

**1er Congreso Nacional en**  
**Salud Psicosocial**  
Cultura humana que impulsa organizaciones

# Agenda Académica

 **Santa Cruz  
de Mompós** 21 mayo 2026



# Actividades Iniciales

7:45 a.m. - 8:00 a.m.

Intervención Posiplay - concierto de la prevención

8:00 a.m. - 8:05 a.m.

Palabras de seguridad o video - presencia del equipo de brigadistas

**Responsable:**  
Palacio de Justicia Mario Alario Di Filippo

8:05 a.m. - 8:10 a.m.

Presentación de la agenda académica y expertos líderes de cada sala

**Responsable:**  
Roberto José Machado Rivero

8:10 a.m. - 8:15 a.m.

Himno de Colombia y el departamento

**Responsable:**  
Roberto José Machado Rivero

8:15 a.m. - 8:25 a.m.

Presentación de líderes e invitados especiales

**Responsable:**  
Roberto José Machado Rivero

8:25 a.m. - 8:35 a.m.

Muévete y contágate de prevención - pausa activa y recreativa: posiplay

**Responsable:**  
Posiplay

8:35 a.m. - 8:40 a.m.

Foto grupal

**Responsables:**

Equipo Comunica y  
Roberto José Machado Rivero

8:40 a.m. - 8:45 a.m.

Protección de datos - difusión  
de imágenes

**Responsable:**

Roberto José Machado Rivero

## Inicio de la Jornada Educativa

**Conferencia N°1**

8:45 a.m.- 9:25 a.m.

**Tema:** prevención de la violencia laboral sexual y de género, necesidad  
y transformación empresarial

**Experto:** Dra. Luana Betsy Polo Cortes

**Conferencia N°2**

9:25 a.m.- 10:05 a.m.

**Tema:** del cumplimiento al cuidado - aprender a vivir bien para gestionar  
la SST con sentido humano

**Experto:** Dr. Diego Fernando Hurtado Guzmán

10:05 a.m. - 10:10 a.m.

Muévete y contágate de prevención -  
pausa activa y recreativa: posiplay

**Responsable:**

Posiplay

**Conferencia N°3**

10:10 a.m.- 10:50 a.m.

**Tema:** cultura preventiva y bienestar en el trabajo real - prácticas de liderazgo visible para humanizar el trabajo

**Experto:** Dra. Maria Patricia Canney Villa

**Conferencia N°4**

10:50 a.m.- 11:30 a.m.

**Tema:** calificación de origen en riesgo psicosocial - retos en la salud mental laboral

**Experto:** Dr. Cristian Alonso Ramírez

10:30 a.m. - 10:35 a.m.

Muévete y contágate de prevención -  
pausa activa y recreativa: posiplay

**Responsable:**  
Posiplay

**Conferencia N°5**

10:35 a.m.- 12:15 p.m.

**Tema:** papel transformador de los comités técnicos del sistema de gestión en la gestión del riesgo psicosocial y su materialización en el acoso laboral

**Experto:** Dr. Ánderson Parra Hernández

**Conferencia N°6**

12:15 p.m.- 12:55 p.m.

**Tema:** la salud mental como derecho fundamental - análisis jurídico y desafíos psicosociales de la ley 2460 de 2025

**Experto:** Dra. Hilda Janice Velasco Alarcón

## Cierre de Jornada

12:55 p.m. - 1:00 p.m.

Proyección: QR encuesta de satisfacción y QR para seguirmos en el canal de WhatsApp Educa



1:00 p.m. - 1:05 p.m.

Palabras de cierre de la jornada educativa  
Gerente de la sucursal Bolívar: Dr. Ricardo Antonio Pion Botero  
Administradora de Riesgo de la sucursal Bolívar: Dra. Eileen Andrea Matson Robles

1:05 p.m. - 1:10 p.m.

Video cierre congreso - (entrega equipo comunica)  
Responsable: Roberto José Machado Rivero



1:10 p.m. - 1:30 p.m.

Break de cierre - brindado por Positiva  
Muévete y contágate de prevención



**1er Congreso Nacional en**  
**Salud Psicosocial**  
Cultura humana que impulsa organizaciones

# Expertos Líderes

 **Santa Cruz  
de Mompós** 21 mayo 2026





**Dra. Luana Betsy  
Polo Cortes**



**Dr. Diego Fernando  
Hurtado Guzmán**



**Dra. Maria Patricia  
Canney Villa**



**Dr. Cristian Alonso  
Ramírez**



**Dr. Ánderon Parra  
Hernández**



**Dra. Hilda Janice  
Velasco Alarcón**



Talentos que **hacen país**

---

GRUPO BICENTENARIO



# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones

 **Santa Cruz  
de Mompós**

Priorizar el bienestar  
**transforma el país.**




# Prevención de la Violencia Laboral Sexual y de Género, Necesidad y Transformación Empresarial



## LUANA BETSY POLO CORTÉS

 [Luana.polo@positiva.gov.co](mailto:Luana.polo@positiva.gov.co)

 6502200 ext. 10828

PSICÓLOGA, ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL, MÁSTER EN SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, ACTUALMENTE LIDERA EN LA VICEPRESIDENCIA DE P Y P DE POSITIVA LA ESTRATEGIA NACIONAL DE SALUD PSICOSOCIAL POSITIVAMENTE MÁS, PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES AFILIADOS, LÍDER DE LA COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN SALUD PSICOSOCIAL - POSITIVAMENTE MÁS DE POSITIVA EDUCA.



“La violencia es el  
miedo a los ideales de  
los demás.

Mahatma Gandh”

**Mahatma Gandh**

# Contenido

- 01** Datos de Interés
- 02** Conceptualización ..
- 03** Tipos de Violencia
- 04** iAcciones Preventivas





# OBJETIVOS

01

Conocer

02

Ampliar

03

Apropiar



# Datos de Interés

## Salud mental como derecho en Colombia

Seguimiento y control preventivo  
a las políticas públicas



**PROCURADURÍA  
GENERAL DE LA NACIÓN**

COLOMBIA

# Datos de Interés

**Tabla 3.** Número de personas atendidas según tipo de trastorno mental

TRASTORNOS MENTALES	N.º Personas Atendidas 2022	N.º Personas Atendidas 2023	N.º Personas Atendidas 2024
<b>F412 - Trastorno mixto de ansiedad y depresión</b>	253.642	312.629	374.780
<b>F419 - Trastorno de ansiedad, no especificado</b>	162.215	187.861	221.189
<b>F900 - Perturbación de la actividad y de la atención</b>	60.647	78.170	112.181
<b>F411 - Trastorno de ansiedad generalizada</b>	75.976	86.948	103.196
<b>F432 - Trastornos de adaptación</b>	52.483	67.359	86.352
<b>F321 - Episodio depresivo moderado</b>	63.486	72.096	76.948
<b>F329 - Episodio depresivo, no especificado</b>	44.085	46.383	60.916
<b>F809 - Trastorno del desarrollo del habla y del lenguaje</b>	41.921	49.044	60.092
<b>F320 - Episodio depresivo leve</b>	43.692	47.442	59.433
<b>F03X - Demencia, no especificada</b>	41.560	48.357	59.259
<b>F067 - Trastorno cognoscitivo leve</b>	33.577	42.650	56.203
<b>F808 - Otros trastornos del desarrollo del habla y del lenguaje</b>	40.018	41.976	50.577
<b>F200 - Esquizofrenia paranoide</b>	47.103	47.110	45.732



  
**TikTok**  
@chriss.upton

# Datos de Interés

**Tabla 4.** Comparativo del número de casos de intento de suicidio

N.º INTENTOS DE SUICIDIO			
2021	2022	2023	2024
29.792	37.359	40.850	38.769

Fuente: elaboración propia partiendo de los datos de los informes de evento del Instituto Nacional de Salud.

# Datos de Interés

**Tabla 6.** Factores desencadenantes en intentos de suicidio

FACTORES DESENCADENANTES	%
Problemas familiares	36,7
Conflicto con pareja o expareja	27,2
Problemas económicos	11,4
Escolar/Educativa	7,8
★ Maltrato físico, psicológico o sexual	6,0
Muerte de un familiar o amigo	5,5
Problemas laborales	5,3
Enfermedad crónica dolorosa o discapacitante	4,1
Problemas jurídicos	1,8
Suicidio de un familiar o amigo	1,2

Fuente: Instituto Nacional de Salud, 2025. Informe de evento intento de suicidio 2024

# Datos de Interés

**Tabla 7.** Factores de riesgo en intentos de suicidio

FACTORES DE RIESGO	%
Antecedente de trastorno psiquiátrico	46,6
Ideación suicidia persistente	38,0
Consumo de SPA	15,1
Plan organizado de suicidio	16,7
Abuso de Alcohol	7,8
Antecedente de violencia o abuso	5,7
Antecedente familiar de conducta suicida	4,8



Fuente: Instituto Nacional de Salud, 2025. Informe de evento intento de suicidio 2024.

# Algunos tipos de violencia

**Violencia Pública o por el conflicto armado:** La cual históricamente ha dejado en nuestra población secuelas significativas en la salud mental y en las comunidades.

**Violencia del servicio social:** El que se presenta cuando se atiende público en general; es común el maltrato en el sector salud por pacientes y familiares hacia médicos y enfermeras; en el sector educación de estudiantes hacia sus profesores; el público en los Contac Center y en procesos de servicio al cliente en general.

**Violencia laboral:** La cual se da entre jefes y subalternos o entre compañeros, este tipo de violencia puede terminar en acoso laboral, generando las sanciones suscritas en la Ley 1010 de 2006.

**Violencia de Género:** Si bien todas las personas – mujeres, niñas, hombres y niños pueden ser víctimas de violencia sexual y de género, las mujeres y las niñas están particularmente en riesgo. Se estima que una de cada tres mujeres sufrirá violencia física o sexual en el transcurso de su vida.

## Consecuencias de la violencia en la salud



### Consecuencias físicas

- Lesiones abdominales
- Torácicas o cerebrales
- Quemaduras y escaldaduras
- Fracturas
- Desgarros
- Discapacidad



### Salud mental y problemas de conducta

- Abuso de alcohol y drogas
- Depresión y ansiedad
- Trastorno por estrés
- Trastorno de alimentación y sueño
- Deficiencias de atención
- Hiperactividad
- Comportamiento de externalización
- Tabaquismo
- Suicidio
- Prácticas sexuales de riesgo



### Salud sexual y reproductiva

- Embarazos involuntarios
- Complicaciones en el embarazo
- Abortos peligrosos
- Trastornos ginecológicos
- Síndromes de dolor complejo
- Dolor pélvico crónico
- VIH
- Otras infecciones de transmisión sexual



### Enfermedades crónicas

- Artritis y asma
- Cáncer
- Trastornos cardiovasculares
- Diabetes
- Problemas renales
- Hepatopatías
- Accidentes cerebrovasculares

## ACTIVIDAD 3 - TOMANDO CONCIENCIA

### INFLUENCIA DE LA CRIANZA

La crianza es desarrollada principalmente por el círculo familiar de la persona desde una edad temprana, y es este entorno el que influye en su definición como individuo en la etapa adulta. La crianza está vinculada a los valores morales que las personas responsables del desarrollo de los niños infunden, con el objetivo de que estos se reflejen en la persona durante su vida adulta.

Ferrer y Bosch (citado por Chapa et al., 2022) señalan que "la violencia de género tiene sus cimientos en una organización social estructurada sobre la base de la desigualdad entre hombres y mujeres, que se ha naturalizado gracias a mandatos, creencias, actitudes, estereotipos y representaciones cognitivas misóginas que legitiman su uso" (p. 78).

## INFLUENCIA DE LA CRIANZA

La crianza es desarrollada principalmente por el círculo familiar de la persona desde una edad temprana, y es este entorno el que influye en su definición como individuo en la etapa adulta. La crianza está vinculada a los valores morales que las personas responsables del desarrollo de los niños infunden, con el objetivo de que estos se reflejen en la persona durante su vida adulta.

Ferrer y Bosch (citado por Chapa et al., 2022) señalan que "la violencia de género tiene sus cimientos en una organización social estructurada sobre la base de la desigualdad entre hombres y mujeres, que se ha naturalizado gracias a mandatos, creencias, actitudes, estereotipos y representaciones cognitivas misóginas que legitiman su uso" (p. 78).

## INFLUENCIA DE LA CRIANZA

Según la OMS y la investigación de Domínguez et al. (citado en Méndez et al., 2022), los factores de riesgo pueden incluir un bajo nivel de instrucción, la exposición al maltrato infantil, la experiencia de violencia familiar y el pertenecer a familias donde existen privilegios masculinos y la subordinación de la mujer, además del uso nocivo de alcohol.



# Desde lo laboral

¡La violencia se puede evidenciar en diferentes formas



Acoso



Sexual



Genero

# Marco Normativo

## Artículo 2. Definición y modalidades de acoso laboral:

Para los efectos de la presente ley, se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, jefe, superior jerárquico (inmediato o mediato), compañero de trabajo o subalterno. Dicha conducta está orientada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia; causar perjuicio laboral; generar desmotivación en el trabajo; o inducir a la renuncia del mismo.

## MALTRATO LABORAL

Todo acto de violencia que atente contra la integridad física o moral, la libertad personal o sexual, o los bienes de un empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa u ofensiva que vulnere la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes forman parte de una relación laboral; y cualquier comportamiento dirigido a menoscabar la autoestima o la dignidad de quienes participan en una relación de trabajo.



## PERSECUCIÓN LABORAL



Toda conducta que, por su reiteración o evidente arbitrariedad, permita inferir la intención de inducir la renuncia de un empleado o trabajador. Esto incluye acciones como la descalificación, la asignación de cargas excesivas de trabajo o los cambios permanentes de horario, que puedan generar desmotivación laboral.

## DISCRIMINACIÓN LABORAL



(Modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013) Todo trato diferenciado basado en razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social, o cualquier trato que carezca de razonabilidad desde el punto de vista laboral.

## ENTORPECIMIENTO LABORAL

Toda acción destinada a obstaculizar el cumplimiento de la labor, hacerla más gravosa o retrasarla, en perjuicio del trabajador o empleado, constituye una acción de entorpecimiento laboral. Entre estas acciones se incluyen, entre otras: la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o herramientas necesarias para el desempeño de la labor; la destrucción o pérdida de información; y el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.



## INEQUIDAD LABORAL

Asignación de funciones a menosprecio del trabajador



## VIOLENCIA PSICOLÓGICA

Supone una agresión de naturaleza psíquica entre personas, que puede incluir intimidación, uso deliberado del poder y amenazas contra una persona o grupo con el fin de causar daño psicológico y moral. Entre las acciones involucradas pueden estar el abuso verbal, gestual, intimidación, amenazas, entre otras.



# Violencia Sexual

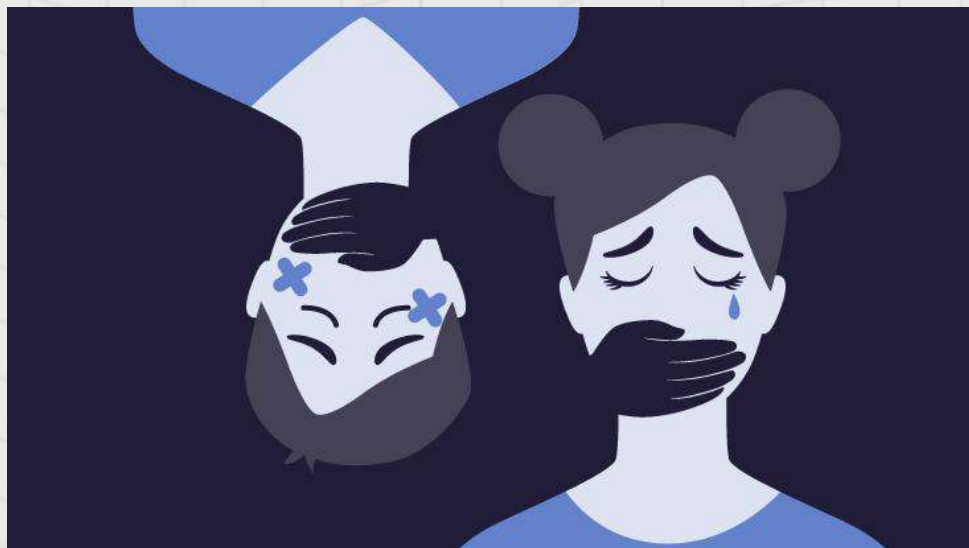


**Violencia sexual:** La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la violencia sexual como "todo acto sexual, la tentativa de consumar un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones destinadas a comercializar o utilizar de cualquier otra forma la sexualidad de una persona mediante coacción por parte de otra, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo".



## VIOLENCIA DE GÉNERO

Se entiende por violencia de género cualquier acción u omisión que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial a una mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea en el ámbito público o privado.



Que hacer.....



Factores psicosociales:



### Factores protectores

Adecuada articulación entre las condiciones **individuales, organizacionales y ambientales** que generan **felicidad, satisfacción y productividad**.



### Factores de riesgo

Desequilibrio entre esas condiciones **individuales, organizacionales y ambientales** que generan **malestar físico, emocional y comportamental en las personas**.

Promoción

Prevención

R  
E  
S  
U  
L  
T  
A  
D  
O

### Salud mental

**Estado de bienestar** en el que la persona utiliza sus capacidades y es capaz de hacer **frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad**.

### Trastorno mental

**Alteración** clínicamente significativa de la **cognición, la regulación de las emociones** o el comportamiento de un individuo, que imposibilita su desempeño

La salud es la mayor posesión. La alegría es el mayor tesoro. La confianza es el mayor amigo...

anónimo



# Frente de vigilancia epidemiológica

Criterios de inclusión Res. 2764 de 2022

Casos o eventos identificados por quejas de acoso laboral

Consumo problemático de alcohol y sustancias psicoactivas

Trabajadores accidentados de forma reincidente

Patologías comunes o laborales por exposición a factores psicosociales

Eventos vitales estresantes

Casos de estrés postraumáticos

Casos derivados de los efectos de la pandemia

Evaluar



Definir



Intervenir



Monitorear



Rehabilitar



Acompañamiento psicológico individual y grupal

## 2H

### Plan de Transformación Cultural

ISO 45003

Apoyo: Competencias para la Gestión y toma de decisiones

## Promoción y Prevención

### 1P

Análisis psicosocial  
Diagnóstico nivel de  
desempeño  
organizacional

Contexto de la Organización  
(Condiciones Internas y Externas)  
**Planificación** (Peligros y Riesgos)  
Organización, Factores Sociales y  
ambiente de trabajo

•Kit de Apoyo por Roles

Atención  
primaria



- Alineación de Estrategias y Diseño de Políticas
- Capacidades técnicas empresariales
- Programas fundamentados en procesos
- GAPS de Intervención
- Co-creación de soluciones

Acciones basadas en  
la evaluación de los  
riesgos

Atención  
secundaria

Atención Terciaria

### 3v

Feed back corporativo  
Prospectiva y  
retrospectiva en la  
gestión

### 4A

Análisis crítico y  
Mejora Continua

## Vigilancia Epidemiológica



# ¿Preguntas?

# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones



**Santa Cruz  
de Mompós**

Contacto: [fabio.garcia@positiva.gov.co](mailto:fabio.garcia@positiva.gov.co)



Recuerda que Positiva tiene para ti:



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



Guías



Mailings



Videos

# ¡Conéctate a Nuestro Canal



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

Únete a nuestro canal de  
**WHATSAPP!**

8:00 AM  
CONECTATE EN:  
<https://attendee.gotowebinar.com/register/8052089141843824986>

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

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

**Cursos**  
**Virtuales SG-SS**  
**de 50 y 20 Horas**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas,  
áreas y sectores, **¡te esperamos!**





| **suma**.5.0



Talentos que **hacen país**

---

GRUPO  
BICENTENARIO



# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones

 **Santa Cruz  
de Mompós**

Priorizar el bienestar  
**transforma el país.**



# **DEL CUMPLIMIENTO AL CUIDADO:**

## **APRENDER A VIVIR BIEN PARA GESTIONAR LA SST CON SENTIDO HUMANO**

## DIEGO FERNANDO HURTADO GUZMÁN



 [diegohurtadoguzman@gmail.com](mailto:diegohurtadoguzman@gmail.com)

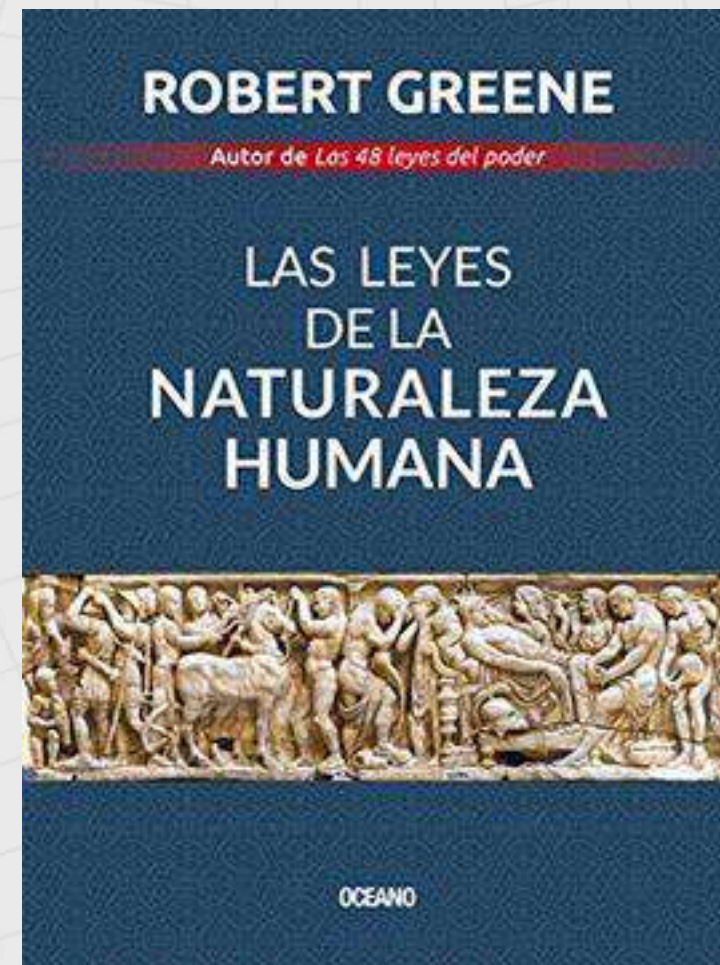
 Redes sociales: “el arte de trabajar feliz”

MÉDICO DE LA UPB; ESPECIALISTA EN GERENCIA DE LA SALUD OCUPACIONAL DE LA UNIVERSIDAD CES; MAGÍSTER EN BIOÉTICA UNIVERSIDAD CES; DOCENTE DE VARIAS UNIVERSIDADES DEL PAÍS DE MATERIAS SOBRE RIESGO LABORALES; CONSULTOR ACERCA DE LA ÉTICA Y EL HUMANISMO EMPRESARIAL; CREADOR DEL BLOG “EL ARTE DE TRABAJAR FELIZ”; ESCRITOR; COLUMNISTA DE OPINIÓN ACERCA DE LA ÉTICA Y EL HUMANISMO ORGANIZACIONAL; MIEMBRO DE JUNTA DIRECTIVA DE LA SOCIEDAD COLOMBIANA DE MEDICINA DEL TRABAJO CAPÍTULO ANTIOQUÍA; MIEMBRO DEL COMITÉ ACADÉMICO CORPORACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTAL.



“**La naturaleza humana** es más fuerte que cualquier individuo, institución o invento tecnológico. Al final determina lo que creamos.

(...) Nos mueve a su antojo como peones. Ignora esas leyes bajo tu cuenta y riesgo. **Si te niegas a aceptar tu naturaleza, te condenarás a patrones fuera de tu control y a sensaciones de confusión e impotencia”**





Que el (la) señor(a) **DIEGO FERNANDO HURTADO GUZMAN** identificado(a) con cédula de ciudadanía No. 88550364, en virtud de la licencia para ejercer el oficio de

## LEY 1562 DE 2012

(Julio 11)

*Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

### **Artículo 1°. Definiciones:**

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**Programa de Salud Ocupacional:** en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

## Tenemos una dificultad:

Estamos gestionando la Seguridad, la salud, el bienestar y hasta la felicidad de los trabajadores desde un enfoque normativo **y no humano.**

## El resultado

No gestionamos desde nuestras  
leyes naturales.



Enfermedades  
Accidentes  
Dificultades



# Estudio...



► Front Hum Neurosci. 2014 Sep 24;8:749

Dehumanization

Hindawi  
Journal of Theoretical Social Psychology  
Volume 2022, Article ID 3218883, 13 pages  
<https://doi.org/10.1155/2022/3218883>

Review Article

**Organizational Justice and Health: Reviewing  
Decades of Studies**

Laura Cachón-Alonso<sup>1</sup> and Marko Elovainio<sup>1,2</sup>

<sup>1</sup>Department of Psychology and Logopedics, Faculty of Medicine, University of Jyväskylä, Finland  
<sup>2</sup>Finnish Institute for Health and Welfare, Helsinki, Finland

Correspondence should be addressed to Laura Cachón-Alonso

Received 22 February 2022; Accepted 11 August 2022

Academic Editor: ...

MANAGEMENT

**Toxic Leadership and Safety Performance: Does  
Organizational Commitment act as Stress Moderator?**

Farida Saleem<sup>1</sup>, Muhammad Imran Malik<sup>2</sup> & Muhammad Kamran Malik | Len Tiu Wright (Reviewing editor)  
Article: 1960246 | Received 23 Aug 2020, Accepted 19 Jul 2021, Published online: 11 Aug 2021  
<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1960246>

“Cite this article”



Information

ical

enfermedades certificadas médicamente.

La seguridad también se vio afectada en algunos estudios.

## En este punto, uno se cuestiona...

¿Qué estamos haciendo mal?

¿Los procedimientos, matrices, PVE, indicadores no están aportando del todo a la seguridad y salud de los trabajadores?

## LEY 1562 DE 2012

(Julio 11)

*Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*

EL CONGRESO DE COLOMBIA

DECRETA:

**Artículo 1°. Definiciones:**

**Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

**Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

**Programa de Salud Ocupacional:** en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.



- ✓ Nos enseñan matrices y procedimientos.
- ✓ Pensamiento crítico.
- ✓ Uso de la razón.
- ✓ Controvertir.



Comprender nuestras leyes humanas para  
aprender a  
vivir y trabajar bien.

Creada con I.A de Open I.A

# LEYES SOBRE EL *buen vivir* PARA TRABAJAR MEJOR

Principios que nos ayudan a vivir con propósito, bienestar y sentido para dar lo mejor en nuestro trabajo.



## 1. APRENDE A PENSAR.

Desarrolla tu capacidad de análisis, reflexión y criterio propio. Piensa con claridad, cuestiona y elige con conciencia.



## 2. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.

Comunica con respeto, escucha activamente y expresa ideas con claridad. El lenguaje construye relaciones y realidades.



## 3. CONOCER NUESTRA FISIOLÓGÍA.

Comprende cómo funciona tu cuerpo y tu mente. Cuida tu salud, energía y descanso para rendir mejor y vivir mejor.



## 4. SEGUIR A UN GUÍA, UN MENTOR.

Aprende de quienes ya han recorrido el camino. Un buen guía te inspira, te desafía y te ayuda a crecer.



## 5. IKIGAI.

Descubre tu propósito, aquello que amas, lo que el mundo necesita y por lo que puedes ser reconocido. Vive con sentido.



## 6. ESPIRITUALIDAD.

Conéctate con algo más grande que tú. Cultiva valores, gratitud y trascendencia para encontrar paz interior y equilibrio.



CULTIVA TU MENTE



CUIDA TUS PALABRAS



ESCÚCHA TU CUERPO



APRENDE Y DÉJATE GUIAR



VIVE TU PROPÓSITO



ALIMENTA TU ESPÍRITU



Cuando aplicamos estas leyes en nuestra vida, creamos entornos de trabajo más humanos, saludables y productivos para todos.



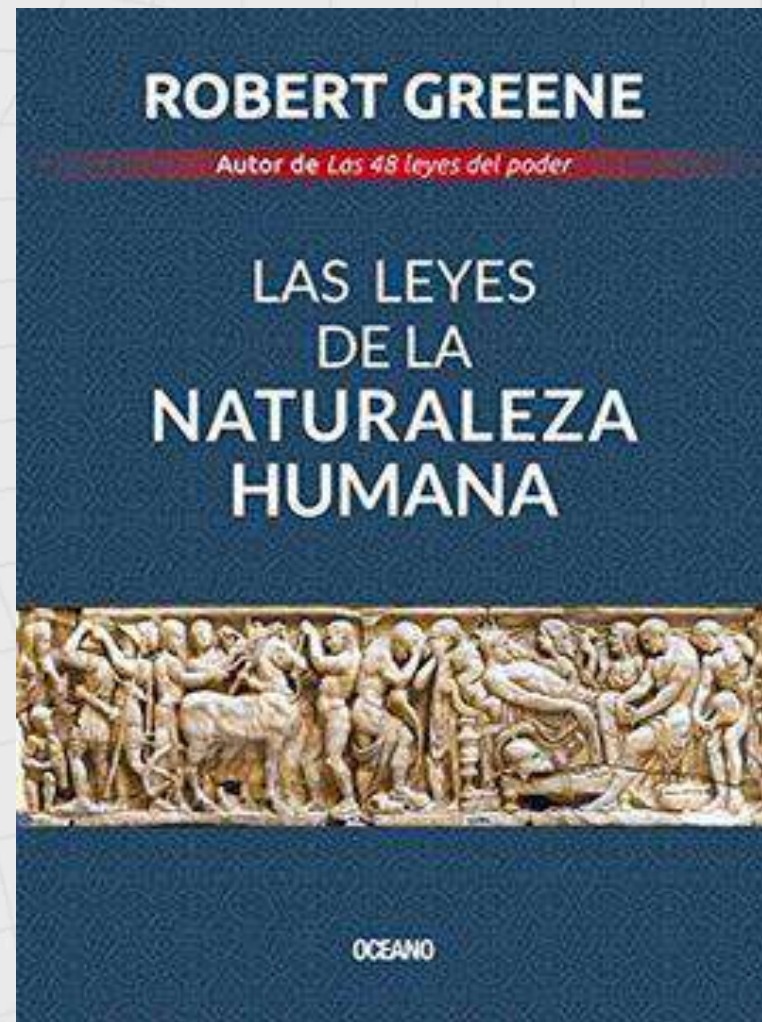
Creada con I.A de Open I.A

## Aprender a pensar.

- ✓ Nos comportamos como animalitos.
- ✓ Tenemos sesgos cognitivos:
  - Confirmación: Buscamos validación externa.
  - Convicción: En lo que creo, lo defiendo.
  - Superioridad: nos creemos superiores y más éticos que los demás.

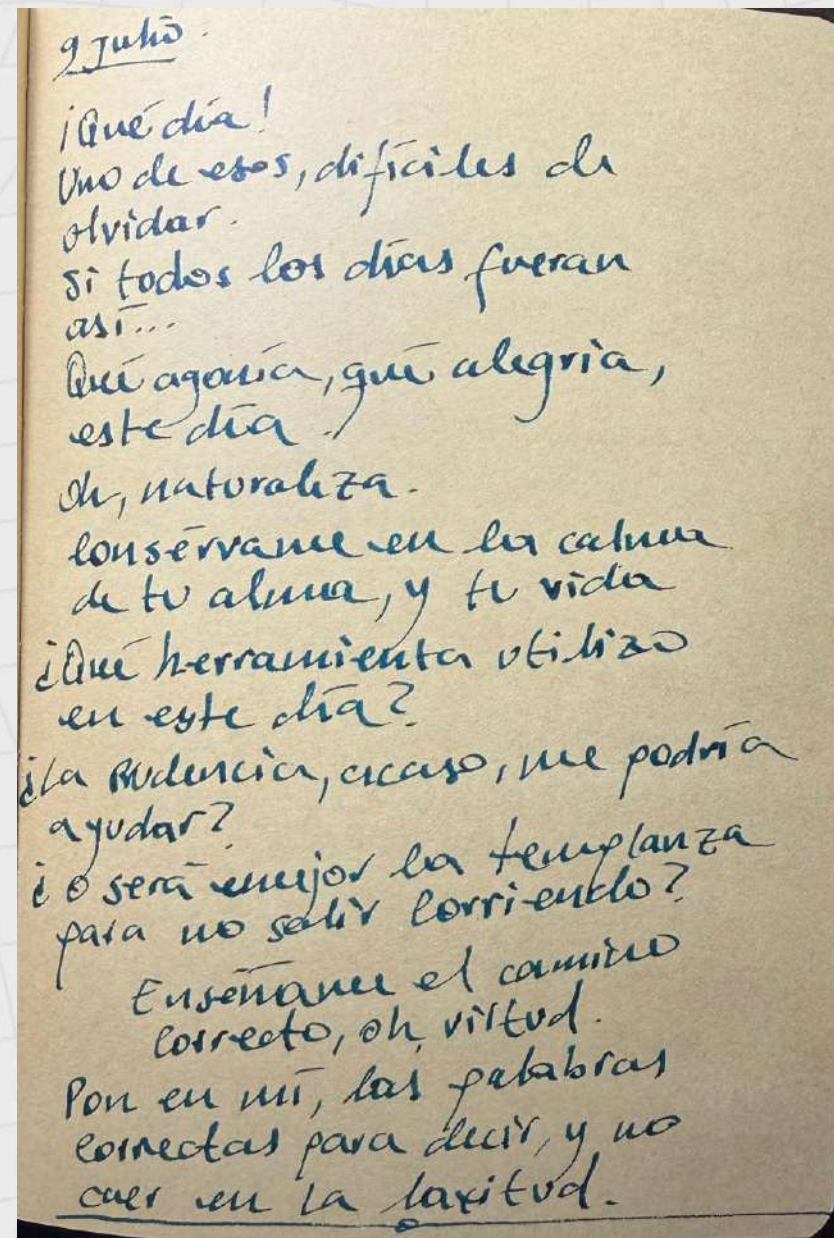
## Estrategias para pensar.

- ✓ Conócete a ti mismo.
- ✓ Examina tus emociones hasta la raíz.
- ✓ Incrementa tu tiempo de reacción.
- ✓ Acepta a la gente como un hecho objetivo.
- ✓ Busca el equilibrio entre emociones y el pensamiento.
- ✓ Gusta de lo racional.



# Comunicación y lenguaje

- ✓ Nuestro límite es nuestro lenguaje.
  - ✓ Interpretación.
  - ✓ Aprender a escribir a mano.



## Conocer nuestra fisiología

- ✓ Somos sociales: oxitocina.
- ✓ Cortisol.
- ✓ Vitamina D.
- ✓ Ritmo circadiano.
- ✓ Alimentación y ejercicio.
- ✓ Lentitud.
- ✓ Enfoque.
- ✓ Rituales.





**Seguir un guía, un mentor...**

## IKIGAI

1

Reconocer lo que le da vida



2

Identificar sus talentos al servicio de otros



3

Convertirlo en una práctica diaria



Creada con I.A de Open I.A

### 1. Reconocer lo que le da vida

Preguntarse:

**¿Qué actividades me hacen sentir útil, despierto y con energía?**

### 2. Identificar sus talentos al servicio de otros

Preguntarse:

**¿Qué sé hacer bien y cómo eso puede ayudar a mis compañeros, clientes, empresa o comunidad?**

### 3. Convertirlo en una práctica diaria

Preguntarse:

**¿Qué pequeña acción puedo hacer cada día para trabajar con más propósito?**

# Espiritualidad



Acércate a Dios,  
cualquiera que Él represente para ti.

Encuentra propósito, paz y fortaleza  
para vivir y trabajar con sentido.



Oración



Gratitud



Reflexión



Conexión



Propósito



Quando te conectas con lo trascendente, tu trabajo se convierte en servicio.

# EXTRA: No tener miedo

## El humanismo y la ética.



**Así gestionamos la SST con sentido humano.**

# Bibliografía

Greene, R. (2019). *Las leyes de la naturaleza humana*. Océano.

Jaeger, W. (2001). *Paideia: los ideales de la cultura griega*. Fondo de Cultura Económica.

Cachón-Alonso, L., & Elovainio, M. (2022). Organizational justice and health: Reviewing two decades of studies. *Journal of Theoretical Social Psychology*, 2022, Article 3218883. <https://doi.org/10.1155/2022/3218883>

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. World Health Organization.

International Labour Organization. (s. f.). *Psychosocial risks and mental health at work*. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/safety-and-health-work/psychosocial-risks-and-mental-health-work>

European Agency for Safety and Health at Work. (s. f.). *Psychosocial risks and mental health at work*. EU-OSHA. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Verkuil, B., Atasayi, S., & Molendijk, M. L. (2015). Workplace bullying and mental health: A meta-analysis on cross-sectional and longitudinal data. *PLOS ONE*, 10(8), e0135225. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0135225>

Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: A meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489–508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>

Han, B.-C. (2020). *La desaparición de los rituales: Una topología del presente*. Herder.

García, H., & Miralles, F. (2017). *Ikigai: The Japanese secret to a long and happy life*. Penguin Life.



# ¿Preguntas?

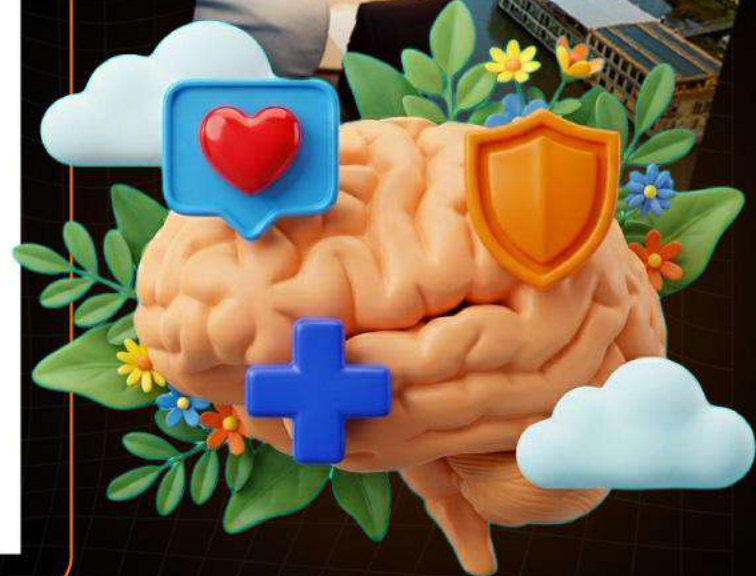
# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones



**Santa Cruz  
de Mompós**

Contacto: [fabio.garcia@positiva.gov.co](mailto:fabio.garcia@positiva.gov.co)



Recuerda que Positiva tiene para ti:



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



Guías



Mailings



Videos

# ¡Conéctate a Nuestro Canal



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

Únete a nuestro canal de  
**WHATSAPP!**

8:00 AM  
CONECTATE EN:  
<https://attendee.gotowebinar.com/register/8052089141843824986>

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

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

**Cursos**  
**Virtuales SG-SS**  
**de 50 y 20 Horas**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas,  
áreas y sectores, **¡te esperamos!**





| **suma**.5.0



Talentos que **hacen país**

---

GRUPO  
BICENTENARIO



# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones

 **Santa Cruz  
de Mompós**

Priorizar el bienestar  
**transforma el país.**



# Cultura preventiva y bienestar en el trabajo real. Prácticas de liderazgo visible para humanizar el trabajo

## PATRICIA CANNEY VILLA



canneyvillapatricia@gmail.com



3006084127



Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo,  
Magister en Educación, consultora en clima y cultura.



**“La indagación humilde es el fino arte de permitir que una persona se exprese, de hacer preguntas cuyas respuestas no se conocen, de construir una relación basada en la curiosidad y el interés en otra persona”**

**Edgar Schein**



**01**

Explorar cómo las prácticas visibles de liderazgo, la seguridad psicológica y la comprensión del trabajo real pueden impulsar una transformación cultural orientada a la humanización del trabajo, el bienestar y la sostenibilidad organizacional

**02**

Llevarnos preguntas sobre ¿Qué estoy pensando, sintiendo y deseando? Para que el trabajo se lleve a cabo de manera eficaz y segura,

# OBJETIVOS

## Los Tres Niveles de la Cultura según Edgar Schein



### Artefactos

Lo que se ve, se huele, se siente

El nivel visible que incluye el ambiente físico, tecnología, lenguaje, rituales, ceremonias e historias. Estos elementos son tangibles tienen un significado Poderoso.

### Valores Expuestos

Lo que se declara

Los valores, principios, filosofías y justificaciones declaradas públicamente. Valores para vivir en comunidad, Los principios que orientan nuestra manera de trabajar y vivir juntos.

### Supuestos Básicos

Entendimiento tácito y creencias profundas

Las creencias inconscientes y dadas por sentadas que realmente guían el comportamiento. Son invisibles, pero ejercen la mayor influencia en las decisiones diarias.

## **VIDEO: FACTORES HUMANOS Y ORGANIZACIONALES DE LA SEGURIDAD**

Los factores humanos y organizacionales son fundamentales para comprender cómo las personas interactúan con los sistemas de trabajo y cómo las organizaciones pueden crear entornos más seguros.

Este video explora los elementos clave que influyen en el comportamiento seguro y la toma de decisiones en contextos industriales.



<https://www.icsi-eu.org/es/factores-organizacionales-humanos>



**La cultura  
es la manera en que  
aprendemos a vivir juntos.**

### ENTORNO FÍSICO

- Seguridad
- Ergonomía
- Condiciones

“El cuerpo también experimenta la cultura”

### RECURSOS PERSONALES

- Apoyo
- Autocuidado
- Equilibrio

“Las personas sostienen el trabajo... pero también necesitan ser sostenidas.”

## Bienestar laboral: una experiencia cultural del trabajo

### TRABAJO REAL (Work as Done)

- Experiencia cotidiana
- Adaptación
- Presión
- Relaciones

*Más allá de los programas: cómo las personas viven realmente la organización*

### ENTORNO PSICOSOCIAL

- Liderazgo
- Relaciones
- Carga
- Reconocimiento
- Autonomía

“La cultura define cómo se siente trabajar aquí.”

### PARTICIPACIÓN Y SENTIDO

- Inclusión
- Propósito
- Participación

“El bienestar también depende de sentir que importo.”

“El bienestar laboral no depende solo de programas de salud. Depende de cómo las personas experimentan el trabajo todos los días.”

## **CÓMO LIDERES CUANDO CREAMOS ENTORNOS DE CONFIANZA**

*Cada miembro del equipo se siente seguro para tomar decisiones con convicción, actuar con autonomía y asumir responsabilidades que impulsan resultados extraordinarios en la transformación cultural.*



## **EL APRENDIZAJE**

El aprendizaje comienza cuando las personas se sienten seguras para hacer preguntas y admitir errores. Un entorno donde el cuestionamiento es bienvenido permite identificar riesgos antes de que se conviertan en incidentes.

***Si su equipo no hace preguntas...  
no significa que todo esté claro***

***Seguridad = Capacidad de aprender rápido***



**CREAR SEGURIDAD PARA HABLAR: Escuchar sin juzgar, Invitar activamente a opinar, aprender...**

**¿Me siento aceptado?**

***Si alguien no se siente incluido... no aprende.  
Si no aprende... no contribuye.  
Y si no contribuye...***

**Todos hemos estado en una reunión donde alguien habla...  
y nadie lo escucha realmente.**



## LA CONTRIBUCIÓN

Las personas contribuyen cuando su voz importa. Cuando sienten que sus ideas son valoradas y que tienen un impacto real en los resultados del equipo, la participación florece.

***Sin reconocimiento ni apertura,  
la contribución se apaga***



## DESAFIAR

Desafiar no significa generar incomodidad por sí misma, sino buscar la mejora continua. Cuando los equipos pueden cuestionar procesos, proponer alternativas y expresar ideas sin temor, se abre el camino hacia soluciones más seguras y eficientes.

***La innovación no ocurre cuando las personas tienen ideas...  
ocurre cuando se sienten seguras para analizar cómo se hacen las cosas.***



## **“La cultura que realmente vivimos”**

**Hemos hablado de cultura, seguridad psicológica y trabajo real.**

**Ahora quiero invitarlos a mirar sus organizaciones no desde la política escrita... sino desde la experiencia cotidiana de las personas.”**

**¿Qué comportamientos se han normalizado en nuestras organizaciones, aunque afectan el bienestar de las personas?**

**¿Qué practica de liderazgo impacta más el bienestar en el trabajo real?**

**¿Qué conversación necesitamos empezar en nuestras organizaciones?**

# BIBLIOGRAFÍA

- Brinkmann, S., 2007. Culture as practices: A pragmatist conception. *Journal of Theoretical and Philosophical Psychology* 27, 192–212.
- Bye, R. J., Aalberg, A. L., & Røyrvik, J. O. D. (2020). What we talk about when we talk about HSE and culture – A mapping and analysis of the academic discourses. *Safety Science*,
- Conklin Todd E. *New Ideas For Old Problems: A Human Performance Approach to Sustainable Change*  
Copyright © 2024 Todd Conklin PreAccident Media. Santa Fe, New Mexico
- Guldenmund, F.W., 2000. The nature of safety culture: a review of theory and research. *Safety Science* 34, 215– 257.
- J.R.D. Edwards et al. Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture/ *Safety Science* 55 (2013) 70–80
- Lawrie, M.J., Parker, D., Hudson, P.T.W., 2006. Investigating employee perceptions of a framework of safety culture maturity. *Safety Science* 44, 259–276.
- T. Reiman, C. Rollenhagen / *Accident Analysis and Prevention* 68 (2014) 5–15 Does the concept of safety culture help or hinder systemsthinking in safety?
- Pia Oedewald | Nadezhda Gotcheva |Kaupo Viitanen | Mikael Wahlström. *Safety culture and organizational resilience in the nuclear industry throughout the different lifecycle phases*
- Schein, Edgar H.; Schein, Peter A.. *Humble Inquiry, Second Edition: The Gentle Art of Asking Instead of Telling* (English Edition)
- Zohar, D., 2010. Thirty years of safety climate research: Reflections and future directions. *Accident Analysis and Prevention* 42, 1517–1522



# ¿Preguntas?

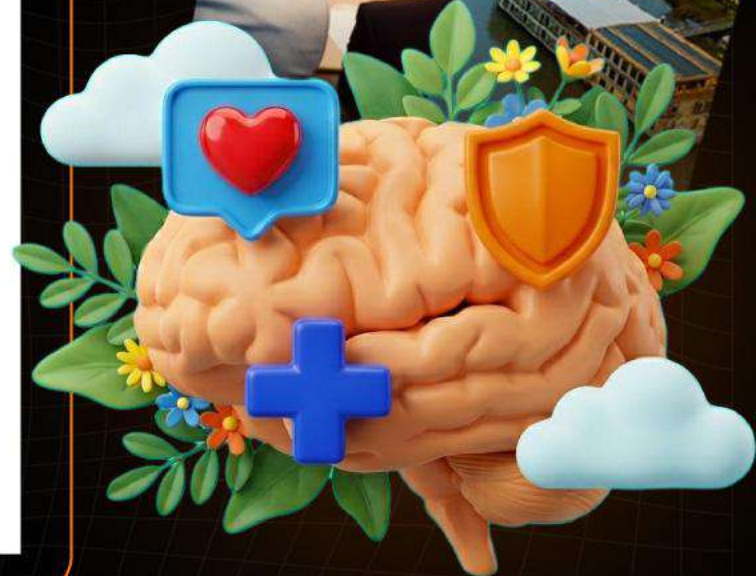
# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones



**Santa Cruz  
de Mompós**

Contacto: [fabio.garcia@positiva.gov.co](mailto:fabio.garcia@positiva.gov.co)



Recuerda que Positiva tiene para ti:



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



Guías



Mailings



Videos

# ¡Conéctate a Nuestro Canal



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

Únete a nuestro canal de  
**WHATSAPP!**

8:00 AM  
CONECTATE EN:  
<https://attendee.gotowebinar.com/register/8052089141843824986>

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

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

**Cursos**  
**Virtuales SG-SS**  
**de 50 y 20 Horas**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas,  
áreas y sectores, **¡te esperamos!**





| **suma**.5.0



Talentos que **hacen país**

---

GRUPO  
BICENTENARIO



# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones

 **Santa Cruz  
de Mompós**

Priorizar el bienestar  
**transforma el país.**




# Calificación de origen en riesgo psicosocial – retos en la salud mental laboral



## CRISTIAN ALONSO RAMIREZ

 cristianalonso\_r@hotmail.com

 3165292972

MÉDICO UNIVERSIDAD NACIONAL POSTGRADO SALUD OCUPACIONAL UJTL. MAESTRÍA DE EDUCACIÓN CON ÉNFASIS EN INVESTIGACIÓN CUALITATIVA U DE LA SABANA. DIPLOMADO PROMOCIÓN DE LA SALUD CIP-SALUD, U. DE ANTIOQUIA, EVES - ESPAÑA ASESOR INTERNACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ Y ORIGEN, CERTIFICADOR DE DISCAPACIDAD, PROFESOR DE POSTGRADO Y MAESTRÍA U EXTERNADO DE COLOMBIA, U NACIONAL UDES, UJTL, U DE CUENCA ECUADOR, CIESS MEXICO.



**“Supongo que es tentador tratar todo como si fuera un clavo, si la única herramienta que tienes es un martillo.**

AUTOR Abraham Maslow



# OBJETIVOS

01

Revisar los conceptos principales de la calificación de Riesgo psicosocial

02

Entender los retos principales desde lo técnico para las empresas.

03

Entender las implicaciones de la calificación de origen del Riesgo psicosocial para todos los involucrados.



# Peligro Psicosocial

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

## Resolución 2764 de 2022

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



Deroga la [Resolución 2404 de 2019](#).

# Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

## Manual general

# Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

### CONTENIDO

1. Ficha técnica
2. Proceso de construcción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales
3. Modelo de análisis de los factores psicosociales
4. Alcance de la batería
5. Estructura de la batería
6. Condiciones de aplicación
- 6.1. Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos
- 6.2. Reserva de la información y consentimiento informado
- 6.3. Integridad de los instrumentos aplicados
7. Manejo y uso de la información y de los resultados

Anexo 1. Orientaciones generales para la evaluación de características de personalidad

Anexo 2. Orientaciones generales para la evaluación de estilos de afrontamiento

Anexo 3. Dimensiones específicas evaluadas a través de cada instrumento que conforma la batería

Referencias

# Peligro Psicosocial



1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

Interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias

1.2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

1.3. Cuestionario para la evaluación del estrés.

1.4. Ficha de datos generales (sociodemográficos y ocupacionales).

SGSST, HCO (2346 de 2007), Custodia.

## Periodicidad de la Evaluación.:

- Cada año: alto riesgo o que están causando efectos negativos en la salud, en el bienestar o en el trabajo
- Cada 2 años: medio o bajo

## Guías para el análisis Psicosocial

Las Guías de Análisis Psicosocial que hacen parte de la batería y que deben ser utilizadas para las evaluaciones a profundidad de los factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

2.1. Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo.

Herramientas adicionales para evaluar los factores individuales y los efectos de los factores de riesgo psicosocial.

Para la evaluación de características de personalidad y estilos de afrontamiento se

2.3. Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

2.2. Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

# VALORACION CUANTITATIVA

Factor de riesgo	Division	Criterios cualitativos	Criterios cuantitativos
PSICOSOCIAL	Clima laboral	P de FR	Resol. 2646/08 Derogada Resol 2424/19 Derogada Circular 0064/20Derogada Decreto 2764 /22
	Condiciones de la tarea		
	Organización del trabajo		
	Organización horaria		
	Gestión personal		
	Interfase persona-tarea		

FORMATO MODELO PARA PRESENTAR INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

ANEXO #5 FORMA B

ANEXO 4 FORMA A

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Relaciones sociales en el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Retroalimentación del desempeño	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Relación con los colaboradores (subordinados)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO</b>			
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Capacitación	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Participación y manejo del cambio	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Control y autonomía sobre el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>CONTROL SOBRE EL TRABAJO</b>			
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas emocionales	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas cuantitativas	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Exigencias de responsabilidad del cargo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas de carga mental	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Consistencia del rol	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Demandas de la jornada de trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>DEMANDAS DEL TRABAJO</b>			
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	Reconocimiento y compensación	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>RECOMPENSAS</b>			
<b>TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL</b>		<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Figura 1. Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.**



**Tabla 3. Dimensiones extralaborales.**

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
<b>CONDICIONES EXTRALABORALES</b>	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda



## ANEXO 3 Guías específicas, por dimensiones, para hacer análisis psicosocial de puestos de trabajo

**Tabla 17. Baremos para las dimensiones y la puntuación total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, para *trabajadores de cargos de jefatura y profesionales o técnicos*.**

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Dimensión tiempo fuera del trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión relaciones familiares	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión comunicación y relaciones interpersonales	0,0 - 0,9	1,0 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 100
Dimensión situación económica del grupo familiar	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Dimensión características de la vivienda y de su entorno	0,0 - 5,6	5,7 - 11,1	11,2 - 13,9	14,0 - 22,2	22,3 - 100
Dimensión influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 100
Dimensión desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 43,8	43,9 - 100
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	0,0 - 11,3	11,4 - 16,9	17,0 - 22,6	22,7 - 29,0	29,1 - 100

## RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Relaciones familiares	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Comunicación y relaciones interpersonales	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Situación económica del grupo familiar	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Características de la vivienda y de su entorno	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<b>TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL</b>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

## INFORME DE RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADAS

### DATOS DEL PUESTO EVALUADO

Nombre del puesto de trabajo analizado:

Nombre de la dependencia:

Nombre de la empresa:

### DATOS DEL EVALUADOR

Nombre del evaluador:

Número de identificación (c.c.):

Profesión:

Postgrado:

No Tarjeta profesional\*:

No. Licencia en salud ocupacional\*:

Fecha de expedición de la licencia en salud ocupacional\*:

\* Todo informe de resultados que carezca de estos datos *no será válido*

Fecha de elaboración del informe:

dd	mm	aaaa

Dimensiones que representan riesgo psicosocial  
(escriba en el primer lugar la que representa mayor riesgo)

1°

2°

3°

4°

5°

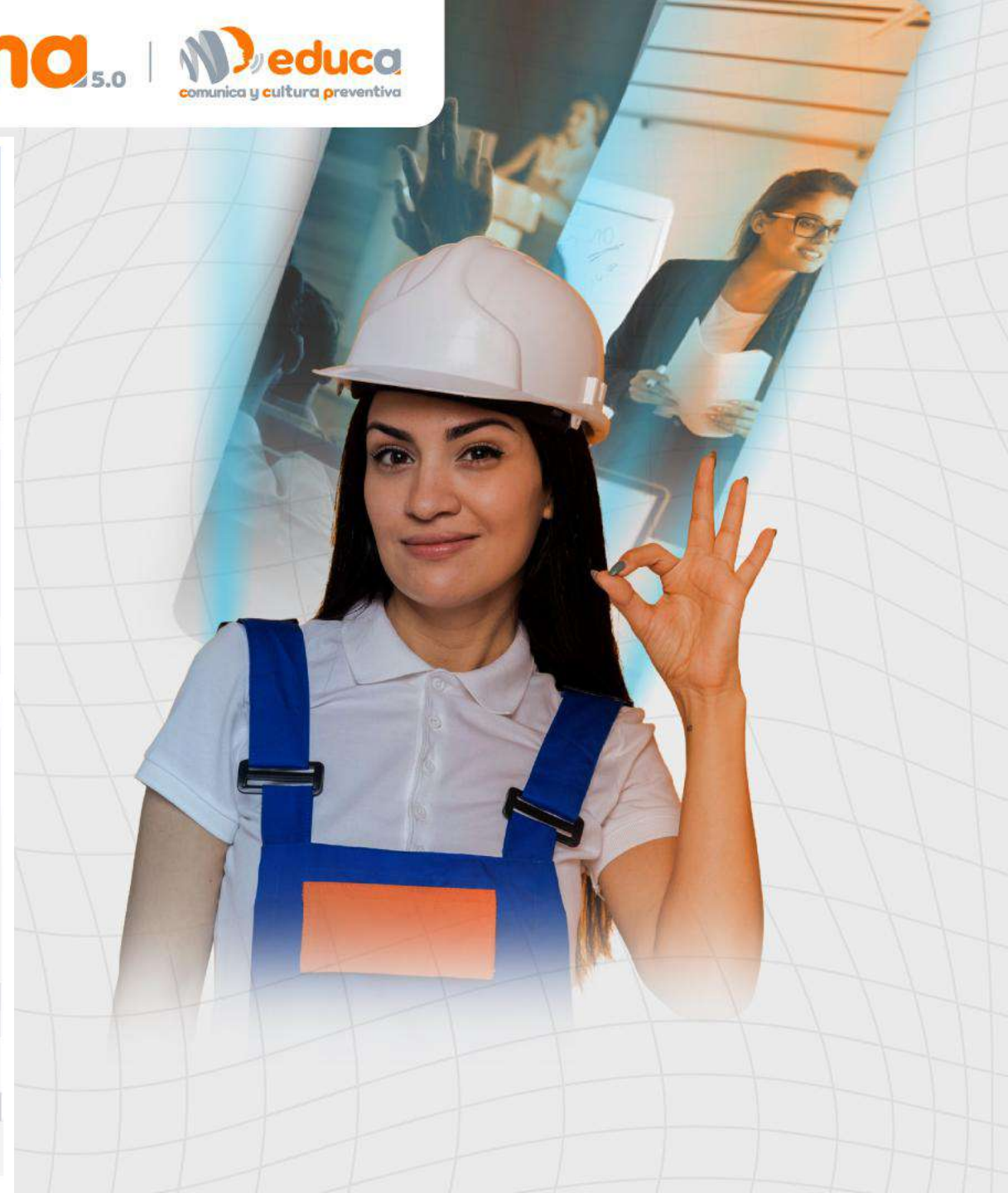
6°

Protocolo para la determinación del  
**ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS  
DERIVADAS DEL ESTRÉS**

Por una cultura del bienestar  
Versión Actualizada 2014



<b>DECRETO 1477 DE 2014</b> <b>Patologías con Clasificación Internacional</b> <b>de Enfermedades - CIE 10</b>	<b>Denominación en el protocolo</b>
Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)	Trastorno psicóticos agudos y transitorios
Depresión (F32)	Episodio depresivo y otros episodios depresivos
Episodios depresivos (F32-8)	
Trastorno de pánico (F42-0)	Trastorno de pánico
Trastorno de ansiedad generalizado (F41-1)	Trastornos de ansiedad
Trastorno mixto de ansiedad y depresión (F41-2)	
Reacción a estrés grave (F43)	Trastornos adaptativos y reacción a estrés grave
Trastornos de adaptación (F43)	
Trastornos adaptativos, con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento, o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43-2)	
Hipertensión arterial secundaria (I15-9)	Hipertensión arterial secundaria
Angina de pecho (I20) Cardiopatía isquémica (I25)	Infarto agudo del miocardio, cardiopatía isquémica y angina de pecho
Infarto agudo del miocardio (I21)	
Enfermedad cerebro vascular (I60 – I69)	
Encefalopatía hipertensiva (I67-4)	Accidente cerebrovascular, encefalopatía hipertensiva y ataque isquémico cerebral transitorio
Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G54-9)	
Úlcera gástrica (K25)	Úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica de sitio no especificado, úlcera gastro-yeyunal, gastritis crónica no especificada, dispepsia
Úlcera duodenal (K26)	
Úlcera péptica de sitio no especificado (K27)	
Úlcera gastro-yeyunal (K28)	
Gastritis crónica no especificada (K29-5, K29-6)	
Dispepsia (K30)	
Síndrome de colon irritable con diarrea (K58-0)	Síndrome de Intestino irritable con y sin diarrea
Síndrome de colon irritable sin diarrea (F58-9)	
Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51-2)	Trastorno de sueño no orgánico
Estrés postraumático (F43-1)	Estrés postraumático
Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout) (Z73.0)	Síndrome de Burnout



## Etapas para la determinación del origen de las patologías presuntamente derivadas del estrés en el trabajo

1 Verificar que el diagnóstico clínico sea el correcto.

2 Confirmar que la patología es una enfermedad que puede derivarse del estrés.

3 Evaluar el riesgo psicosocial intra y extraocupacional.

4 Ponderar y determinar preponderancia del riesgo psicosocial intraocupacional vs. El riesgo psicosocial extraocupacional.

5 Evaluar otros factores de riesgo.

6 Ponderar todos los factores de riesgo identificados aplicando las matrices de evaluación.

7 Comparar el peso relativo del factor de riesgo psicosocial ocupacional obtenido en la matriz de toma de decisiones, con el punto de corte que se ha establecido para dicho factor en la patología bajo estudio.

# ETAPA 1 Verificar que el diagnóstico clínico sea el correcto

Fuentes  
de  
informa  
ción

HC, Exámenes  
Clínicos,  
Paraclínicos,  
Pruebas  
psicodiagnósti  
cas y EMO  
PRE-E, EMO P

Docum  
entar

Fecha de  
diagnóstico

Verifica  
r

Exposición  
ocupacional  
precedió DX.



Responsable : Médico  
Especialista en Seguridad  
y Salud en el Trabajo con  
Licencia Vigente

## Verificación DX

DX por md esp facultado para tal fin

Dx cumple con criterios vigentes por auto científicas reconocidas int.

sustentado clinica y praclínicamente.

2 años de evolución y adherencia al tto.

Dx diferencial? junta de psiquiátrica para aclarar Dx DSM IV-V CIE 10.

## ETAPA 2 Confirmar que la patología es una enfermedad que puede derivarse del



Verificar que la(s) patología(s) se encuentre(n) en la tabla de enfermedades ocupacionales vigente (**1477 / 2014**) a la fecha de la calificación.

No esta en el listado:



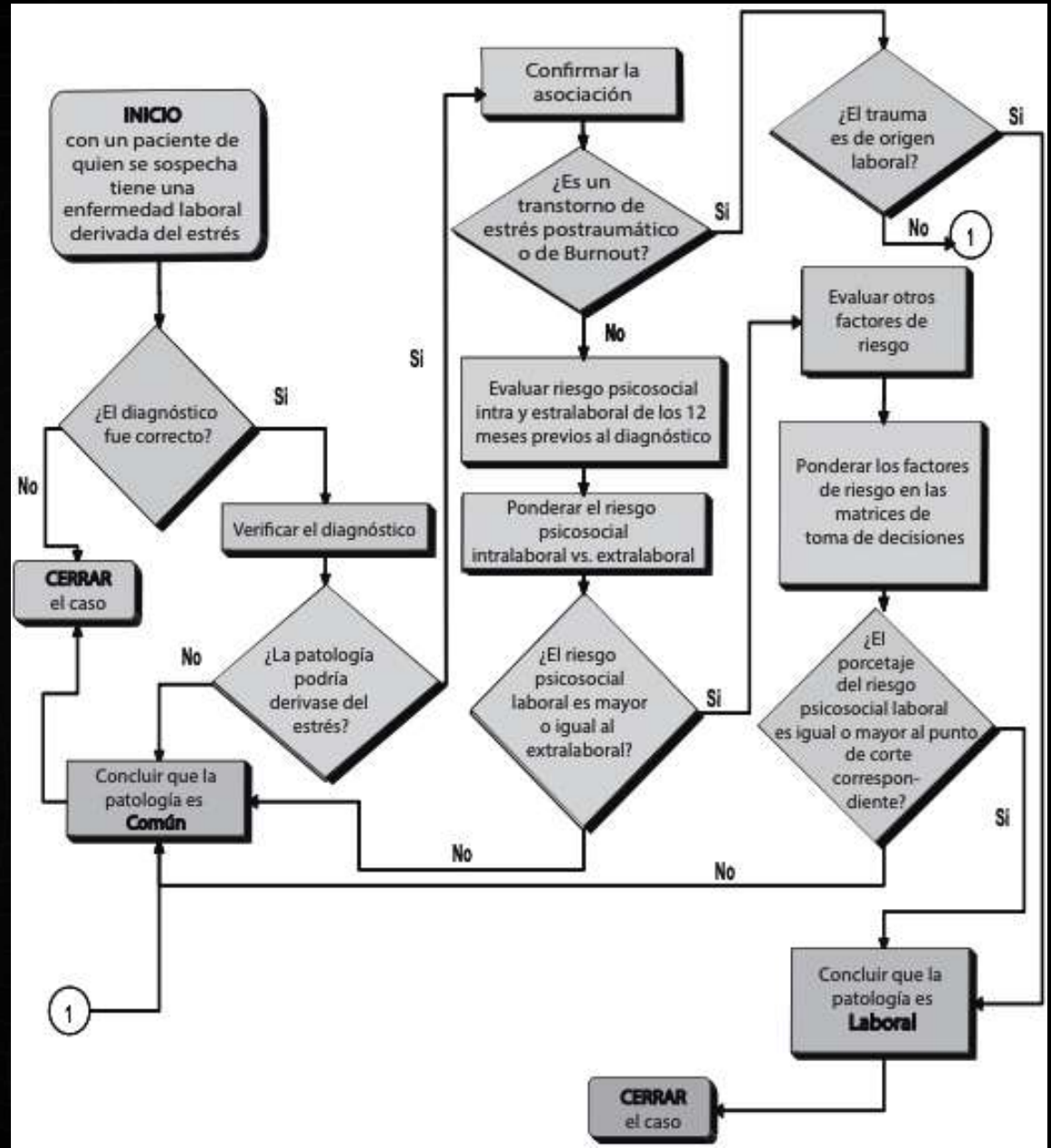
- Describir y analizar, a la luz del conocimiento científico y la evidencia, la relación de causalidad entre la patología en estudio y el estrés, soportándose para ello en estudios epidemiológicos sobre el tema, a fin de documentar los diferentes criterios de causalidad.
- Describir la patogenia y la participación del estrés en la misma.
- Describir los factores de riesgo psicosociales (laborales y extralaborales) estadísticamente asociados a la patología, que se documenten en estudios descriptivos y analíticos con el más alto grado de evidencia.



Responsable : Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia Vigente.

## ANEXO b: Denominación de las Enfermedades derivadas del Estrés

DECRETO 1477 DE 2014 Patologías con Clasificación Internacional de Enfermedades - CIE 10	Denominación en el protocolo
Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)	Trastorno psicóticos agudos y transitorios
Depresión (F32)	Episodio depresivo y otros episodios depresivos
Episodios depresivos (F32-8)	
Trastorno de pánico (F42-0)	Trastorno de pánico
Trastorno de ansiedad generalizado (F41-1)	Trastornos de ansiedad
Trastorno mixto de ansiedad y depresión (F41-2)	
Reacción a estrés grave (F43)	Trastornos adaptativos y reacción a estrés grave
Trastornos de adaptación (F43)	
Trastornos adaptativos, con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento, o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43-2)	
Hipertensión arterial secundaria (I15-9)	Hipertensión arterial secundaria
Angina de pecho (I20) Cardiopatía isquémica (I25)	Infarto agudo del miocardio, cardiopatía isquémica y angina de pecho
Infarto agudo del miocardio (I21)	
Enfermedad cerebro vascular (I60 – I69)	
Encefalopatía hipertensiva (I67-4)	Accidente cerebrovascular, encefalopatía hipertensiva y ataque isquémico cerebral transitorio
Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G54-9)	
Úlcera gástrica (K25)	Úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica de sitio no especificado, úlcera gastro-yeyunal, gastritis crónica no especificada, dispepsia
Úlcera duodenal (K26)	
Úlcera péptica de sitio no especificado (K27)	
Úlcera gastro-yeyunal (K28)	
Gastritis crónica no especificada (K29-5, K29-6)	
Dispepsia (K30)	
Síndrome de colon irritable con diarrea (K58-0)	Síndrome de Intestino irritable con y sin diarrea
Síndrome de colon irritable sin diarrea (F58-9)	
Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51-2)	Trastorno de sueño no orgánico
Estrés postraumático (F43-1)	Estrés postraumático
Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout) (Z73.0)	Síndrome de Burnout



# ETAPA 3 Evaluar el factor de riesgo psicosocial intra y extra laboral de acuerdo con los criterios de valoración denidos en la Guía de Análisis Psicosocial de Puesto de Trabajo de la Batería de Instrumentos para la Valoración del Riesgo Psicosocial - 2010.



Responsable : Psicólogo Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo Salud con Licencia vigente.

## Fuentes de información:

A

el trabajador,

B

el jefe del trabajador,

C

los subordinados, los compañeros,

D

SVE de factores psicosociales,

E

las valoraciones de riesgo psicosocial  
previas

D

otros registros: AT, ausentismo, morbilidad, horas extras,  
procesos disciplinarios, producción, HC, MATRIZ DE R/P.

## Aspectos Intralaborales

- a) Gestión organizacional:
- b) Características de la organización del trabajo
- c) Características del grupo social de trabajo
- d) Condiciones de la tarea
- e) Carga física
- f) Condiciones del medioambiente de trabajo
- g) Interfase persona-tarea
- h) Jornada de trabajo
- j) Beneficios recibidos (programas de bienestar):  
Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc
- k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores

### Factores de riesgo psicosociales:

Condiciones 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.



## Factores Psicosociales Extralaborales


a) Utilización del tiempo libre

b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.

c) Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.

d) Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos

e) Acceso a servicios de salud.



Recopilada a través de encuestas

## Condiciones Individuales

a) Información sociodemográfica actualizada (anual) : sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento

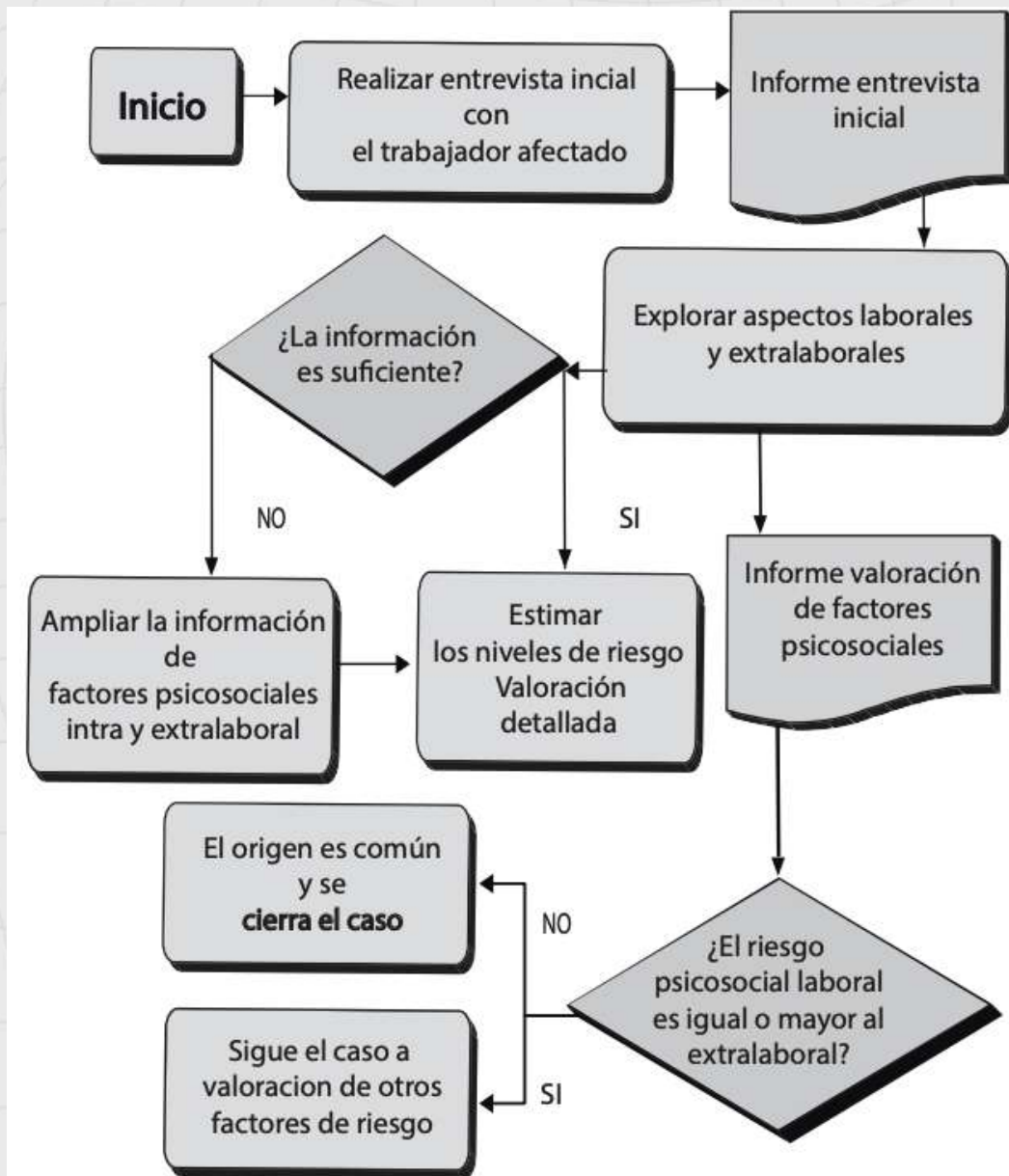
c) Condiciones de salud evaluadas con los

Análisis epidemiológico : determinar perfiles de riesgo-protección.

Instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional

## Diagrama 3. Flujoograma del proceso de evaluación del factor de riesgo psicosocial intra y extralaboral..



## 3.3.2 Exploración de aspectos intralaborales y extralaborales

### 3.3.2.1 Indagación de aspectos intralaborales

#### Fuentes de información:

- El trabajador, el jefe del trabajador, los subordinados, los compañeros, la información del SVE de FR psicosociales, las valoraciones de FR psicosocial previas y otros registros de la empresa (accidentalidad, ausentismo, morbilidad, horas extras, procesos disciplinarios, producción), HC, matriz de identificación de peligros, y evaluación y valoración de riesgos de la empresa.

#### Instrumentos de valoración :

- **Cuestionarios de valoración de factores psicosociales:** Intralaboral de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial .
- **Guías de análisis de condiciones de trabajo:** Guía de Entrevistas Semiestructuradas para la Evaluación de FR Psicosocial Intralaboral, Guía de Grupos Focales para la Evaluación de FR Psicosocial Intralaboral.
- Consulta y análisis de información histórica de ausentismo, accidentalidad, morbilidad, horas extras, procesos disciplinarios, producción, que reflejen la situación del cargo que ocupa la persona del caso en estudio.
- Información del proceso de selección del trabajador y de su historia laboral (evaluación del desempeño, procesos disciplinarios, entrenamiento, traslados, cambios de responsabilidades y de condiciones laborales y contractuales).

## 3.3.2 Exploración de aspectos intralaborales y extralaborales

### 3.3.2.1 Indagación de aspectos intralaborales

#### Variables de medición:

- Demandas del trabajo:** Cuantitativas, de carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, D ambientales y de esfuerzo físico, D de la jornada de trabajo, consistencia del rol, Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.
- Control sobre el trabajo:** Control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas, participación y manejo del cambio, claridad de rol, capacitación.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:** Características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, retroalimentación del desempeño, relación con los colaboradores (subordinados).
- Recompensa:** Reconocimiento y compensación, recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

## 3.3.2 Exploración de aspectos intralaborales y extralaborales

### 3.3.2.2 Indagación de aspectos extralaborales:

#### Fuentes de información:

- El trabajador, la familia del trabajador, los profesionales de los servicios asistenciales de salud, la información del SVE de factores psicosociales, las valoraciones previas de F psicosociales y el departamento de Bienestar de la empresa

#### Instrumentos de valoración :

- Cuestionarios de valoración de factores psicosociales o estresores extraocupacionales.
- Entrevista al trabajador, a miembros de la familia y visita domiciliaria.
- Consulta de datos en los servicios asistenciales de salud, en los servicios de SST y en el departamento de Bienestar de la empresa.

## 3.3.2 Exploración de aspectos intralaborales y extralaborales

### 3.3.2.2 Indagación de aspectos extralaborales:

#### 3.3.2.3 Informe de la valoración de factores psicosociales intralaborales y extralaborales

# Variables de medición:

Tiempo fuera del trabajo

Relaciones familiares

Comunicación y relaciones interpersonales

Situación económica del grupo familiar

Características de la vivienda y de su entorno

Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Este documento debe reflejar los hallazgos de la valoración de las condiciones laborales y extralaborales, incluidas la aportada por el trabajador y la documentada por el profesional experto, sea que haya acuerdo entre las dos o no.



**Factores de riesgo psicosociales:**

Condiciones 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.



## 3.4.2 Estimación de niveles de riesgo

**Sin riesgo o riesgo despreciable:**

ausencia de R o R tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. (serán objeto de acciones o programas de promoción).

**Riesgo bajo:**

No se espera que los F psicosociales que obtengan estas puntuaciones estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Ameritan.

**Riesgo medio:**

Se esperaría una respuesta de estrés moderada. Ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención.

**Riesgo alto:**

Importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto. Requieren intervención en el marco de un SVE.

Los Manuales del Usuario de los Cuestionarios de la Batería de Instrumentos de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosocial contienen tablas de baremos que permiten interpretar el nivel de riesgo así:

## 3.4.2 Estimación de niveles de riesgo

Analizar detalladamente la información recogida.

Experto, valoración de los FR: calificación con los criterios de:



**Tiempo de exposición:** duración de la exposición al factor de riesgo psicosocial, en términos de la proporción de la jornada laboral o del día.



**Frecuencia de presentación:** cantidad de veces que se presenta la condición riesgosa. (claridad:, intervalo de no está presente. O continua?



**Intensidad:** el peso del FR, representando el potencial de daño que genera la exposición, el cual se estima a través de la identificación y análisis que realiza el experto de los efectos más probables, en términos de enfermedad y afectaciones negativas en la vida laboral y familiar del trabajador.

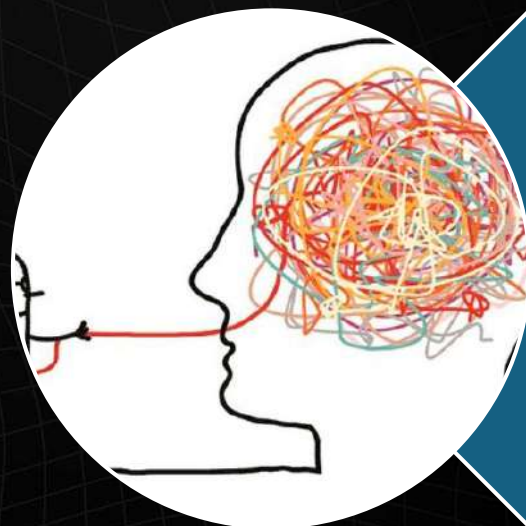
# TABLA 6 CRITERIOS DE CALIFICACION DEL LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL “CONDICIÓN COTIDIANA”

CRITERIO	CONDICIÓN COTIDIANA		
	ALTO 3	MEDIO 2	BAJO 1
<b>Tiempo de exposición</b>	Exposición constante o superior a medio día / jornada	Exposición de casi medio día / jornada	Exposición muy ocasional o rara, menos de una cuarta parte del día / jornada
<b>Frecuencia de presentación</b>	Más de 15 días al mes.	Entre 8 y 15 días al mes.	Hasta 7 días al mes.
<b>I n t e n s i d a d</b>	El factor de riesgo causa o podría causar:  1. Alteraciones serias en la salud del trabajador (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte).  2. Dificultades serias en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales <sup>(3)</sup> , graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros).  3. Alteraciones serias en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar).	El factor de riesgo causa o podría causar:  1. Alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente).  2. Dificultades moderadas pero manejables en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otros de naturaleza similar que no ponen en riesgo la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales <sup>(3)</sup> ; dificultades en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros).  3. Dificultades moderadas pero manejables en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuente).	El factor de riesgo causa o podría causar:  1. Leves alteraciones en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas pasajeros u ocasionales que no afectan el desempeño cotidiano).  2. Leves dificultades en la vida laboral (errores fácilmente corregibles, llamados de atención, u otros similares que no afectan el desempeño laboral del trabajador o que no ponen en riesgo los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales <sup>(3)</sup> ; desavenencias menores con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros).  3. Leves dificultades en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones menores o pasajeras).
	Valoración del nivel de riesgo para cada criterio: Alto = 3, Medio = 2, Bajo = 1		
	* Tiempo de exposición debe entenderse como el periodo durante el cual el individuo se adapta al cambio que implica experimentar el evento vital.		

**TABLA 6**  
**CRITERIOS DE CALIFICACION DEL**  
**LOS FACTORES DE RIESGO**  
**PSICOSOCIAL**  
**“EVENTO VITAL”**

CRITERIO	EVENTO VITAL		
	ALTO 3	MEDIO 2	BAJO 1
<b>Tiempo de exposición(4)</b>	Exposición durante más de (4) cuatro meses.	Exposición de más de un (1) mes y menos de cuatro (4)	Exposición muy ocasional o rara, hasta de un (1) mes.
<b>Frecuencia de presentación</b>	Tres o más veces al año*	Hasta dos (2) veces al año*	Una (1) vez al año*
<b>I n t e n s i d a d</b>	<p>El factor de riesgo causa, o podría causar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Alteraciones serias en la salud del trabajador (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte).</li> <li>Alteraciones serias en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar).</li> </ol>	<p>El factor de riesgo causa, o podría causar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente).</li> <li>Dificultades moderadas pero manejables en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes).</li> </ol>	<p>El factor de riesgo causa, o podría causar:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Leves alteraciones en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas pasajeros u ocasionales que no afectan el desempeño cotidiano).</li> <li>Leves dificultades en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones menores o pasajeras).</li> </ol>

## Etapa 4. Ponderar el riesgo psicosocial ocupacional vs. El riesgo extraocupacional



Responsable : Psicólogo  
Especialista en Seguridad  
y Salud en el Trabajo  
Salud con Licencia  
vigente

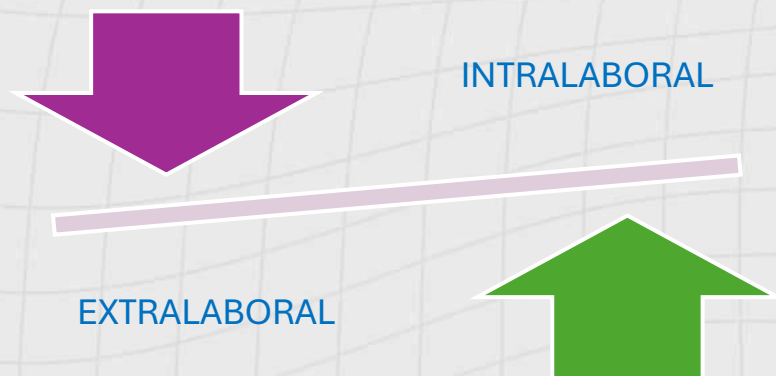
# “Ponderación del riesgo psicosocial laboral vs. extralaboral” (Anexo F).

Promediar las valoraciones finales de los FR psicosociales intralaborales / extralaborales

- Valor entre 7 y 9 (Anexo E).

Registrar la Información (Anexo F).

El mayor valor de la valoración de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales, dará el criterio de inclusión de un caso en el procedimiento de determinación de origen, así:



Si la valoración de los factores psicosociales extralaborales es superior a la de los intralaborales, el caso se cierra y se declara como común.

Si la valoración final de los factores psicosociales intralaborales es igual o superior a la de los extralaborales, el caso continúa en estudio para definir el presunto origen laboral o común,

Nº	Descripción factores intralaborales superiores a 7	Valoración	Nº	Descripción factores extralaborales superiores a 7	Valoración
1			1		
2			2		
3			3		
4			4		
5			5		
6			6		
7			7		
8			8		
9			9		
10			10		
11			11		
12			12		
13			13		
14			14		
15			15		
16			16		
17			17		
18			18		
<b>Total</b>			<b>Total</b>		
<b>Promedio</b>			<b>Promedio</b>		

# Evaluación de Factores de psicosociales

Evalua  
ción

Objetiva

Valoración de las condiciones de S Y T por experto, criterios técnicos y metodologías validadas en el país.

Subjetiva

Valoración de las condiciones de S Y T, a partir de la **percepción y vivencia** del trabajador

Reserva de la información (ley 1090 de 2006) y consentimiento informado

# Etapa 5. Evaluar otros factores de riesgo

## R: MD esp S.O.



Responsable : Médico Especialista en SST SO con Licencia vigente / evaluaciones adicionales de psicología, psiquiatría u otro profesional de la salud

## Revisión historia clínica:

Lectura e interpretación de los exámenes clínicos y paraclínicos relevantes para la identificación de los FR bajo estudio.

## Evaluación directa del trabajador:

Anamnesis y evaluación física, psicológica y psiquiátrica, (pruebas psicodiagnósticas necesarias).





Causa necesaria y suficiente v/s  
modelos multicausales: Stress



Validación consensual:  
psiquiatría, cardiología,  
gastroenterología y psicología

Ponderar el peso de cada uno de los factores de riesgo contemplados para las patologías, se utilizan las matrices para la toma de decisiones (Ver Anexo H),

**Etapa 6. Ponderar todos los factores de riesgo evaluados: Aplicación de matrices de evaluación**



**Responsable : Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia Vigente.**

Pasos para establecer el origen de la patología:

Identificar uno a uno, sí los FR que se relacionan en la tabla correspondiente a la enfermedad en proceso de evaluación se encuentran presentes en el caso bajo estudio:

Para cada uno de los FR, debe multiplicar el dato de la columna de Valor Estimado por el puntaje dado en la columna de Valoración y consignar el resultado en la columna de Peso.

Para cada uno de los FR, debe dividir el valor de la columna Peso en el TOTAL de esta misma columna y multiplicarlo por 100, de este modo se obtendrá un **peso relativo** (porcentaje).

En el evento que el factor de riesgo sea identificado positivamente, se calificación con uno (1)

En el caso contrario puntuará el factor de riesgo con cero (0).

# Elementos de Causalidad

## Consistencia:

Observación repetida de una asociación. Los resultados se reproducen (otras condiciones y por métodos diferentes) (Rothman Kenneth, 1987).

## Fuerza:

Expresión de la disparidad entre la frecuencia con la que un factor se encuentra en la enfermedad y aquella otra con que aparece dicho factor en ausencia de enfermedad. Las asociaciones fuertes es mas probable que sean causales que las débiles (sesgos no detectados).

## Relación temporal:

La exposición a una causa supuesta ha de preceder siempre a sus consecuencias, y nunca al revés..

## Plausibilidad biológica:

La asociación debe deseablemente ser afín con las ideas actuales en una perspectiva biológica (dar cabida al nuevo conocimiento).

# Anexo G

Patología:		Hipertensión primaria / Hipertensión secundaria	
Códigos CIE-10		I10, I11, I12, I13, I15	
Definición Patológica	Factores de riesgo a evaluar	Definición del factor de riesgo	Fuente de Información del factor de riesgo
<p>Elevación persistente de la presión arterial.</p> <p>La primaria o esencial, por definición, no tiene una causa identificable. La secundaria es causada por otra condición médica.</p> <p>Se considera hipertenso a todo aquel con presión sistólica igual o superior a 140 mm Hg y/o diastólica igual o superior a 90 (Seventh Report of the Joint National Committee, US Department of Health and Human Services, National Institutes of Health, 2004).</p>	Edad.	Mayores de 50 años.	Historia clínica.
	Tabaco.	Consumo actual habitual de cigarrillo y un consumo mínimo de 100 cigarrillos en toda la vida.	Historia clínica.
	Diabetes 2.	Niveles de azúcar en sangre, en ayunas, menores a 130 mg/dl, o 2 horas después de ingesta, menores a 180 mg/dl (Asociación Americana de Diabetes -2009).	Prueba de laboratorio clínico realizada en los últimos 6 meses.
	Sobrepeso/ Obesidad.	Índice de masa corporal igual o mayor a 25 Kg/M2 (NHLBI-2012).	Historia clínica o examen clínico.
	Riesgo psicosocial.	Estrés percibido (reacción corporal) por exposición a estrés laboral.	Calificación de exposición laboral a estrés, según herramienta de calificación.
	Hábitos no saludables.	Sedentarismo, definido como la no práctica de actividad física aeróbica moderada 30 minutos por sesión y al menos tres sesiones semanales.	Historia clínica.
	Dieta.	Consumo no saludable de alimentos, caracterizado por alimentos ricos en grasas y azúcar.	Historia clínica, interrogatorio al trabajador.
	Lípidos elevados.	Colesterol total sérico mayor a 200 mg/dl, Colesterol LDL sérico mayor a 130 mg/dl y/o triglicéridos séricos mayores a 150 mg/dl. Se han propuesto categorías de riesgo según rangos de los valores de estas variables (NLM -2013 y ATP IV -2013).	Prueba de laboratorio clínico realizada en los últimos 6 meses.
	Sexo.	Masculino	Historia clínica.
	Consumo de alcohol.	Es peligroso el consumo habitual de 60 gramos o más de alcohol puro por día.	Historia clínica.

## ANEXO H: MATRICES PARA TOMA DE DECISIONES

Matriz para la toma de decisiones para hipertensión arterial secundaria.

Factor de riesgo	Valor estimado	Valoración	Peso	Peso relativo
Tabaquismo	0,24			
Diabetes 2	0,22			
Obesidad / Sobrepeso	0,12			
Mayor de 50 años	0,29			
F.R. Psicosocial laboral	0,13			
Total	1,00			

Se tiene un hombre de 52 años, con hipertensión arterial secundaria bajo sospecha de ser una enfermedad de origen laboral. Después de haber realizado la evaluación de factores psicosociales intra y extralaborales, se concluye que existe un nivel de riesgo psicosocial laboral alto, mientras que el riesgo psicosocial extralaboral es bajo. En la historia clínica del trabajador, no se encuentran antecedentes de tabaquismo, diabetes 2, obesidad o sobrepeso.

FACTOR DE RIESGO	VALOR ESTIMADO	VALORACIÓN*	PESO	PESO RELATIVO %
Tabaquismo	0,24	0	0	0
Diabetes 2	0,22	0	0	0
Obesidad /sobrepeso	0,12	0	0	0
Mayor de 50 años	0,29	1	0,29	69
F.R. Psicosocial Laboral	0,13	1	0,13	31
<b>TOTAL</b>	<b>1,000</b>	<b>2</b>	<b>0,42</b>	<b>100</b>

\* Presencia del factor de riesgo = 1

\* Ausencia del factor de riesgo = 0

**Patología:** Úlcera gástrica/ Úlcera duodenal/ Úlcera péptica de sitio no especificado/Dispepsia

**Códigos CIE-10:** K25, K26, K27, K28

Definición Patológica	Factores de riesgo a evaluar	Definición del factor de riesgo	Fuente de información del factor de riesgo
<p>Es una pérdida de la sustancia de la superficie de cualquier zona del estómago, del duodeno o zonas con mucosa gástrica ectópica (divertículo de Meckel) (Miguel Gallardo).</p>	Enfermedades sistémicas.	Aquellas que afectan varios órganos.	Historia clínica, interrogatorio al trabajador.
	Estrés doméstico o financiero (extralaboral).	Tensión emocional por condiciones extralaborales (familiares, sociales, financieras, etc.).	Historia clínica, interrogatorio al trabajador.
	Turnos de trabajo.	Trabajo en horario nocturno o turnos rotativos que implican cambios cíclicos de horario diurno y nocturno.	Interrogatorio al trabajador, historia laboral.
	Riesgo Psicosocial.	Estrés percibido (reacción corporal) por exposición a estrés laboral.	Calificación de exposición laboral a estrés, según herramienta de calificación.
	Hábitos dietarios no saludables.	Consumo de alimentos en cantidad inadecuada (alta o baja) o calidad inadecuada (alta cantidad de grasas o azúcares) .	Historia clínica, interrogatorio al trabajador (anamnesis).
	Comorbilidad psiquiátrica.	Coexistencia de patologías o trastornos mentales con enfermedad ulerosa digestiva).	Historia clínica, evaluación psicológica o psiquiátrica.

## Matriz para la toma de decisiones para Úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica de sitio no especificado, úlcera gastro-yeyunal, gastritis crónica no especificada, dispepsia.

Factor de riesgo	Valor estimado	Valoración	Peso	Peso relativo
Helicobacter Pylori	0,33			
Enfermedades sistémicas	0,21			
Estrés extralaboral	0,14			
Turnos de trabajo	0,15			
F.R. Psicosocial laboral	0,17			
Total	1,00			

Etapa 7. Comparar el peso relativo del factor de riesgo psicosocial laboral obtenido de la matriz de toma de decisiones, con el punto de corte que se ha establecido para dicho factor en la patología bajo estudio. Responsable : Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia Vigente.



Responsable : Médico Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo con Licencia Vigente.

Ejemplo: Si se retoman los resultados de la etapa 6 en el ejemplo de hipertensión arterial secundaria, se podrá identificar que el peso relativo que resulto para el factor de riesgo psicolaboral fue de 31%.

Analizando la tabla del anexo I, se aprecia que el punto de corte que se estableció como peso relativo mínimo del factor de riesgo psicolaboral es 31; por tanto la patología del ejemplo que se cita se declara como de origen laboral (el peso relativo del factor de riesgo psicosocial es igual que el punto de corte de 31)

FACTOR DE RIESGO	VALOR ESTIMADO	VALORACIÓN*	PESO	PESO RELATIVO %
Tabaquismo	0,24	0	0	0
Diabetes 2	0,22	0	0	0
Obesidad /sobrepeso	0,12	0	0	0
Mayor de 50 años	0,29	1	0,29	69
F.R. Psicosocial Laboral	0,13	1	0,13	31
<b>TOTAL</b>	1,000	2	0,42	100

\* Presencia del factor de riesgo = 1

\* Ausencia del factor de riesgo = 0

# Anexo I

## Puntos de Corte

Patología	Punto de corte para el factor de riesgo psicosocial laboral	Sensibilidad	Especificidad	Muestra
Episodio depresivo y depresión.	58%	0.5	1	8 casos
Trastorno de ansiedad generalizado.	30%	0.5	0.83	12 casos
Úlcera péptica.	35%	0.5	0.33	8 casos
Síndrome de intestino irritable.	46%	0.5	0.83	10 casos
Hipertensión arterial secundaria.	31%	0.5	0.83	8 casos
Infarto.	30%	1	0.83	8 casos
Accidente cerebrovascular.	32%	0.5	0.17	8 casos
Trastorno de pánico.	51%	Los cálculos efectuados con la metodología de Curvas ROC, no arrojaron un punto de corte que discriminara entre los casos laborales o comunes para estas patologías, motivo por el cual se toma como punto de corte para el factor psicosocial el 51% o más, interpretándose que el peso del factor de riesgo psicosocial laboral constituye más de la mitad del peso total de la causalidad de la patología.		
Trastorno de sueño.	51%			
Trastorno de adaptación.	51%			
Trastornos psicóticos.	51%			

**Artículo 142. Decreto Ley 019 de 2012.**

La PCL y calificar el grado de invalidez, y origen

**Primera Oportunidad**

AFP Cias de Seguros  
Riesgos Previsionales  
(R. invalidez y muerte.

ISS/  
COLPENSIONES

ARP / ARL

EPS

Contenido del dictamen

..... En caso de que el interesado no esté de acuerdo con la calificación deberá manifestar su inconformidad **dentro de los diez días siguientes** y la entidad deberá remitirlo a las JRCI. **Apelación ante JNCI**. Proceden Acciones legales contra las decisiones

**PRIMERA INSTANCIA**

JUNTAS REGIONALES DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

Fundamentos de hecho y de derecho

**SEGUNDA INSTANCIA**

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

**Recursos:**

- Reposición
- Apelación
- Suplica

**JUSTICIA ORDINARIA LABORAL**

# BIBLIOGRAFÍA

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-2.pdf>

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-3.pdf>

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-4.pdf>

<https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/wp-content/uploads/2018/09/Protocolo-Estr%C3%A9s-Febrero-2019.pdf>



# ¿Preguntas?

# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones



**Santa Cruz  
de Mompós**

Contacto: [fabio.garcia@positiva.gov.co](mailto:fabio.garcia@positiva.gov.co)



Recuerda que Positiva tiene para ti:



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



Guías



Mailings



Videos

# ¡Conéctate a Nuestro Canal



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

Únete a nuestro canal de  
**WHATSAPP!**

8:00 AM  
CONECTATE EN:  
<https://attendee.gotowebinar.com/register/8052089141843824986>

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

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

**Cursos**  
**Virtuales SG-SS**  
**de 50 y 20 Horas**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas,  
áreas y sectores, **¡te esperamos!**





| **suma**.5.0



Talentos que **hacen país**

---

GRUPO  
BICENTENARIO



# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones

 **Santa Cruz  
de Mompós**

Priorizar el bienestar  
**transforma el país.**



VIGILADO SUPERINTENDENCIA FINANCIERA DE COLOMBIA

# Papel Transformador de los comités técnicos del SG-SST en la gestión del riesgo del riesgo psicosocial y su materialización en el acoso laboral

# ÁNDERSON PARRA HERNÁNDEZ

COMUNIDAD NACIONAL DE CONOCIMIENTO EN GESTIÓN DE  
COMITÉS TÉCNICOS DEL SG-SST



Anderson.parrah@udea.edu.co



3147420379

MÉDICO Y PSICÓLOGO, TECNÓLOGO EN SALUD OCUPACIONAL,  
ESPECIALISTA EN GERENCIA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,  
MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD.

DOCENTE UNIVERSITARIO, INSTRUCTOR DE SIMULACIÓN Y ASESOR  
EMPRESARIAL EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO,  
MEDICINA LABORAL Y READAPTACIÓN Y REINTEGRO LABORAL EN  
DIFERENTES SECTORES ECONÓMICOS.



**“No podemos resolver un problema usando el mismo tipo de pensamiento que usamos cuando lo creamos”**

ALBERT EINSTEIN





# OBJETIVOS

01

Contextualizar el acoso laboral como una manifestación del Riesgo psicosocial no gestionado.

02

Reconocer la importancia de los comites técnicos para la gestión del Riesgo psicosocial y el acoso laboral.

03

Discutir algunas recomendaciones prácticas para la aplicación en las organizaciones afiliadas.

# ¿Por qué hablar hoy de riesgo psicosocial?

Incremento de conflictos laborales.

Violencias laboral, digital y basadas en género.

Acoso laboral y sus formas diferente al A. Sexual.

Actualizaciones normativas



# Riesgo psicosocial

“Es importante que los riesgos psicosociales se **gestionen** de manera coherente con otros riesgos de la SST, a través de un **sistema de gestión de la SST**, y que se integren en general los procesos de negocios de la organización”.

ISO – 45003 de 2021 en relación con la ISO 45001



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

*Possible -causa o condición-*

Resolución 2646 del 2008. Art. 3.



**Factores psicosociales:**  
intralaborales, los extralaborales y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador.



**Riesgo psicosocial:** “Combinación de la **probabilidad de ocurrencia** de una exposición a peligros de naturaleza psicosocial relacionado con el trabajo y la severidad de la lesión y deterioro de la salud que pueden causar estos **peligros (psicosociales)**”

ISO – 45003 de 2021

## DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES AL DAÑO ORGANIZACIONAL



### FACTORES PSICOSOCIALES

- Condiciones intralaborales
- Condiciones extralaborales
- Condiciones individuales



### CONFLICTOS LABORALES

- Diferencias, tensiones y desacuerdos
- Deterioro de las relaciones
- Impacto en el clima laboral



### ACOSO LABORAL (Incluye violencia laboral)

- Conductas persistentes y demostrables
- Intimidación, miedo, angustia
- Perjuicio laboral y desmotivación
- Abuso, amenazas o agresiones
- Ambiente hostil e intimidante

### DAÑO PSICOLÓGICO, SOCIAL Y ORGANIZACIONAL



#### DAÑO PSICOLÓGICO

- Estrés, ansiedad, depresión
- Afectación de la salud mental
- Pérdida de autoestima



#### AFECTACIÓN SOCIAL

- Deterioro del clima laboral
- Conflictos y ruptura de relaciones
- Aislamiento y pérdida de confianza



#### IMPACTO ORGANIZACIONAL

- Disminución de la productividad
- Ausentismo y rotación
- Costos legales y reputacionales



*El acoso laboral como  
materialización del riesgo  
psicosocial.*

# ¿Cómo definir el 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, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.*

**Ley 1010 de 2006.**

**Situación  
conflictiva**



**Acoso  
Laboral**



# ¿Para qué se conforman los comités técnicos al interior del SG-SST?

## GRUPO REPRESENTATIVO

Incorpora diferentes perspectivas de la organización.



## REPRESENTA A UN COLECTIVO

Voz de los trabajadores y aliados estratégicos.



## INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS

Analiza información para comprender situaciones y riesgos.



## LOS COMITÉS TÉCNICOS EN EL CENTRO DE LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL



## GESTIONA ASUNTOS ESPECÍFICOS

Aborda temas prioritarios y da seguimiento a acciones.



## TOMA DECISIONES

Evalúa alternativas y define acciones con impacto.



## ÓRGANO DIRECTIVO O DE APOYO

Asesora, orienta y apoya en la gestión organizacional.



Los comités técnicos del SG-SST son mecanismos permanentes de **participación, consulta, vigilancia y mejora continua.**

# ¿DÓNDE APARECEN LOS COMITÉS TÉCNICOS?

Actores clave que se articulan para una gestión integral del **riesgo psicosocial**



Los comités técnicos del SG-SST son mecanismos permanentes de **participación, consulta, vigilancia y mejora continua.**

# COPASST

## Papel transformador en la gestión del riesgo

**Propositivo** en la gestión de todos los riesgos.

**Participativo:** todas las voces son escuchadas.

**Comunicativo:** enlace entre los trabajadores y la alta dirección.

**Promotor** de la salud mental e integral.

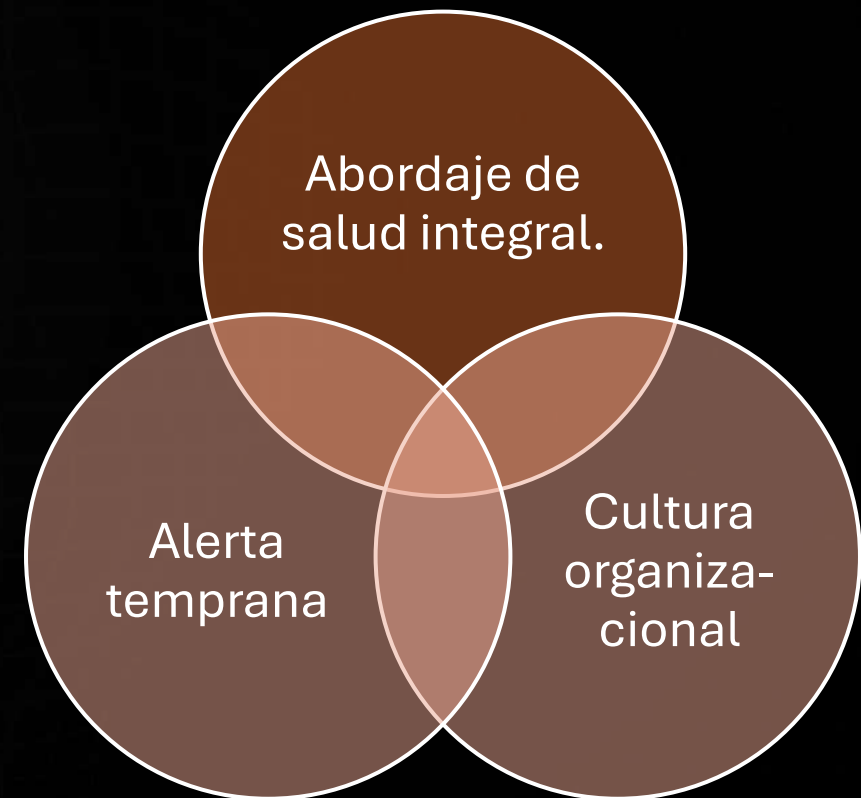
El COPASST es un organismo de promoción y vigilancia de la SST.



# COPASST

## Del control físico al bienestar integral

### Funciones básicas:





# Comité de Convivencia Laboral (CCL)

## Medida preventiva del acoso laboral

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia **PREVENTIVA** de acoso laboral, que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales, su rol es preventivo, orientador, conciliador y canalizador, por lo anterior, el comité **NO DETERMINA SI HAY ACOSO LABORAL.**

Artículo 6. Res. 3461 de 2025

# Comité de Convivencia Laboral (CCL)



## Medida preventiva del acoso laboral

Art. 9. Medidas preventivas y correctivas

Art. 16. Ley 2365 de 2024. Medidas preventivas y correctivas

### del Acoso.

Adiciónese un nuevo numeral numeral al artículo 9 de la Ley 1010 de 2006, así:

Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una **campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.**

Ley 1010 de 2006

# Medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

1.1 Formular una política.

1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia.

1.3 Realizar

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

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

Resolución 2646 de 2008. Art 14. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

# 11 Medidas PREVENTIVAS del acoso laboral

Res.3461/2025

- Formular una política con el fin de prevenir las conductas de acoso.
- **Conformar el Comité de Convivencia Laboral** y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para **prevenir** las conductas de acoso.
- Establecer el **procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.**
- **Capacitar de forma conjunta con la ARL, a la brigada y los comités en Primeros Auxilios Psicológicos (PAPs).**

Capt. III Art. 12 . Responsabilidades en el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral

# 6 Medidas CORRECTIVAS del acoso laboral

## Res.3461/2025

- Implementar acciones de **Intervención y control**, específicas de factores de riesgo psicosocial relacionadas con **violencia en el trabajo**, fomentando una cultura de convivencia laboral.
- Promover la participación de **todas y todos** los trabajadores en las estrategias de intervención frente al RPS que este generando **violencia en el trabajo**.
- Facilitar el traslado (reubicación) de los trabajadores por recomendación médica o del comité de convivencia laboral, garantizando un **clima laboral positivo**.
- Disponer un **espacio de atención**, presencial o no, de **ayuda, atención y/o soporte en crisis (PAPs)**.
- **Socializar las rutas de atención en salud mental, garantizando el acceso.**
- **Atender las recomendaciones del Comité de Convivencia Laboral.**

Art. 6 Res.  
3456120025

# FUNCIONES BÁSICAS DEL COCOLAB

PROCEDIMIENTO PARA EL TRÁMITE DE SITUACIONES CONFLICTIVAS EN LA ORGANIZACIÓN

5 días calendario

5 + 10 días calendario

Citación INDIVIDUAL de partes involucradas

5 + 10 días calendario

Citación

**En cualquier caso, el procedimiento NO PODRÁ EXTENDERSE por un periodo superior a 65 días calendario.**

Recibe

Comité

TA  
ra  
rdos  
sos

Acta  
Proc

15 días calendario

Archivo Confidencial secretario (a)

**NO Cumplen ACUERDOS**

ACTA DE ACUERDOS

**NO ACUERDOS**

Acta remitir queja para alta dirección

**ACCIÓN CORRECTIVA**

Acta remitir queja para alta dirección



# Y... ¿El acoso sexual Laboral?

**Parágrafo 1. Art. 6. Res. 3461 de 2025.** En los casos de acoso sexual y en lo pertinente a la Ley 2365 de 2024, el comité de convivencia **NO ES EL COMPETENTE**, ya que estas conductas **NO SON CONCILIABLES**. Para estos casos, la alta dirección o el jefe de talento humano debe establecer el procedimiento para recibir las quejas de presunto acoso sexual o violencia por razones de género y las medidas de atención, prevención y protección.

*Ante la ocurrencia de actos de presunto acoso sexual en el contexto laboral, sin importar el tipo de vinculación, el empleador o contratante del sector público o privado deberá implementar una **campaña inmediata de acción colectiva orientada a la transformación del ambiente laboral en un espacio de igualdad y libre de violencias.***

**El acoso sexual laboral se considera un delito, por lo que no hay nada que mediar.**

# BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la república (2006). Ley 1010 de 2006.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=157481>
- Congreso de la republica (2024). Ley 2365 de 2024  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=157481>
- Decreto 1072 de 2015.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Resolución 2013 de 1986.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5411>
- Ministerio del trabajo (2025) Resolución 3461 de 2025  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>
- Congreso de la república (2025). LEY 2466 DE 2025. Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.  
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=181933>
- Congreso de la república. (2006) Ley 1010 de 2006.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>



# ¿Preguntas?

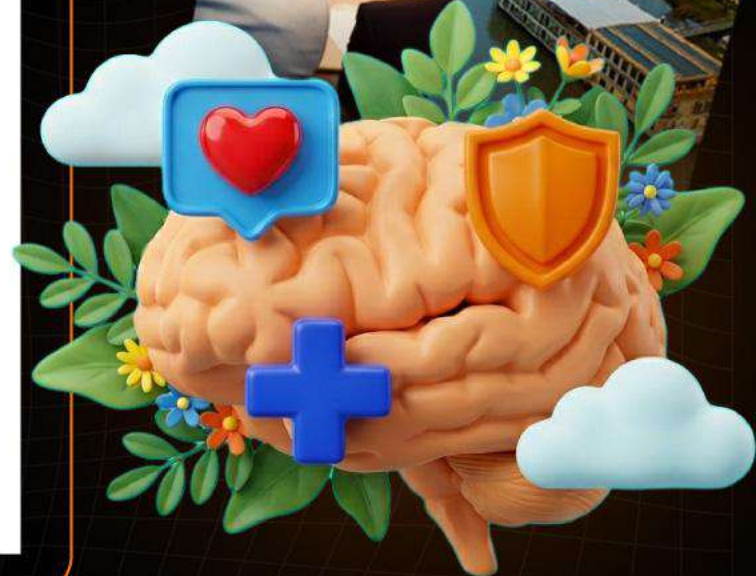
# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones



**Santa Cruz  
de Mompós**

Contacto: [fabio.garcia@positiva.gov.co](mailto:fabio.garcia@positiva.gov.co)



Recuerda que Positiva tiene para ti:



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA's



Guías



Mailings



Videos

# ¡Conéctate a Nuestro Canal



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

Únete a nuestro canal de  
**WHATSAPP!**

8:00 AM  
CONECTATE EN:  
<https://attendee.gotowebinar.com/register/8052089141843824986>

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

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

**Cursos**  
**Virtuales SG-SS**  
**de 50 y 20 Horas**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas,  
áreas y sectores, **¡te esperamos!**





| **suma**.5.0



Talentos que **hacen país**

---

GRUPO  
BICENTENARIO



# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones

 **Santa Cruz  
de Mompós**

Priorizar el bienestar  
**transforma el país.**




# LA SALUD MENTAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL:

## Análisis jurídico y desafíos psicosociales de la Ley 2460 de 2025



## Hilda Janice Velasco Alarcón

 [consultoriarucsgi@gmail.com](mailto:consultoriarucsgi@gmail.com)

 WSP: 3158875972

Abogada. Especialista en Derecho Constitucional y Laboral

Magister en Responsabilidad Social y Sostenibilidad. Univ. Externado de Colombia

Compliance officer

Comunicadora Social con énfasis en Organizacional

Docente Universitaria



**“No temas a las nuevas etapas... Son la esencia de la vida en movimiento”**

Anónimo



# OBJETIVOS

01

Orientar lineamientos de la Ley 2460 de 2025 como DERECHO FUNDAMENTAL

02

Realizar reflexiones jurídicas de los cambios relevantes establecidas en Colombia a partir de la presente ley.

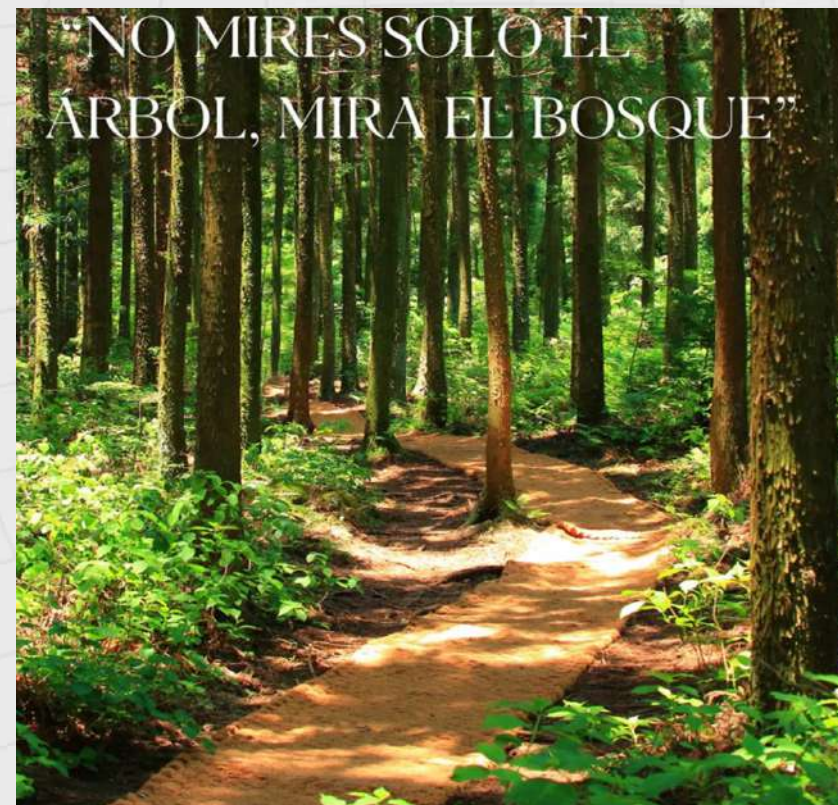
03

Compartir perepciones e inquietudes

# Análisis Normativo

Se sugiere realizar el análisis desde la **HERMENÉUTICA JURIDICA**, con el fin de llevar a la Organización al cumplimiento legal desde su CONTEXTO, "armonizando" con otras normas, los requisitos aplicables a la naturaleza de la Organización

El análisis realizado para incluir las normativas en el documento, va más allá de la exegética (literalidad del texto y la "voluntad inicial del legislador")



## Ley 2460 /2025

“Disposiciones en materia de prevención y atención de **trastornos y/o enfermedades mentales**, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental”



## LA PIRÁMIDE DE HANS KELSEN

**Fundamental**

Constitución

Convenios suscritos por Colombia.  
Ej. Convenios de la OIT

**CST**

**Legal**

Leyes

Decretos Leyes  
Decretos  
Resoluciones

**Dec.1072/15**

**Sub-legal  
y de otra  
índole**

Reglamentos

Testamentos,  
contratos, sentencias.

# Ficha de la ley

**Fecha de publicación:** Junio 16, 2025

**Última revisión:** Junio 18, 2025

**Emisor:** Congreso de la República

**Tipo de norma:** Ley

**Jerarquía de la Norma:** Nivel Legal

**No. de artículos:** 39



En el curso de los últimos 12 años, Colombia ha venido transitando hacia un proceso de transformación paulatina de su concepto de salud mental.

La Ley 1616 de 2013 se constituyó en un hito para el reconocimiento de la salud mental como parte de la salud integral

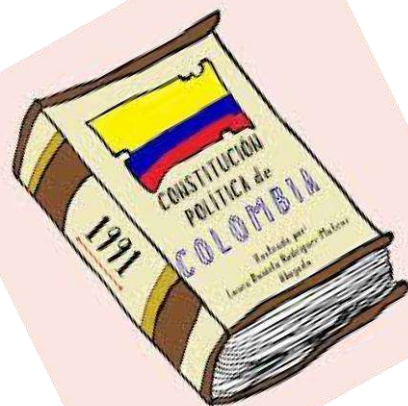
La reducción de recursos y de espacios para la articulación institucional, la estigmatización social, contribuyeron a que esta ley se haya quedado en una intención y no fuese garante efectiva del acceso real de millones de personas en condiciones de salud mental precarias. . .

La Ley 2460 de 2025 tiene como propósito elevar la salud mental al rango de **DERECHO FUNDAMENTAL**, lo que implica **obligaciones** específicas del **Estado** y una **garantía exigible** por parte de la **ciudadanía**.

## Establece...

- 1) **Un sistema nacional**
- 2) **Crea mecanismos de financiación independientes**
- 3) **Amplía el acceso mediante medidas como la atención directa por psicólogos.**
- 4) **Incorpora un enfoque biopsicosocial e intersectorial**
- 5) **Reconoce la influencia de factores económicos, sociales, culturales y ambientales en la salud mental de las personas.**

**Salud mental más  
inclusiva,  
promocional,  
asistencial,  
rehabilitador y  
comunitario...**



# PRINCIPIOS RECTORES

01

**INTEGRALIDAD**

02

**ENFOQUE  
BIOPSIOSOCIAL**

03

**EQUIDAD**

04

**ENFOQUE  
DIFERENCIAL Y  
TERRITORIAL**

**PARTICIPACIÓN SOCIAL**

Qué puede entenderse como trastornos y/o enfermedades mentales en Colombia según la Ley?

**Que requieran**

- ✓ **Depresión**
- ✓ **Ansiedad**
- ✓ **Trastorno bipolar**
- ✓ **Esquizofrenia**
- ✓ **Problemas psicosociales con impacto funcional en la vida diaria.**

- ✓ **Diagnóstico clínico**
- ✓ **Medicación**
- ✓ **Psicoterapia**
- ✓ **Rehabilitación.**

- ✓ **Certificado expedido por profesional de salud competente**
- ✓ **Estabilidad laboral reforzada**



✓ **Acceso directo a psicólogos sin remisión médica**

✓ **Enfoque biopsicosocial y corresponsabilidad intersectorial**



- ❑ **Educación:** Programas de promoción del bienestar y detección temprana en instituciones escolares
- ❑ **Trabajo:** Entornos laborales saludables y protocolos de prevención de riesgos psicosociales.
- ❑ **Justicia:** Atención adecuada a víctimas, personas privadas de la libertad y operadores judiciales.
- ❑ **Vivienda, cultura y deporte:** Factores protectores para la salud mental colectiva.



# Decreto 728 de 2025 - Junio 25



Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral

# Obligaciones para empleadores y contratantes

Monitorear la exposición de los trabajadores a estos factores.

Implementar estrategias diseñadas por las ARL para prevenir riesgos psicosociales y trastornos mentales.

Realizar campañas y acciones para promover estilos de vida saludables, incluyendo prevención de farmacodependencia, tabaquismo y alcoholismo

Levantar análisis periódicos de identificación, evaluación y control de riesgos psicosociales, incluidos factores específicos de cada tipo de trabajo o tarea asignada.

# Obligaciones ARL's

Dentro de las acciones de prevención de trastornos mentales deben disponer de un **espacio de escucha, ayuda, soporte en crisis no presencial** (teléfono, WhatsApp, redes sociales, otros), atendido por un **equipo de profesionales de salud mental** que brinden **primeros auxilios psicológicos** a los trabajadores.

Tratándose de eventos agudos deben desarrollar programas de intervención en crisis.

# Resumen...

Elemento	Descripción
<b>Salud mental</b>	<b>Derecho fundamental</b> que abarca bienestar emocional, cognitivo y social
<b>Trastornos mentales</b>	Condiciones clínicas que afectan funcionamiento ( <b>ansiedad, depresión, esquizofrenia, trastorno bipolar etc</b> )
<b>Prevención y promoción</b>	Estrategias para evitar o manejar factores de riesgo mediante <b>educación, entornos protectores, primeros auxilios psicológicos</b>
<b>Atención integral</b>	Diagnóstico, tratamiento, rehabilitación conforme a protocolos actualizados <b>cada dos años</b>
<b>Enfoque diferencial</b>	Prioridad a todos los <b>grupos vulnerables</b> mediante rutas específicas culturalmente ajustadas



# ¿Preguntas?

# 1er Congreso Nacional en Salud Psicosocial

Cultura humana que impulsa organizaciones



**Santa Cruz  
de Mompós**

Contacto: [fabio.garcia@positiva.gov.co](mailto:fabio.garcia@positiva.gov.co)



Recuerda que Positiva tiene para ti:



Cursos virtuales



Artículos



Audios



Juegos digitales



OVA



Guías



Mailings



Videos

# ¡Conéctate a Nuestro Canal



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

Únete a nuestro canal de  
**WHATSAPP!**

8:00 AM  
CONECTATE EN:  
<https://attendee.gotowebinar.com/register/8052089141843824986>

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

¡Capacítate y fortalece la seguridad de tu empresa!

**Cursos**  
**Virtuales SG-SS**  
**de 50 y 20 Horas**

Escanea e insíbete



Para trabajadores de todas las empresas,  
áreas y sectores, **¡te esperamos!**





| **suma**.5.0



Talentos que **hacen país**

---

GRUPO  
BICENTENARIO

