

Intervención en factores psicosociales: revisión crítica de la labor dentro del contexto organizacional colombiano, como parte fundamental del SG-SST.

María Camila Zapata Quiceno, María Margarita García García

Monografía para optar el título de especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Lyna Marcela Pulido Ladino

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Facultad Sociedad, Cultura Y Creatividad

Escuela de Estudios en Psicología, Talento Humano y Sociedad

Especialización en Gerencia de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

2023

Agradecimientos

Agradecemos en primera instancia a nuestras familias por su apoyo y motivación constante durante el desarrollo de la especialización. A los tutores, que fueron luz y guía en este proceso. Y a la Universidad, por la oportunidad que nos brindó de desarrollar habilidades y conocimientos que nos impulsa a crecer profesionalmente.



Tabla de Contenido

Resumen	4
Introducción	6
1. Desarrollo Temático	7
1.1. Marco Empírico	7
1.2. Marco Teórico.	12
2. Objetivos	22
2.1. Objetivo General	22
2.2. Objetivos Específicos	22
3. Marco Metodológico	23
3.1. Diseño	23
3.2. Búsqueda Bibliográfica	24
3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión	24
3.4. Recuperación de la Información	25
4. Discusión	26
4.1. Organización y estructura de los datos	26
4.2. Análisis de la información	26
4.3. Interpretación	28
4.4. Evaluación crítica	29
5. Conclusiones	30
Referencias	32

Resumen

La Resolución 2646 de 2008 define las obligaciones de los empleadores en el manejo de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo; no obstante, existen organizaciones que minimizan la trascendencia que esto sostiene y no ocupan un porcentaje importante en la gestión de su programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para el tratamiento de ello, lo que no solo implica un incumplimiento de la normatividad, sino también un grave problema de condiciones de salud, calidad laboral y de vida para los colaboradores. En concordancia con esta situación se propone realizar una revisión de los aspectos fundamentales que soportan esta temática y su importancia, contemplando los principales pronunciamientos legales, científicos y organizacionales que determinan la obligación e instruyen a los empleadores a monitorear los factores de riesgo psicosocial como parte de la labor del SG-SST. Para ello se empleó una metodología basada en una revisión de literatura científica relacionada con los factores de riesgo psicosociales en contexto. Dicho análisis da cuenta de la importancia del diagnóstico e intervención temprana, para así generar entornos de trabajo seguros y saludables que no afecten la salud de los trabajadores y su desempeño dentro de la organización.

Palabras Clave. Factores psicosociales; Gestión del Riesgo Psicosocial; Seguridad y Salud en el Trabajo; Psicología Organizacional; Contexto Colombiano.

Abstract

Resolution 2646 of 2008 defines responsibilities for employers in terms of management of psychosocial risk factors at work; However, there are organizations that minimize the importance that this sustains and do not occupy a significant percentage of the Occupational Health and Safety plan for the treatment of it, which beyond a breach of regulations, implies a serious problem of conditions health, quality of work and life for employees. In accordance with this situation, it is proposed to carry out a review of the fundamental aspects that support this issue and its importance, contemplating the main legal, scientific, and organizational pronouncements that determine the obligation and guide employers regarding the monitoring of psychosocial risk factors such as part of the actions of the SG-SST. For this, a methodology based on a review of scientific literature related to psychosocial risk factors in context was used. This analysis shows us the importance of early diagnosis and intervention to generate safe and healthy work environments that do not affect the health of workers and their performance in the organization.

Keywords. Psychosocial Factors; Psychosocial Risk Management; Security and Health at Work; Organizational Psychology; Colombian Context.



Introducción

El tratamiento de los factores psicosociales requiere analizar, tanto las condiciones del contexto laboral, como las condiciones individuales que poseen las personas para hacer frente al mismo, en pro de potencializar el estado de salud, entendiendo este como el bienestar biopsicosocial; así como para prevenir la aparición de enfermedades o situaciones organizacionales que provoquen alteraciones significativas tanto para las personas como para la organización en sí misma. Para las primeras, el efecto consecuente a la exposición a factores de riesgo psicosocial puede verse reflejado en la presencia de perturbaciones, tanto leves como crónicas, en el estado emocional, cognitivo y comportamental, donde la delgada línea que separa el malestar de la patología estará dada por la capacidad organizacional que se demuestre para responder oportunamente a estas circunstancias. Por su parte, esto a su vez se manifiesta en los niveles de rotación, ausentismo, accidentalidad o calidad del clima laboral, que hacen parte de los indicadores de rendimiento de una organización.

Dicho esto, las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales efectuadas en el año 2007 y posteriormente en el año 2013 bajo la tutela del Ministerio del Trabajo, revelan que por cada tres trabajadores, dos de ellos reportan sentirse altamente vulnerables a la exposición a factores de riesgo psicosocial durante su jornada laboral y, asimismo, que entre el 20% y el 33% de ellos dicen manifestar altos niveles de estrés, cifras que, dicho por el mismo ministerio, dotan de un carácter prioritario a la labor de identificación de los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral por parte de empleadores.

Por lo anterior, es menester que “el compromiso gerencial se evidencie a través de la definición de políticas, la asignación de recursos, el reconocimiento de responsabilidades y la

participación en el marco de los sistemas de gestión de seguridad y salud de cada centro de trabajo” (Ministerio del Trabajo y Pontificia Universidad Javeriana, 2015) respecto a la promoción, prevención y participación de los factores de índole psicosocial y el impacto de estos sobre la población trabajadora y los lugares de trabajo.

Tomando esto en consideración, resulta fundamental preguntarse con qué nivel de criticidad está tomando el Estado Nacional en conjunto y las organizaciones colombianas actuales el manejo de los factores de esta índole y sus riesgos devenidos, dentro de la implementación del SG-SST.

1. Desarrollo Temático

1.1. Marco Empírico

A lo largo del tiempo se ha desarrollado múltiple literatura que aborda la relación directa existente entre los factores psicosociales y el escenario laboral y sus condiciones organizacionales, lo que comprende la influencia que los primeros ejercen sobre lo segundo y, por tanto, sobre la población que converge al interior de este contexto. Así pues, como ejemplificación de esto, Moreno & Garrosa (2013) afirman que los efectos de las condiciones de la organización y de las condiciones psicosociales del trabajo no cobijan únicamente a la salud de los trabajadores, sino que se exceden e impactan en la configuración de la personalidad de los mismos; por tanto, postulan que la idea de bienestar laboral no debe apuntar estrictamente a la eliminación de posibles efectos negativos sobre la salud, sino que debe suponer una oportunidad para el desarrollo individual de las personas, razón por la cual el objeto de este aspecto debe ser la excelencia integral y no la mera productividad. Ahora bien, para la consecución de ello, acto que implica realizar actividades de prevención de los riesgos psicosociales mediante la mejora continua de las condiciones de trabajo , los autores proponen menester adoptar una perspectiva basada en la

igualdad de género y que sea transversal a todas las estrategias de acción, sean estas la identificación, la evaluación, la puesta en práctica de posibles soluciones y la vigilancia de la salud respecto a factores como la inseguridad laboral, el estrés laboral, la violencia y la agresión dentro de este ámbito, el acoso de tipo psicológico en el trabajo, el síndrome de burnout y la adicción al trabajo. Análogamente, desde la mirada de la psicología positiva, los autores se ocupan de abordar el concepto de organización saludable, dentro del cual contemplan elementos fundamentales como el liderazgo o la dirección positiva de las personas, el desarrollo positivo del trabajo en equipo, la resiliencia y la salud laboral, las expectativas laborales, las emociones positivas laborales, el ajuste entre la vida laboral y la familiar, el engagement en el trabajo y los estados de flujo entendidos como aquellos momentos en los cuales las personas se encuentran completamente inmersas en la tarea, esta les genera placer y, por ende, obtienen éxito en ella.

En concordancia con esta última parte, la Organización Mundial de la Salud (2010) desarrolla y postula una serie de fundamentos y modelos que sobrecogen en mayor profundidad todo lo relacionado con los entornos laborales saludables, siendo este definido como aquel espacio donde trabajadores y jefes actúan de manera colaborativa en pro de la mejora continua para la promoción y la protección de la salud, el bienestar y la seguridad de los primeros, mediante la disposición e implementación de políticas, programas y prácticas sustentables que intervengan en el medio psicosocial del trabajo. Ahora, desarrollar fundamentos en torno a esto se hace primordial puesto que es una acción que parte de tres puntos: la ética empresarial, dado que se reconoce que el trabajo afecta la salud mental y el bienestar de los colaboradores; el interés empresarial, puesto que, simultáneamente, la salud mental de esta población determina en gran parte el éxito de la empresa y el grado de ventaja competitiva; y, por último, el marco de legalidad, ya que es un deber

de las organizaciones proteger a los trabajadores de eventualidades en el ambiente de trabajo factibles de causar daño o enfermedad.

Análogamente, Acosta et al (2015), se ocupan de analizar el significado que refiere el concepto de organizaciones saludables bajo la lupa del modelo de las Organizaciones Saludables y Resilientes, es decir, el modelo HERO por sus iniciales en inglés, el cual defiende que este tipo de organización impacta en la salud del colaborador en su entorno laboral, a la par de que influye en su desempeño por fuera de éste. Así pues, el análisis, desarrollado en base a la realización de diversas entrevistas a gerentes generales y a responsables del área de recursos humanos de empresas españolas, da como resultado que este concepto se relaciona directamente con la salud de los trabajadores en su nivel laboral como extralaboral, en la cual se encuentran fuertemente implicados recursos sociales como el tipo de comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, dado que se relacionan directamente con el aumento del bienestar psicosocial y con la disminución del malestar psicosocial, siendo así la “salud psicosocial” de los trabajadores el punto clave que determina a una organización saludable.

Por otro lado, Moreno Jiménez & Baez León (2010) se centran en especificar de manera más detallada lo que refiere a los factores psicosociales de riesgo, definiendo así sus características principales, entre las que se destaca que estos no poseen una localización ni una temporalidad específica, algo que los diferencia diametralmente de otras tipologías de riesgos como lo pueden ser, por ejemplo, los de índole ergonómica; no obstante, pese a esta divergencia, los factores psicosociales tienen influencia sobre estos demás tipos de riesgo, incluso potencializando su ocurrencia, pues dejan a la población muy vulnerable a estos. Se señala, además, que es difícil encontrar unidades de medida objetiva para los riesgos psicosociales dado que en la mayoría de los casos estos se basan en percepciones y experiencias intersubjetivas del colectivo

organizacional, por lo que, a su vez, no existen soluciones técnicas para sus efectos, aspecto que puede dificultar su intervención, pero que no disminuye la necesidad que se tiene de esta, sino que la hace más importante; así pues, se enfatiza en la importancia del tratamiento de los riesgos de índole psicosocial y en la implementación de acciones organizacionales asertivas que prevengan su aparición o que permitan su control una vez se manifiesten, esto como parte de la Responsabilidad Social Corporativa.

Por su parte, Gil Monte (2009), toma en consideración todo lo previamente mencionado, y resalta que los riesgos de carácter psicosocial presentes en el escenario laboral, más allá de la capacidad que poseen para impactar negativamente la consecución del trabajo y al estado de salud de los colaboradores, tienen el potencial para convertirse en una problemática de salud pública, dado que al no ser gestionados adecuadamente por los empleadores, cada vez su incidencia será mayor en términos de enfermedades y de accidentes que, si bien tienen como origen el trabajo, impactan profundamente en el desempeño de las personas por fuera de él, así como impactan en la estabilidad económica del sistema sanitario que debe atender estas circunstancias.

Ahora bien, en una era tan convulsionada por el progreso acelerado de la tecnología y atravesada por situaciones como confinamientos, pandemias y nuevas condiciones de vida que limitan “lo conocido”, emergen nuevas formas de trabajar y, por ende, nuevos riesgos psicosociales. Así lo postula Pinos Mora (2017), quien aduce que a raíz de esto los empleadores deben doblar esfuerzos para la consecución de un ambiente laboral que promueva el rendimiento, la estabilidad y la calidad. En estos términos, afirma que el impacto trascendental de un SG-SST descansa en el trabajo que realiza en aras de concientizar a las empresas y a sus miembros acerca de las consecuencias para la salud que generan los riesgos psicosociales en términos físicos,

psicológicos y socio laborales, y en aras de movilizar en pro de la realización de estrategias de intervención.

De forma paralela con esto expuesto, autores como Gil Monte (2012), especifican con mayor detalle todo lo concerniente a los riesgos psicosociales emergentes, los cuales vienen dados por circunstancias especiales, tales como las nuevas formas de contratación laboral que en muchas ocasiones conducen a una falta de estabilidad para las personas, en tanto se ofrecen contratos precarios y se tiende a la subcontratación, brindando peores condiciones de trabajo y una menor capacitación o acompañamiento; mayor competitividad en el mercado que obliga a tener una intensificación del trabajo dentro de las organizaciones, lo que, por ende, genera que se ponga mayor exigencia sobre la labor de los empleados y estos posiblemente se vean sobrecargados y en la necesidad de cumplir con horarios extenuantes, variables o impredecibles, a veces sin recibir una retribución económica adicional o un significativo apoyo social que compense esto; altas demandas de orden emocional en el trabajo, acompañado de un alza en los índices de acoso de orden psicológico, así como actos de violencia, en especial dirigidos a los colaboradores de la asistencia sanitaria; y, por último, a raíz de todo esto, un desequilibrio entre la vida laboral y la vida personal, teniendo muy pocas oportunidades de poder dedicarse a esta última.

1.2. Marco Teórico.

Aportes legales

Situándonos en el panorama nacional, la normatividad colombiana que justifica, define y guía la actuación de las organizaciones en torno al manejo de los factores de índole psicosocial en el campo de la seguridad y la salud en el trabajo, se centra en 15 diferentes legislaciones.

En primera instancia, la resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de la Protección Social (2008), comprende los factores psicosociales como aquellos aspectos relacionados con el contexto intralaboral y extralaboral, así como con las condiciones o características propias de cada colaborador; entendiendo que estos elementos convergen e interactúan de forma dinámica, mediante percepciones y experiencias que pueden generar un efecto positivo o negativo, es decir, que pueden derivar en un factor protector o en un factor de riesgo, capaz de influir exponencialmente en la salud y en la calidad de vida de las personas y, por tanto, en su desempeño.

En este orden de ideas, la resolución tiene como objetivo brindar instrucciones y determinar las responsabilidades que poseen los distintos entes dentro de la labor de identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente frente a la exposición a agentes de riesgo de carácter psicosocial en el escenario laboral, así como dentro de la exploración, investigación y clarificación del inicio de un conjunto de síntomas asociados a patologías, cuya causa se presume es promovida por los índices de estrés dentro de este ámbito.

Esto incluye el exponer claramente a las figuras para quienes es aplicable la normativa y proporcionar a estas una serie de claves estratégicas para la consecución de sus funciones, tales como una muestra detallada de los aspectos o factores psicosociales intralaborales, extralaborales e individuales que deben obligatoriamente someter a evaluación, por lo que adicionalmente se menciona la manera en la cual este procedimiento debe hacerse, en conjunto con su respectivo análisis y seguimiento, y a través de cuáles instrumentos, especificando los criterios que deben ser tomados en cuenta para la intervención y las normativas de apoyo, como la Resolución 0652 de 2012, la Resolución 1356 de 2012, el art. 9 de la Ley 1010 de 2006 y el Decreto Distrital 515 de 2006, especialmente para lo que confiere a las medidas de orden preventivo y correctivo para el acoso laboral. Frente al estrés laboral como determinante de diversas patologías, el mismo

Ministerio de la Protección social provee un protocolo de actuación que la resolución acoge y califica como referente obligatorio para el tratamiento de esta problemática.

En segunda instancia, tanto la Ley 1257 de 2008, como el Decreto 4463 de 2011 y el Decreto 1072 de 2015, responden activamente por la equidad de género, en tanto comunican y determinan a los empleadores y entidades administradoras de riesgos profesionales la responsabilidad que poseen de adoptar procedimientos enmarcados en la seguridad y la salud en el trabajo, sean estos psicoeducativos o de sensibilización, preventivos, correctivos, sancionatorios o de intervención, en relación con la protección de la mujer, cuidando que esta no se encuentre expuesta a ningún tipo de violencia o discriminación como resultado de las relaciones laborales.

En tercera instancia, el Decreto 1108 de 1994 y la Ley 1566 de 2012 se ocupan de todo lo referente al abordaje del consumo de sustancias psicoactivas en el ambiente laboral, delimitando criterios en pro del desarrollo de estrategias psicoeducativas y de prevención en este tema. La Ley 1566 de 2012, en particular, orienta su normativa hacia las ARL, estableciendo que estas deben velar, al interior de los programas de salud ocupacional, por la creación de un proyecto institucional que permita capacitar y formar a la totalidad del talento humano de sus organizaciones usuarias en torno a la manipulación de estas sustancias. Por su parte, resulta valioso resaltar que dentro del Decreto 1108 de 1994 se concibe la prevención como un acto de promoción del desarrollo humano y social que sólo es posible gracias al establecimiento de políticas que atiendan el fenómeno del consumo, sus causas y sus consecuencias.

En cuarta instancia, el Decreto 1477 de 2014, que expidió una Tabla de Enfermedades Laborales, declara los agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional de orden psicosocial que deben tomarse en consideración durante el trabajo preventivo que se realice, aclarando las

ocupaciones o las industrias más susceptibles a su exposición y puntualizando las enfermedades exactas a las cuales pueden dar lugar.

En esta misma línea, la Ley 1616 de 2013 que hace referencia a la Ley de Salud Mental, defiende la promoción de la calidad de vida y la prevención del trastorno mental, siendo esta una actividad que no deja por fuera al ámbito laboral y que, por lo tanto, determina que las entidades Administradoras de Riesgos Laborales deben adelantar estrategias, programas, acciones o servicios que abanderan este objetivo, además de que deben dar garantía de que sus empresas usuarias están ejerciendo el monitoreo adecuado de la exposición de sus trabajadores a factores de riesgo psicosocial, incorporando así el cuidado de la salud mental a su SG-SST.

En quinta instancia, la Resolución 2404 de 2019 esclarece cuáles son los instrumentos validados a nivel nacional y de obligatoria adopción para realizar los procesos de evaluación de los factores de riesgo de carácter psicosocial que aquejan a la población trabajadora colombiana, incluyendo entonces para esto una serie de documentos elaborados en el año 2015 por el Ministerio del Trabajo en coautoría con la Pontificia Universidad Javeriana, cuyo propósito es contextualizar y guiar la intervención psicosocial en el ámbito laboral incluyendo un acuerdo general de 34 acciones para promover, prevenir e intervenir los factores psicosociales y su impacto en el entorno laboral, 6 protocolos más del mismo corte pero distribuidos en función de diferentes sectores económicos, en específico el sector público, educación, defensa, transporte, financiero, salud y la asistencia social, en torno a los respectivos riesgos psicosociales que pueden devenir de estos; y otros 6 protocolos que atienden a los más fundamentales efectos de los factores de riesgo de esta índole, siendo estos el acoso laboral, el desgaste laboral o síndrome de burnout, la depresión, el trastorno de estrés postraumático, el estrés agudo y el duelo, frente a los cuales se proponen métodos de acción.

En sexta instancia, para el año 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social dicta una serie de lineamientos de obligatorio cumplimiento para el abordaje de las problemáticas sociales y los trastornos mentales en colaboradores de la salud durante la pandemia por coronavirus, dirigido a los directores de entidades prestadoras de servicios de salud, a los líderes de equipos de trabajo y a las entidades administradoras de riesgos laborales.

En séptima y última instancia, pero en el mismo nivel de importancia, la Ley 1090 de 2006 regula el ejercicio de la psicología, siendo los profesionales de esta área, con posgrado en salud ocupacional, las personas idóneas para ejecutar la valoración de los factores psicosociales que hacen presencia en el entorno laboral, mediante herramientas como la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, también contemplada dentro de la Resolución 2404 de 2019 y cuya autoría recae en el Ministerio de la Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana desde su Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.

Ahora bien, frente a la normativa internacional existente en relación con la intervención de los factores psicosociales en el marco de la seguridad y la salud en el trabajo, y cuya adopción se cataloga como de carácter obligatorio para el Estado Colombiano, se halla la Decisión 584 de 2004, el Convenio C161 de 1985 y el Convenio C111 de 1958, siendo la primera promovida por la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y las dos restantes por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La Decisión 584 de 2004 emitida por la CAN, relata:

Que uno de los elementos básicos para alcanzar la meta del empleo digno es garantizar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo; en este sentido, corresponde a los Países Miembros tomar las medidas necesarias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en todos los centros de trabajo de la subregión, aumentando así el nivel

de protección de la salud física y mental de los trabajadores. (Comunidad Andina de Naciones, 2004)

Con base a esto, se contempla menester que se atiendan las condiciones y el medio ambiente de trabajo, siendo esto el conglomerado de elementos, agentes o factores con gran potencial de riesgo e influencia sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, al interior de lo cual se admite la organización y el ordenamiento de las labores, por ende, de los factores psicosociales intervinientes en esto.

Por su parte, tanto el Convenio C161 de 1985, como el Convenio C111 de 1958, forman parte de una serie de convenios de la OIT aprobados formalmente en Colombia, destacándose principalmente estos dos en relación con la temática tratada dado que el primero aborda los servicios de salud en el trabajo, entendiendo esto como aquellas acciones preventivas que cobijan al empleador, a los trabajadores y a sus representantes al interior de la empresa, a fin de “establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 1985); y, a su vez, el segundo nombrado se ocupa de promulgar la igualdad de oportunidades y de proteger en contra de la discriminación dentro de un contexto de empleo y ocupación, lo que es relevante si se toma en consideración que los factores de riesgos psicosocial parten también de los vínculos laborales que se establecen, los cuales pueden dar lugar a fenómenos como la discriminación, el maltrato psicológico o el acoso laboral, que deben ser regulados.

Aportes gubernamentales e institucionales

Si bien las estrategias que a continuación serán mencionadas no son de obligatorio cumplimiento, es fundamental destacar que los departamentos administrativos del Estado y diversas instituciones colombianas, de índole educativa y científica, han llevado a cabo un trabajo

significativo en torno a la actuación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en aras del abordaje de los factores psicosociales, en tanto han aportado desde la construcción y divulgación de herramientas que son de gran utilidad para los empleadores, la población trabajadora, las entidades encargadas de la seguridad social y los prestadores de servicios en SST al momento de orientarse sobre las responsabilidades que poseen y el correcto desarrollo de las funciones que deben desempeñar.

En este sentido, el Ministerio del Trabajo publica, para el año 2013, la Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo, dentro de la que acoge acciones de prevención y control dirigidas al teletrabajador en lo que respecta a los riesgos de tipo psicosocial presentes en esta modalidad de trabajo, resaltando entre estos el estrés, la falta de comunicación y relaciones interpersonales, y la dificultad para realizar una separación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar y privado. Esta herramienta resulta poderosamente útil toda vez que actualmente se habla de una gran cantidad de riesgos psicosociales emergentes producto de cambios en los estilos de vida de la población.

En concordancia con lo anterior, para el año 2020, el Ministerio de Salud responde a la emergencia ocasionada por la pandemia por Covid-19, emitiendo una serie de recomendaciones para el cuidado y la promoción de la salud mental en la población trabajadora, especialmente aquella que labora en los centros de salud; adicionalmente, en la actualidad se tiene a disposición un portal web que recoge todas estas recomendaciones y demás sugerencias que se han ido elaborando, así como líneas directas de tele orientación.

Por otra parte, para el año 2010, el Ministerio de la Protección Social equipa a las instituciones encargadas de la seguridad social con el Manual de procedimientos para la

rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales, al interior del cual se reitera que esta es una tarea que debe concebirse como un proceso integral, es decir, que cubra los aspectos sensoriales, motores, cognitivos, psicológicos, sociales y ocupacionales del trabajador; razón por la cual los lineamientos que brinda para el desarrollo de un adecuado plan de rehabilitación y reinscripción laboral incluye acciones enfocadas al tratamiento de los factores psicosociales.

A su vez, el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificaciones (ICONTEC) y el Consejo Colombiano de Seguridad exponen la Guía Técnica Colombiana GTC 45, que proporciona directrices para el reconocimiento de los diferentes peligros y la evaluación de los riesgos en seguridad y salud en el trabajo; válida, por supuesto, para todo lo relacionado con el tratamiento de los riesgos ocupacionales de tipo psicosocial.

Por último, distintas instituciones de educación superior del país han promovido un gran conglomerado de programas y producciones intelectuales, científicas e investigativas que suponen un punto a favor frente a la adecuada ejecución de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, puesto que favorecen el acceso a nuevos conocimientos que facilitan la comprensión de los escenarios laborales actuales y sus demandas, lo cual deriva en que se puedan adoptar mejores prácticas organizacionales. Ahora bien, dentro de esto se encuentra, por ejemplo, la Revista Colombiana de Salud Ocupacional que se maneja desde la maestría en seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Libre, seccional Cali; la Revista Colombiana de Psicología que desarrolla el Departamento de Psicología de la Universidad Nacional de Colombia, la cual posee múltiples entradas entorno a la psicología organizacional como área de aplicación de esta disciplina; la red de investigadores en psicología organizacional y del trabajo promovida por la

Asociación Colombiana de Facultades de Psicología ASCOFAPSI, que cuenta con núcleos de investigación en torno a la calidad de vida laboral, la relación trabajo - hombre y el aprendizaje y el cambio organizacional; el Programa Intervenciones en Salud Mental apoyado por Colciencias que desarrolla la Pontificia Universidad Javeriana, y que tiene un apartado dedicado al trabajo y su relación con la salud y el buen vivir; y otros 25 grupos de investigación colombianos dedicados al campo en cuestión, registrados en Colciencias.

Aportes empresariales

Apoyada en los preceptos de la responsabilidad social empresarial, la Fundación Colombiana del Corazón se halla como una organización profundamente comprometida con ofrecer al sistema empresarial nacional, que comprende a los empleadores, a los trabajadores y a las entidades de salud y de la seguridad social, una herramienta a través de la cual intervenir en el escenario laboral y hacer de este un espacio que vele por el bienestar.

En este orden de ideas, nace entonces el Programa de Certificación de Organizaciones Saludables (PCOS), proyectado bajo la premisa de que es posible construir estilos de vida para el cuidado, siendo esto una estrategia de promoción de la salud en el trabajo. La iniciativa defiende que una empresa que invierte parte de su gestión en generar un entorno saludable para sus empleados es una empresa que podrá disminuir el ausentismo, detectar oportunamente problemas de salud, mejorar el clima laboral, reducir el estrés y aumentar la autoestima del trabajador, su bienestar físico y mental, y su productividad. Consecuentemente se propone así un decálogo de la cultura de las organizaciones saludables, una bitácora pedagógica de apoyo a la cual pueden recurrir todas las entidades empresariales independientemente de si se encuentran certificadas o no, una lista de chequeo que obedece a un plan de acción a seguir para la consecución de la

certificación y una serie de requisitos previos para la obtención de esta misma, dentro de lo que se incluye principalmente el compromiso que demuestre la alta dirección para con esto.

Actualmente, se destaca a entidades empresariales como Colcafé, Noel, Universidad Pontificia Bolivariana, Compañía Nacional de Chocolates, Frontera Energy, Novartis Colombia, Codensa y Promioriente, como entidades certificadas como Organizaciones Saludables, esto como parte de su Política del SG-SST.

Aportes del ejercicio de la psicología en Colombia

La psicología organizacional, en relación a los dictado por Gómez Vélez (2016), se instaura como el área de aplicación de la psicología con mayor presencia en el país, contando, a su vez, con el mayor número de programas universitarios disponibles para el nivel de posgrado, sean estos relacionados con la gerencia del talento humano o con la gerencia de la salud ocupacional. Ahora, en lo que respecta a la formación de los profesionales, que bien serán los sujetos idóneos para adelantar estrategias que atiendan a la evaluación y manejo de los factores psicosociales en el trabajo, se halla la existencia de dos perspectivas que guían el proceso educativo, una, algunas veces la más privilegiada, enfocada hacia una mirada administrativa de las organizaciones laborales, que vela porque estas se sostengan como organizaciones productivas frente a un mundo capitalista, capaces de generar productos y servicios, así como oportunidades de empleo; y otra, enfocada hacia una mirada psicológica, que entiende que las organizaciones laborales consolidadas son aquellas que reconocen su carácter social y responden, no solo a la demandas económicas, sino también a sus propias demandas internas de salud, educación, recreación y estado ambiental.

En lo que corresponde a la psicología positiva, entendida en términos del “estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que

facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de los individuos, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología” (Contreras & Esguerra, 2006), tiene lugar dentro del ejercicio de la psicología a nivel nacional gracias a la Asociación Colombiana de Psicología Positiva, que busca continuar impulsando esta perspectiva a través de la investigación y la generación de espacios y recursos formativos de libre acceso para todas las organizaciones asociadas, dentro de las que se incluye a las organizaciones empresariales y se les brinda material específico para que estas puedan trabajar en promover el bienestar de sus empleados, reducir los niveles de estrés y aumentar su motivación, su satisfacción, su compromiso y su productividad.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Exponer la intervención en factores de riesgo psicosocial como una labor determinante al interior de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en tanto el contexto laboral se configura como un escenario predominante para la aparición de diversos peligros que reclaman adecuada gestión, a fin de prevenir y controlar las consecuencias para la salud que pueden devenir de los mismos.

2.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar una revisión detallada del trabajo literario existente, a través de la cual se indagará en los aspectos fundamentales que sobrecogen a los factores psicosociales y los avances actuales que, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, se adelantan para así intervenir esta problemática creciente, contemplando los principales pronunciamientos legales, científicos y organizacionales existentes en el contexto nacional.
-

- Evidenciar los principales factores de riesgo psicosocial que afectan a la población colombiana y establecer con qué nivel de criticidad está tomando el Estado Nacional y las instituciones empresariales el abordaje de esto dentro de la implementación del SG-SST.
- Dar cuenta de qué avances se han logrado dentro de este ámbito, así como aquello que falta por desarrollar teniendo como punto de meta la consecución de entornos laborales más saludables.

3. Marco Metodológico

3.1. Diseño

En tanto se pretende exhibir la realidad actual en torno a la intervención en riesgo psicosocial como parte de la gestión en seguridad y salud en el trabajo, la presente monografía se cataloga como de tipo revisión, que apela principalmente al análisis de la información ya desarrollada sobre el tema, sean estatutos legales, literatura científica u otras fuentes secundarias; exponiendo así los distintos aportes que convergen y hacen de este un tema de alta relevancia dentro de la gestión organizacional, y las distintas perspectivas desde las cuales puede ser valorado y que ayudan a comprender mejor el fenómeno en conjunto; para, de acuerdo a ello, sentar una postura profesional crítica frente al estado actual de implementación y cómo ésta se puede continuar desarrollando de forma oportuna para todos los agentes que intervienen en el escenario laboral.

Ahora bien, con motivo de lo anterior, se da uso del enfoque descriptivo como una manera de proporcionar un contexto actualizado del tratamiento que se le otorga a los factores psicosociales en el trabajo, desde la presentación de los aspectos fundamentales que componen y

dan sustento a la temática, así como la presentación de la participación de los diferentes entes sociales en esto.

Finalmente, el diseño narrativo toma fuerza dentro del desarrollo de la temática, para complementar lo anterior y consolidar el análisis, la valoración y la interpretación del cuerpo de conocimientos existente sobre el tema y su influencia en el marco de las organizaciones actuales.

3.2. Búsqueda Bibliográfica

El proceso que se llevó a cabo estuvo precedido por la consulta de bibliografía, tanto nacional como internacional, relacionada con la promoción, prevención y manejo de los factores de carácter psicosocial y su impacto en un nivel macro, es decir, sin distinción alguna de actividad económica; seguido por la identificación y análisis de los aportes más relevantes en la materia y, finalmente, la consolidación de estos, de manera que se pudiesen brindar respuestas frente al objetivo planteado. Para el logro de la revisión literaria, puntualmente, se recurrió a la búsqueda de esta en diferentes bases y repositorios bibliográficos de libre acceso, principalmente Dialnet, Scielo, Scopus y Google Académico; repositorios de investigación universitarios, como el de la Universidad Santo Tomás, la Universidad del Norte, la Universidad Javeriana y la Universidad Católica Luis Amigó; y documentación legal expedida por distintos entes nacionales, especialmente por el Ministerio del Trabajo. Asimismo, durante el proceso de búsqueda, y con el fin de expresar la mayor exactitud, se utilizaron ecuaciones de búsqueda basadas en palabras claves, operadores y símbolos, como (“factores psicosociales”) AND (“seguridad y salud en el trabajo”).

3.3. Criterios de Inclusión y Exclusión

La presente monografía la componen diversos artículos, tanto de orden legal, organizacional, científico e investigativo, que se acogieron atendiendo a los siguientes criterios:

1. Fecha de elaboración y publicación del artículo, fecha comprendida necesariamente entre los años dos mil, a excepción de algunos convenios y normativas internacionales, esto con el objetivo de brindar el panorama más actualizado posible alrededor de los factores psicosociales de riesgo y su intervención.

2. Artículos sustentados en bases bibliográficas que tuviesen un número considerable de referencias que guardaran una estrecha relación entre con el tema actual de estudio y que permitieran continuar nutriendo el presente proyecto.

3. Artículos pertenecientes a bases de datos o revistas independientes centradas en las ciencias sociales, siendo esto parte clave para el entendimiento de la esfera psicosocial que acompaña a la SST.

3.4. Recuperación de la Información

La información que dio base al proceso de revisión y análisis se recolectó de las distintas fuentes anteriormente mencionadas, con el propósito de extraer, para su profundo procesamiento, los elementos centrales de la misma que tuvieran una alta relevancia para el objeto de estudio, siendo estos definidos previamente. Asimismo, se decidió hacer una separación de la información de acuerdo con su procedencia, es decir, atendiendo a si tenía un enfoque legal, gubernamental o institucional, empresarial o científico; de modo que se delimitara claramente los distintos puntos de vista que acompañan al fenómeno en cuestión y facilitará el análisis de los aportes, avances, fallas o retrocesos que se tienen en cada campo y definir, de manera particular, cómo esto puede abordarse.

4. Discusión.

4.1. Organización y estructura de los datos

El análisis de la información encontrada se desarrolló atendiendo a la línea discursiva que se manejó durante todo el cuerpo del trabajo, siendo así la condición legal el primer elemento susceptible de valoración, seguido por la consideración de la calidad de los aportes gubernamentales e institucionales que se han dado en la materia, así como los aportes empresariales y los aportes científicos que ha brindado la psicología como disciplina, para el entendimiento y mejor manejo de este ámbito de estudio y de aplicación.

4.2. Análisis de la información

La ejecución de un SG-SST es una labor ardua que debe asumirse desde diferentes aristas, considerando la influencia de los elementos externos a la organización, como aquellos de orden legal, gubernamental, académico, científico, entre otros, que pueden favorecerlo o retrasarlo. Así pues, iniciando con la primer arista analizada, quizá la más importante pues exige obligatoriedad de cumplimiento, se halla que el marco legal nacional e internacional que cobija a los factores de carácter psicosocial en Colombia en materia de seguridad y salud en el trabajo ha aumentado paulatinamente conforme a las necesidades que se van presentando, haciendo así frente de forma efectiva a una sociedad cambiante y susceptible a continuos nuevos riesgos emergentes que, como bien escenifican las Encuestas Nacionales de Condiciones de Salud y Trabajo, afectan profundamente a la población trabajadora, lo que demuestra un compromiso latente por parte de los entes legisladores por cubrir desde este ámbito los efectos de los riesgos ya identificados y aquellos que se van descubriendo en el camino.

Análogamente, analizando la segunda arista, es posible declarar que impulsar la salud psicosocial en el lugar de trabajo, retomando un poco lo concerniente al cómo hacerlo, dependerá también de que se utilicen herramientas técnicas y metodológicas que realmente respondan a las

necesidades particulares de la población hacia la cual se encuentre dirigida la labor; por lo que si bien es cierto que a nivel internacional existe una mayor proliferación de herramientas a las cuales acudir como medio de orientación, la oportunidad de contar con guías, directrices, recomendaciones, instrucciones y bases académicas que tomen como punto de referencia a la población colombiana en específico, dará a las organizaciones y a los equipos encargados de implementar el plan de seguridad y salud en el trabajo una mayor certeza de que la labor que se está llevando a cabo es fiable y oportuna.

Ahora bien, esta labor necesariamente debe pasar de la teoría anteriormente mencionada a la práctica, por ello es fundamental el nombramiento de la tercera arista, que corresponde a los aportes empresariales y los esfuerzos que estas entidades han hecho por demostrar que algo tal como una organización saludable no es algo utópico o únicamente posible en el papel, sino que de verdad puede llevarse al plano real como parte de un sistema de gestión; sin embargo, para esto se debe entender que este es un logro que no se consigue únicamente con el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino que requiere de un alto compromiso gerencial y de una participación activa en el desarrollo de políticas propias que apunten al bienestar integral, es decir, al cuidado de la salud en todas sus dimensiones.

Finalmente, dado que en la revisión de antecedentes bibliográficos que precedió la consolidación de este artículo se hizo mención reiterada a la psicología organizacional como disciplina aplicada y a la psicología positiva como perspectiva científica que marcan en gran medida un beneficio para el abordaje de los factores de carácter psicosocial en el escenario laboral, la cuarta arista desde la que se observa y se analiza la situación actual de este tipo de riesgos en la esfera nacional, se permitió explorar qué tan desarrollada se encuentra esta área del conocimiento en el país, hallándose así que se poseen cimientos fuertes que por supuesto deben seguir siendo

potencializados con el fin de que sobre ellos se puedan construir muchos más aportes significativos.

4.3. Interpretación

Dando inicio con la primera arista, que corresponde a la normatividad, se valora especialmente que, si bien existe una resolución que dicta de forma general cómo abordar este tipo de factores, se hayan creado otro tipo de normativas que le apoyen y sean específicas para el tratamiento de ciertos riesgos puntuales, así como normativas que ofrezcan instrumentos de evaluación y guías de intervención. Ahora bien, es pertinente entrar a evaluar si tras la complicada situación económica, social y de salud recientemente afrontada a raíz de la pandemia por Covid-19, es menester que para el momento actual se empiecen a formular o no nuevas disposiciones legales permanentes que fortalezcan las ya establecidas, tomando en consideración que las dinámicas laborales se reestructuraron con motivo de esto y que algunos de los deberes que se contemplan dentro de los lineamientos emitidos por el Ministerio de Salud y Protección social para el tratamiento de problemas y trastornos mentales en el marco del coronavirus, solo tienen vigencia mientras dure la declaración de emergencia sanitaria, como es el caso de la línea de apoyo psicosocial que se ofrece al personal de salud.

Continuando con la segunda arista, se considera que para aumentar el impacto de las herramientas desarrolladas por entidades gubernamentales, educativas, científicas y de normalización, es fundamental que se promocionen y se socialicen con mayor énfasis, así, cuando un empleador necesite encaminar su SG-SST, sabrá que tiene a su disposición material nacional valioso con qué hacerlo, lo que, además, demuestra interés por parte de distintos actores de la sociedad, por empezar a generar conocimiento desde una perspectiva colombiana que aporte a un

mundo global que ha empezado a posar su mirada en la importancia del tratamiento de los factores psicosociales.

En cuanto a la tercera arista, si bien actualmente se podría decir que son pocas las empresas colombianas que se han certificado como organizaciones saludables, esto no debe ser considerado como una inconformidad, pero sí como la representación de una oportunidad de mejora para el resto de entidades y como la puerta de entrada para que se termine de consolidar la idea del contexto laboral como un lugar que bajo ninguna circunstancia debe representar sacrificios de salud para sus trabajadores, sino todo lo contrario.

4.4. Evaluación crítica

Resulta menester resaltar la obligación de atender los riesgos psicosociales que emergen en medio de un contexto de importantes transformaciones sociales, políticas, económicas y tecnológicas que afectan las características del trabajo y de las organizaciones actuales, en cuyo interior se replican un sin número de situaciones que inciden en la salud de los colaboradores, siendo esto un fenómeno que involucra a todas las sociedades y que, por ende, es pertinente y aplicable al escenario Colombiano, siendo así demostrado y respaldado, principalmente, por el interés político que, en las últimas décadas, ha surgido en pro de la protección de la salud y el bienestar de la población trabajadora, estableciéndose de esta forma algunas regulaciones, como la Ley 2646 de 2008, que se declara como una de las primeras normativas que, de forma comprometida y rigurosa, afirma la fundamentalidad que posee el valorar e intervenir, desde un enfoque psicosocial, a los factores que causan diversas condiciones de malestar en el escenario de trabajo.

5. Conclusiones

Tras hacer una aproximación desde distintos puntos de vista acerca del trabajo actual que se adelanta en torno a los factores psicosociales al interior del contexto laboral colombiano, es posible deducir que, si bien falta un largo camino por recorrer, es meritorio que se empiece a reconocer la criticidad, urgencia y prioridad que estos demandan, especialmente tomando en consideración que aspectos como la salud mental, todavía en nuestra sociedad, cargan consigo un gran estigma; por lo que se celebra que se implemente planes de trabajo enfocados en su cuidado.

No obstante, es posible hacer inflexión sobre el hecho de que, aunque la historia humana siempre ha estado acompañada por la presencia de los factores psicosociales que impactan a nivel físico y mental, tanto desde su índole protectora como de riesgo, es gracias a la introducción acelerada de nuevas prácticas en los estilos de vida, que se ha vuelto la mirada sobre estos y se ha empezado a generar la debida conciencia frente a su tratamiento. De manera muy puntual, para señalar un ejemplo contemporáneo de lo descrito, se ubica a la pandemia por COVID-19 como el hecho a través del cual se visibilizaron con mayor incidencia distintas realidades problemáticas que sobrecogían con mucha anterioridad a las personas en sus entornos laborales, y que habían gozado de un abordaje deficiente; haciendo así que el trabajo de los factores psicosociales, en medio de una crisis sanitaria, se viera obligado a incluirse con mayor insistencia dentro de los planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de contener a una población carente de recursos para el manejo de situaciones emocionales y cognitivas extremas.

Teniendo en cuenta esto, resulta importante acotar que es necesario que las organizaciones entren a evaluar qué prácticas laborales actuales, especialmente en medio de una inminente reforma en este ámbito, significan una potencial causa de dificultades a nivel psicosocial para sus colaboradores, de forma que se pueda iniciar un proceso de promoción de la salud y de prevención

de la enfermedad que no devenga, forzosamente, de una emergencia, y que ello no se convierta en una constante. Esto conlleva a otro punto conclusivo, sobre el hecho de que la adopción de los factores psicosociales dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo debe ir en doble vía, puesto que así como el Estado debe ser un ente proteccionista de derechos y continuar formulando o reformulando la normatividad aplicable a este riesgo, que es la que brinda los lineamientos de acción y permite afrontar situaciones como la mencionada; las empresas, asimismo, son llamadas, no sólo a replicar estas normas, sino a impulsarlas acorde a las necesidades de sus trabajadores, en pro de oportunidades de bienestar perdurables en el tiempo para estos mismos. En otras palabras, el manejo de los factores psicosociales, si bien es factible que se realice a través de acciones focalizadas, debe promoverse como una estrategia que contemple acciones en diferentes frentes y cuyo resultado será producto de la sinergia de acciones, no aisladas, sino en conjunto.

Referencias

Acosta, H., Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Llorens, S. (2015). Healthy organization: Analysing its meaning based on the HERO Model / Organizaciones saludables: analizando su

significado desde el Modelo HERO. *Revista de Psicología Social*, 30(2), 323-350. <https://doi.org/10.1080/21711976.2015.1016751>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Asociación Colombiana de Psicología Positiva. (2022). *Psicología Positiva Colombia*. Obtenido de ACP+ ¿Qué es?: <http://www.psicologiapositiva.com.co/acpp/que-es/>

Carrasco González, A. M., Corte de la Corte, C. de la, & León Rubio, J. M. (2010). Engagement: Un recurso para optimizar la salud psicosocial en las organizaciones y prevenir el burnout y estrés laboral. *Revista digital de prevención*, 1, 1-22. <https://idus.us.es/handle/11441/34423>

Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: Una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas*, 2(2), 311-319. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2006.0002.10>

Decisión 584 de 2004. *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Comunidad Andina de Naciones. Disponible en: <http://www.sice.oas.org/trade/junac/decisiones/DEC584s.asp>

Decreto 1108 de 1994. Presidencia de la República. República de Colombia.

Decreto Distrital 515 de 2006. Alcaldía Mayor de Bogotá.

Decreto 4463 de 2011. República de Colombia.

Decreto 1477 de 2014. Ministerio del Trabajo. República de Colombia.

Decreto 1072 de 2015. Ministerio del Trabajo. República de Colombia.

Dollard, M., Skinner, N., Tuckey, M. R., & Bailey, T. (2007). National surveillance of psychosocial risk factors in the workplace: An international overview. *Work & Stress*, 21(1), 1-29.

Elkin, A. J., & Rosch, P. J. (1990). Promoting mental health at the workplace: the prevention side of stress management. *Occupational Medicine*, 5(4), 739-754.

Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: A systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50, 24. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>

Programa de certificación de organizaciones saludables—Corazones Responsables. (2021, diciembre 7). <https://corazonesresponsables.org/nuestros-programas/programa-de-certificacion-de-organizaciones-saludables/>

- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237-241. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36323272012>.
- Gómez Vélez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7(1), 131-153. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5454161>
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificaciones & Consejo Colombiano de Seguridad. (2012). *Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en seguridad y salud ocupacional*. GTC 45. http://132.255.23.82/sipnvo/normatividad/GTC_45_DE_2012.pdf
- Jain, A., Leka, S., & Zwetsloot, G. (2011). Corporate Social Responsibility and Psychosocial Risk Management in Europe. *Journal of Business Ethics*, 101(4), 619-633. <https://www.jstor.org/stable/41475923>
- Janetzke, H., & Ertel, M. (2017). Psychosocial risk management in more and less favourable workplace conditions. *International Journal of Workplace Health Management*, 10, 00-00. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-09-2016-0063>
- Leka, S., & Cox, T. (2010). Psychosocial risk management at the workplace level. *Occupational health psychology*, 124-156.
- Leka, S., Jain, A., Iavicoli, S., Vartia, M., & Ertel, M. (2011). The role of policy for the management of psychosocial risks at the workplace in the European Union. *Safety Science*, 49(4), 558-564. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.02.002>
- Ley 1010 de 2006. República de Colombia.
- Ley 1090 de 2006. República de Colombia.
- Ley 1257 de 2008. República de Colombia.
- Ley 1566 de 2012. República de Colombia.
- Ley 1616 de 2013. República de Colombia.
- Lippel, K., & Quinlan, M. (2011). Regulation of psychosocial risk factors at work: An international overview. *Safety Science*, 49, 543-546. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2010.09.015>
-

- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Bakker, A. B. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 618-632. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.694689>
- Ministerio de la Protección Social. (2010). *Manual de procedimientos para la rehabilitación y reincorporación ocupacional de los trabajadores en el Sistema General de Riesgos Profesionales*.
- Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana. (2004). *Protocolo para la determinación de origen de las patologías derivadas del estrés*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social de Colombia.
- Ministerio de la Protección Social & Pontificia Universidad Javeriana. (2010). *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial*. Bogotá: Ministerio de la Protección Social de Colombia.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Lineamientos para abordar problemas y trastornos mentales en trabajadores de la salud en el marco del afrontamiento del coronavirus (Covid – 19)*. Bogotá: Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia.
- Ministerio del Trabajo. (2013). *Guía Técnica para la Promoción de la Salud y la Prevención de los Riesgos Laborales en el Teletrabajo*. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia.
- Ministerio del Trabajo & Pontificia Universidad Javeriana. (2015). *Promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora: guía técnica general*. Bogotá: Ministerio del Trabajo de Colombia.
- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid.
- Moreno Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio C111*. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo. (1985). *Convenio C161*. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C161
- Organización Mundial de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. Contextualización, prácticas y literatura de soporte*.

- Peiro, J. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186.
- Pinos Mora, L. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, II(1), 79-104. <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art7.pdf>.
- Polo Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Salud Uninorte*, 29(3), 561-575.
- Raffo Lecca, E., Ráez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*, 16(2), 70-79.
- Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la Protección Social. República de Colombia.
- Resolución 0652 de 2012. Ministerio del Trabajo. República de Colombia.
- Resolución 1356 de 2012. Ministerio del Trabajo. República de Colombia.
- Resolución 2404 de 2019. Ministerio del Trabajo. República de Colombia.
- Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y., & Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. *Revista Espacios*, 39(28).
- Salamanca Velandia, S., Pérez Torres, J., Infante Alvarado, A., & Olarte Ardila, Y. (2019). Análisis de los factores de riesgo psicosocial a nivel nacional e internacional. *Revista Temas*, (13), 39-45. <https://doi.org/https://doi.org/10.15332/rt.v0i13.2332>
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184004>
- Sohail, M., & Rehman, C. A. (2015). Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3), 94.
- Kushwaha, S. (2014). Stress management at workplace. *Global Journal of Finance and Management*, 6(5), 469-472.