Navegando los cambios en la gestión del riesgo psicosocial:

una brújula normativa y de epidemiología ocupacional para la prevención del acoso laboral





Viviana Plazas
Directora de Solucionalaw
Abogada y asesora laboral. MsC en Seguridad y Salud en el Trabajo / Docente universitaria.



Francisco Palencia-Sánchez
Médico en Salud Ocupacional y magíster en Epidemiología
Ph. D. en Salud Pública / Profesor del Departamento de Medicina Preventiva y Social de la Facultad de Medicina de la Universidad Javeriana.

La gestión del riesgo psicosocial en Colombia está transformándose. Los cambios van desde un enfoque de diagnóstico y medición de los factores a través de la aplicación de instrumentos para tal fin como la batería adoptada por el Ministerio del Trabajo —que caracterizó la primera etapa de aplicación de las normas sobre la temática— a un enfoque más integral para la prevención e intervención de dichos factores con el objetivo de evolucionar a un abordaje más integral (Palencia-Sánchez, 2025).

Por lo tanto, el propósito de este artículo es exponer los beneficios de implementar medidas de intervención primaria frente a los factores de riesgo psicosociales en las organizaciones destinadas a los trabajadores, desde el marco legal colombiano y con el apoyo de la evidencia proporcionada por la epidemiología ocupacional. En particular, se aborda lo dispuesto en el artículo 2.2.4.13.4 del Decreto 728 de 2025, con énfasis en las acciones de prevención del acoso laboral, como uno de los factores de riesgo psicosocial existentes en el ámbito intralaboral que afectan la salud mental.

Como sustento de la anterior afirmación, un metaanálisis realizado con la participación de 73.873 trabajadores evidenció una moderada relación entre el desbalance esfuerzo-recompensa, la baja justicia organizacional en la prevención de prácticas de acoso laboral y las altas exigencias laborales con un incremento significativo del estrés y un aumento que oscila entre el 60 y el 90 % en el riesgo de desarrollar trastornos mentales derivados de este factor (van der Molen et al., 2020).

Lo anteriormente expuesto, denota la necesidad de abordar y gestionar los factores de riesgo psicosocial de forma integral y priorizada, dando cumplimiento a requisitos normativos y bajo un enfoque preventivo.

Antecedentes normativos previos al año 2025

La normatividad en materia de gestión de los factores de riesgo psicosocial en Colombia no es nueva. Desde hace casi dos décadas el país cuenta con un marco regulatorio sobre la materia. Algunos ejemplos de ello son la **Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022**, que ordenan a los empleadores desarrollar la evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial y a adoptar todas las herramientas que se encuentran validadas para realizar esta medición (batería de riesgo psicosocial).

También se encuentra la **Ley 1616 de 2013** que reiteró la importancia de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) mediante programas de promoción y prevención de trastornos mentales en la población trabajadora y en la cual se instaura una base para intervenir y abordar la salud mental de poblaciones priorizadas como lo son los niños, niñas y adolescentes. De forma complementaria, la evidencia científica respalda la efectividad de intervenciones centradas en el liderazgo, en el automonitoreo del comportamiento, el entrenamiento físico y el empoderamiento para la autogestión de la salud en el entorno laboral, tal como lo señala la revisión sistemática de Greiner et al., (2022).

Es oportuno señalar que las normas antes mencionadas incorporaban dos etapas fundamentales en la gestión del riesgo psicosocial: primero, la evaluación a través de los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial validada por el Ministerio del Trabajo y segundo, la intervención de los factores de riesgo identificados en esa primera etapa, para así prevenir futuros riesgos. En otras palabras, la prevención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial es el resultado esperado de una gestión que inicia con un diagnóstico adecuado de los mismos, bajo un abordaje integral y prioritario en cada organización.

Como parte de ese desarrollo normativo en Colombia, algunos factores de riesgo psicosocial cuentan, hoy por hoy, con regulación específica. Es el caso del acoso laboral que fue regulado inicialmente por la **Ley 1010 de 2006** y por las **Resoluciones 652 y 1356 de 2012** en materia de conformación y funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral (CCL) y el establecimiento de medidas de prevención, corrección y sanciones frente a este tipo de hostigamiento en las relaciones de trabajo. No obstante, si bien este marco normativo permitió la puesta en marcha de los CCL, su enfoque se ha orientado principalmente a desarrollar acciones correctivas, puestas en



La prevención de los efectos de los factores de riesgo psicosocial es el resultado esperado de una gestión que inicia con un diagnóstico adecuado de los mismos, bajo un abordaje integral y prioritario en cada organización".

marcha toda vez que la situación ya se ha presentado.

Ahora bien, contar con normatividad nacional de vanguardia y un mayor número de denuncias en materia de acoso laboral (El Tiempo, 2021) no necesariamente ha coincidido con la priorización de la gestión de los riesgos psicosociales en las empresas.

De acuerdo con la 'Tercera Encuesta de Salud Mental' realizada en Colombia durante el 2021, los factores de riesgo psicosocial fueron el segundo tipo de riesgo más reportado en los lugares de trabajo afectando al 68,17 % de los trabajadores con atención al público y al 62,59 % de quienes realizan tareas repetitivas (Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2022).

A pesar de la relevancia de este dato, de acuerdo con cifras del Consejo Colombiano de Seguridad (CCS) apenas un 57,51 % de las empresas priorizan actividades de promoción y prevención enfocadas en factores de riesgo psicosocial en comparación con un 96 % de las empresas que lo hacen para riesgo mecánico, público o de explosivos (Consejo Colombiano de Seguridad, 2023).

En ese sentido, la existencia de amplia normatividad en la materia no necesariamente se refleja en la priorización de la gestión de los riesgos psicosociales ni en las cifras en materia de salud mental a nivel nacional, sobre las cuales se estima que, incluso, podrían haber aportado a un incremento del 25 % en trastornos como la ansiedad y la depresión a nivel global (Organización Mundial de la Salud, 2022), generando pérdidas en la productividad y costos aproximados para la economía mundial que ascienden a un billón de dólares anuales (World Health Organization, 2024).

De ahí la importancia de la expedición de nuevas normas en Colombia que promueven la salud mental y el fortalecimiento de los factores protectores de la misma, tanto en el ámbito laboral como extralaboral.



Nuevas normas, nuevo enfoque a partir del 2025

En Colombia, una de las respuestas a la realidad global en materia de salud mental (visibilizada y agudizada por la pandemia de la COVID-19), tuvo lugar con la expedición de la reciente **Ley 2460 de 2025**. Esta nueva norma actualiza y amplía el enfoque de la **Ley 1616 de 2013** a uno de naturaleza biopsicosocial que involucra a comunidades, hogares, centros educativos y empresas en la prevención de trastornos mentales y en la promoción de la salud mental, estableciéndola como un derecho fundamental. Además, incorpora el despliegue de todas las intervenciones bajo un enfoque de género, diferencial, ético y por curso de vida, ampliando su alcance a poblaciones priorizadas como jóvenes, personas con alguna condición de discapacidad y adultos mayores.

Particularmente, la Ley 2460 pone un énfasis especial en el rol del sector privado indicando que "(...) las empresas y entidades públicas deberán promover y armonizar las acciones de prevención, sensibilización, orientación y control de factores de riesgos psicosocial, que estarán a cargo de la Administradora de Riesgos Laborales (...) para garantizar un ambiente laboral libre de acoso

laboral y deberán implementar medidas que contribuyan al bienestar y la salud mental de sus trabajadores durante la jornada laboral" (Congreso de la República, 2025).

Esto representa un cambio fundamental. Ya no se trata solo de cumplir con un requisito, sino de una obligación activa de promover el bienestar laboral a través de un ambiente libre de acoso. Es así como la norma exige a las empresas evaluar y ajustar periódicamente sus lineamientos para prevenir los riesgos psicosociales, con una prelación especial para las mujeres, en particular las víctimas de violencia y las personas con discapacidad.

Además, el artículo 36A fomenta la creación de alianzas entre las universidades, las empresas, el Estado y la sociedad civil para desarrollar capacidades en la atención de la salud mental.

De manera particular, esta nueva directriz fue regulada con la posterior expedición del **Decreto 728 de 2025** que reglamentó las acciones de promoción, prevención e intervención en el ámbito laboral con alcance a empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes, contratistas y ARL.

Dicho instrumento normativo pone énfasis en las medidas de intervención que deben implementar las empresas a partir del diagnóstico efectuado en materia de riesgo psicosocial. En este sentido, cuenta con un catálogo de acciones que todos los actores del mundo laboral deben implementar para promover la salud mental y prevenir los trastornos mentales, así como el consumo de sustancias psicoactivas.

Por un lado, dentro de las acciones sobre los factores psicosociales, el decreto menciona la gestión de cargas de trabajo, diseño y fortalecimiento del plan de formación de los trabajadores, seguimiento y retroalimentación de la gestión, conciliación de entornos intra y extralaborales, así como la prevención de la violencia y el acoso en los lugares de trabajo, entre otras.

"La normatividad en materia de gestión de los factores de riesgo psicosocial en Colombia no es nueva. Desde hace casi dos décadas el país cuenta con un marco regulatorio sobre la materia".

Por otro lado, en relación con las acciones de intervención sobre los efectos en la salud, la norma contempla el fomento de actividades educativas, deportivas, recreativas y culturales; el desarrollo y fortalecimiento de la resiliencia en el ambiente laboral; el rol de los jefes en la prevención y el manejo del estrés, así como la prevención del consumo de sustancias psicoactivas, entre otras.

Un aspecto relevante para destacar es la protección especial al talento humano que trabaja en el campo de la salud mental, tal como lo establece el artículo 2.2.4.13.5 del Decreto 1072 de 2015 ajustado, precisamente, por el artículo 1 del Decreto 728 de 2025. Lo anterior obedece a que estos trabajadores, por la naturaleza de su labor, requieren acompañamiento y medidas de protección específicas (Kivimäki, Elovainio, & Vahtera, 2000).

Sin embargo, el énfasis normativo en materia de promoción de la salud mental y prevención de factores de riesgo psicosocial no solo



fue abordado en la Ley de Salud Mental del 2025 y su decreto reglamentario. Otras normas recientes también se han encargado de actualizar los deberes de prevención a cargo de los empleadores. Es el caso de la Ley 2365 de 2024 que adopta medidas para prevenir, proteger y atender casos del acoso sexual en el ámbito laboral con enfoque de género o la Resolución 3461 de 2025 sobre las nuevas reglas de funcionamiento de los Comités de Convivencia Laboral. Así mismo, es fundamental mencionar la más reciente reforma laboral, bajo la Ley 2466 de 2025 que introduce en Colombia el concepto de "violencia y acoso en el trabajo" alineado con la Ley 2528 de 2025 que ratificó el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, por lo que seguramente será objeto de desarrollo en el transcurso de este año.

Medidas de prevención e intervención: beneficios de adoptar un enfoque normativo

El enfoque preventivo de las recientes normas expedidas en Colombia es una oportunidad para que las organizaciones inviertan en la implementación de medidas de prevención de factores de riesgo psicosocial destinadas a sus colaboradores y, por esa vía, obtengan beneficios en materia de mejoramiento del clima laboral, disminución del ausentismo e incremento de la productividad, entre otros.

Para la prevención del acoso laboral la evidencia ha demostrado que programas educativos y entrenamiento soportado por el jefe pueden asociarse con una reducción de las situaciones de acoso laboral y mejorar una cultura armónica en el ambiente de trabajo (Rodríguez-Muñoz, et al., 2024). Además, no se debe perder de vista que el cumplimiento de las obligaciones en materia de evaluación e intervención sobre los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, también mitiga riesgos

"El enfoque preventivo de las recientes normas expedidas en Colombia es una oportunidad para que las organizaciones inviertan en la implementación de medidas de prevención de factores de riesgo psicosocial".

de demandas por responsabilidad civil derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades laborales ocasionados por la existencia de acoso laboral en las relaciones de trabajo, así como de sanciones por parte del Ministerio del Trabajo establecidas en la Resolución 4179 y 4180 de 2025, por las cuales se crea e implementa el enfoque de inspección en el área de SST bajo la premisa de una "una inspección con propósito".

Corresponsabilidad para la gestión y prevención del acoso laboral

El cuidado de la salud mental y la promoción de los entornos laborales respetuosos y libres de violencia no es solo obligación de los empleadores y contratantes. Si bien las normas vigentes establecen obligaciones claras, en las cuales la principal responsabilidad re-



cae sobre el contratante, también es importante tener en cuenta los deberes y el papel fundamental que tienen los trabajadores y contratistas para la prevención de relaciones nocivas para la salud mental y el clima organizacional.

En efecto, no son pocas las normas que consagran deberes como el autocuidado de la salud. El Decreto 1072 de 2015, la Ley 1616 de 2013 y el Decreto 728 de 2025, son algunos ejemplos de ello. Adicionalmente, la evidencia científica también ha demostrado que, a mayor autoeficacia profesional posea una persona, mayor capacidad tendrá de manejar satisfactoriamente eventuales conflictos que surjan en el lugar de trabajo mientras que las conductas de acoso que eventualmente se presenten tenderán a generar menores consecuencias

Si bien las normas vigentes establecen obligaciones claras, en las cuales la principal responsabilidad recae sobre el contratante, también es importante tener en cuenta los deberes y el papel fundamental que tienen los trabajadores y contratistas".



sobre su salud general (Meseguer et al., 2014).

Por lo anterior, la gestión exitosa de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones incluye el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en las normas anteriormente descritas, así como la exigencia razonable en el cumplimiento de los deberes en cabeza de trabajadores y contratistas para la obtención de resultados que beneficien a todas las personas y actores presentes en el ámbito laboral.

La salud mental en el trabajo no solo afecta al individuo que padece una afectación, sino que constituye un desafío estructural que requiere una respuesta coordinada de gobiernos, empresas y sociedad civil. Así las cosas, proteger la salud mental propia y de los trabajadores no solo es una obligación ética y legal, sino una inversión inteligente para la productividad y el desarrollo del país.

"La gestión exitosa de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones incluye el cumplimiento de las obligaciones legales establecidas en las normas anteriormente descritas".

Sin perjuicio de lo anterior, los resultados duraderos y el cumplimiento legal integral es un deber no solo de empleadores y contratantes sino de trabajadores y contratistas para que, entre todos, se consolide una conciencia de cuidado y protección —tanto mutua como colectiva— y cada actor se apropie de su rol y responsabilidad en la construcción de entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles, libres de cualquier tipo de acoso u hostigamiento laboral.

El presente artículo puede ser una guía orientadora para que las empresas identifiquen el marco normativo aplicable a cada organización para la gestión integral del riesgo psicosocial y la prevención del acoso laboral, así como sus posibles consecuencias en la salud de aquellas personas que hayan pasado por una situación de esta magnitud.



Referencias

Congreso de la República. (2025). Ley 2460 de 2025. "Por medio de la cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental". Colombia. *https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=260636*

Consejo Colombiano de Seguridad. (2023). Prevención del suicidio: un abordaje desde la salud mental en los entornos laborales. *https://ccs.org.co/portfolio/prevencion-del-suicidio-un-abordaje-desde-la-salud-mental-en-los-entornos-laborales/*

El Tiempo. (2021, agosto 19). Aumentan denuncias por acoso laboral en Colombia [Internet]. *https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/aumentan-denuncias-por-acoso-laboral-en-colombia-400258*

Greiner, B. A., Leduc, C., O'Brien, C., Cresswell-Smith, J., Rugulies, R., Wahlbeck, K., Abdulla, K., Amann, B. L., Cerga Pashoja, A., Coppens, E., Corcoran, P., Maxwell, M., Ross, V., de Winter, L., Arensman, E., & Aust, B. (2022). The effectiveness of organisational-level workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in construction workers: A systematic review and recommended research agenda. PLOS ONE, 17(11), e0277114. *https://doi.org/10.1371/journal.pone.0277114*

Kivimäki, M., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occupational and Environmental Medicine, 57*(10), 656–660.

Ley 1010 de 2006. (23 de enero de 2006). Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Diario Oficial No. 46.160.

Ley 1616 de 2013. (21 de enero de 2013). Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial No. 48.680.

Meseguer, M., Soler, M. I., & García-Izquierdo, M. (2014). El papel moderador de la autoeficacia profesional entre situaciones de acoso laboral y la salud en una muestra multiocupacional. Anales de Psicología, 30(2), 573–578.

Ministerio del Trabajo. (17 de julio de 2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Ministerio del Trabajo. (18 de julio de 2022). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

Ministerio del Trabajo. (1 de septiembre de 2025). Resolución 3461 de 2025. Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Ministerio del Trabajo. (2025). Resolución 4179 de 2025. Por medio del cual se crea el modelo de reenfoque de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social "Una Inspección con Propósito". Organización Mundial de la Salud. (2022, 2 de marzo). La pandemia de COVID-19 provoca un aumento del 25% en la prevalencia de la ansiedad y la depresión en todo el mundo. Organización Mundial de la Salud. https://www.who.int/es/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide

Ministerio del Trabajo & Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2022). Tercera encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Colombia. OISS. https://www.researchgate.net/publication/362455968

Palencia Sánchez, F. (2025). Salud mental en trabajadores del sector de la salud desde un enfoque integral. Protección & Seguridad, (420), 44–50. Recuperado a partir de https://publicaciones.ccs.org.co/index.php/pys/article/view/130

Presidencia de la República de Colombia. (2025). Decreto 728 de 2025. "Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral". Colombia. Disponible en: *https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=183733*

Rodríguez-Muñoz, A., Díaz-Guerra, A., Antino, M., Durán, W. F., & Sánchez, I. (2024). Interventions against bullying at work: a meta-analysis. Work & Stress, 39(1), 1–30. *https://doi.org/10.1080/02678373.2024.2435677*

Van der Molen HF, Nieuwenhuijsen K, Frings-Dresen MHW, de Groene G. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta-analysis. BMJ Open. 2020 Jul 5;10(7):e034849. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849. PMID: 32624469; PMCID: PMC7337889.World Health Organization. (2024, September 2). Mental health at work. *https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work*