



Plan Nacional de Educación **Multimodal** en SST 2026

Talentos que **hacen país**

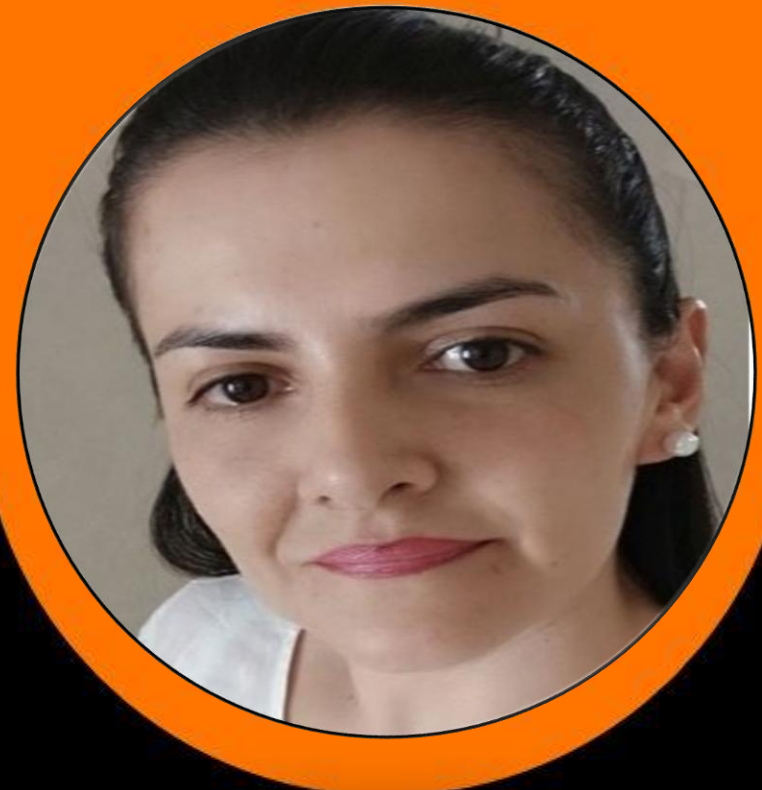
Comunidad Nacional de Conocimiento en

Salud Psicosocial - Positivamente Más

Talentos que **hacen país**



SESIÓN 2:
**FUNDAMENTOS LEGALES Y NORMATIVOS
NACIONALES EN LA GESTIÓN PSICOSOCIAL**



SANDRA MILEIDY GARZÓN GUTIÉRREZ

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SALUD
PSICOSOCIAL - POSITIVAMENTE MÁS



sandramileidy@hotmail.com



3133892030

Perfil profesional:

Psicóloga, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo
Especialista en Gerencia de Recursos Humanos
Líder Estrategia Positivamente Más



Ruta del conocimiento

01

SESIÓN 1:
ENTORNOS DE TRABAJO
PSICOSOCIALES
SALUDABLES - EN
CONMEMORACIÓN DEL
DÍA MUNDIAL DE LA
SEGURIDAD Y SALUD EN
EL TRABAJO

02

SESIÓN 2:
FUNDAMENTOS LEGALES Y
NORMATIVOS NACIONALES
EN LA GESTIÓN PSICOSOCIAL

03

SESIÓN 3:
TRIANGULACIÓN Y
DEFINICIÓN DE LOS
GRUPOS DE ACCIÓN
PSICOSOCIAL (GAPS), UNA
PRIORIDAD PARA LA
GESTIÓN PSICOSOCIAL

04

SESIÓN 4:
INTERVENCIÓN MEDIANTE
ACCIONES ADMINISTRATIVAS
Y COMPETENCIAS HUMANAS
PARA UNA ADECUADA
SALUD PSICOSOCIAL

05

SESIÓN 5:
VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA
EN SALUD PSICOSOCIAL
COMO PROCESO

Ruta del conocimiento



06

SESIÓN 6:
TRANSFORMACIÓN
CULTURA MEDIANTE LA
EVOLUCIÓN DE LOS
ESQUEMAS MENTALES



07

SESIÓN 7:
PROGRAMAS PRIORITARIOS DE
INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL
POR SECTORES ECONÓMICOS



08

SESIÓN 8:
GESTIÓN LÚDICA Y
EXPERIENCIAL EN SALUD
PSICOSOCIAL COMO
FORMA EFECTIVA DE
INTERVENCIÓN PARA LA
ACCIÓN



09

SESIÓN 9:
PREVENCIÓN DE LA
IDEACIÓN SUICIDA EN EL
ÁMBITO LABORAL



10

SESIÓN 10:
UNA MIRADA PREVENTIVA
DESDE LOS COMITÉS DE
CONVIVENCIA



suma 5.0



Evaluémonos





“ Gestionar el riesgo psicosocial no es solo un requisito legal; es un compromiso con la vida, la salud mental y la sostenibilidad de las organizaciones.”

Anónimo



Contenido

-  **01.** Introducción
-  **02.** Normatividad
-  **03.** Factores psicosociales
-  **04.** Factores de Riesgo

-  **05.** Importancia de gestionar el Riesgo Psicosocial
-  **06.** Roles y responsabilidades



RUTA LEGISLATIVA EN EL TIEMPO

Factores
Psicosociales

2008

Resolución
2646



2013

Ley 1616



Art. 7 y 9 promoción y
prevención en salud mental

2022

Resolución
2764



Adopción de los protocolos
de evaluación e
Intervención Psicosocial

Ley 2191

Desconexión Laboral

NORMA ISO 45003 de Gestión de los Riesgos
Psicosociales
2021

NORMA ISO 22316 de Resiliencia Organizacional
2017

Decreto 1477

2014

Se expide la tabla
de enfermedades
laborales

Resolución
736

2020

Conpes 3992

Medidas de Salud
Psicosocial para víctimas
del conflicto armado

Estrategia para la
Promoción de la salud
mental

RUTA LEGISLATIVA EN EL TIEMPO

Violencia y Acoso Laboral

Ley 1257

Sanciona Todo Tipo de Violencia contra la mujer



Resolución 652

Derogada 3461 de 2025
Funcionamiento de los comités y conformación



Directiva Presidencia 03

Implementación Protocolo de prevención del acoso y violencia sexual sector público

Ley 1010

2006

2008

2012

2022



Ley 2209

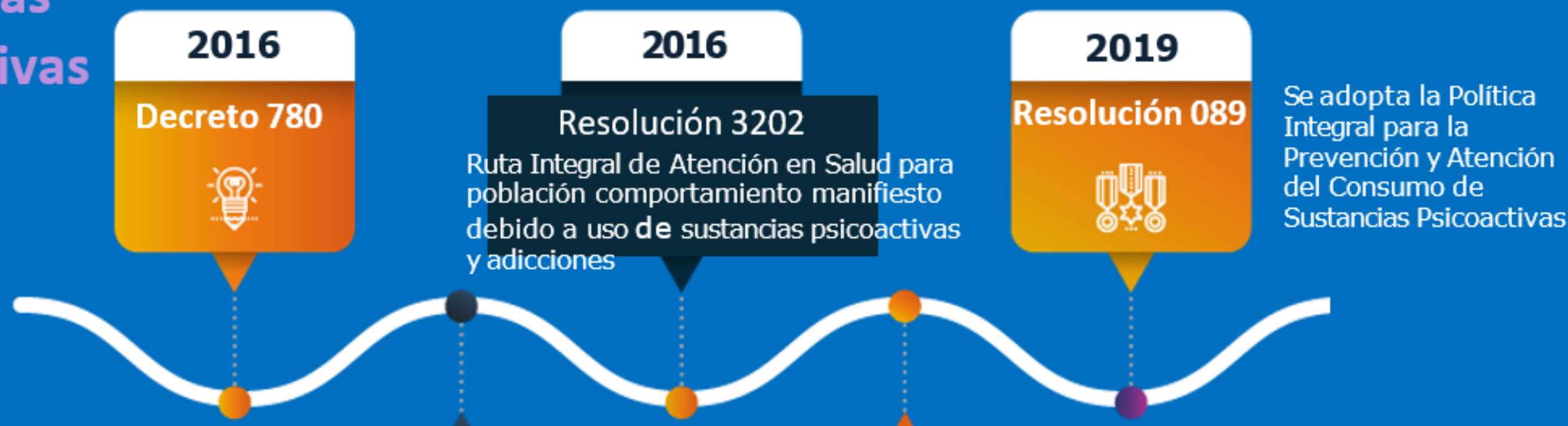
Modifica el artículo 18 de la Ley 1010 ampliando el tiempo de caducidad a 3 años

Resolución 1356

Derogada 3461 de 2025

Consumo de Sustancias Psicoactivas

RUTA LEGISLATIVA EN EL TIEMPO



Promover la atención y demanda de servicios de rehabilitación, cesación y curación de la población enferma por causas asociadas al consumo abusivo del alcohol

Consecuencias adversas del consumo abusivo de alcohol

Se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas

RUTA LEGISLATIVA EN EL TIEMPO

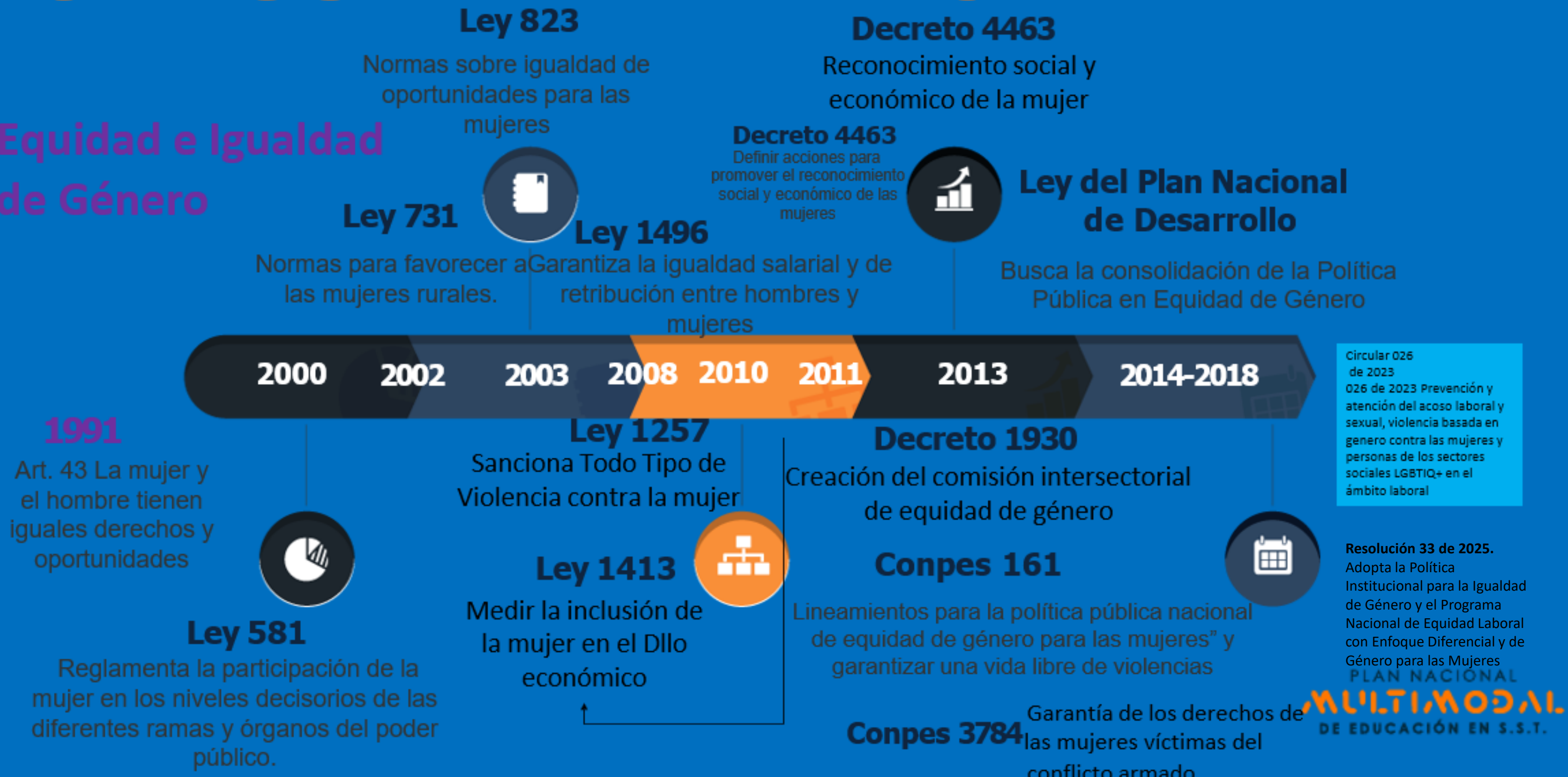
Nuevas Formas de Trabajo

Adopción del **Teletrabajo** en Colombia



RUTA LEGISLATIVA EN EL TIEMPO

Equidad e Igualdad de Género



INTRODUCCIÓN

Con el desarrollo de la normatividad en riesgo psicosocial , se evidencia la necesidad de enfocar las acciones de la organización hacia las personas. Lo anterior dado el incremento de afectación en la salud mental y como esta puede llegar a interferir en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Los diversos estudios que se han hecho en relación al tema, han determinado que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial, **no está en la persona, sino en el entorno.** Las prácticas organizacionales, comienzan a tener un nivel de importancia muy alto, teniendo en cuenta que las condiciones en las que el trabajador realice su tarea, son claves para fortalecer entornos laborales, y también para **incrementar la productividad y la motivación de los trabajadores.**

INTRODUCCIÓN

Con el desarrollo de la normatividad en riesgo psicosocial , se evidencia la necesidad de enfocar las acciones de la organización hacia las personas. Lo anterior dado el incremento de afectación en la salud mental y como esta puede llegar a interferir en el cumplimiento de las metas organizacionales.

Los diversos estudios que se han hecho en relación al tema, han determinado que el origen del problema en las situaciones de riesgo psicosocial, **no está en la persona, sino en el entorno.** Las prácticas organizacionales, comienzan a tener un nivel de importancia muy alto, teniendo en cuenta que las condiciones en las que el trabajador realice su tarea, son claves para fortalecer entornos laborales, y también para **incrementar la productividad y la motivación de los trabajadores.**

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

01

En la actualidad, la salud mental en el trabajo se ha consolidado como uno de los principales desafíos para las organizaciones. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), cerca del **15% de los adultos en edad laboral presentan algún trastorno mental**, siendo la depresión y la ansiedad los más frecuentes. Estas condiciones generan una pérdida estimada de 12 mil millones de días de trabajo al año a nivel mundial, lo que representa costos cercanos a 1 billón de dólares en pérdida de productividad.

02

En Colombia, los resultados de la **Batería de Riesgo Psicosocial** han evidenciado que una proporción significativa de trabajadores se encuentra en niveles de riesgo medio y alto, especialmente en dimensiones como **demanda de trabajo, control sobre la tarea y liderazgo**. A esto se suma que el estrés laboral continúa siendo una de las principales causas de consulta en salud ocupacional y está asociado a fenómenos como el ausentismo, la rotación y el síndrome de burnout.

ALGUNOS DATOS IMPORTANTES

03

Adicionalmente, el Ministerio de Trabajo ha reforzado la importancia de la gestión del riesgo psicosocial a través de normativas como la **Resolución 2646 de 2008** y la **Resolución 2764 de 2022**, estableciendo la obligatoriedad de evaluar, intervenir y hacer seguimiento a estos factores dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES DE RIESGO

Factores psicosociales



Son **DESCRIPTIVOS**, y están relacionados a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura organizacional, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo. Estos factores pueden ser negativos o positivos y esto depende de cada organización.

El artículo 5 de la Resolución 2646 de 2008 los define así:

«Comprende los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, las cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas».

Los factores psicosociales pueden convertirse en un factor de riesgo o constituir un factor protector de la salud mental del trabajador en el ambiente laboral.

Factores psicosociales de riesgo



Son **PREDICTIVOS**, se refieren a las condiciones organizacionales que cuando son desfavorables tienen un alta probabilidad de tener efectos negativos sobre la salud y bienestar de los trabajadores, y actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.

La Resolución 2646 de 2008, los define así:

«Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud y el bienestar del trabajador».



DEFINICIONES IMPORTANTES

PELIGRO: Se refiere a una situación o circunstancia potencialmente dañina o perjudicial que puede causar un efecto negativo en la **salud mental** o emocional de los trabajadores. Los peligros en el contexto del riesgo psicosocial pueden incluir factores como el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, el acoso laboral, la falta de apoyo social, la falta de control sobre el trabajo, entre otros.



Si la interacción de todas las variables que confluyen en el entorno **INTRALABORAL** y EXTRALABORAL no son adecuadas pueden influir en el desempeño de los trabajadores y sus niveles de **ESTRES**



RIESGO: En el contexto del riesgo psicosocial, el riesgo se relaciona con la probabilidad de que los trabajadores sufran problemas de **salud mental** o emocional como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, entre otros, debido a la exposición a los peligros psicosociales en el trabajo.

Porqué las empresas deberían preocuparse por gestionar el riesgo psicosocial?

Aproximadamente, la mitad de las bajas laborales pueden estar asociadas al estrés



La reducción en el rendimiento laboral debida al RIESGO PSICOSOCIAL tiene un costo **MUY ALTO:**

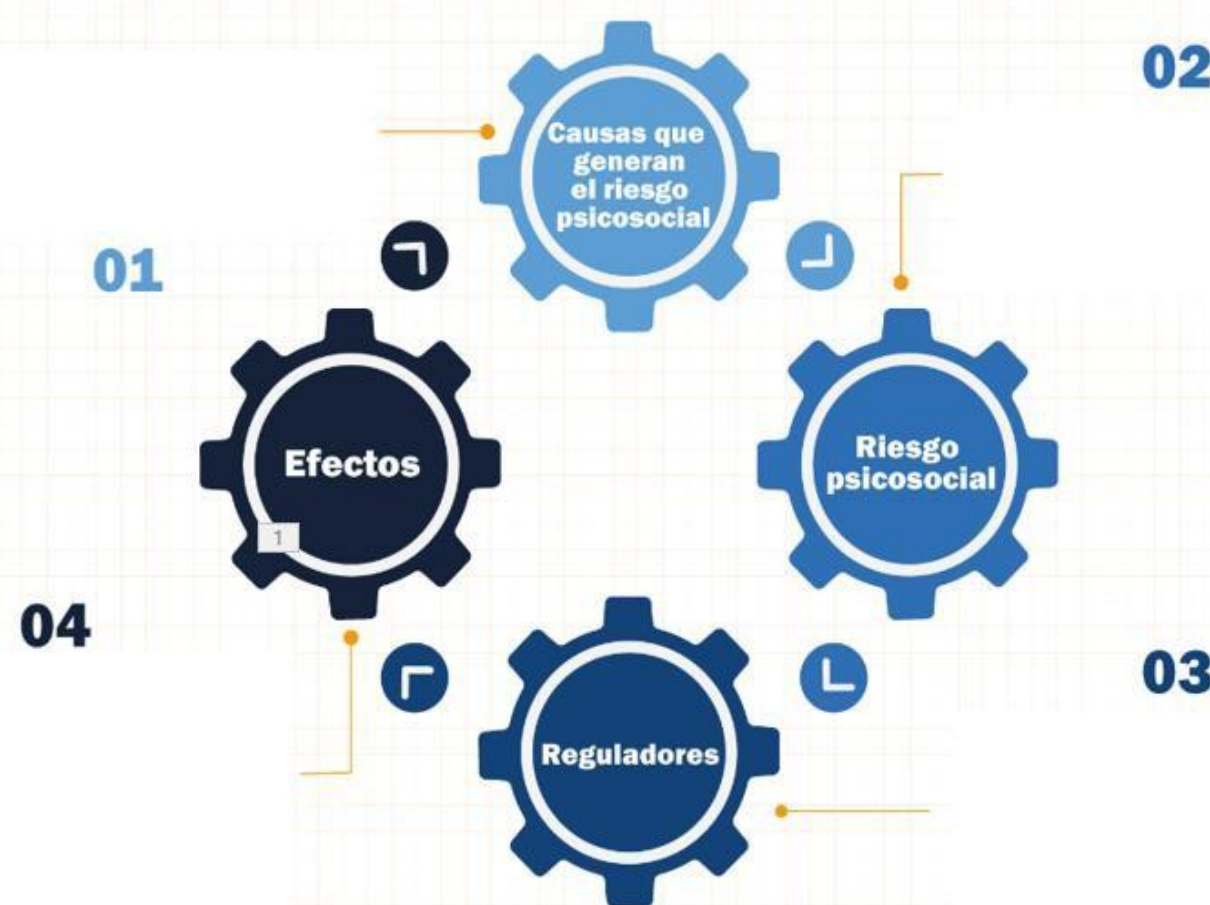
- Altos niveles de ausentismo
- Problema médico provocado indirectamente por el estrés (o exacerbado por éste)
- Baja por enfermedad como método para hacer frente al estrés
- Niveles de productividad afectados
- Conflictos
- Concentración deficiente
- Dificultad a la hora de tomar decisiones
- Fatiga
- Rotación de personal

¡El estrés laboral puede provocar hasta cinco veces más accidentes laborales!



La empresa es la que le dice a su trabajador qué hacer, cuándo, con qué frecuencia, cómo y con quién. En conclusión, las causas se deben a la organización administrativa de la empresa y a sus procesos de selección, inducción, evaluación de desempeño, capacitación, entre otros.

Un trabajo muy complejo o mal organizado deriva en riesgo psicosocial y puede causar tensión laboral, inseguridad, alteración emocional, altas cargas laborales, falta de control, déficit de apoyo social o escasa claridad en las funciones del rol.



Son las posibles consecuencias de condiciones desfavorables. A corto plazo, puede haber consecuencias fisiológicas, emocionales, conductuales o cognitivas. A mediano plazo, el trabajador puede desarrollar estrés, burnout, desmotivación, etc. A largo plazo, pueden desarrollar ansiedad, depresión, hipertensión o problemas digestivos.

Son las estrategias de afrontamiento que un trabajador utiliza para mitigar de algún modo los riesgos psicosociales que enfrenta en la organización, por ejemplo, buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, personalidad resiliente o redes de apoyo como familia y amigos, entre otros.

Importancia de conocer cómo se identifica y gestiona el RP

BENEFICIOS DE IDENTIFICAR, EVALUAR E INTERVENIR EL RIESGO PSICOSOCIAL



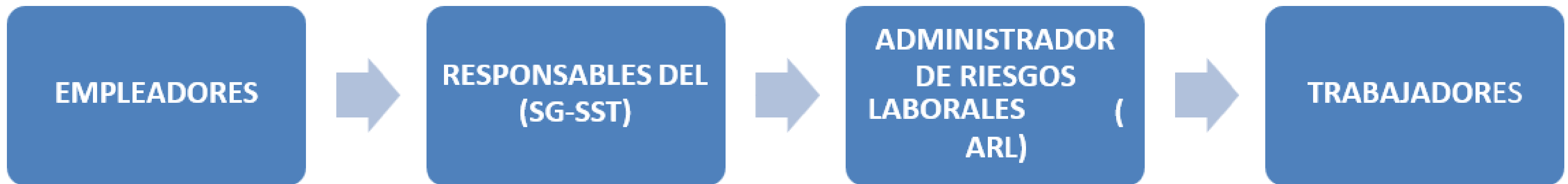
Trabajador

- Motivación cuyas actitudes y comportamiento revierten positivamente en la empresa
- Sentimiento de reconocimiento y sentirse apreciado por la organización
- Facilita su crecimiento, incrementa su rendimiento y su compromiso con la empresa
- Fortalecer las estrategias de afrontamiento
- Mejorar la calidad de vida lo cual implica bienestar para el trabajador y también para su familia
- Genera e implementa hábitos de una cultura del autocuidado y la promoción de la salud
- Conocer y aplica las diversas redes de apoyo que existen para prevenir situaciones que afecten su salud mental

Empresa

- Al favorecer la salud integral del trabajador se logra disminuir las tasas de ausentismo por enfermedades originadas por el factor de riesgo psicosocial. (lo cual reduce sustancialmente costos para la empresa)
- Reduce indicadores de accidentalidad laboral debido a exposición de factores de riesgo psicosocial como causas principales
- Facilita la reincorporación al trabajo, disminuyendo así la duración de procesos de incapacidad temporal
- Incremento de la productividad como consecuencia de trabajadores motivados y con alto sentido de pertenencia
- Permite retener al mejor talento humano gracias a sus prácticas organizacionales, lo cual mejora su imagen corporativa al ser un referente de una empresa que constantemente trabaja por mejorar los entornos laborales de sus trabajadores.

ROLES Y RESPONSABILIDADES



INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

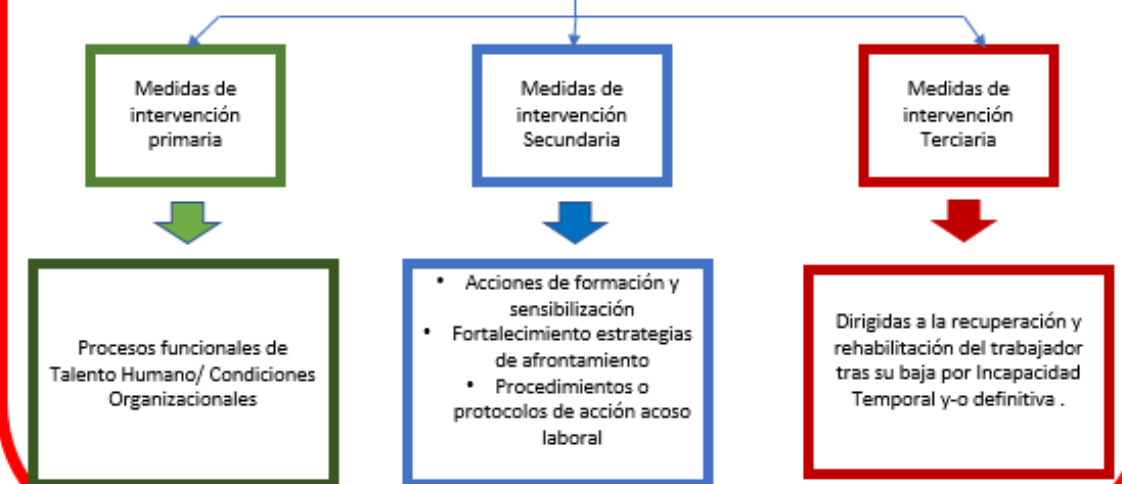
Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES?

- Cuidar de su salud y de estar en condiciones para trabajar.
- Informar a su empresario acerca de cualquier duda o preocupación que pueda tener. El estrés por ejemplo puede reducir su concentración y afectar a la toma de decisiones, provocando entre otros accidentes laborales.
- Conocer los posibles riesgos para su seguridad y salud y para la del resto de compañeros.
- Participar activamente en todas las actividades de SST

¿CUÁL ES LA RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA CON RESPECTO A RIESGO PSICOSOCIAL?

- Sensibilización - compromiso de la alta gerencia - Desarrollo de políticas de Salud Mental
- Gestión de Riesgo Evaluación
- Gestión de Riesgo Acciones



ROLES Y RESPONSABILIDADES

SG-SST

El responsable de diseñar, implementar y hacer seguimiento al SG-SST tiene un papel muy importante con relación a la intervención del riesgo psicosocial. Esto porque, además de la socialización de todo el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe procurar mediante diversas estrategias **lograr el compromiso y la sensibilización de la importancia de la participación activa de los trabajadores en las diversas actividades y procesos**, incluidas, por supuesto, las relacionadas con la gestión del riesgo psicosocial.

El área de SG-SST debe propender por incluir las actividades de riesgo psicosocial dentro del presupuesto anual del año, partiendo de la identificación y medición de riesgo de riesgo psicosocial.

ROLES Y RESPONSABILIDADES

ARL

- En la Resolución 2646 de 2008, llevar a cabo la **asesoría y asistencia técnica** pertinente. Además, deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral.
- Referente a la importancia de la prevención y la atención del **trastorno mental**, el artículo 9° de la Ley 1616 de 2013 obliga a las ARL a “generar, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental”, así como a “garantizar que sus empresas afiliadas se incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo”.
- Por otro lado, la Ley 1566 de 2012, en su artículo 7, precisa que “las ARL, a través de los programas de seguridad y salud en el trabajo. Apoyo en la ejecución de programas, de prevención del consumo indebido de dichas sustancias, mediante la **entrega de información, formación y capacitación del talento humano en todos los niveles**, en consonancia con los lineamientos establecidos por Ministerio de Salud”.



ASPECTOS A TENER EN CUENTA PARA LA GESTION DEL RP



HACER

IMPLEMENTACIÓN DEL PVE

PLAN DE INTERVENCIÓN

Protocolos de prevención del riesgo psicosocial: Relacionar el PVE Psicosocial con los protocolos de prevención del riesgo psicosocial solicitados por el Ministerio de Trabajo, según la actividad económica de la empresa. *(La estrategia POSITIVAMENTE MAS tiene una guía de asesoramiento para el cumplimiento de las 34 acciones protocolizadas).*

Intervención - Resolución 2764 de 2022

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora
Guía técnica general

Protocolos de trabajo saludables para educadores

Guías de la jornada y promoción de la salud laboral

Guías de desarrollo en el trabajo

Cultura de vida y trabajo saludables

Protocolos de trabajo saludables en la administración pública

Guías del liderazgo y los recursos humanos en el trabajo

REFERENTES OBLIGATORIOS

Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral

Educación Transporte Salud Defensa Adm.Pública Financiero



PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN POR SECTORES ECONOMICOS



El otro grupo de documentos consta de 6 protocolos por sector económicos. Estos sectores fueron escogidos teniendo en cuenta las diferentes estadísticas que indicaban gran incidencia de exposición de los factores de riesgos psicosociales en esta población trabajadora, así como estadísticas nacionales de calificaciones de enfermedades con origen psicosocial con mayor prevalencia en estos sectores. Los protocolos a consultar son Administración Pública, Defensa, Educación, Financiero, Servicios de Salud Humana y de Asistencia Social y Transporte.

INTERVENCIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL:

Guía técnica general para la promoción, prevención e intervención

Se centran en la prevención y protección de la salud del trabajador que buscan eliminar o disminuir los factores de riesgo laborales. Por ejemplo, las condiciones organizacionales como procesos de selección de personal, inducción y reinducción, evaluaciones del desempeño, y plan de formación, entre otras.

Intervención primaria

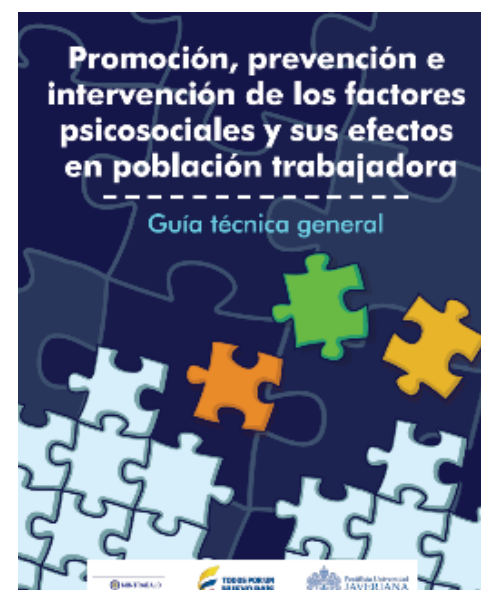
Intervención secundaria

Actividades de detección y tratamiento temprano de síntomas, que buscan minimizar los efectos de la exposición a los factores de riesgo psicosociales a partir de la intervención en la fuente y de enseñar al individuo medidas de afrontamiento. (manejo de estrés, ansiedad, toma de decisiones, resiliencia), servicio de asistencia al trabajador.

Rehabilitación y recuperación de quienes sufren problemas graves originados por el estrés. Por tanto, incluyen acciones de rehabilitación y reinserción al trabajo y a la sociedad. Para para poder llevar a cabo estas actividades, se requiere del diseño e implementación del Programa de Vigilancia Epidemiológico de Riesgo Psicosocial.



Intervención terciaria



SEGUIMIENTO

Para asegurarse de la ejecución de las actividades preventivas planificadas, es necesario establecer acciones de seguimiento continuo y contar con indicadores de evaluación, indicando los plazos y responsables del seguimiento de las acciones propuestas. De acuerdo a la empresa y a las actividades que se implementen se definen cuáles son los indicadores. Estos son algunos ejemplos:

Indicadores para evaluar resultados:

Comparativo a través de una nueva evaluación psicosocial

- Registros propios de la vigilancia de la salud (Numero de incapacidades)
- Indicadores de rotación de personal
- Indicadores de productividad
- Número de quejas internas o externas
- Número de casos comité de convivencia laboral
- Resultados de evaluaciones del desempeño / Cumplimiento de metas
- Mejora de las relaciones interpersonales y cooperación manifestada por los trabajadores

Indicadores para evaluar el proceso:

- Indicadores de participación de todos los trabajadores en las actividades
- Numero de prácticas organizacionales identificadas como generadores de riesgo vs número de prácticas organizacionales intervenidas
- Actas de reuniones
- Cuestionarios de satisfacción
- Cumplimiento de la planificación establecida
- Opiniones de los trabajadores directamente implicados en la intervención

En resumen: el seguimiento debe ser eficaz y servir para actualizar y mejorar el plan de acción

RESUMEN DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL PARA FORTALECER ENTORNOS LABORALES SALUDABLES



QUÉ	CÓMO	PARA QUÉ
Condiciones de trabajo psicosociales o factores psicosociales	Por medio de inspecciones a puestos de trabajo y/o matrices de riesgo, podemos identificar condiciones de trabajo psicosocial que sean susceptibles de convertirse en factor de riesgo y generar un daño en la salud del trabajador. (Por ejemplo, imaginémonos a un trabajador en una fábrica de metalmecánica, en la cual existe mucho RUIDO, no existe control del riesgo y se está generando afectación física, emocional y psicológica para el trabajador).	Se deben tener en cuenta todas las condiciones de trabajo que sean susceptibles de generar un riesgo psicosocial.
Identificación de factores de riesgo psicosociales	Esto lo podemos identificar mediante encuestas o listas de chequeo. Así mismo revisando los indicadores como los altos índices de ausentismo, quejas de acoso laboral, baja productividad, alto índice de rotación, alto índice de accidentalidad, quejas de los usuarios por el mal servicio percibido, clima organizacional desfavorable, entre otros; Estos indicadores nos pueden brindar información importante para dar inicio a una oportuna gestión del riesgo psicosocial.	Con el fin de determinar condiciones organizacionales propias del trabajo que puedan estar generando un riesgo para la salud del trabajador
Evaluación factores de riesgo psicosocial	Técnicas cuantitativas y cualitativas (Bateria de riesgo psicosocial)	Valorar los niveles de riesgo para las condiciones organizacionales (Por áreas o grupos prioritarios)
Intervención psicosocial	Planificar las medidas de eliminación, reducción o control del riesgo psicosocial (Protocolos de intervención Ministerio de Trabajo)2015.	Eliminar, reducir o controlar los factores de riesgo psicosocial que están generando daño en la salud e impacto negativo en la empresa.
Evaluación y seguimiento	Indicadores de procesos y de resultados de las acciones implementadas	Asegurar que las medidas implementadas realmente están impactando positivamente a la organización y a las personas. Realizar ajustes teniendo en cuenta la evaluación



CONCLUSIONES PARA LA REFLEXIÓN



1. **El riesgo psicosocial no es un asunto “blando” ni secundario;** es un factor crítico que impacta directamente la sostenibilidad de las organizaciones. Ignorarlo no solo incrementa el malestar de los trabajadores, sino que también deteriora indicadores clave como la productividad, la calidad del trabajo y la permanencia del talento.



2. **Un entorno laboral saludable no se construye únicamente con programas de bienestar aislados.** Se construye desde las decisiones diarias: cómo se lidera, cómo se comunica, cómo se distribuye la carga laboral y qué tanto se escucha a las personas. En otras palabras, no depende solo del área de SST, sino de la coherencia organizacional.



3. **Evaluar no es suficiente.** Muchas organizaciones aplican la batería de riesgo psicosocial, pero el verdadero reto está en transformar los resultados en acciones concretas, sostenidas y medibles. Sin intervención, la medición pierde sentido.



4. **El trabajador no deja su vida personal en la puerta de la empresa.** Los factores extralaborales influyen, pero una organización saludable puede convertirse en un factor protector o, por el contrario, en un amplificador del riesgo.



5. **La gran pregunta no es si una empresa tiene o no riesgo psicosocial –porque todas lo tienen–, sino qué está haciendo de manera intencional para gestionarlo.**

” La salud mental es una inversion no un costo”

PREGUNTAS DE CIERRE PARA MOVILIZAR REFLEXIÓN



¿Estamos gestionando el riesgo psicosocial o solo cumpliendo con la norma?



¿Nuestros líderes son parte de la solución o del riesgo?



¿Qué prácticas cotidianas dentro de la organización están normalizando el estrés?



¿Qué tan escuchadas se sienten realmente las personas en nuestra organización?



Si hoy revisáramos nuestros indicadores, ¿el bienestar es un discurso o una realidad?



” La salud mental es una inversion no un costo”

Bibliografías

Saracostti, M., Fernández, A., Hidalgo, C. G., & Fierro, C. A. (2019). Salud Mental en Atención Primaria: propuesta de modelo de atención. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(5), 557-566.

Programa de Vigilancia Epidemiológica para la Prevención de los Efectos Relacionados con los Factores de Riesgo Psicosocial. Programa para Responsables del Programa de Salud Ocupacional en la Empresa. ARL Positiva, Bogotá, 2014

Borrell, C., & Artazcoz, L. (2013). Inequidades en salud mental: factores psicosociales y estructurales. *Gaceta Sanitaria*, 27(5), 390-391.

Martínez-Hernández, Á., DiGiacomo, S. M., Carrió, M. C., & Fernández, J. P. (2015). Cultura de la salud y salud comunitaria: conceptos, métodos y evaluación de intervenciones. *Gaceta Sanitaria*.

Evaluémonos



Preguntas



Recuerda que Positiva tiene para ti:



posipedia

<https://www.posipedia.com.co/>



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVAs



Guías



Mailings



Videos



¿Quieres profundizar tus conocimientos y potenciar tus competencias en SST?

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

CURSOS

**VIRTUALES SG-SST
DE 50 Y 20 HORAS**

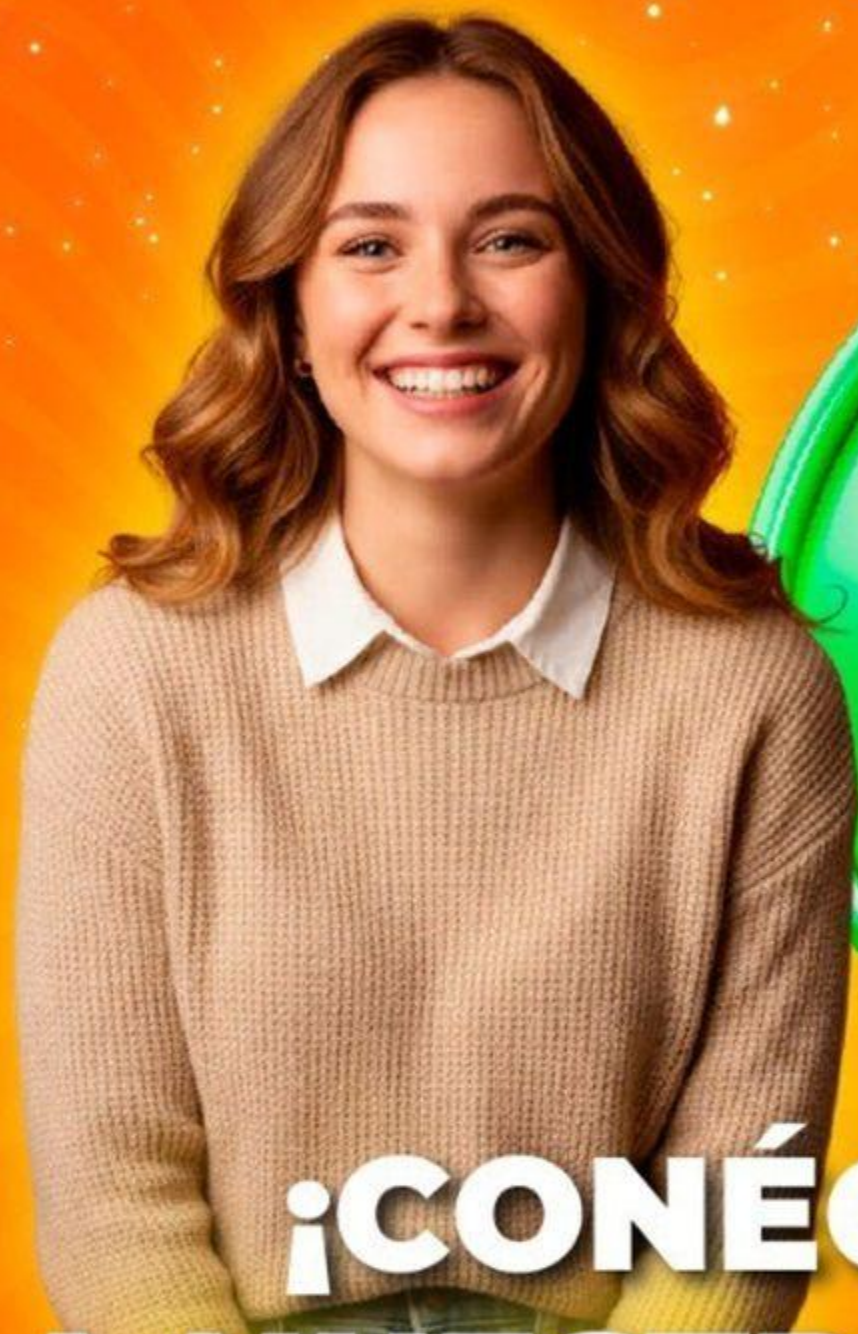
Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas, áreas y sectores.

¡TE ESPERAMOS!





**¡CONÉCTATE
A NUESTRO CANAL
de WhatsApp!**

POSITIVA PREVENCIÓN



Descubre campañas, novedades y tips en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que te ayudarán a fortalecer tu bienestar y la cultura de prevención laboral.

**¡Únete y sé parte de la
comunidad de Positiva!**

¡Síguenos en nuestra COMUNIDAD EDUCATIVA!



Escanea el código QR para entrar
a nuestro Canal de Whatsapp