los factores de riesgo psicosocial como parte del SG-SST, implementar programas de vigilancia epidemiológica y garantizar la salud integral de los trabajadores; sustenta la articulación de esta política con el sistema de gestión.
Resolución 0312 de 2019 — Estándares Mínimos del SG-SST	Cumple	Los estándares mínimos del SG-SST incluyen la implementación de programas de vigilancia epidemiológica para los riesgos prioritarios, entre ellos el riesgo psicosocial; sustenta la obligación de estructurar y ejecutar el programa de salud mental como componente del SG-SST.
Ley 2466 de 2025 — Reforma Laboral	Cumple	Fortalece las garantías de los trabajadores frente a condiciones de trabajo dignas, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la protección frente a conductas que afectan la salud mental; sustenta los compromisos de bienestar, cargas razonables y liderazgo consciente.
NTC-ISO 45001:2018 — Cláusula 6.1.2 (Identificación de peligros y evaluación de riesgos)	Cumple	Exige la identificación sistemática de peligros que incluye los factores psicosociales y las condiciones de trabajo que pueden afectar la salud mental; sustenta el compromiso de identificar, evaluar y controlar los riesgos psicosociales como parte del SG-SST.
NTC-ISO 45001:2018 — Cláusula 6.1.4 (Planificación de acciones)	Cumple	Exige que la organización planifique acciones para abordar los riesgos y oportunidades identificados, incluyendo los de naturaleza psicosocial; sustenta el Programa de Vigilancia Epidemiológica y las acciones de intervención en salud mental.
NTC-ISO 45001:2018 — Cláusula 7.3 (Toma de conciencia)	Cumple	Exige que los trabajadores conozcan los peligros pertinentes y los controles aplicables a sus funciones; sustenta los compromisos de sensibilización, formación e información sobre salud mental, bienestar, señales de alerta y rutas de atención.
NTC-ISO 45001:2018 — Cláusula 10.1 (Mejora continua)	Cumple	Exige que la organización mejore continuamente la idoneidad, adecuación y eficacia del SG-SST; sustenta el compromiso de evaluar periódicamente la efectividad de las acciones de salud mental e implementar mejoras basadas en resultados.
RUC — Criterio 2: Gestión del riesgo	Cumple	Evalúa la identificación y control del riesgo psicosocial como uno de los riesgos prioritarios del SG-SST; la existencia de una política de salud mental con programa de vigilancia epidemiológica, acciones de intervención y seguimiento es un elemento verificable en auditoría RUC.
RUC — Criterio 3: Gestión humana y capacitación	Cumple	Evalúa que los trabajadores y jefaturas hayan recibido formación específica en la identificación de señales de riesgo psicosocial, gestión del estrés, autocuidado y rutas de atención en salud mental; sustenta los compromisos de capacitación, sensibilización y formación de líderes.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Paola Castellanos – Responsable SGSST	Johanna Tapia – Accounting Manager	José Alberto Lora – Gerente General