

# AGENTE DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO<sup>1</sup>

Angie Dayana Dávila Aránzazu<sup>2</sup>  
Carolina Stefany Aguirre Alcaraz<sup>3</sup>  
Isabel Cristina Guevara Castaño<sup>4</sup>

## Resumen.

Con el presente artículo de revisión se pretende dar a conocer la importancia de la implementación y ejecución del riesgo Psicosocial en el Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo, además de las consecuencias jurídicas que se derivan de una mala praxis de este por parte del empleador, y finalmente exponer las secuelas generadas por exposición al mismo. En la actualidad, debido a la gran evolución que ha tenido el trabajo se están presentando ciertos factores de riesgos para el trabajador, riesgos que en la mayoría de los casos son detectados tardíamente, por lo cual resulta indispensable estudiar la normatividad aplicada en el entorno nacional e internacional, con la finalidad de tener claridad en el manejo que actualmente le dan las organizaciones nacionales frente a estos riesgos.

---

<sup>1</sup> Artículo de Revisión Bibliográfica para optar por el título de abogado de la Universidad Católica Luis Amigó. Asesora metodológica: Laura Victoria Cárdenas Rojas - Asesor temático: Juan Felipe Ochoa Mafla.

<sup>2</sup>Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó: [angie.davilaar@amigo.edu.co](mailto:angie.davilaar@amigo.edu.co)

<sup>3</sup>Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó: [caguirre0614@gmail.com](mailto:caguirre0614@gmail.com)

<sup>4</sup>Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Católica Luis Amigó: [cristygc@msn.com](mailto:cristygc@msn.com)

**Palabras Claves:** Riesgo Psicosocial; Matriz De Riesgos; Sistema De Seguridad y Salud en el Trabajo; Empleador; consecuencia jurídica.

**Abstract.**

The purpose of this review article is to make known the importance of the implementation and execution of the Psychosocial risk in the Occupational Health and Safety System, in addition to the legal consequences derived from a malpractice of this by the employer, and finally to expose the sequelae generated by exposure to it.

At present, due to the great evolution of work, certain risk factors for the worker are appearing, risks that in most cases are detected late, so it is essential to study the regulations applied in the national and international environment, to have clarity in the perspective that national organizations are currently managing these risks.

**Key words:** Psychosocial Risk; Risk Matrix; Occupational Health and Safety System; Employer; legal consequence.

**Introducción:**

El trabajo desde tiempos remotos ha sido una necesidad del ser humano, para satisfacer la adquisición de recursos para vivencia y supervivencia, además de generar un impacto sociológico, por la comunicación que desarrolla con el otro, con lo que interactúa, logrando obtener aptitudes que lo vuelven experto en la tarea que realiza, consecuente a esto es de esperar un crecimiento personal, laboral, familiar y una construcción de grandes lazos en el contexto y con las personas que rodean su órbita.

No ha sido un desconocimiento que la entrada e incorporación de la revolución industrial ha marcado un antes y un después en las organizaciones, a portas de una globalización que exige grandes cambios, estas vicisitudes se ven puntualizadas en las actividades que desarrollan los trabajadores o colaboradores de las organizaciones, como el ser más competitivos, bajar el costo de la mano de obra, grandes exigencias en los horario de trabajo, más funciones asignadas a un solo trabajador y de notarse las grandes brechas en los

salarios devengados, causando así inestabilidad laboral, estrés, fatiga, entre otras, y todo esto con el fin de garantizar un crecimiento organizacional.

Todo lo anterior ha conllevado a que en la actualidad se están presentando ciertos factores de riesgos para el trabajador, que concluyen con un grave accidente o incidente laboral. Así lo precisa la Organización Mundial de la Salud:

“En la actualidad, se estima que mueren dos millones de hombres y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas con el trabajo. También existen accidentes no fatales en el lugar de trabajo los cuales suman alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes que provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo”<sup>5</sup>( Organización Mundial de la Salud, 2010).

Con lo anterior quedamos frente a una nueva problemática que examinaremos ampliamente planteándonos la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas para el empleador en el caso de una prevención tardía, incompleta o inexistente del Agente de riesgo psicosocial dentro de la matriz de riesgos del sistema de seguridad y salud en el trabajo?

Para dar respuesta a la pregunta se plantea como objetivo general, el analizar la importancia de incorporar el factor de riesgo psicosocial entre los peligros principales en la implementación y ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, adicional a este, como objetivos específicos el artículo se centrará en determinar las consecuencias jurídicas para una organización, en el caso de una prevención tardía, incompleta o inexistente del agente de riesgo psicosocial dentro de la matriz del sistema de seguridad y salud en el trabajo, y por último se identificará las secuelas derivadas del riesgo psicosocial a mediano, corto y largo plazo en el trabajador expuesto al factor de riesgo psicosocial.

---

<sup>5</sup> Nota de Prensa OIT/OMS, El Número de Accidentes y Enfermedades Relacionadas al Trabajo Continúa Incrementándose. La OIT y la OMS se unen para hacer un llamado a desarrollar estrategias preventivas. 28 de abril de 2005.

Es preciso indicar que este proyecto de investigación se circunscribe en un enfoque cualitativo, dado que se obtuvo información a través de: doctrina, jurisprudencia, la normas nacionales e internacionales, artículos, entre otros, con el propósito de indagar en su significado más profundo; asimismo nuestra investigación fue de tipo descriptivo, cuya finalidad principal fue interpretar las diferentes consecuencias jurídicas derivadas del manejo del riesgo psicosocial por parte del empleador, además, la regulación jurídica existente en Colombia para esto. Con este último punto se busca puntualizar las características de un grupo determinado de personas, esto es trabajadores y empleadores en Colombia y el riesgo frente al que se encuentran.

Finalmente, la importancia de este artículo de investigación radicó en exponer las consecuencias jurídicas para el empleador ante la omisión de incorporar, actualizar y ejecutar el agente de riesgo psicosocial dentro de la matriz de riesgo y ante la obligatoriedad de las normas que le competen al tema tratado.

### **La importancia de incorporar el factor de riesgo psicosocial en la implementación y ejecución de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en una organización.**

El Estado Colombiano en el ejercicio de sus funciones y en cabeza de sus legisladores ha creado diferentes leyes con el fin de buscar la protección de cada uno de sus habitantes en las diferentes formas que puedan representarse los riesgos, esto en cumplimiento de lo que establece el artículo 49 de la Constitución Política de Colombia “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado.” (Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, 1991).

A causa de lo anterior y teniendo en cuenta que en el ámbito laboral representa uno de los tantos riesgos para la salud física y mental que se encuentran presentes en la cotidianidad, se han implementado y creado diferentes medios para la detección y prevención de dichos riesgos, se establece que las administradoras de riesgos laborales deben promocionar la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral. (Congreso de la República, Ley 1616, 2013).

Lo que interesa ahora es dar claridad que una de las herramientas que se ha implementado para el manejo de este tema es el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual el Ministerio de Trabajo define como:

La estructura por medio de la cual se elaboran las medidas de seguridad y salud que deben establecerse dentro de una organización, tal y como lo indica el ministerio de trabajo, este tiene una acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas basado en la mejora. (Ministerio de Trabajo, Decreto 1072, 2015).

Un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un conjunto de herramientas metódicas, que poseen gran flexibilidad, ya que pueden adaptarse al tamaño y la actividad de la organización, además de centrarse en los peligros y riesgos generales o específicos asociados con dicha actividad. Su complejidad puede implicar desde las necesidades básicas de una empresa pequeña que dirige el proceso de un único producto en el que los riesgos y peligros son fáciles de identificar, hasta industrias que involucran peligros múltiples, (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Colombia enmarcando en la ley<sup>6</sup>, dispone en la norma que, al comenzar a considerar los Riesgos Psicosociales, se reglamentan planes que deben realizar los empleadores donde incluyen medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial y consecuente con esto la implementación de la matriz de riesgos, como una herramienta eficaz en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de las organizaciones, que además permite determinar objetivamente riesgos relevantes para la seguridad y salud a los que se exponen tanto empleados como empleadores.

Debe quedar claro que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, debe ser implementado por todos los empleadores y como se mencionó anteriormente

---

<sup>6</sup>Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (1989) Resolución. 1016.

consiste en el desarrollo de un proceso metódico, basado en la mejora continua, que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo, viéndose reflejados en mejores ambientes de trabajo, disminución de la tasa de ausentismo y bienestar, entre otros. (Ministerio del trabajo, Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2020).

Y para que efectivamente las empresas cumplan con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, fue expedido por parte del (Ministerio del Trabajo, Resolución, 1111, 2017); los estándares mínimos con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento en riesgos laborales establecidos en los sistemas de gestión, por parte de las entidades y empresas contratantes y que, de darse un incumplimiento para la implementación, aplicación, registro, entre otras, muchas cosas por parte del empleador, según la resolución anteriormente mencionada, tendrá unas consecuencias jurídicas las cuales se abordaran más adelante.

El proceso del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo está basado en el ciclo Deming<sup>7</sup> de este se desprende el buen manejo de las herramientas propias para la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y promoción de la salud de los trabajadores, además tiene como uno de los objetivos mejorar el medio en que se encuentra el trabajador.

Para ilustrar mejor El Ciclo Deming (Rojas, 2017) “describe los cuatro pasos esenciales que se deben llevar a cabo de forma sistemática para lograr la mejora continua, entendiendo como tal al mejoramiento continuado de la calidad”. De esta manera se da una depreciación de fallos, ampliación de la eficacia y eficiencia, solución de problemas, previsión y eliminación de riesgos potenciales.

---

<sup>7</sup>Gráfico por Kam G. Bulsuk:



Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2011)

Entendamos cada uno de estos conceptos, “Planificar es establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con las políticas de la organización.” (Silva, 2017). Al aplicarse conlleva a establecer una política de Seguridad y Salud en el trabajo, elaborando planes que incluyan la asignación de recursos, la facilitación de competencias profesionales y la organización del sistema, la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos. (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

Bonilla señala que el “Hacer” es la etapa donde se debe proponer, seleccionar, y programar las soluciones ante los problemas principales encontrados. (Bonilla, 2010, pág.38). Además, se refiere a la aplicación puesta en práctica del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo con (Singh, 1997, pág. 50). En la etapa de verificación “... se determina la efectividad de la solución implementada, para ello se deben medir los resultados en función de desempeño con respecto al proceso antes del cambio”. Y se centra en evaluar los resultados tanto positivos como negativos.

Atehortúa, indica que en la etapa de “Actuar”, se deben establecer parámetros a controlar y que permitan realizar un seguimiento adecuado al proceso, finalmente, dar a conocer los resultados alcanzados de toda organización. (Atehortúa, 2008). Como

consecuencia de la verificación se toman acciones correctivas o preventivas de mejoramiento.

Dentro de los elementos esenciales para la elaboración de un sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, se encuentra el de prevención de los peligros, donde se deberían identificar y evaluar los peligros y riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, además debería establecer un orden de prioridad de estos.

Corresponde exponer que dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo debe estar incorporada la matriz de riesgos, toda vez que es de obligatorio cumplimiento, siendo una gran herramienta en el campo laboral, permitiendo mejorar la calidad de vida de los empleados de una organización, distinguiéndose por su versatilidad, es decir se puede dar aplicación en todos los gremios económicos, ayudando a prevenir enfermedades laborales y advertir sobre accidentes e incidentes de trabajo.

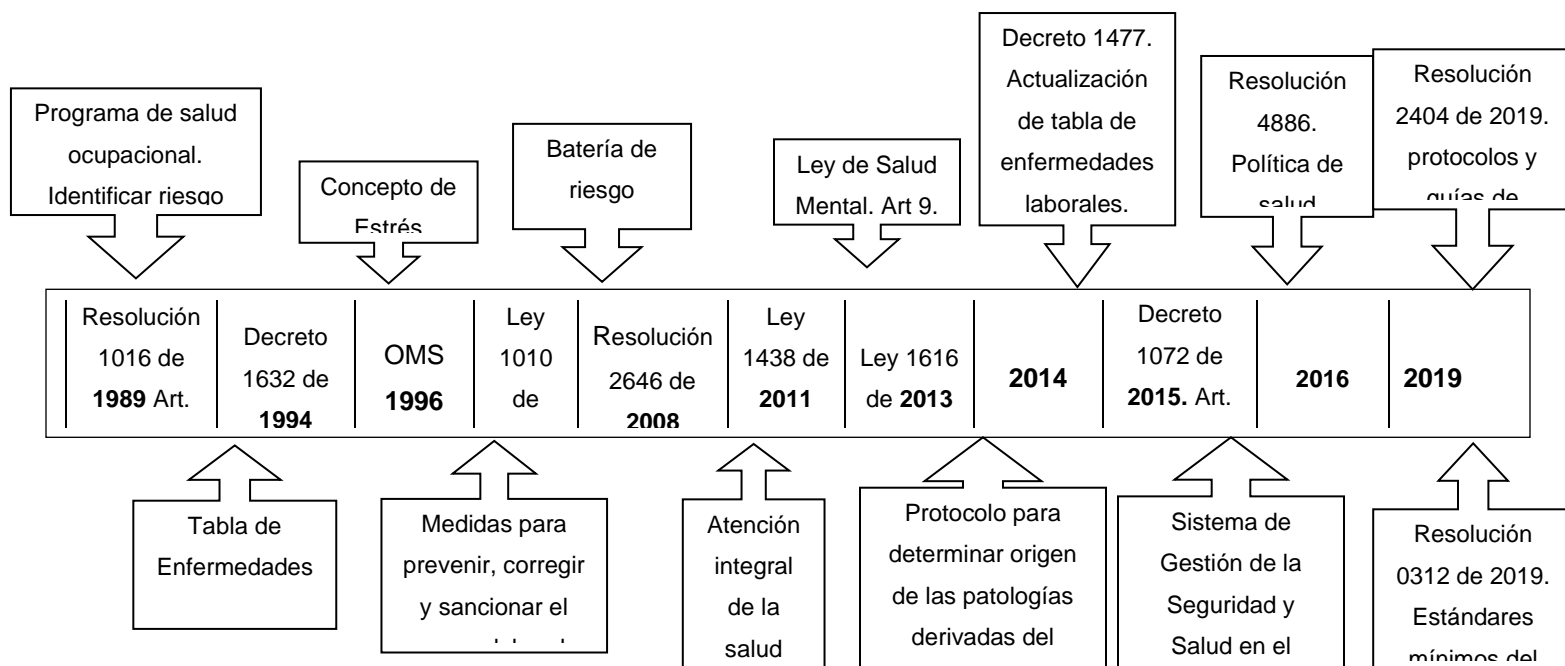
El riesgo psicosocial, el cual la (Organización Internacional del Trabajo, 1986). Lo define como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés” posteriormente explica la importancia en la implementación y ejecución en un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por su parte, el Comité Mixto para la Salud y el Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, define los factores psicosociales en el trabajo como:

Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador y sus necesidades, su cultura y su satisfacción personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo. (Comité Mixto para la Salud y el Trabajo, 1986).



Dando cumplimiento al marco legal nacional e internacional, como se observa en el siguiente normograma, se ha ido creando e implementado todo un cuerpo normativo, que a través de su evolución ha hecho frente a los nuevos retos que se han presentado en la cotidianidad de las organizaciones, donde conjuntamente se busca lograr que los empleadores colombianos y los demás actores del sistema de riesgos laborales, identifiquen, evalúen, valoren e intervengan los riesgos, incluyendo los factores psicosociales.



Fuente: Díaz, Gómez y otros. 2019, pág.2

En los últimos años se ha identificado que la calidad de vida de los trabajadores se ha visto afectada, como resultado de la exposición a factores intralaborales y extralaborales. Según la Organización Mundial de la Salud, estos se traducen en factores de riesgo psicosocial, que pueden ser generados por políticas inapropiadas de seguridad y protección de la salud, en la misma organización. (El Tiempo, 2019).

El riesgo psicosocial dentro de una organización puede ser en algunas situaciones subestimado, la mayoría de las veces asociamos la palabra riesgo con factores físicos puesto que vivimos en una sociedad que ha estigmatizado el tema, le cuesta hablarlo y enfrentarlo, porque no ha sido instruida de forma correcta frente a la salud mental, y no reconoce que esta

también requiere de cuidados y que la omisión de estos puede llevar a graves enfermedades a futuro.

Es por esta razón que el factor de riesgo psicosocial dentro de una organización cumple una función fundamental y requiere de un desarrollo e implementación correcta. En la actualidad nos hemos encontrado con que cada vez estos riesgos están más presentes dentro de las organizaciones y es primordial que estas reconozcan que el estrés, el acoso sexual, la violencia, las dificultades físicas y psicológicas que padecen los trabajadores, pueden ser derivadas de una mala implementación del Sistema de Gestión y de Seguridad en el Trabajo.

Se habla de factores de riesgo psicosocial los que tienen el potencial de causar secuelas psicológicas, físicas, o sociales a los trabajadores. Son numerosos los estudios que han concluido que los riesgos psicosociales son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él.

Según (Gil-Monte, 2012), los riesgos psicosociales que origina la actividad laboral pueden causarse por el deterioro de los siguientes procesos: **a)** Las características de la tarea: equiparadas en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, entre otros. **b)** Las características de la organización: tales como la estructura, definición de competencias, el orden jerárquico, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, entre otros. **c)** Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas. **d)** La organización del tiempo de trabajo: duración y jornadas, pausas activas, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, entre otros.

Del mismo modo (Grisales, Rico y Rosa, 2014), manifiestan que los riesgos laborales no solo son físicos y ambientales, como se creía anteriormente, la atención en los últimos años se ha centrado en los riesgos psicosociales que van más allá de tener un espacio de trabajo inadecuado, ya que afectan directamente al trabajador en lo físico, psicológico y social, teniendo desenlaces en el empleado a nivel laboral y personal. El trabajo entonces representa un riesgo psicosocial tanto para los trabajadores como para los empleadores, dado

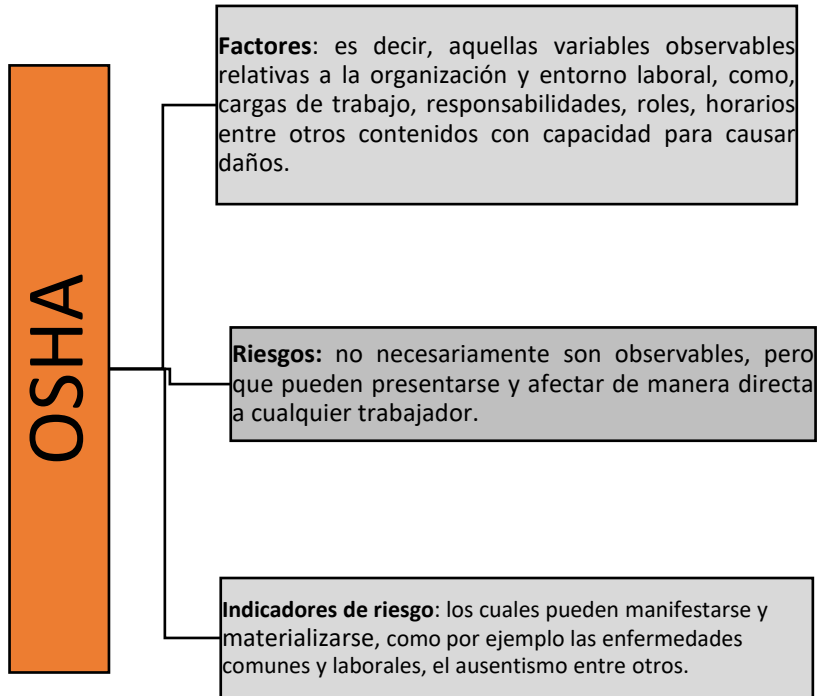
que, si el empleado quien realiza la actividad se ve afectado, seguramente se produce un aumento de enfermedades y accidentes en el entorno laboral.

Y es que los trabajadores que están expuestos a tales factores de riesgos psicosociales como, la sobrecarga de trabajo, realizar tareas de forma repetitiva y la sobrecarga mental, que por cierto puede comportarse de manera acumulativa, son los que tienen porcentajes significativamente mayores en sintomatología psicósomática como cefaleas, mareos, cansancio, problemas de sueño, entre otros, respecto a los que no están expuestos. (Gil-Monte, 2012).

Llegados a este punto se hace necesario decir que es obligación del empleador, mantener un constante monitoreo, evaluación e intervención permanente; en procura de eso el (Ministerio de Trabajo, Resolución 2404, 2019, Art. 4). Adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y establece los siguientes instrumentos que deben ser utilizados para las evaluaciones periódicas, estos son: “1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, 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)”.

No se puede dejar de lado que al analizar los riesgos psicosociales es muy importante el contexto social y medio ambiente que puede influir en el empleado, sin ser menos importantes los que están relacionados con el diseño de la organización y los procesos de gestión laboral. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002).

Demos un vistazo a la siguiente relación, de lo que sería los elementos fundamentales a la hora de hablar de riesgos psicosociales, factores e indicadores de riesgo. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2002).



Fuente: (Montoya, 2021, pág. 16.)

### **Las consecuencias jurídicas para una organización, en el caso de una prevención tardía, incompleta o inexistente del agente de riesgo psicosocial dentro de la matriz del sistema de seguridad y salud en el trabajo.**

Como se mencionó anteriormente El Estado Colombiano, ha venido construyendo todo un cuerpo normativo a través del Ministerio de Trabajo, Administradoras de Riesgos Laborales, entre otras, guiándose por lo estipulado en entidades internacionales, como la Organización Mundial del Trabajo, todo esto con el fin de brindar herramientas al empleador para la construcción de puestos de trabajos óptimos, ambientes laborales exitosos, y procurando también disminuir las practicas inadecuadas de salud y aumentando la protección de cada uno de los colaboradores, y así evitando la disminución de la productividad de dicha organización.

Tanto empleadores como trabajadores están expuestos a factores de riesgos psicosociales, en su gran mayoría desencadenantes en estrés laboral, que acarrea secuelas

desfavorables para ambas partes: En los trabajadores, genera afecciones en su salud, dichas enfermedades las podemos encontrar en su mayoría clasificadas en la tabla de enfermedades, que veremos a continuación, expedida por el (Ministerio de Trabajo, Decreto 1477, 2014) en la parte de Agente Psicosocial, y a nivel organizacional reduce considerablemente la productividad, disminuye la satisfacción laboral, aumenta los índices de incidentes y accidentes laborales, el ausentismo laboral, entre otros.

La Tabla de enfermedades laborales que pueden originarse por agentes psicosociales:

<p style="text-align: center;"><b>AGENTES ETIOLÓGICOS/ FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>OCUPACIONES / INDUSTRIAS</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>ENFERMEDADES</b></p>
<p><b>Gestión organizacional:</b> (Deficiencias en la administración del recurso humano, Que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros).</p> <p><b>Condiciones de la tarea:</b> (Demandas de carga mental (velocidad, Complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes,</p>	<p>Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud.</p> <p>Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos, Editores de medios visuales de comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al Usuario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)</li> <li>– Depresión.(F32)</li> <li>– Episodios depresivos (F32.8).</li> <li>– Trastorno de pánico (F41.0)</li> <li>– Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1)</li> <li>– Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2)</li> <li>– Reacciones a estrés grave (F43).</li> </ul>

por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

**Carga física:**

(Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico

**Condiciones del medioambiente de trabajo:**

(Deficiencia en: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

- 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).
- Angina de pecho (I20) Cardiopatía isquémica (I25).
- Infarto agudo de miocardio (I21).
- Enfermedades cerebrovasculares (I60 – I69).
- Encefalopatía hipertensiva (I67.4).
- Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9).
- Úlcera gástrica (K25)

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Úlcera duodenal (K26)</li> <li>- Úlcera péptica, de sitio no especificado (K27).</li> <li>- Úlcera gastroyeyunal (K28)</li> </ul>
<p><b>Interfase persona-tarea:</b> Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización</p> <p><b>Jornada de trabajo:</b> (Horarios y jornadas laborales extenuantes) Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.</p>	<p>Personal de enfermería profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que prestan servicios durante las 24 horas etc., controladores de tráfico aéreo, vigilantes, trabajadores en misión que laboran en zonas geográficas diferentes a sus domicilios.</p> <p>Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gastritis crónica; no especificada (K29.5 – K29.6)</li> <li>- Dispepsia (K30)</li> <li>- Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0)</li> <li>- Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9)</li> <li>- Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2)</li> <li>- Estrés post-traumático (F43.1)</li> </ul>

Fuente: <https://safetya.co/tabla-de-enfermedades-laborales/>

La norma establece como carácter obligatorio que los empleadores están inmersos a cumplir unos estándares fundamentales que buscan la protección de empleados para que con ello se pueda mitigar los riesgos a los que están expuestos a diario cada uno de los colaboradores según la actividad que desarrollan, así lo establece el C.S. del T. y S.S.<sup>8</sup> “Procurar a los trabajadores, locales apropiados y elementos adecuados de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud”. (Congreso de la República de Colombia, Ley 1950, Art. 56).

Sería entonces en muchos casos el accidente laboral, la materialización de riesgo psicosocial que se configura así en ese daño cierto y personal a la vida o a la salud en el trabajador, establecido así por la ley: “Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte”. (Congreso de la República de Colombia, Ley 1562, 2012, Art. 3), y define la enfermedad laboral como “la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar...” (Congreso de la República de Colombia, Ley 1562, 2012, Art. 4).

Mas no se trata tan solo de demostrar el daño causado al empleado, el empleador también sufre detrimento económico, como una consecuencia inmersa por el incumplimiento de su obligación, y habría que repetirlo, que el objeto principal con el que debe cumplir el empleador es la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, como dilucida en su tenor del Código Sustantivo del Trabajo : “De modo general, incumben al {empleador} obligaciones de protección y de seguridad para con los trabajadores, y a éstos obligaciones de obediencia y fidelidad para con el {empleador}”. (Congreso de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 56).

---

<sup>8</sup> Código sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social.



Y en este sentido dado el caso que se demuestre una culpa patronal, este empleador tendrá que asumir esa consecuencia económica prestacional de la que nos habla el Código Sustantivo del Trabajo:

Cuando exista culpa suficiente comprobada del {empleador} en la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional, está obligado a la indemnización total y ordinaria por perjuicios, pero del monto de ella debe descontarse el valor de las prestaciones en dinero pagadas en razón de las normas consagradas en este Capítulo. (Congreso de la República de Colombia, Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 216).

Adicionalmente, la organización puede entrar en sanciones pecuniarias y que están definidas por el Ministerio de Trabajo, definiendo los criterios por los cuales se generan las multas y sanciones para aquellas organizaciones que infrinjan las normas establecidas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y que asimismo estas sanciones dependerán del tamaño de la empresa en cuanto al número de trabajadores a cargo y del valor de sus activos, como le veremos a continuación:

Criterio de proporcionalidad y razonabilidad para la cuantía de la sanción a los empleadores. Se establecen los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, conforme al tamaño de la empresa de acuerdo a lo prescrito en el artículo 2° de la Ley 590 de 2000, modificado por el artículo 2° de la Ley 905 de 2004 y el artículo 51 de la Ley 1111 de 2006 y conforme a lo establecido en los artículos 30 y 13 de la Ley 1562 de 2012 y con base en los siguientes parámetros:

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
<b>VALOR MULTA EN SMMLV</b>					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400

Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000
--------------	-----------------	------------------	---------------------	----------------------	----------------------

Fuente:(Ministerio de Trabajo, Decreto 472, 2015, Art. 5).

Se debe adicionar que en el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto total de los activos conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior...(Ministerio de Trabajo, Decreto 472, 2015, Art. 5).

Cuando el empleador no cumpla con lo que emana de la Ley en cuanto al manejo eficiente y optimo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, esta misma indicara las sanciones respectivas, tales como clausura del lugar de trabajo y paralización o prohibición inmediata de las actividades en la organización, como dilucida en la siguiente normatividad:

Clausura del lugar de trabajo. Los Inspectores del Trabajo y Seguridad Social podrán imponer la sanción de cierre del lugar de trabajo cuando existan condiciones que pongan en peligro la vida, la integridad y la seguridad personal de las y los trabajadores. (Congreso de la República de Colombia, Ley 1610, 2013, Art. 8).

Hay otra consecuencia que es de destacar, que si bien, el trabajador es libre de terminar el contrato laboral por cualquier circunstancia, pero si esta renuncia, obedece a causas imputables al empleador se estaría frente a un despido indirecto, estando estas causas relacionadas directamente con el incumpliendo de las obligaciones que están dentro del marco legal que contempla el Código Sustantivo del Trabajo, al señalar en su literal B numeral 6: "La sistemática inejecución, sin razones válidas, por parte del empleador, de las obligaciones convencionales o legales". (Congreso de la República de Colombia. Código Sustantivo del Trabajo, 1950, Art. 62). Estando materializadas estas consecuencias en posibles demandas e indemnizaciones.

Desde la perspectiva organizacional el ausentismo laboral es una consecuencia notable para el empleador dado que se da una interrupción en el normal desarrollo de los procesos, reduciendo productividad, aumentando costos de producción, rotación de puestos de trabajo, entre otros impactos negativos para esta. (La Asociación Internacional de Salud

Ocupacional, S. F) define como ausentismo “la ausencia al trabajo atribuida a enfermedad o accidente y aceptada como tal por la empresa o la seguridad social”.

Paralelamente (Cruz A, 2009). se refiere al ausentismo laboral como un fenómeno que afecta a las organizaciones, y que su incidencia perjudica e impide el logro de los objetivos de la organización; implica adiestramiento de nuevo personal, la realización de horas extras de trabajo, además de posibles pérdidas en la producción o en la prestación de un servicio, y molestias e incomodidades en el grupo de trabajo.

Todo lo dicho hasta ahora explica porque se les da a los trabajadores una protección en los derechos laborales, toda vez que, estos se encuentran expuestos a un factor de riesgo psicosocial, donde se puede ver afectado la vida, la salud, entre otros y que en el caso que sean transgredidos estos derechos, estas personas pasarían a un estado de vulnerabilidad, tal como lo menciona la (Corte Suprema de Justicia, Sentencia T – 096 de 2016); esta situación la pone en desventaja en relación con las demás personas que gozan del 100% de sus capacidades, y esta es la razón, por lo que merece una especial protección, tal como lo ha adoctrinado la jurisprudencia constitucional, donde asentó:

«...»

4.1. Las personas en condición de discapacidad hacen parte de los grupos históricamente discriminados o marginados. Por lo tanto, para asegurar a esta población el acceso igualitario a mejores oportunidades, se han suscrito diversas normas, a nivel nacional e internacional, tendientes a incentivar la adopción de medidas y políticas que contribuyan a eliminar tal discriminación y propiciar su plena integración en la sociedad<sup>[1]</sup>.

4.2. En la legislación interna encontramos que en la Constitución de 1991 se establecieron varias disposiciones en las que se prodiga una especial protección a las personas con discapacidad, entre las que encontramos los incisos 2º y 3º del artículo 13 de la Carta Política, que aseveran que “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”, agregando que “El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

4.3. A su vez, el artículo 47 de la Carta Política establece que el Estado “adelantará una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”; en el mismo sentido, el

artículo 54 superior preceptúa de manera expresa el deber del Estado de “... garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”, y el artículo 68, determina en su último inciso que “la erradicación del analfabetismo y la educación de personas con limitaciones físicas o mentales, o con capacidades excepcionales, son obligaciones especiales del Estado”.

### **Identificar las secuelas derivadas del riesgo psicosocial a mediano, corto y largo plazo en el trabajador expuesto al factor de riesgo psicosocial.**

Para poder identificar las secuelas derivadas del riesgo psicosocial a mediano, corto y largo plazo en el trabajador expuesto al factor de riesgo psicosocial, es importante identificar las últimas estadísticas arrojadas por la (Organización Internacional del Trabajo, S.F), cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades que se relacionan con el trabajo, adicional a esto, cada 15 segundos, aproximadamente 160 trabajadores presentan un accidente laboral. En un panorama más amplio, se puede decir que cada día mueren 6.300 personas a causa de enfermedades o accidentes relacionados con el trabajo, es decir, más de casi 2.3 millones de muertes al año, por año ocurren 317 millones de accidentes en el trabajo teniendo como resultado un aumento considerable en el absentismo laboral.

A diario las empresas colombianas evidencian consecuencias derivadas de los factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, estas problemáticas aumentan de manera significativa lo que hace evidente el impacto negativo en la salud y bienestar de los trabajadores, así mismo los costos aumentan en la organización y se evidencia un aumento en el sistema de seguridad social y la disminución de los trabajadores en cuanto a productividad (Neisa, Colorado, 2010).

Según los trabajadores encuestados en la primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo realizada en Colombia en el 2007, la frecuente exposición a factores de riesgos psicosociales ha aumentado y se ha evidenciado relación significativa entre estos y los accidentes de trabajo (Osorio, 2011).

Precisa la (Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, citada por Álvarez, 2009). Sobre el concepto de riesgo psicosocial de la siguiente manera:

Se reconocen los riesgos psicosociales como una enfermedad ocupacional, que es entendida como los estados patológicos que son imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, químicos, biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiestan a través de lesiones orgánicas, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, permanentes o temporales y son contraídos en el ámbito laboral.

Para empezar, se podría decir que la principal secuela del riesgo psicosocial es el estrés, sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad hasta la depresión y por lo general están acompañados de agotamiento físico y mental. De esta manera, el estrés incide directamente en el desempeño del trabajador, ocasionando una baja productividad y afectando la estabilidad de este, y como causa de esa tensión no es capaz de tomar decisiones acertadas y disminuye notoriamente su creatividad, pues la mente es incapaz de encontrar las múltiples soluciones que se requieren para un desempeño óptimo.

El gobierno colombiano consignó en el Decreto 2566, el nuevo listado de las enfermedades profesionales, donde expresa las posibles enfermedades físicas causadas por el estrés laboral:

Patologías causadas por estrés en el trabajo: Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad ácido péptica severa o Colon irritable. (Ministerio de la Protección Social, Decreto 2566, 2009).

Analizando las secuelas derivadas del agente riesgo psicosocial, se encuentran gran variedad, en este caso abordamos las de mayor impacto en la historia.

- **Estrés.**

Para La (Organización Internacional del Trabajo, 2016), El estrés es el primer signo de respuesta a un daño emocional y no un trastorno a la salud; siendo este por supuesto un impacto negativo.

Al mismo tiempo la (Organización Internacional del Trabajo, 2016), señala el estrés como: la respuesta física y emocional a una lesión causada por un desequilibrio entre las exigencias, los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacerle frente a las mismas. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por su organización, diseño, relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no conciernen o exceden de las capacidades del trabajador, o cuando el conocimiento y las habilidades de este para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

A continuación, se muestra la relación entre las características estresantes del trabajo y las condiciones que definen el peligro:

**Cuadro-1 CARACTERÍSTICAS ESTRESANTES DEL TRABAJO (FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL)**

<b>Categoría</b>	<b>Condiciones que definen el peligro</b>
<b>CONTENIDO DE TRABAJO</b>	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones.
Diseño de tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada
Carga de trabajo/ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, ritmos elevados de presión en la relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.

---

## CONTEXTO DEL TRABAJO

<b>Función y cultura organizacional</b>	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos
<b>Desarrollo profesional</b>	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo.
<b>Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control.</b>	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia.)
<b>Relaciones interpersonales en el trabajo</b>	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
<b>Interfaz casa-trabajo</b>	Exigencias en el conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

- **La enfermedad cardiovascular.**

Siendo esta la primera causa de muerte a nivel mundial, con una estimación de 17,5 millones de muertes en 2012, los índices de enfermedades coronarias varía en función de las profesiones, e indican que las condiciones en que se desarrolla el trabajo pueden ser un factor desencadenante, la mayoría de los cerca de 30 informes de estudios de gran escala proporcionan evidencia del elevado riesgo de eventos cardiovasculares mortales o no (la mayoría coronarios) entre los que reportaron el estrés relacionado con el trabajo. Concluyendo en que el riesgo es por lo menos un cincuenta por ciento mayor entre los trabajadores que sufren estrés que entre los que no lo sufren. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

De igual forma la (Organización Internacional del Trabajo, 2016), expone que aun cuando las pruebas disponibles muestran la relación entre el estrés relacionado con el trabajo y las enfermedades cardiovasculares, solo algunos estudios han identificado una relación causal directa entre la tensión laboral y la enfermedad cardíaca, que puede incluir: el aumento de la actividad del sistema nervioso autónomo (por ejemplo, el aumento de la frecuencia cardíaca), aumento de la presión arterial con un mayor riesgo de hipertensión, incremento de las catecolaminas<sup>9</sup> y los niveles de cortisol, disminución de la actividad fibrinolítica<sup>10</sup> y la predisposición a la trombosis, y el aumento de la masa del ventrículo izquierdo.

- **Los trastornos musculoesqueléticos.**

La (Organización Internacional del Trabajo, 2016), expresa que son el centro de una atención considerable y prioridad de investigación en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, debido en parte, a altos índices dominantes y los costos asociados. Los trastornos musculoesqueléticos son la causa más común de dolores agudos a largo plazo y discapacidad física, afectando a cientos de millones de personas en todo el mundo. De hecho, se han realizado una variedad de estudios en distintos sectores, desde el trabajo de oficina hasta el trabajo manual, demostrándose reiteradamente la relación entre los factores psicosociales en el trabajo y los trastornos músculo-esqueléticos, en ello también se incluye la inestabilidad de recompensa por el esfuerzo realizado y las dificultades para comunicar con los compañeros y los supervisores, así como la violencia en el lugar de trabajo (en especial el acoso, el bullying y la intimidación) han mostrado estar relacionados con estos trastornos.

- **El Burnout (o Agotamiento).**

La (Organización Internacional del Trabajo, 2016), lo define como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la implicación a largo plazo en situaciones laborales emocionalmente exigentes. Este se puede describir como una respuesta prolongada a una exposición crónica a riesgos psicosociales emocionales e interpersonales en el trabajo. Se caracteriza por presentar no solo el agotamiento emocional sino también el

---

<sup>9</sup> Catecolaminas: 1. f. Biol. Derivado de la tirosina, como la dopamina, la adrenalina y la noradrenalina. RAE

<sup>10</sup> 1. f. Bioquím. Disgregación de la fibrina en los coágulos de sangre por acción enzimática. RAE



cinismo (actitudes negativas, deshumanizadas e insensibles hacia las personas que son las receptoras de los servicios de uno), despersonalización, falta de compenetración en el trabajo, bajos niveles de realización personal e ineficacia.

Siguiendo con la descripción de las características de este síndrome ocurre además que existe una desconexión entre la organización y el individuo respecto de los principales ámbitos de la vida laboral: valores, justicia, sociedad, recompensa, control y carga de trabajo. Es principalmente el resultado de los siguientes factores psicosociales: elevado o incontrolable carga de trabajo, ambigüedad de roles, cambios organizativos, baja satisfacción laboral y realización personal, desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, escasas relaciones interpersonales y de apoyo en el trabajo y la violencia en el lugar de trabajo, incluidos el acoso y el bullying. (Organización Internacional del Trabajo, 2016),

Conviene distinguir que, entre sus síntomas se encuentran: el dolor de cabeza, el insomnio, los trastornos del sueño y alimenticios, el cansancio y la irritabilidad, la inestabilidad emocional y la rigidez de las relaciones sociales. Además, se ha asociado también al alcoholismo y los problemas de salud como la hipertensión y el infarto de miocardio. Otros efectos pueden ser la disminución de la energía, los trastornos de sueño, quejas neurovegetativas y funcionales. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Asimismo, un número creciente estudios muestra que el género femenino se asocia con un creciente riesgo de sufrir Burnout. Esto se puede explicar por el hecho de que varios factores psicosociales relacionados con este y el estrés laboral, pueden ser más frecuentes entre las mujeres, por el doble papel que tienen que jugar en el hogar y en el trabajo; los roles de género de la sociedad y la influencia de las expectativas sociales, el riesgo de acoso sexual en el trabajo, la violencia doméstica y la discriminación de género reflejada en los salarios inferiores y en las mayores exigencias del trabajo.(Organización Internacional del Trabajo, 2016).

- **La depresión.**

A nivel mundial, se estima que afecta a 350 millones de personas y es una de las principales causas de discapacidad mental de los hombres y las mujeres <sup>11</sup> Se caracteriza por un estado depresivo, pérdida de interés o el placer, disminución de la energía, sentimientos de culpa o de baja autoestima, alteración del sueño y del apetito, y poca concentración. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Estos problemas pueden convertirse en crónicos y conducir a importantes falencias en la capacidad de hacer frente a las responsabilidades laborales. La depresión empieza a menudo con síntomas de ansiedad, una emoción caracterizada por sentimientos de tensión, pensamientos de preocupación y cambios físicos como el aumento de la presión arterial. Las personas con trastornos de ansiedad tienen con frecuencia pensamientos obsesivos o preocupaciones, pueden sufrir síntomas físicos como sudores, temblores, mareos o ritmo cardíaco acelerado. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Es la depresión una de las principales causas de muerte prematura y de años prolongados de discapacidad. Algunos estudios confirman que el riesgo de depresión aumenta hasta cuatro veces entre los trabajadores con estrés laboral, dependiendo del tipo de medidas, género y grupo profesional analizado (Mathers et al., 2005). Se han realizado numerosos estudios de alta calidad mostrando que los factores psicosociales y el estrés laboral predicen el inicio de la depresión. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Es justo decir que, dada la importancia que supone esta enfermedad, no resulta sorprendente que la mayoría de los estudios sobre los riesgos psicosociales, hayan analizado su relación con la depresión. Concluyendo que la salud mental precaria y la depresión están asociadas a la carga de trabajo, incluidos los largos horarios de trabajo y las elevadas exigencias físicas, psicológicas y/o emocionales, el poco margen de decisión, el escaso apoyo, el desequilibrio de recompensa por el esfuerzo realizado, la inseguridad laboral y la reestructuración organizativa. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Es prudente advertir que además existen otros factores psicosociales que parecen estar asociados con la depresión, los cuales serían: el desequilibrio entre vida laboral y familiar, la

---

<sup>11</sup> OMS, La depresión , <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>

insatisfacción del trabajo, el conflicto y la ambigüedad de roles, las malas relaciones en el trabajo, el exceso de compromisos laborales, los bajos salarios, focalizarse en el desarrollo de la carrera profesional y la escasa justicia en el trabajo. Varios estudios concluyeron asimismo que la exposición al bullying o al mobbing<sup>12</sup> eran factores de riesgo para los síntomas de la depresión además de la ansiedad (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Según la (Organización Mundial de la Salud, 2015), el género representa un determinante clave de los trastornos mentales como la depresión, la ansiedad y los síntomas somáticos. Los factores de riesgo específico de género para los trastornos mentales comunes que afectan desproporcionadamente a las mujeres son la violencia de género, la desigualdad socioeconómica, los bajos ingresos y la desigualdad de recursos, el estatus social y la categoría bajo o situación subordinada y la constante responsabilidad del cuidado de los demás.

Cada año más de 800.000 personas mueren como consecuencia del suicidio según la Más del setenta y cinco por ciento de todas las muertes por suicidio tienen lugar en los países de ingresos bajos y medios y la mayoría de las muertes ocurren entre la población económicamente activa. Los comportamientos suicidas se han asociado a los síntomas de la depresión. El vínculo entre el suicidio y los trastornos mentales (en concreto, la depresión y los trastornos asociados al abuso de sustancias) es un hecho reconocido (Organización Mundial de la Salud, 2015).

Con frecuencia, son varios los factores de riesgo que actúan de forma acumulativa, incrementando la vulnerabilidad de la persona, conduciéndola a adoptar comportamientos suicidas, incluidos aquellos a nivel individual (por ejemplo, los intentos de suicidio previos, los trastornos mentales, el consumo nocivo de alcohol o drogas, las pérdidas económicas, el dolor crónico y los antecedentes familiares de suicidio) (Foster, 2011).

---

<sup>12</sup> **mobbing**. Voz inglesa con que se designa el hostigamiento al que, de forma sistemática, se ve sometida una persona en el ámbito laboral, y que suele provocarle serios trastornos psicológicos. Debe sustituirse por el equivalente español *acoso laboral*: «Un juzgado de Barcelona ha abierto [...] una causa por acoso laboral» (Mundo® [Esp.] 10.9.02).

Recordaremos por último que la más reciente evidencia de secuelas por exposición de factores de riesgo psicosocial, ha sido la pandemia a causa del COVID-19<sup>13</sup>, hablando específicamente del personal de la salud, individuos de primera línea, los trabajadores de producción de bienes de primera necesidad, los de servicios de entrega, los transportes y los de la seguridad, se están enfrentando a muchas situaciones de estrés en el trabajo. El aumento de la carga de trabajo, las jornadas de trabajo más largas y la reducción de los períodos de descanso son motivo de preocupación para la mayoría de ellos. Además, les preocupa contagiarse en el trabajo y transmitir el virus a la familia, los amigos y otras personas del entorno laboral, en particular si no se aplican las medidas de protección adecuadas. (Ginebra, Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Las personas que trabajan desde sus casas están expuestas a riesgos psicosociales específicos, como el aislamiento, los límites difusos entre la vida laboral y la vida familiar y el aumento del riesgo de violencia doméstica, entre otros. El miedo a perder el trabajo, los recortes salariales, los despidos y la disminución de las prestaciones, hacen que muchos trabajadores se cuestionen su futuro. La incertidumbre en el empleo, las pérdidas económicas y el desempleo puede tener un grave impacto en la salud mental. (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Muchos de estos riesgos pudieron haber aparecido durante el período de propagación rápida del virus y la aplicación de las estrictas medidas de aislamiento, y todavía persisten con la reanudación de la actividad. Otros pueden aumentar cuando los trabajadores regresan a sus lugares de trabajo. Además, concluye la (Organización Internacional del Trabajo, 2016) que:

Si no se evalúan y gestionan adecuadamente, los riesgos psicosociales pueden aumentar los niveles de estrés y provocar problemas de salud física y mental. Las reacciones psicológicas pueden incluir un estado de ánimo bajo, poca motivación, agotamiento, ansiedad, depresión, agotamiento y pensamientos suicidas. También pueden producirse diversas reacciones físicas, como problemas digestivos, cambios en el apetito y el peso, reacciones dermatológicas, fatiga, enfermedades

---

<sup>13</sup>La enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una enfermedad infecciosa provocada por el virus SARS-CoV-2.

cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, dolores de cabeza y otros dolores inexplicables.

Explica la (Organización Internacional del Trabajo, 2016), que pueden darse cambios de comportamiento en el nivel de la actividad, aumento del consumo de tabaco, alcohol y drogas como recurso para hacer frente a la situación, asimismo cambios en la capacidad para relajarse o en el nivel de irritabilidad. En el mismo sentido, un medio ambiente de trabajo poco favorable desde el punto de vista psicosocial puede tener un impacto notable en la productividad del lugar de trabajo, con mayor absentismo y presentismo, menor implicación en el trabajo y reducción del rendimiento laboral, incrementando el riesgo de que se produzcan lesiones y accidentes.

Es oportuno finalizar con algunas medidas recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo para prevenir el estrés relacionado con el trabajo.

#### **Cuadro 2.-MEDIDAS COLECTIVAS PARA PREVENIR EL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO**

Control	Garantice la cantidad de personal adecuado, permita que los trabajadores opinen sobre cómo realizar su trabajo.
Carga de Trabajo	Evalúe regularmente los plazos de tiempo y asigne fechas límite razonables, asegúrese de que las horas de trabajo sean productivas y razonables
Apoyo social	Permita el contacto social entre los trabajadores, mantenga un lugar de trabajo libre de violencia física y psicológica, asegúrese que existan relaciones de apoyo entre los superiores y los trabajadores, ofrezca una infraestructura organizacional en la que el personal de supervisión asuma la responsabilidad de los demás trabajadores y exista un nivel adecuado de contacto. Invite a los trabajadores a discutir cualquier conflicto entre las exigencias del trabajo y la familia, refuerce la motivación destacando los aspectos positivos y útiles del trabajador.
Adaptando el trabajador y el trabajo	Que el trabajo corresponda con las aptitudes físicas y psicológicas del trabajador, asignar tareas conforme a la experiencia y la competencia, garantizar la utilización adecuada de las aptitudes.

---

Formación y educación.	Proporcionar la educación adecuada para garantizar la adecuación entre el trabajador y el trabajo. Suministrar información sobre los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo y cómo prevenirlos.
Transparencia y justicia	Asegurándose de que las tareas queden bien definidas, asignando roles claros, evitando conflictos y ambigüedades entre estos; ofreciendo seguridad en el empleo, en la medida de lo posible, ofreciendo una retribución adecuada por el trabajo desempeñado; garantizando transparencia y justicia en los procedimientos para atender las quejas.
Ambiente físico de trabajo	Proporcionando iluminación y quipos adecuados, controlando la calidad del aire los niveles de ruido, teniendo en cuenta las medidas ergonómicas para el diseño del trabajo.

---

Fuente: (Organización Internacional del Trabajo, 2016)

## Conclusiones

La importancia del riesgo psicosocial dentro del Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo surge de la necesidad de proteger la salud física y mental de los trabajadores en relación con el desarrollo de su trabajo, siendo reiterativo en el proceso del artículo, los riesgos a los que se encuentran más expuestos a diario las organizaciones. Razón por la cual se fundamentó jurídicamente el obligatorio cumplimiento en la implementación y ejecución de dicho Sistema.

En relación con lo anterior, el factor riesgo psicosocial puede representar una amenaza para el crecimiento de las empresas, toda vez que, este se puede ver impactado negativamente en: deficiencia en la productividad, ausentismo laboral, necesidad de contratación de personal adicional, entre otros, por esto la necesidad de proteger la estabilidad y no poner en vulnerabilidad a los colaboradores, haciendo uso adecuado de las herramientas que nos proporcionan la normatividad con las diferentes organizaciones nacionales e internacionales, como el caso de la Organización Internacional del Trabajo, con el fin de elaborar puestos de trabajos óptimos y ambientes laborales exitosos.

Bajo este panorama, las normas establecen que como consecuencias jurídicas las organizaciones que no den cumplimiento a lo establecido podrán acarrear sanciones pecuniarias, fiscales, judiciales, entre otras, conllevando a retrocesos y a falta de rentabilidad y productividad.

Si bien las secuelas derivadas del factor riesgo psicosocial, tales como estrés, ansiedad, depresión, entre otras, son enfermedades difíciles de detectar y de medir, y más aun controlar, por ser en su gran mayoría síntomas internos e imperceptibles, existen herramientas como el de la batería de riesgos, que se han dispuesto con el fin de tener un idea cercana a lo de lo que puede estar ocurriendo con el trabajador, herramientas que la ley dispone sean de obligatoria implementación y correcto uso, además que sean manejadas y aplicadas con el personal idóneo para ello.

Considerando que el empleador es quien dispone de una manera indirecta los riesgos para el empleado, en función de sus actividades laborales, es obligación de este adelantar, implementar y ejecutar acciones preventivas tales como el apoyo social, formación y educación para los trabajadores, donde prime la justicia y la transparencia, entre otros, ayudando con esto también con el crecimiento organizacional

## Referencias Bibliográficas:

Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*, 11(3), 367-385. Recuperado de [http://www. redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99312516006).

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, (2002). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés laboral*.

Boada, J. & Ficapal-Cusi, P. (2012). *Salud y trabajo: los nuevos y emergentes riesgos psicosociales*. Barcelona, España: UOC. Recuperado de [http://books.google.Com.co/books/about/Salud\\_y\\_trabajo\\_los\\_nuevos\\_y\\_emergentes.html?id=dBAukG-hbsC&redir](http://books.google.Com.co/books/about/Salud_y_trabajo_los_nuevos_y_emergentes.html?id=dBAukG-hbsC&redir)

Borritz, M. et al. 2006. Burnout among employees in human service work: design and baseline findings of the PUMA study in *Scandinavian Journal of Public Health*, Vol.34, No. 1, pp. 49-58.

Buddeberg-Fischer, B. et al. 2008. Work stress and reduced health in young physicians: prospective evidence from Swiss residents in *International Archives of Occupational and Environmental Health*, Vol. 82, No. 1, pp. 31-38.

Carolina Medina Díaz, Elizabet Atehortúa Gómez, Jaime Stivenson Orrego Marín, Martha Adriana León Velasco, *Riesgo Psicosocial y Estrés Laboral Asociados Al Sistema De Gestión En Seguridad y Salud En El Trabajo*, (2019), Gerencia De La Salud Y Seguridad En El Trabajo.

Comité Mixto para la Salud y el trabajo, (1986). *Definición Factor de Riesgo Psicosocial*.



Congreso de la República de Colombia, (1915). Ley 57. Mediante los cuales se adoptaron medidas para las reparaciones por accidentes de trabajo.

Congreso de la República, (1950). Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 56. Regula las relaciones de derecho individual del Trabajo de carácter particular, y las de derecho colectivo del Trabajo, oficiales y particulares.

Congreso de la República de Colombia, (2012). Ley 1562. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Congreso de la Republica de Colombia, (2013). Ley 1610. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.

Congreso de la Republica. Ley 1616. (2013). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Magistrado Ponente: Gerardo Botero Zuluaga, STL3293, (2019), Acción De Tutela-segunda instancia. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Labora, Magistrado Ponente: Luis Ernesto Vargas Silva T – 096 de 2016. Acción De Tutela Para Ordenar Suministro De Medicamentos, Exámenes o Procedimientos Excluidos Del Pos-Reiteración De Jurisprudencia Sobre Procedencia Excepcional.

Cruz A. El ausentismo en las empresas. Monografías disponible [www.monografias.com/trabajos66/ausentismoempresas/ausentismo-empresas2.shtml](http://www.monografias.com/trabajos66/ausentismoempresas/ausentismo-empresas2.shtml).

El presidente De La República De Colombia, (2009). Decreto 2566. Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.

El Tiempo (2019). Cómo es el desgaste profesional, nueva enfermedad aceptada por la Organización Mundial de la Salud. Disponible en: <https://www.eltiempo.com/salud/el-desgaste-profesional-ya-es-una-enfermedad-segun-la-oms-367362>

Fátima Díaz Bambula - Erico Rentería Pérez, (2017). De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación Colombiana de la salud ocupacional. <https://app-vlex->

[com.luisamigo.proxybk.com/#search/jurisdiction:CO+content\\_type:4/estadistica+s++estres+laboral+en+colombia/WW/vid/685743133](http://com.luisamigo.proxybk.com/#search/jurisdiction:CO+content_type:4/estadistica+s++estres+laboral+en+colombia/WW/vid/685743133)

Foster T. 2011. “Adverse life events proximal to adult suicide: a synthesis of findings from psychological autopsy studies” in *Archives of Suicide Research*, Vol. 2011;15(1), pp. 1–15.

Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 - Ginebra: Organización Internacional del Trabajo, 2020, Edición en español.

Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental Salud Pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2>.

International Labour Office, 1986. El Comité Mixto para la Salud y el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, define los factores psicosociales en el trabajo. Recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-417X2014000200009](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2014000200009)

La Asociación Internacional de Salud Ocupacional. A través del Marco conceptual de ausentismo, capítulo II, literal 2.2.1.

Mathers, C. et al. (2005). Counting the dead and what they died from: an assessment of the global status of cause of death data” in *Bulletin of the World Health Organization*, Extraído de la Organización Internacional del Trabajo.

Ministerio de la protección social, (2008). Resolución 2646, Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades, para la identificación, evaluación y prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, (1989), Resolución 1016. Se comienza a considerar los Riesgos Psicosociales, se reglamenta planes que deben realizar los empleadores donde incluyen medicina preventiva, medicina del trabajo, higiene industrial.

Ministerio de Trabajo, (2014). Decreto 1477. Por el cual se expide la tabla de Enfermedades Laborales.

Ministerio de Trabajo, (2015). Decreto 472. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Trabajo, (2015) Decreto 1072. Requisitos para el diseño e implementación del Sistema De Gestión De Seguridad y Salud y en el Trabajo.

Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111. Por La Cual Se Definen Los Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud y en el Trabajo para empleadores y contratantes.

Ministerio de Trabajo, (2019). Resolución 2404. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Ministerio de Trabajo, (2020). Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020, tomado de: <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Mónica García Rubiano y Carlos Forero Aponte, (2017). Trabajo de investigación Estrés laboral y contrato psicológico como elementos relacionales del cambio organizacional

Montoya. C. A. (2021). Riesgos Psicosociales laborales. Ediciones de la U

Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente* 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

Neisa, C. & Colorado, P. (2010). Factores de riesgo psicosociales asociados al cargo de teleoperador. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología, 10(2), 33-44. Recuperado

[http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispano\\_americanos\\_psicologia/volumen10\\_numero2/articulo\\_3.pdf](http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispano_americanos_psicologia/volumen10_numero2/articulo_3.pdf)

Organización Mundial de la Salud, (S.F.) Género y salud mental de la mujer [http://www.who.int/mental\\_health/prevention/genderwomen/en/](http://www.who.int/mental_health/prevention/genderwomen/en/)

Organización Mundial de la Salud, La depresión (Nota descriptiva N°369, Octubre de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>

Organización Mundial de la Salud, Suicidio (Nota descriptiva N° 398, Agosto de 2015), <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs398/es/>

Organización Internacional del Trabajo, (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo, publicación día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo.

Organización Internacional del Trabajo, (2011). Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua.

Organización Internacional del Trabajo, (2004). ¿Qué es el trabajo decente? [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)

Organización Mundial de la Salud, (2015), La depresión, <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/es/>

Organización Mundial de la Salud, (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la Organización Mundial de la Salud Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. Disponible en: [http://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish.pdf](http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf)

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: qué son y cómo se evalúan. CES Salud Pública, 2(1), 74-99. Recuperado de [http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces\\_salud\\_publica/article/view/1450/892](http://revistas.ces.edu.co/index.php/ces_salud_publica/article/view/1450/892)

Sandín, B. (2002). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud, 3(1), 141-157. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33730109>.

Yensi Mimbell Grisales Marín, Karen Viviana Rico Carvajal y Sonia Estefania Roa Vargas. (2014). Trabajo de investigación Factores De Riesgo Psicosocial En Una Empresa De Servicios De Eventos Y Exposiciones De Bogotá.

Rojas Rivera, (2017). Propuesta de implementación del Ciclo Deming para la reducción de costos en el negocio de empaque de la empresa sunchemical Perú S.A. para el año 2018. [Microsoft Word - 04f9-1b94-c061-c0fe \(upn.edu.pe\)](#)

Silva Sánchez, (2017). Aplicación del ciclo Deming para mejorar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional de CEA SAC, Lima 2017.

SafetYa® una marca registrada por Pixel Group Net S.A.S (2021). Tablas de enfermedades laborales.

Bonilla, (2010). Mejora continua de los procesos: herramientas y técnicas. 1 era edición. Lima: Editorial Universidad de Lima, 2010.

Atehortúa (2008). Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo. 1era edición. Barcelona: Universidad de Antioquía.

SINHG, (1997). Control de Calidad Total. Claves metodologías y administración para el éxito. México D.F. pág. 305.