



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

ESTUDIO SOBRE LA EVOLUCIÓN NORMATIVA ASOCIADA A LOS  
RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLOMBIA EN LA ÚLTIMA DÉCADA

ÁREA TEMÁTICA

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ESTUDIANTES

LUIS CARLOS SALAZAR BOLAÑOS

MARTHA DELINA YELA MARTÍNEZ

SANTIAGO GONZÁLEZ ORDOÑEZ

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y

ADMINISTRATIVAS

ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYÁN, CAUCA

2024





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

ESTUDIO SOBRE LA EVOLUCIÓN NORMATIVA ASOCIADA A LOS  
RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLOMBIA EN LA ÚLTIMA DÉCADA

ESTUDIANTES

LUIS CARLOS SALAZAR BOLAÑOS

MARTHA DELINA YELA MARTÍNEZ

SANTIAGO GONZÁLEZ ORDOÑEZ

TRABAJO DE GRADO PRESENTADO COMO REQUISITO PARA OPTAR EL  
TÍTULO DE ESPECIALISTA EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

Asesora temática

SONIA GAVIRIA ARMERO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

POPAYÁN, CAUCA

2024





## [TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
OBJETIVOS .....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos .....	7
MARCO CONCEPTUAL .....	7
LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA NORMATIVIDAD EN COLOMBIA PARA MITIGARLOS.....	9
ANTECEDENTES.....	9
NORMAS ASOCIADAS A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES .....	15
NORMATIVA A NIVEL INTERNACIONAL.....	18
VARIACIONES EN LA NORMATIVIDAD PSICOSOCIAL EN LA ÚLTIMA DÉCADA .....	20
BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS RELACIONADAS CON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DIFERENTES CONTEXTOS. ....	23
Beneficios para los trabajadores.....	23
Beneficios para el empleador.....	26
Beneficios para la sociedad .....	27
CONCLUSIONES .....	31
CRONOGRAMA.....	32



## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.....</b>	<b>16</b>
---------------------	-----------

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1.....</b>	<b>226</b>
<b>Figura 2.....</b>	<b>28</b>
<b>Figura 3.....</b>	<b>32</b>
<b>Figura 4.....</b>	<b>33</b>





FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN**  
**ESPECIALIZACIÓN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**  
**SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS**  
**ESTUDIO DE CASOS**

<b>PROGRAMA</b>	ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
<b>PERIODO</b>	2024-1
<b>DOCENTE ASESOR</b>	SONIA GAVIRIA ARMERO
<b>CODIGO</b>	
23231005	MARTHA DELINA YELA MARTÍNEZ
23231004	LUIS CARLOS SALAZAR BOLAÑOS
23231020	SANTIAGO GONZÁLEZ ORDOÑEZ
<b>PROYECTO</b>	ESTUDIO SOBRE LA EVOLUCIÓN NORMATIVA ASOCIADA A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN COLOMBIA EN LA ÚLTIMA DÉCADA
<b>ENFOQUE TEMÁTICO</b>	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO



## 1. INTRODUCCIÓN

Tras la evolución de los sistemas económicos y sociales, los seres humanos han buscado condiciones dignas y salarios justos en remuneración a su trabajo. Después de luchas y unión de esfuerzos el proletariado ha logrado que sus entornos laborales tengan cualidades óptimas, para rendir de la mejor manera, pero ante todo que se vele por su integridad como individuos. Por ello se han creado entes a nivel internacional y nacional, para vigilar por los trabajadores.

En la última década, el escenario laboral colombiano ha experimentado una secuencia de transformaciones significativas que aluden la necesidad de estudiar de manera integral los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Según Domínguez et al. (2015) “un entorno laboral genera vulnerabilidad del trabajador ante los factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo”. Factores que por desgracia van en aumento a causa de la globalización, la tecnología, las nuevas formas de trabajo y la competencia que cotidianamente enfrentan las empresas, que si bien puede aportar al desarrollo económico, estaría afectando la salud de sus colaboradores.

La presente investigación propone analizar la evolución normativa asociada a los riesgos psicosociales en Colombia durante la última década, y estudiar los beneficios de la adopción por parte de las empresas. Para lograr este propósito, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la legislación laboral y de seguridad social en Colombia, y de las iniciativas gubernamentales y empresariales dirigidas a abordar los riesgos psicosociales en el trabajo. Además, se realizará un estudio comparativo con estándares internacionales y buenas prácticas en la materia, con el fin de evaluar el grado de alineación de la normativa colombiana respecto a estos estándares y así identificar posibles áreas de mejora.

Actualmente, se reconocen los factores de riesgo psicosocial como uno de los más



importantes en una empresa, puesto que “Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo.” (Moreno, 2011). Por lo tanto, tienen la capacidad ya sea de incrementar la productividad o por el contrario de generar altas tasas de ausentismo, que es generado por patologías asociadas al estrés.

Por lo tanto, este trabajo podría contribuir a la adopción de medidas por parte de las empresas que sirvan para mejorar las condiciones de los trabajadores a través de la ejecución de la normativa que actualmente rige el control de los riesgos psicosociales en Colombia.

## 2 OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Estudiar la evolución normativa asociada a los riesgos psicosociales en Colombia en la última década.

### 2.2 Objetivos Específicos

2.2.1 Revisar las normas relacionadas a los riesgos psicosociales emitidas por las diferentes entidades en Colombia.

2.2.2 Identificar las modificaciones y adiciones implementadas en la última década

2.2.3 Analizar los beneficios de la aplicación de las normas relacionadas con los trabajadores, para las organizaciones.

## 3 MARCO CONCEPTUAL

En cuanto a la terminología, la mejor forma de definirla de acuerdo al presente contexto la encontramos en la Resolución 2646 (2008), a excepción del último concepto.

**Trabajo:** “Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización,



transformación, venta o distribución de bienes o servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.”

**Riesgo:** “Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.”

**Factor de riesgo:** “Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.”

**Factores de riesgo psicosociales:** “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.”

**Factor protector psicosocial:** “Condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.”

**Condiciones de trabajo:** “Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.”

**Estrés:** “Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.”

**Carga física:** “Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.”

**Carga mental:** “Demanda de actividad cognoscitiva que implica la tarea. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de las tareas, el apremio de tiempo, la complejidad, volumen y velocidad de la tarea.”

**Carga psíquica o emocional:** “Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios



del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.”

**Carga de trabajo:** “Tensiones resultado de la convergencia de las cargas física, mental y emocional.”

**Acoso laboral:**

“Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral.”

**Efectos en la salud:** “Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.”

**Efectos en el trabajo:** “Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Estas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.”

**Riesgo psicosocial:** “combinación de la probabilidad de ocurrencia de una exposición a peligros de naturaleza psicosocial relacionados con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar estos peligros.” (ISO 45003, 2021, pág. 1)

## **4 LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA NORMATIVIDAD EN COLOMBIA**

### **PARA MITIGARLOS**

#### **4.1. ANTECEDENTES**

Con el fin de iniciar a abordar el tema del riesgo psicosocial, primero se debe entrar en contexto sobre qué entidades nacionales e internacionales son las principales gestoras de la normatividad actual



que rige los riesgos laborales y por ende los riesgos psicosociales.

Se puede empezar hablando de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un referente a nivel internacional en los temas concernientes a lo laboral. Fue fundada en 1919 y tiene 187 países como miembros. La estructura de la OIT está conformada por tres órganos ejecutivos: gobernantes, empleadores y trabajadores, con el fin de velar por el cumplimiento de la normatividad tras el objetivo de garantizar la mayor cantidad de oportunidades de trabajo y en dignas condiciones, como cualquier ser humano lo amerita (OIT, s.f.)

Cómo se indicó anteriormente, la OIT, como ente superior e internacional produce dos tipos de consideraciones técnicas: una conocida como los convenios, las cuales versan sobre temas laborales específicos que deben implementar los países miembros; y otra las recomendaciones que funcionan como aditamento para un convenio, o pueden actuar como directrices de forma independiente.

Teniendo en cuenta esto, un ejemplo es el “C155-Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores” (OIT, 1981) el cual contiene en su artículo 4 las indicaciones para la elaboración de una política que tendrá por objeto la prevención de accidentes, eliminación o mitigación de los riesgos que se presentan al desempeñar las funciones laborales.

En la busca de mejoras de las condiciones de trabajo, otro convenio ratificado por la OIT fue el “C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo” que persigue el cuidado de la salud y el mantenimiento de los espacios saludables son responsabilidad de los empleadores y trabajadores (OIT, 1985). Y debido a que Colombia es miembro de la OIT, para promulgar lo anterior emitió el Decreto 873 (2001) para que los trabajadores obtengan los privilegios que proceden al ejecutarse este convenio.

A nivel de Latinoamérica se encuentra la Comunidad Andina de Naciones (CAN), conformada por



Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú. Esta organización se fundó el 26 de mayo de 1969 mediante el Acuerdo de Cartagena, con la finalidad de “alcanzar un desarrollo integral, más equilibrado y autónomo, mediante la integración andina, suramericana y latinoamericana” (CAN, s.f.)

La CAN posee un orden jurídico que formula normas, las cuales son adoptadas por sus países miembros. Un modelo de ello es la Decisión 584 (CAN, 2004) que, como instrumento, dirige a los empleadores con el fin de prevenir los riesgos, y evitar daños en la salud, el cuidado que se debe tener con los empleados con discapacidad, las sanciones por incumplir la norma y todo lo concerniente a tema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por consiguiente, es importante conocer la definición del término “salud laboral” para ello la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como el estado óptimo que debe poseer un trabajador en su parte física, mental y social, además de prevenir y protegerlos de toda clase de peligros relacionados con su labor. Asimismo, se debe de “colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas”. (como se citó en Abú-Shams y Tiberio, 2005)

Cabe aclarar que, aunque en el anterior concepto y las normas mencionadas no hablan directamente de riesgos psicosociales, son importantes, ya que son la base para el desarrollo del sistema de riesgos laborales que consecuentemente, abarcarán los riesgos psicosociales y el cuidado de la salud mental.

Por otra parte, en Colombia, las normas relacionadas con los riesgos psicosociales sufren diversos cambios, es oportuno mencionar, que hace algunos años los factores de riesgo psicosocial no se reconocían como un factor importante, que traen consigo afectaciones en la salud de los trabajadores e incluso, de acuerdo a la norma únicamente se trataba de mejorar algunas condiciones del medio ambiente laboral, se desconocía por completo la manera de abordar los riesgos psicosociales, además, se ignoraba



su incidencia en la productividad y en la optimización a la hora de efectuar los procesos dentro de una organización.

En el año 1984 el comité mixto OIT-OMS, en su informe sobre Medicina del Trabajo con el titulado: “Factores psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención”. Además de hablar de los factores psicosociales menciona un término interesante y es de “estresantes” que “Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores interactúan y repercuten sobre el clima psicosocial de la empresa y sobre la salud física y mental de los trabajadores” (OIT y OMS, 1984, p. 10). Al igual manifiestan que estos factores se ven influenciados por aspectos externos al trabajador como los económicos, demográficos, sociales, personales entre otros.

En adición, sobre la definición de los factores psicosociales laborales, para el año 1988, la OMS añade las afectaciones que éstos pueden traer a nivel fisiológico y psicológico y aquí no solo se refiere a la parte mental de la persona, sino también a su ser interior y espiritual llevando el término a otras dimensiones humanas.

Una vez se conoce el concepto de los factores de riesgo psicosocial surge el interrogante ¿Qué relación tienen los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral? Para dar respuesta a esta pregunta, es necesario conocer la definición de estrés laboral que para la OMS es “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil. Todas las personas tenemos un cierto grado de estrés, ya que se trata de una respuesta natural a las amenazas y a otros estímulos. Es la forma en que reaccionamos el estrés lo que marca el modo en que afecta a nuestro bienestar” (OIT, s.f.). Entonces se entiende que los factores son componentes que al no recibir el manejo o tratamiento adecuado detonan el



estrés laboral, y al ser reiterativo puede ocasionar enfermedades mentales, físicas y accidentes laborales.

En Colombia, en el año 2006 se emite la Ley 1010, por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. En su artículo primero se especifica el objeto de la misma, el cual es 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. A través de la norma descrita, se inició en Colombia con las medidas de prevención de riesgo psicosocial, ya que una situación de acoso puede desencadenar múltiples situaciones que terminan con la tranquilidad y producir estrés en el trabajador.

El Ministerio de la Protección Social (MPS) en el año 2007 ejecutó la “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales.” Cuyo estudio se realizó con empresas y trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, se analizó los factores de riesgos, las enfermedades de origen laboral y común, accidentalidad y mortandad en todo el territorio nacional, y según los resultados arrojados en su encuesta proponen “Fortalecer las acciones que ejecutan las ARP en la implementación y prevención de los accidentes de trabajo, sistemas de vigilancia epidemiológica de los riesgos prioritarios (ergonómicos y psicosociales)” (MPS, 2007, p. 104)

Además de prestar mayor atención en las micro, pequeñas y medianas empresas, donde se desarrollan actividades como la industria, manufactura, almacenamiento, servicio de transporte y comunicaciones en los departamentos de Meta, Norte de Santander, Santander, Cundinamarca y Boyacá donde se presentan altos índices de accidentalidad y mortandad.

En el 2008, el Ministerio de Protección Social presentó la Resolución 2646, donde identifica los



riesgos psicosociales (ya sean intra o extra laborales o sociodemográficos) y se presenta la evaluación de los mismo a través de la batería de riesgos cuya valoración debe ser periódica y con ello realizar el plan de acción permitiendo una mejor supervisión.

Más adelante, la Resolución 652 de 2012, “establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas” (Ministerio del Trabajo, 2012, p. 1). Esto conduce a un avance muy importante ya que el comité conformado por representantes del empleador y los empleados, tienen la obligación de escuchar, ser un mediador, tramitar, intervenir y dar soluciones a las diferentes situaciones en especial cuando se trata de acoso laboral, por lo tanto, tienen un vínculo directo con los riesgos psicosociales que velan por la mejora del clima organizacional.

Posteriormente, fueron aparecieron diferentes normas, como, por ejemplo, la Ley 1562 de 2012, “Por la cual modifica el Sistema General de Riesgos y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional” (Ley 1562, 2012) uno se estos cambios es la denominación pasando de programa de salud ocupacional a Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y así se nota otros cambios similares, algo sumamente importante es que vincula a nuevos afiliados al sistema como son independientes y estudiantes, con ello se procura que todos los trabajadores estén afiliados al sistema de protección social. Como también determina que las empresas de alto riesgos estén bajo la supervisión de las ARL y Ministerio de trabajo brindando mayor seguridad.

Siguiendo con esta línea, en Colombia se formulan algunas otras normas, como la Ley 1616 de 2013, “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental” donde se garantiza el derecho a recibir atención y tratamiento multidisciplinario en salud mental, de contar con el apoyo psicosocial a nivel personal y familiar, respaldar espiritualmente conforme a sus ideologías, a no ser discriminados por



padecer este tipo de enfermedades y que se les respete todos sus derechos como ciudadanos (Ley 1616, 2013).

El Decreto 1072 (2015) “Por medio del cual expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.” En este decreto se hace una compilación de algunas normas que hacen referencia al SGSST y permite encontrar en él toda la guía que necesita diligenciar el sistema anteriormente mencionado y actuar bajo el ciclo de (PHVA) es decir planear, hacer verificar y actuar con el fin de alcanzar un mejor desempeño.

Finalmente, en el año 2022 se emite la Resolución 2764, “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 trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones” (Ministerio del Trabajo, 2022). Es decir, formaliza a través de instrumentos establecidos la manera en que se puede manejar el riesgo psicosocial en todas las organizaciones de Colombia, por ejemplo, el uso exclusivo de la batería de instrumentos formulada por el Ministerio de Trabajo y la Universidad Javeriana, la cual es un mecanismo práctico, gratuito y permite realizar una intervención y control de los riesgos de una manera más apropiada y con resultados favorables a comparación de otros métodos que se estaban utilizando por parte de las organizaciones.

## **5 NORMAS ASOCIADAS A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

La revisión normativa a nivel nacional e internacional concerniente a los riesgos psicosociales, es determinante para poder identificar la transformación que han experimentado este tipo de riesgos; tanto los convenios, resoluciones, decretos y leyes tienen como finalidad mejorar cada uno de los aspectos del



individuo, especialmente el laboral, donde prime el cumplimiento de los derechos fundamentales.

En consecuencia, de lo descrito anteriormente se exponen las siguientes normas.

**Tabla 1.**

Marco legal relacionados con riesgo psicosocial en Colombia

NIVEL	TITULO	LEGISLACIÓN	No LEGISLACION	EXPEDIDA POR	FECHA DE EXPEDICIÓN
NACIONAL	<i>“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”</i>	Decreto	614	Presidencia de la República	14/03/1984
NACIONAL	<i>“Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país”</i>	Resolución	1016	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	31/03/1989
NACIONAL	<i>“Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”</i>	Ley	100	Congreso de la república	23/12/1993
NACIONAL	<i>“Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales”</i>	Decreto	1295	Ministro de Gobierno	22/06/1994
NACIONAL	<i>“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”</i>	Ley	1010	Congreso de Colombia	23/01/2006
NACIONAL	<i>“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la 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”</i>	Resolución	2646	Ministro de Protección Social	17/07/2008



NACIONAL	<i>“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”</i>	Resolución	652	Ministro de Trabajo	06/10/2012
NACIONAL	<i>“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”</i>	Ley	1562	Congreso de Colombia	11/07/2012
NACIONAL	<i>“Por el cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “Entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias” psicoactivas”</i>	Ley	1566	El Congreso de Colombia	31/07/2012
NACIONAL	<i>“Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”</i>	Ley	1616	Congreso de Colombia	21/01/2013
NACIONAL	<i>“Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”</i>	Decreto	1477	Presidente de la República	05/08/2014
NACIONAL	<i>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”</i>	Decreto	1072	Presidente de la República	26/05/2015



NACIONAL	<i>“Acciones mínimas de evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial, promoción de la salud mental y la prevención de problemas y trastornos mentales en los trabajadores en el marco de la actual emergencia sanitaria por sars-cov-2 (covid-19) en Colombia”</i>	Circular	064	Ministerio de Trabajo	07/10/2020
NACIONAL	<i>“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 trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones”</i>	Resolución	2764	Ministerio de Trabajo	18/07/2022

**Nota:** La tabla muestra la evolución normativa de más relevancia en salud mental y riesgo psicosocial en Colombia. Fuente: Elaboración propia.

## 6 NORMATIVA A NIVEL INTERNACIONAL

Para el gobierno colombiano y las organizaciones la adopción de la normativa internacional constituye un instrumento útil, que permite en primera instancia enfocarse en el cuidado y protección de la vida de los trabajadores para alcanzar un incremento económico y en segunda instancia alcanzar una armonización legal.

A continuación, se mencionan algunas normas relacionadas con el riesgo psicosocial.

**Convenio 190 de 2019.** “reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género” (OIT, 2019). La violencia



laboral en todas sus facetas es un tema que afecta negativamente la vida de las personas, en especial al género femenino, por tanto, este convenio hace este llamamiento para eliminar esta problemática que es muy frecuente a nivel mundial.

**Convenio 161 OIT de 1985.** “Sobre los servicios de salud en el trabajo”. Donde manifiesta que los empleadores deben de brindar los servicios de salud para sus trabajadores de forma multidisciplinaria, quienes se pueden amparar en los profesionales e instituciones idóneas.

**Recomendación OIT 097 de 1953:** Los empleadores deben de estar dispuestos a realizar las modificaciones y adecuaciones pertinentes para evitar riesgos laborales, suministrar los implementos necesarios y capacitar a sus colaboradores para que ejecuten sus actividades adecuadamente con el propósito de cuidar la vida del personal y su medio.

**OHSAS 18001 de 1999.** La norma proviene de Reino Unido, se mueve en cuatro ejes principales, la responsabilidad y compromiso conjunto entre directivos y trabajadores, la constitución de los procesos de la empresa, y la identificación y evaluación minuciosa de los tipos de riesgos existentes y la aplicación del ciclo de mejora continua.

**ISO 45003 de 2021** “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo-seguridad y salud psicológicas en el trabajo” la ISO 45000 habla de manera general del sistema, gracias a la pandemia se vio la necesidad de hacer un apartado con características específicas ya que se acentúan temas como el estrés, la incertidumbre, los nuevos métodos de trabajo, el aislamiento, de esta manera nace la ISO 45003 donde los empleadores asumen la responsabilidad de promover la seguridad y salud psicosocial, identificar los riesgos, eliminarlos o reducirlos en lo posible y proteger a sus trabajadores de este tipo de riesgos.



## 7 VARIACIONES EN LA NORMATIVIDAD PSICOSOCIAL EN LA ÚLTIMA DÉCADA

En Colombia, en la última década, se ha experimentado una serie de transformaciones importantes que buscan mejorar la salud integral y por supuesto el bienestar mental en cada uno de sus ciudadanos.

Algunas modificaciones y adiciones incluyen:

La Ley 1616 de 2013, donde establece los lineamientos para la atención integral en salud mental, la creación de programas de promoción y prevención y garantiza el cumplimiento de los derechos en pacientes que sufren este tipo de trastornos.

Políticas de prevención del suicidio: se lleva a cabo políticas y programas específicos de prevención del suicidio. Estos incluyen campañas de concientización, líneas de ayuda telefónica y capacitación en salud mental para profesionales en el área de la salud y la sociedad.

Inclusión de la salud mental en el sistema de salud: Se realizan esfuerzos para integrar y promover la accesibilidad y la expansión de la cobertura de los servicios de salud mental a nivel nacional. Puesto que este tema anteriormente era irrelevante para dicho sistema incluso para la misma sociedad.

Regulación del acoso laboral y la discriminación: Se fortalece la normatividad asociada al acoso y discriminación laboral, con el objetivo de preservar los derechos, la salud mental e integridad de los colaboradores. Dado que esto es una problemática social significativa que amerita una atención especial.

Estas reformas a los riesgos psicosociales en Colombia reflejan un compromiso creciente con la protección de la salud mental y el bienestar de los colombianos. Sin embargo, aún se requiere que la atención sea más efectiva y equitativa a la hora de prestar los servicios de salud mental, especialmente en áreas rurales y comunidades marginadas. Por lo tanto, es importante continuar monitoreando y



fortaleciendo las políticas y programas en este campo para actuar y responder oportunamente a las necesidades de los ciudadanos.

Por otra parte, a nivel laboral también se han hecho avances de gran impacto para la población trabajadora, por ejemplo, en Colombia, en la última década se han implementado importantes modificaciones y adiciones a las normas psicosociales que regulan el campo laboral. La Resolución 2764 de 2022, publicada por el Ministerio del Trabajo, establece disposiciones para la gestión del riesgo psicosocial laboral, derogando la Resolución 2404 de 2019. Actualmente, la gestión del riesgo psicosocial laboral en Colombia está regulada directamente por la Resolución 2646 de 2008 y la mencionada Resolución 2764 de 2022.

La ya citada Resolución 2764, en la cual se encuentra los instrumentos necesarios para tratar este tipo de riesgos insta a las ARL (Administradoras de Riesgos Laborales) a brindar asesoría y asistencia técnica para orientar estas acciones, así como a mantener líneas de atención en crisis no presenciales activas para situaciones de emergencia. Además, se establece la obligatoriedad de implementar capacitaciones para la reducción del estrés en caso de declararse una emergencia.

En cuanto a la evaluación se hace obligatorio el uso de la Batería de los riesgos del Ministerio de Trabajo. Aunque las empresas pueden utilizar otros instrumentos complementarios, la custodia de los informes generales consolidados debe estar a cargo de quienes realicen las evaluaciones, sin permitir que los empleadores conserven copias. Se destaca que en el futuro se permitirá realizar estas evaluaciones mediante formularios digitales.

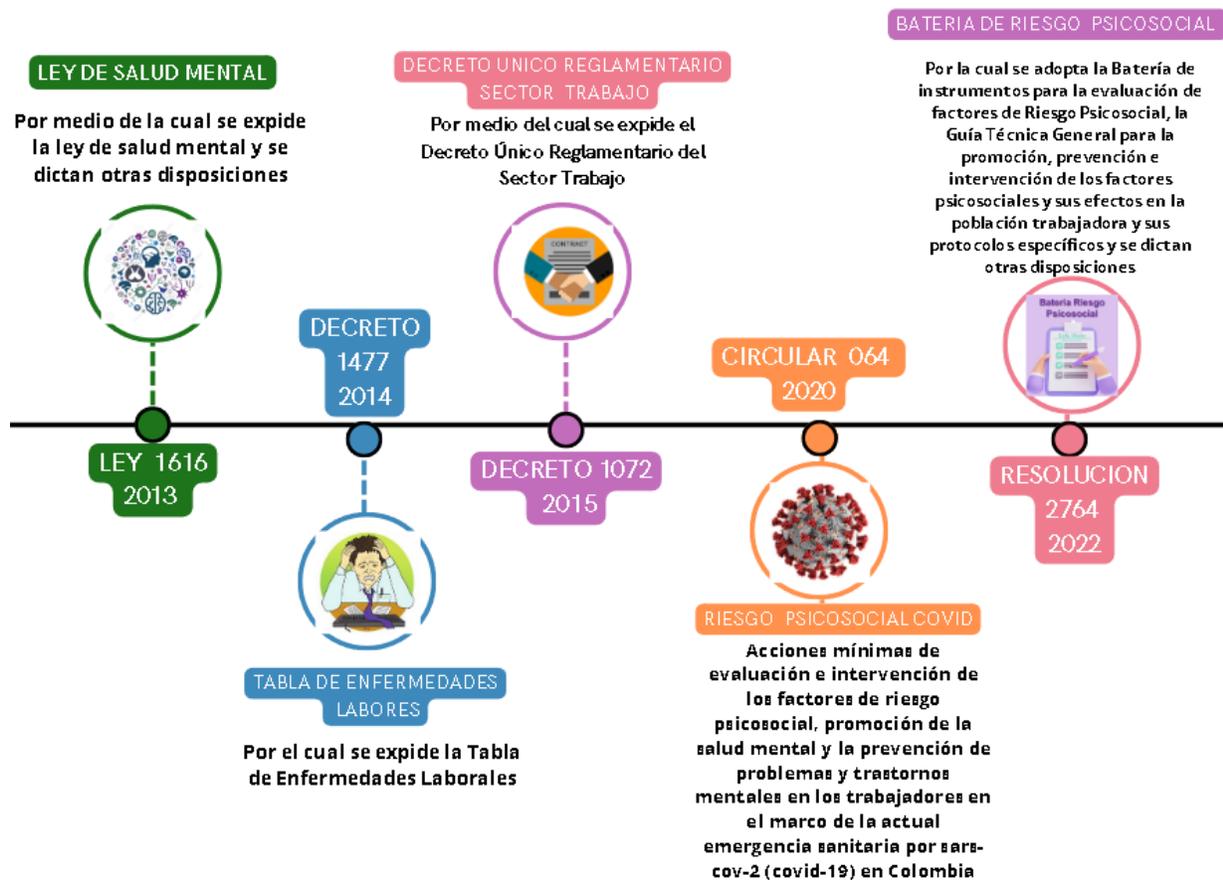
Al observar la importancia que están tomando las normas en torno a la salud mental de los trabajadores se pueden hacer dos apreciaciones de importancia, la primera, Colombia ha optado por



ratificar los convenios y recomendaciones internacionales, logrando contribuir a la mejora de las condiciones laborales en Colombia. Por otra parte, la salud mental en todos los niveles de la sociedad ha recobrado su importancia, proporcionando bienestar a todos los habitantes del territorio colombiano. Es decir, la contribución de las normas psicosociales en Colombia refleja un avance significativo en la protección de la salud mental y física de los colaboradores, reconociendo la importancia de abordar adecuadamente los riesgos psicosociales en el contexto laboral, familiar y colectivo.

### Figura 1

*Evolución normativa de la última década relacionada con el riesgo psicosocial.*



Nota: Elaboración propia.



## **8 BENEFICIOS DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS RELACIONADAS CON EL RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS DIFERENTES CONTEXTOS.**

### **8.1. Beneficios para los trabajadores**

Es notorio que el trabajo a lo largo de la historia carecía de protección y quien lo ejecutaba era una persona despreciable que carecía de importancia al igual que su salud e integridad. A partir de la intervención de los gobiernos, los sindicatos y a la valoración de los derechos fundamentales en el individuo, decrecen las circunstancias inhumanas de esta función, mejorando sustancialmente los aspectos físicos, mentales, ambientales y de higiene, reduciendo el porcentaje las enfermedades y la accidentalidad y por supuesto la mortandad.

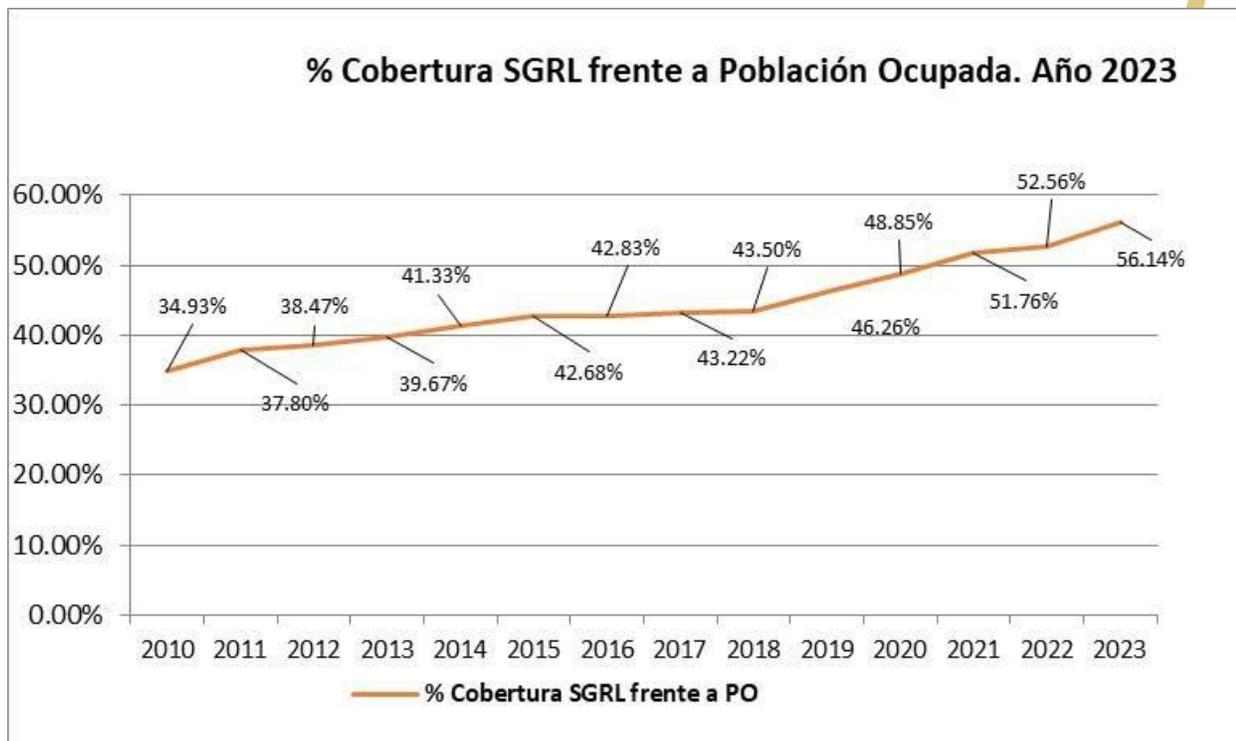
Por tanto, los trabajadores son la población sobre la que recaen la mayor parte de los privilegios al aplicar las normas vinculadas con salud mental y riesgo psicosocial, ya que son objeto de muchas normas que se han establecido en los últimos años en Colombia. Por ejemplo, la Resolución 2646 del año 2008, compromete al empleador a identificar y monitorear los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con el fin de realizar un diagnóstico y evaluación de los mismos, aquí es importante porque los trabajadores pueden participar y dar a conocer su propia percepción acerca de los riesgos, complementando al análisis realizado por un experto y así tener una mayor conciencia acerca de este tipo de riesgos. Otros de los beneficios lo traen consigo la Ley 1562 del 2012, la cual busca que ningún trabajador este excluido del sistema general de riesgos laborales, con el fin de protegerlos de los accidentes y enfermedades que se generan al realizar las actividades, ocasionando en los empleadores la obligación de afiliarlos a dicho sistema.

En la siguiente imagen se puede apreciar el impacto positivo que genera esta Ley, al observarse



que con el transcurrir de los años se amplía el número de afiliados al Sistema General de Riesgos Laborales donde los asociados cuentan con la cotización al fondo de pensión, salud, gozan de los privilegios que otorgan las cajas de compensación y estar vinculados a una administradora de riesgos laborales.

**Figura 2**



**Nota:** Porcentajes de afiliaciones al SGRL por años- Fuente:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/indicadores.aspx>

El Decreto 1072 de 2015, tiene como función garantizar un clima organizacional seguro, a través de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, cuya intención es evitar accidentes y enfermedades laborales. El decreto menciona las diferentes responsabilidades que debe de



asumir el trabajador, comprometiéndolo a cuidar de su salud y la de sus compañeros, a estar atentos a los riesgos que se presenten en su trabajo e informar, usar los elementos de protección personal (EPP), cumplir con las normas, procedimientos y actividades que son indispensables para dar cumplimiento con el objetivo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, se puede observar que el decreto actúa como factor integrador manteniendo una participación continua de los trabajadores en este sistema.

La Resolución 2764 de 2022, nos brinda un nuevo marco de los riesgos psicosociales, además de integrar lo mencionado en la circular 064 2020 (COVID-19) que trata principalmente el tema de salud mental, describe la atención prioritaria que debe tener los trabajadores a la hora de recibir servicios en salud mental, espacios que deben generar los empleadores y las ARL, ya sea presencial o virtual, mediante capacitaciones sobre el manejo de estrés y demás riesgos psicosociales. Asimismo, los empleadores deben manejar la vigilancia epidemiológica que permite incluir a trabajadores que sufren efectos negativos en la salud mental, o cuando se presenta casos de acoso laboral, personas que consuman sustancias psicoactivas, e incapacidades por riesgos psicosociales, permitiendo que este grupo de personas tengan un cuidado preferente y estén en continuo seguimiento por parte de las entidades.

Teniendo en cuenta esta situación, los trabajadores obtienen beneficios como el mejoramiento de su salud física y mental, producto de los programas de intervención para el riesgo psicosocial que los empleadores se ven obligados a ejecutar.

González y Polo (2013) explican que “el objetivo de la salud laboral consiste en lograr prevenir, mantener y controlar factores de riesgo que afecten el bienestar físico, mental, emocional y social en los trabajadores;”. Teniendo en cuenta esta situación, se puede observar que la finalidad de las normas que aplican a empresas tanto públicas como privadas, relacionadas con el riesgo psicosocial buscan mejorar



las condiciones laborales en todo el territorio nacional, incrementar el bienestar emocional, contribuir a crear entornos laborales más saludables y equilibrados emocionalmente.

## **8.2. Beneficios para el empleador**

El Decreto 1072 de 2015, trae consigo beneficios a los empleadores, que anteriormente no se reflejaban en salud ocupacional. Entre ellos están la identificación de los riesgos y de esta manera intervenir adecuadamente ya sea para eliminarlos o tratarlos, promover la salud de los trabajadores reduciendo el ausentismo, evitar sanciones cuantiosas por culpa patronal en virtud de no generar espacios de trabajo seguros, señalización y por no proporcionar los elementos de protección personal a los trabajadores.

Si las organizaciones velan para que las condiciones laborales sean buenas, la salud de sus participantes también lo será, de aquí lo importante de gestionar los riesgos psicosociales no solo con mirada hacia lo intralaboral referente a la organización y características del trabajo, si no también hacia lo extralaboral como el entorno familiar, social y económico en el que se habita. Para ello la Resolución 2764 de 2022, brinda herramientas como es la betería diseñada para realizar este tipo de medición y análisis, que permiten constituir las estrategias para intervenir las áreas afectadas, previniendo la aparición de sentimientos de insatisfacción, evitando el estrés o el síndrome de “Burn-out” o síndrome de agotamiento laboral.

Como también ofrece diferentes protocolos, que son un manual para actuar dependiendo el sector económico de la empresa, a su vez, posee protocolos que son de prevención y actuación, en otras palabras, guía a los empleadores en su actuar frente al acoso laboral, situaciones de duelo, estrés



postraumático.

Esto se traduce en una mayor productividad, eficiencia y rentabilidad en las organizaciones, ya que hay una disminución en los costos asociados con la rotación de personal, la contratación de empleados temporales para cubrir las ausencias y el pago de indemnizaciones. Las normas que promueven el cuidado de la salud mental crean un clima laboral más positivo y solidario puesto que los empleados se sienten valorados y respaldados por sus empleadores, consolidando su fidelidad con la organización.

Por otro lado, la empresa al realizar este tipo de implementación da cumplimiento a la normatividad, requisitos y procedimientos que son de obligatoria ejecución en Colombia, creando confianza en sus clientes y comunidad en general al realizar prácticas legales, eficientes y sustentables en el mercado.

### **8.3. Beneficios para la sociedad**

En el ámbito de la sociedad colombiana, uno de los principales privilegios es el aumento de la calidad de vida y lo corroboran Rojas et al. (2018) cuando indican que “las políticas públicas de salud mental constituyen una herramienta fundamental para la consecución de la calidad de vida, el bienestar y el desarrollo humano.” Es decir, las políticas que se han formulado en los últimos 10 años sientan las bases para que distintos programas que contribuyan a mejorar la salud mental sean más asequibles para la población.

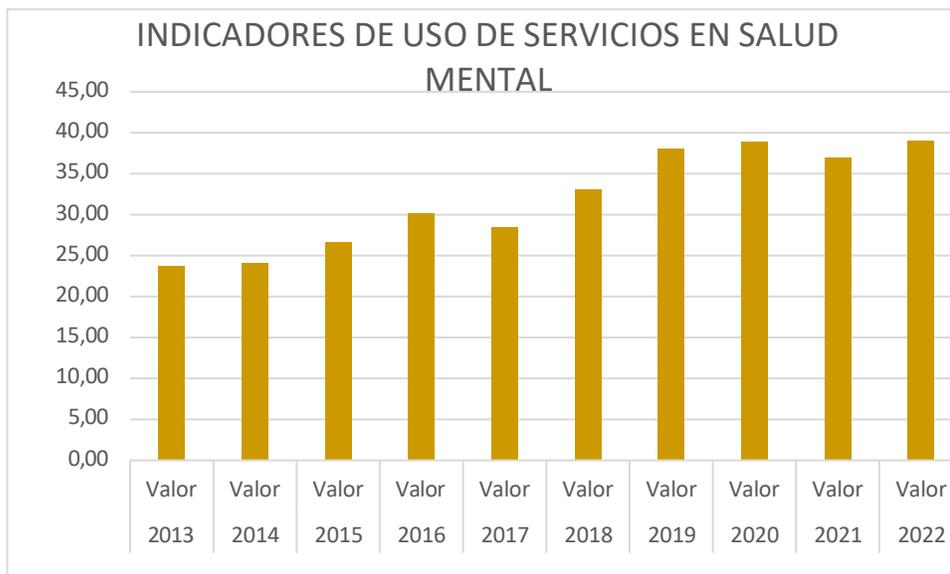
La Ley 1616 de 2013, cuyo objetivo principal es garantizar el derecho a la salud mental en Colombia mediante una atención integral, para darle cumplimiento a esta ley el Ministerio de salud propone que las IPS ofertan servicios como:



“atención ambulatoria, atención domiciliaria, atención prehospitalaria, centro de atención en drogadicción y servicios de farmacodependencia, centro de salud mental comunitario, grupos de apoyo de pacientes y familias, hospital de día para adultos, hospital de día para niñas, niños y adolescentes, rehabilitación basada en comunidad (RBC), unidades de salud mental y urgencia de psiquiatría”

(Ministerio de salud,2018)

**Figura 3.**



**Nota:** elaboración propia. Información tomada de <https://rssvr2.sispro.gov.co/ObsSaludMental/>

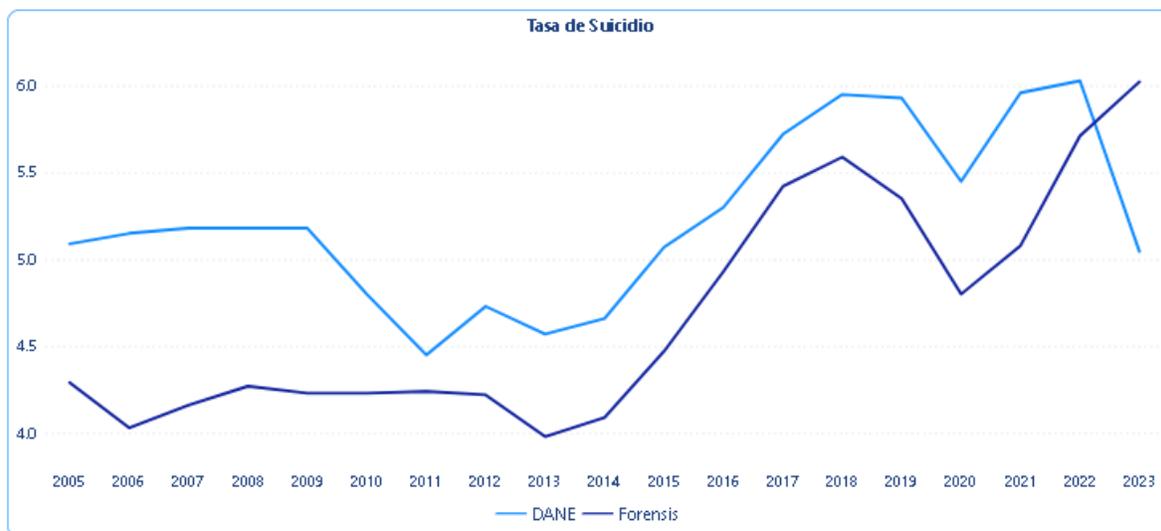
De la anterior imagen se analiza que anualmente se presenta un incremento progresivo en el uso de los servicios en salud, donde se puede interpretar dos escenarios uno favorable y otro desfavorable, el primero es que la mayoría de la población se está culturizando dejando atrás todo tipo de mito y tabú y accede con mayor determinación a los centros asistenciales para recibir este tipo de atención ya que los problemas mentales no solo son materia de la actualidad. Por otro lado, se deduce que a pesar que el tema



de salud mental cada vez toma mayor significación, es un tema de salud pública complejo de manejar dentro de la sociedad y que a pesar que el gobierno en compañía de las autoridades sanitarias trabaja de manera integral por mantener la salud mental en la población, es un tema que necesita mayor cuidado ya que según el DANE los suicidios han venido aumentando en los últimos 10 años.

De acuerdo a las estadísticas reportadas por el Observatorio de Violencia del Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses, en el año 2022 fue donde se reportó el mayor número de suicidios tal y como se observa en la imagen, con una cifra de 2.852 donde 2254 fueron hombres y 598 mujeres. Cantidad que es preocupante ya que es un tema que se ve influenciado por factores personales, familiares, económicos, culturales y por supuesto sociales.

**Figura 4**



Nota: Fuente: <https://www.asivamosensalud.org/indicadores/salud-mental/tasa-de-suicidio-georeferenciado>

Aunque los resultados observados anteriormente son poco favorables, no se puede desconocer que



el uso de las normas sobre salud mental y las diferentes investigaciones que se avanzan en el tema,

Transforman la vida de muchos individuos, por ejemplo, la producción de los medicamentos como antidepresivos y antipsicóticos que al no producir efectos secundarios y ser menos nocivos para la salud, las personas pueden realizar sus actividades cotidianas y laborales con normalidad sin necesidad de ser hospitalizadas proporcionando beneficios a nivel personal, laboral y social.

La Ley 1566 de 2012, al reconocer el consumo, abuso y adicción de sustancias psicoactivas como una enfermedad, permite que las personas que la padecen, tengan derecho a ser atendidas por las instituciones públicas y privadas dedicadas a tratar estos trastornos, donde les brindan servicios clínicos, asistenciales y terapéuticos que logren obtener la rehabilitación psicosocial y salud en general, tratamientos que benefician tanto al régimen contributivo como al subsidiado.

Al implementar este tipo de normas también se contribuye a minimizar comportamientos poco saludables en los individuos, no solo el consumo de sustancias psicoactivas, si no también disminuir malos hábitos alimenticios, e insomnio, comportamientos que en su mayoría son ocasionados por el estrés, ansiedad, agotamiento y depresión es decir por enfermedades mentales, de esta manera se estaría impactando de forma positiva a la sociedad, contribuyendo con el objetivo que plantea el gobierno al momento de emitir estas normas referentes al cuidado de la salud mental, que no solo son para los trabajadores, sino también para la comunidad en general. A fin de disminuir la tasa de suicidios, y demás problemas de salud física y mental. De igual modo fortalecer los vínculos sociales, mantener una sana convivencia buscando siempre el crecimiento y desarrollo en la sociedad.



## 9 CONCLUSIONES

Las normas relacionadas con el riesgo psicosocial se remontan a años anteriores, desde el reconocimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en el momento en que el rol del trabajador empezó a tomar una verdadera importancia, proporcionando bienestar a la población trabajadora en Colombia.

La última década ha traído cambios significativos en la normatividad relacionada con el riesgo psicosocial, después de años de reconocimiento del cuidado de la salud en los empleados, finalmente se está tomando al aspecto mental como algo prioritario, logrando de esta manera, sentar las bases para la obligatoriedad de la intervención y del bienestar integral del trabajador.

Se encontró que, aunque la normatividad en riesgos laborales ha evolucionado constantemente, los riesgos psicosociales aún son un tema de difícil abordaje, debido a la cultura social y organizacional que se tenía en tiempos remotos, es deber de las diferentes instituciones la concientización a todos los empleadores, empleados y comunidad en general con el fin de que las medidas que se implementan sean efectivas para alcanzar los propósitos para lo cual fueron creadas.

Se observa la gran cantidad de beneficios que conlleva el cumplimiento normativo relacionado con los riesgos psicosociales en Colombia, tanto para los empleados, empleadores y en general para toda la población colombiana.



Es de vital importancia continuar con este tipo de análisis, ya que el marco normativo en Colombia está en constante evolución, abarcando temas cada vez más específicos que logran tener cobertura sobre todos los grupos sociales que pueden existir en Colombia.

### 9 CRONOGRAMA

ACTIVIDADES/ MES	MES 1		MES 2				MES 3				MES 4			
	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA	X													
ELABORACION PROPUESTA		X												
RECOLECCIÓN DE DATOS – DESARROLLO DEL TRABAJO			X	X	X	X	X	X	X	X				
ANÁLISIS Y RESULTADOS									X	X	X			
CONSOLIDACION DOCUMENTO												X	X	
SOCIALIZACIÓN														X



## DOCUMENTACIÓN Y SOPORTES

### Infografía

Abú-Shams, K. y Tiberio, G. (2005). *Anales del Sistema Sanitario de Navarra*.

[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1137-66272005000200001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272005000200001)

Comunidad Andina de Naciones [CAN] (s. f.). *¿Quiénes somos? – comunidad andina*.

<https://www.comunidadandina.org/quienes-somos/>

Comunidad Andina de Naciones [CAN] (2004). *¿Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo ya tiene reglamento*. Tomado de

<https://www.comunidadandina.org/notas-de-prensa/instrumento-andino-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-ya-tiene-reglamento/>

Congreso de la Republica de Colombia. (2012,11 de julio) *Ley 1562 de 2012*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>

Congreso de la Republica de Colombia. (2013, 21 de enero) *Ley 1616 de 2013*. Obtenido de

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley->



[1616-del-21-de-enero-2013.pdf](#)

De Colima, U. (s. f.). *Normateca - OIT*. Universidad de Colima.

<https://www.uco.mx/normateca/oit.htm>

Domínguez, M. Enciso, A. y López, M. (2015). *Cronología de la normatividad de los factores de riesgo psicosocial laboral en Colombia*. Universidad CES. División de posgrados de salud pública. Medellín. Recuperado de:

[https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1826/Cronologia\\_Normatividad.pdf;jsessionid=CBD958EA8B70A32609732E162B3753DD?sequence=2](https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/1826/Cronologia_Normatividad.pdf;jsessionid=CBD958EA8B70A32609732E162B3753DD?sequence=2)

*Decreto 873 de 2001 nivel nacional*. (s. f.).

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=86425>

El Ministerio de la Protección Social [MPS] (2007) *Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales*.

[https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20ALUD\\_RP.pdf](https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20ALUD_RP.pdf)

El Ministerio de la Salud (2018) *Boletín de salud mental Oferta y Acceso a Servicios de Salud Mental en Colombia*.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/ENT/Boletin6-salud-mental-2018.pdf>

El Presidente de la República de Colombia (2015, 26 de mayo) *Decreto 1072 de 2015*

*Sector Trabajo*. Tomado de

[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=72173](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=72173)



Gonzales, L. y Polo, C. (2013). *Riesgos psicosociales y sus efectos en el personal del sector salud en Colombia. Un estudio comparativo*. Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Gerencia en Servicios de Salud. Universidad Sergio Arboleda. Posgrados Administrativos. Bogotá. Recuperado de:  
<https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/890/Riesgos%20psicosociales%20y%20sus%20efectos%20en%20el%20personal%20del%20sector%20salud.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Ministerio del Trabajo (2012, 30 de abril) *Resolución 652 de 2012*. Diario oficial.

Tomado de

[https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion\\_00000652\\_d\\_e\\_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_d_e_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20)

Ministerio del Trabajo (2022, 28 de julio) *Resolución 2764 de 2022 Ministerio del Trabajo*. Diario oficial. Tomado de

<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>

Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Revista Medicina y Seguridad del Trabajo. Departamento de Psicología Biológica y de la Salud. Facultad de Psicología. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de:

<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (s.f.) *Acerca de la OIT*. Tomado de

<https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit#mission>



[https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad\\_source=1&gclid=Cj0KCQjw8pKxBhD\\_ARIsAPrG45n6HV2W9ao15ppuG8Z-fKAMCPVVnVKFX7W1mFFIwj3ZpZVPmBvm0-UaAhHEEALw\\_wcB](https://www.who.int/es/news-room/questions-and-answers/item/stress?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw8pKxBhD_ARIsAPrG45n6HV2W9ao15ppuG8Z-fKAMCPVVnVKFX7W1mFFIwj3ZpZVPmBvm0-UaAhHEEALw_wcB)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1981) *Convenio C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Tomado de

[https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (1985) *Convenio C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*.

[https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C161](https://webapps.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161)

Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud [OIT-OMS] (1984) *FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: Naturaleza, incidencia y prevención*. Pág. 10. <https://www.factorrespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2019). *Convenio 190 de 201*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm>

Rojas, L., Castaño, G. y Restrepo, D. (2018). *Salud mental en Colombia. Un análisis crítico*. Revista CES Medicina. Vol 32. N°2. Colombia. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-)



FUNDACIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE POPAYÁN

[87052018000200129](#)

