

Normatividad colombiana y mexicana en riesgo psicosocial en el trabajo

Yury Dallana Martínez Espinosa

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Madrid (Cundinamarca)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre de 2023

Normatividad colombiana y mexicana en riesgo psicosocial en el trabajo

Yury Dallana Martínez Espinosa

Trabajo de Grado Presentado como requisito para optar al título de Administrador en
Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor(a)

Gilma Rocio Peña Meneses

Magister en Educación

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Cundinamarca

Sede Madrid (Cundinamarca)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Noviembre de 2023

Dedicatoria

Dedicó este gran logro en mi vida, primeramente, a Dios, que en su infinita misericordia me permitió seguir adelante con lo planeado en mi proyecto de vida y hacer realidad mi sueño; a mis padres José Martínez, Luz Espinosa y hermanas por su incondicional apoyo, motivación y paciencia para acompañarme en este proceso de aprendizaje.

Cualquier cosa que valga la pena hacerla, es bueno dedicar tiempo para hacerla bien.

Agradecimientos

Agradezco a Dios primeramente por permitirme culminar mi estudio con éxito y concederme sabiduría para tomar decisiones con seguridad.

Igualmente a la Universidad Minuto de Dios por darme la oportunidad de formarme en la carrera de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Expreso mi especial agradecimiento a la docente asesora Gilma Rocio Peña Meneses, por permitirme pertenecer al semillero SESAME, donde me brindó su orientación, dedicación y conocimiento, clave en la realización de mi trabajo de grado.

Finalmente agradezco a aquellos excelentes docentes que dedicaron su tiempo y esfuerzo para transmitirme conocimiento y que hicieron posible la realización de éste proceso de formación profesional.

Tabla de contenido

	Pág.
1. Problema.....	11
1.1. Árbol de Problema	11
1.2. Descripción del Problema	11
1.3. Formulación o Pregunta Problema	14
2. Objetivos	14
2.1. Objetivo General.....	14
2.2. Objetivos Específicos.....	14
3. Justificación.....	14
4. Hipótesis.....	16
5. Marco de referencia	16
5.1. Marco Legal.....	16
5.2. Marco Investigativo	21
5.3. Marco Teórico.....	24
6. Metodología.....	26
6.1. Enfoque y Alcance de la Investigación	26
6.2. Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.....	28
6.3. Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos	29
8. Conclusiones.....	40
9. Recomendaciones	41
10. Referencias	42

Listado de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Matriz legal.	17
Tabla 2 Criterios de inclusión y exclusión.	28
Tabla 3 Cuadro de resumen de objetivos	28
Tabla 4 Matriz normatividad colombiana y mexicana.....	30
Tabla 5 Matriz diferencias de la normatividad colombiana y mexicana.....	32
Tabla 6 Matriz similitudes de la normatividad colombiana y mexicana.....	38

Listado de Figuras

Pág.

Figura 1 Arbol de problemas..... 11

Resumen

Es importante conocer la normatividad en riesgo psicosocial en el trabajo, que aplica en cada uno de los países, por lo tanto, en el presente trabajo se hará énfasis en los países de Colombia y México, el lector se dirigirá a entender la importancia de conocer la normatividad y su aplicación, pero, ¿Riesgo Psicosocial?; muchas situaciones laborales lo ocasionan, el ser humano está expuesto a muchos factores dentro de sus actividades diarias, que pueden producir riesgo psicosocial, afectando no solo individualmente sino también a sus compañeros de trabajo, familia, amigos y en general a su entorno. El objetivo del presente proyecto es encontrar las diferencias y similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana enfocada a riesgo psicosocial, listando en primer lugar la normatividad legal de cada país; a través de una metodología de estudio comparativo por medio de una revisión bibliográfica de tipo documental, de alcance descriptivo, por medio de una recolección de datos; encontrando en que hay algunas similitudes sobre el acoso laboral, sin embargo lo más importante fueron las diferencias encontradas en la normatividad de cada país como: responsabilidades, instrumentos de medición, protocolos de intervención y por último las guías de intervención.

Palabras Clave.

Riesgo psicosocial, factores de riesgo, normatividad, trabajo en casa, Colombia, México

Abstract

It is important to know the regulations on psychosocial risk at work, which apply in each of the countries, therefore, in this work emphasis will be placed on the countries of Colombia and Mexico, the reader will be directed to understand the importance of knowing the regulations and their application, but Psychosocial Risk?; Many work situations cause it, human beings are exposed to many factors within their daily activities, which can produce psychosocial risk, affecting not only individually but also their co-workers, family, friends and, in general, their environment. The objective of this project is to find the differences and similarities between Colombian and Mexican regulations focused on psychosocial risk, first listing the legal regulations of each country; through a comparative study methodology through a bibliographic review of documentary type, of descriptive scope, through data collection; Finding that there are some similarities about workplace bullying, however, the most important thing was the differences found in the regulations of each country such as: responsibilities, measurement instruments, intervention protocols and finally the intervention guides.

Keywords

Psychosocial risk, risk factors, regulations, work at home, Colombia, Mexico

Introducción

Es importante conocer la legislación en riesgo psicosocial en el trabajo, que aplica en cada uno de los países, ya que, pueden servir de ayuda importante para el bienestar de la población y conocer el sistema social; por lo tanto, en el presente trabajo se hará énfasis en los países de Colombia y México, ahora bien, pero, ¿qué situaciones producen el riesgo psicosocial en el trabajo?, según Gutiérrez & Vilorio-Doria (2014), las causas del riesgo psicosocial se deben a diferentes factores como, la falta de gratificación por las actividades realizadas del colaborador, además, las exigencias y las cargas laborales frente a un desnivel de sus capacidades para responder, también, las presiones financieras relacionadas con el endeudamiento personal y familiar, influyen en la persona a la hora de cumplir quiera o no, las obligaciones de su superior. De manera que, el ser humano está expuesto a muchos factores dentro de sus actividades diarias, que pueden producir riesgo psicosocial, afectando no solo individualmente sino también a sus compañeros de trabajo, familia, amigos y en general a su entorno.

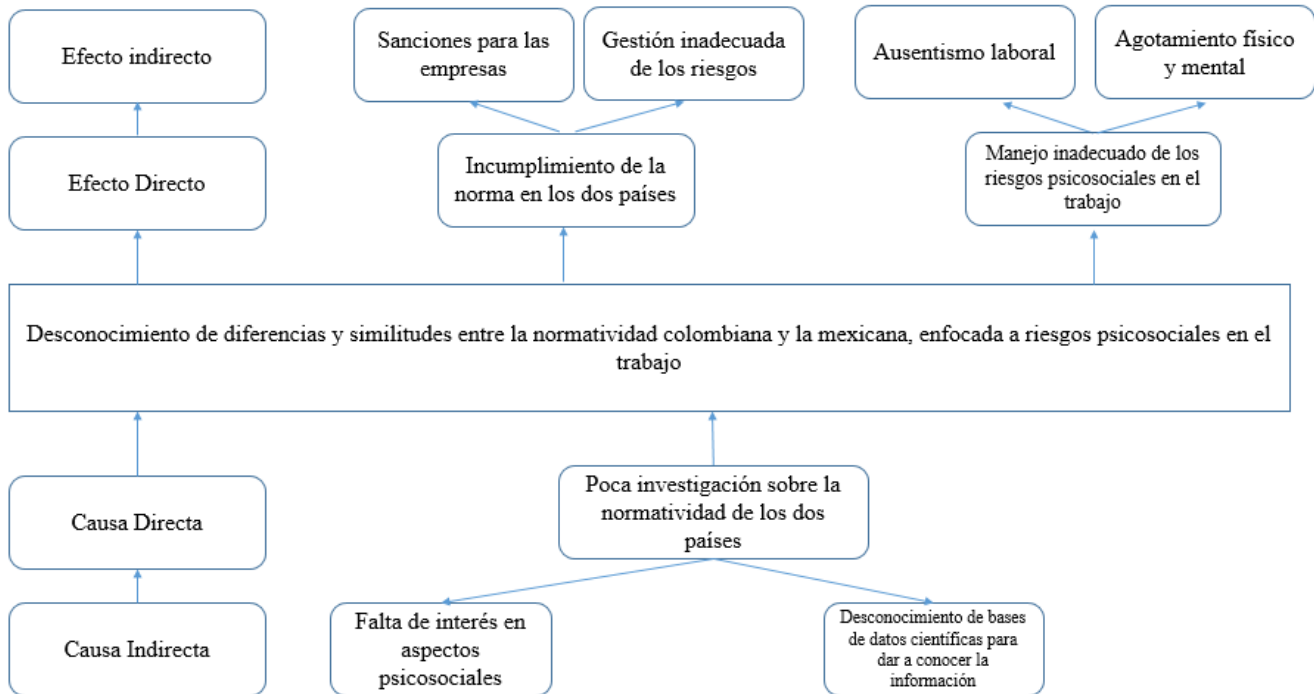
Con lo anteriormente descrito, el lector se dirigirá a entender la importancia de conocer la normatividad y su aplicación, por lo tanto, en el presente trabajo se realiza un análisis mediante el hallazgo de las diferencias y similitudes de la normatividad enfocada a riesgos psicosociales en cada país; de modo que, hasta éste punto haga un pequeño pare; y pregúntese ¿Qué tanto conoce de la normatividad en temas de riesgo psicosocial en su país?

1. Problema

1.1. Árbol de Problema

Figura 1.

Árbol de problema



1.2. Descripción del Problema

Es tan primordial hablar de la importancia de identificar el riesgo psicosocial, aquella situación que afecta no solo la salud mental sino también la física, todas aquellas preocupaciones como el estrés, ansiedad, agotamiento, irritabilidad, entre otros, se reflejan en enfermedades físicas, debilitando así el sistema inmunológico, quien es el que ayuda a combatir al cuerpo de infecciones y variedad de enfermedades; por cierto, es válido mencionar que según una encuesta nacional realizada en Colombia a mediados del 2007, el 30% de los trabajadores mencionaron la existencia del estrés laboral en sus vidas, un dato que para esa fecha pudo haber sido consolador,

pero no tardó sino 2 a 5 años en incrementarse; ahora el 43% de estos sufrían de este tipo de riesgo psicosocial. (Gutiérrez & Vilorio-Doria 2014).

De tal manera que, a raíz de estas situaciones, es importante realizar seguimiento de las normas en cada uno de los países, en particular, la directiva 89/391 (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, 2021) en pro de la mejora de la salud y seguridad en el trabajo aportó lo siguiente:

- La Directiva obliga a los empresarios a adoptar las medidas preventivas adecuadas para garantizar una mayor seguridad y salud en el trabajo.

- La nueva obligación de adoptar medidas pone implícitamente de manifiesto la importancia de las nuevas formas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en el marco de los procesos generales de gestión. (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo, 2021).

Así mismo, los factores de riesgo psicosocial se pueden presentar por diversos factores; según la resolución colombiana 2646 del 17 de Julio del 2008; están asociados a las condiciones de trabajo aquellos factores psicosociales intralaborales, como “gestión organizacional, características de la organización del trabajo, características del grupo social, así mismo, condiciones de la tarea, carga física, igualmente, condiciones del medio ambiente, interfase persona-tarea, también, jornada de trabajo”, por otro lado, están los factores extralaborales, como “Utilización del tiempo libre, al lado de ello, tiempo de desplazamiento, pertenencia a redes de apoyo, además, características de la vivienda y acceso a servicios de salud”, por otra parte, los factores individuales, como “ Información sociodemográfica, características de personalidad y finalmente, condiciones de salud” (Ministerio de la Protección Social, 2008).

Por otra parte, según la Norma Oficial Mexicana Nom-035-Stps-2018 “Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo; la falta de

control sobre el trabajo, así mismo, las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018).

Una vez dicho esto, es importante la asociación de riesgo psicosocial con la normatividad aplicable, por eso al hablar en términos legales para Colombia y México, se puede decir que estos concuerdan a la hora de definirlo, lo dicho hasta aquí supone que en Colombia la norma la rige el Ministerio de Trabajo y en cuanto a México la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), si bien es cierto, un factor de riesgo psicosocial no se puede evitar, teniendo en cuenta que, este es derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, asimismo, es válido anotar que, por el avance de la tecnología, al recurso humano se le presenta un esfuerzo mayor para la actividad que desempeña para cumplir con las metas propuestas por la organización.

Hasta este punto es válido decir que, la nueva modalidad de trabajo en casa cobró importancia desde que la OMS declaró la pandemia del nuevo coronavirus SARSCoV-2 el 11 de marzo de 2020, que fue el surgimiento de un nuevo virus el cual se propagó por el mundo, es claro recordar que la totalidad de las personas no tenían inmunidad contra éste; de esta manera la forma de trabajo presencial cambió significativamente; se empezó a presentar una mayor incidencia de enfermedades de riesgo psicosocial, dado los diversos factores inherentes a la nueva modalidad de trabajo.

De lo anterior resulta que, ésta modalidad ha traído una serie de cambios; por esto es necesario tener como base las normas que encabezan el tema de los riesgos psicosociales en cada país, de manera que, se va a ampliar el conocimiento de nuevas perspectivas en normas colombianas y mexicanas.

1.3. Formulación o Pregunta Problema

¿Cuáles son las diferencias y similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana, enfocada a riesgos psicosociales?

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Analizar las diferencias y similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana, enfocada a riesgos psicosocial

2.2. Objetivos Específicos

- Listar la normatividad colombiana y mexicana existente, relacionada con factores de riesgos psicosociales
- Diferenciar la normatividad enfocada a riesgos psicosociales en el trabajo de cada uno de los dos países
- Hallar las similitudes entre la normatividad colombiana y la mexicana enfocada a riesgos psicosociales de cada uno de los países

3. Justificación

Se sabe que los países están atravesando por diferentes cambios y transformaciones frente a los cuales es necesario estar al día, es por ello que es preciso realizar un análisis comparativo de la normatividad en riesgo psicosocial entre dos países, es primordial mencionar que una atención oportuna y la importancia de identificar los riesgos psicosociales en los países, puede aportar a la disminución del estrés laboral, ausentismo, síndrome de fatiga emocional, despersonalización, violencia física y psicológica, además, por la jornada laboral (rotación, turnos) se puede generar un agotamiento mental; ahora bien para la OMS (Organización Mundial de la Salud); es tan importante cuidar del bienestar no solo mental sino físico; es una responsabilidad compartida, es

decir; todos tienen derecho a gozar de un trato igual y equitativo; es por eso que la OIT (Organización Internacional del Trabajo) regula la actualización y aplicación de las normas internacionales del trabajo, donde tienen participación tanto empleadores como trabajadores de entidades públicas y/o privadas, con el objetivo de alcanzar acuerdos, en donde tengan voz y voto las dos partes, con miras de alcanzar beneficios comunes.

Aproximadamente en el año 2020 América Latina fue visitada por el COVID 19 (SARS-CoV-2), según un estudio realizado por la Federación Colombiana de Gestión Humana, evidencian que de las 200 empresas que participaron en su encuesta, se detectó que el 63,40% de sus colaboradores sufrían de estrés, además ansiedad con el 52,80%, (ACRIP Nacional, 2020), asimismo, la revista Forbes de México (2021) encontró que en 215 personas encuestadas, el factor más común de distracción eran sus hijos con un porcentaje del 23.8%; con el 22% las entregas a domicilio (mercado, comida y mensajería) y con un resultado del 17,5% sus mascotas.

De tal manera que, la modalidad de teletrabajo tomó fuerza donde mayoría de personas continuaron con el trabajo en casa y los factores de riesgo psicosocial se aumentaron a causa de este estilo de trabajo, precisamente, las empresas tanto del sector privado como del público tuvieron que tomar cartas en el asunto, adoptando medidas para hacer frente al COVID 19 e implementando nuevas formas de trabajo, eso llevo a actualizar la normatividad tanto para el trabajo presencial en las empresas como para el trabajo en casa.

Para garantizar el cumplimiento legal en temas de Seguridad y Salud en el trabajo a nivel Colombia se establece en la Resolución 2646 del 17 de Julio del 2008, para la identificación y evaluación de los factores psicosociales y a nivel México se establece en la Norma Oficial Mexicana (NOM) 035 del 2018, la cual habla de factores de riesgo psicosociales; norma que en el año 2022 a mediados del mes de julio tuvo una actualización con la NOM 037 agregando los factores de riesgo en el teletrabajo.

La investigación que se presenta a continuación se centra en la normatividad enfocada a riesgos psicosociales de Colombia y México. En un primer aspecto con el fin de realizar una identificación general de las normas, se examina y analiza aquella normatividad de riesgo psicosocial, la cual rige en cada país hasta el día de hoy y si efectivamente los países tienen una norma que proteja a los trabajadores; en segunda instancia en la presente investigación se efectúa el hallazgo de las diferencias y similitudes existentes entre éstos.

4. Hipótesis

H1: Existen diferencias entre la normatividad colombiana y mexicana en relación de los riesgo psicosociales.

H2: Existen similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana en relación de los riesgo psicosociales

Hipótesis nula 1: No existe normatividad sobre riesgo psicosocial en cada uno de los países

Hipótesis nula 2: No existen similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana en relación de los riesgo psicosociales

5. Marco de referencia

5.1. Marco Legal

A continuación se puede encontrar la normatividad más importante con relación a la reglamentación del riesgo psicosocial en Colombia y México.

Tabla 1.*Marco Legal*

Norma	Institución Normalizadora	Año	Descripción	Aporte al Proyecto
COLOMBIA				
<u>Ley 1010</u>	Ministerio de la Protección Social	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 laborales”. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2006)	En esta ley definen bajo qué modalidades se puede dar el acoso laboral, además definen todas aquellas conductas que constituyen acoso laboral, circunstancias agravantes, conductas atenuantes entre otras.
<u>Resolución 2646</u>	Ministerio de la Protección Social	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 de la Protección Social, 2008)	En esta resolución se hace la identificación y evaluación de los factores psicosociales; en donde se realiza un enfoque hacia los factores intralaborales, extralaborales e individuales, además la obligatoriedad de todas las empresas de medir los factores de riesgo psicosocial
<u>Resolución 652</u>	Ministerio del Trabajo	2012	“Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”. (Ministerio del Trabajo, 2012)	El comité de convivencia laboral está a disposición de los colaboradores, el rol principal del líder es de escuchar las quejas, convocar, preside y orienta, sabe dar las recomendaciones necesarias para la situación que se presenta es clave mencionar los siguientes puntos que se destacan • Se aplica a los empleados sector público y privado

				<ul style="list-style-type: none"> • Compuesto por número igual de representantes del trabajador y sus respectivos suplentes • Para seccionar el tiempo cada 3 meses, deben estar la mitad más uno • Periodo de vigencia 2 años (Ministerio del Trabajo, 2012)
<u>Resolución 1356</u>	Ministerio del Trabajo	2012	“Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012”. (Ministerio del Trabajo, 2012)	Ésta resolución modifica 4 artículos de la RES 652/2012 (Art. 3,4,9,14);
<u>Ley 1562</u>	Ministerio de Salud y Protección Social	2012	“Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional”. (Ministerio de Salud y Protección social, 2012)	Esta ley incluye el factor de riesgo psicosocial, de modo que, dentro de la definición de salud ocupacional, ésta es la que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores
<u>Ley 1616</u>	Congreso de Colombia	2013	“Por la cual se expide la ley de la salud mental y se dictan otras disposiciones”. (Congreso de Colombia, 2013)	Garantizar el pleno derecho a la salud mental, promocionar la calidad de vida y la atención primaria en salud, allí están depositados los derechos de las personas en este ámbito, asimismo la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental
<u>Decreto 1477</u>	Ministerio de Salud y Protección Social y del Trabajo.	2014	“El presente decreto tiene por objeto expedir la Tabla de Enfermedades Laborales”. (Ministerio de Salud y Protección Social y del Trabajo, 2014)	En este Decreto se encuentran las enfermedades que se pueden generar por causas laborales, por lo tanto, dentro de los agentes etiológicos de los factores de riesgo ocupacional a tener en

				<p> cuenta se encuentran los agentes psicosociales.</p>
<u>Decreto 1072</u>	Ministerio del Trabajo	2015	<p>“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector del trabajo” (Ministerio del Trabajo, 2015)</p>	<p>Objetivos del Ministerio de Trabajo es la formulación y adopción de las políticas, las garantías de los trabajadores, el fortalecimiento, promoción y protección de las actividades de la economía solidaria</p>
<u>Decreto 1227</u>	Ministerio del Trabajo	2022	<p>Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo (Ministerio del Trabajo, 2022)</p>	<p>En este decreto se realiza la modificación de 4 artículos, actualización del contrato o vinculación de teletrabajo, reversibilidad del teletrabajo flexibilidad, política interna, equipos y herramientas de trabajo, auxilio de compensatorio y demás</p>
<u>Resolución 2764</u>	Ministerio de Trabajo	2022	<p>“Mediante la cual 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 se dictan otras disposiciones”. (Ministerio del Trabajo, 2022)</p>	<p>En el Artículo 7, dentro del marco de la emergencia sanitaria, ambiental y social declaradas por el Gobierno Nacional; se hace necesario que la empresa implemente medidas para la nueva modalidad de trabajo en casa, de esta manera proteger la salud mental y el bienestar de los trabajadores</p>
MEXICO				
<u>Ley del seguro social</u>	Congreso de los Estados Unidos Mexicanos	1995	<p>La seguridad social tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo. (Diario Oficial de la Federación, 1995)</p>	<p>Esta ley establece que será la encargada de dictar las incapacidades de los trabajadores; cabe mencionar que el factor psicosocial se relaciona al hablar de las licencias sin goce de sueldo y tratamiento</p>

				psicológico para superarlo
<u>Reglamento Federal de SST</u>	Secretaría del trabajo y previsión y social	2014	Establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos. (Secretaría del Trabajo y Previsión social, 2014)	Su objeto es contar con las condiciones que permitan prevenir riesgos, permitiendo de esta manera garantizar a los trabajadores el derecho a desempeñar sus actividades en entornos que aseguren su vida y salud.
<u>NOM 035</u>	Secretaría del trabajo y previsión social	2018	Establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018)	En esta norma se pueden encontrar los diversos factores a los cuales el trabajador está expuesto, asimismo las medidas de prevención y acciones de control, en ella se encuentran consignadas tres guías de referencias para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.
<u>NOM 037</u>	Secretaría del trabajo y previsión social	2022	Establecer las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en los lugares en donde las personas teletrabajadoras realicen sus actividades, a fin de prevenir accidentes y enfermedades, así como promover un medioambiente seguro y saludable en el entorno en el que prestan sus servicios. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022)	Este proyecto norma agregó el trabajo en casa, habla de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, capacitación y adiestramiento, también el procedimiento para la evaluación de conformidad en las visitas en el lugar del trabajador, entre otras, igualmente añade 5 guías de referencia y/o recomendaciones.

Elaboración propia. Tabla en donde se realiza la identificación de la normatividad en riesgo psicosocial colombiana y mexicana.

5.2. Marco Investigativo

Grandes cambios han ido creando influencia en la población laboral activa; en donde los riesgos psicosociales cobran más vida junto a las consecuencias generadas; la frecuencia de estos han llevado a que los trabajadores expongan su salud involuntariamente según el contexto; sin embargo, un artículo realizado por Gil-Monte (2012), comenta que el nivel de exposición a estos escenarios de riesgos depende de cómo el trabajador afronte la situación, de qué manera influyen en él y asimismo se deja afectar, o elimina el riesgo o modifica su comportamiento; es importante anotar que la consecuencia es a mediano o largo plazo, es un tipo de riesgo que se ubica en un escenario repetitivo y afecta directamente al trabajador, hasta éste llegar a un punto de explosión y confusión efusiva; afectando a terceros o a quienes le rodean y consecuentemente reciben directamente el descargue emocional, por consiguiente, se vuelve un problema de salud pública, en donde es necesario realizar protección y promoción de la salud, no es solo cumplir la normatividad en SST, es más allá de regirse y cumplir un estándar, esto se trata de contribuir a la calidad y bienestar laboral de los trabajadores.

Por otro lado, los nuevos entornos laborales elevan el índice de riesgo psicosocial, según la investigación de Cedeño & Coello (2020), no cabe duda que luego del alto flujo de la implementación de la nueva modalidad en casa, el trabajo aumentó, anteriormente se llegaba al lugar de trabajo y se respondía por las obligaciones propias de la actividad, además, se manejaba cierto nivel de estrés “moderado” por el nivel de tareas; al realizar el cambio de modalidad del trabajo presencial al trabajo en casa se ha generado mucha más demanda; ahora, se une la necesidad de ayudar en la casa, en los quehaceres diarios, la familia e igualmente diferentes roles a los cuales se ve expuesto.

Ahora bien, Barrera-Díaz, Casas-Marroquín & Lizarralde-Vargas (2019), a partir de un estudio de indagación hecho por medio de una encuesta sobre riesgos psicosociales, pudieron conocer el sentimiento del trabajador al empezar su rutina diaria en casa, una de esas preguntas es que tanto tiempo cree que ahora comparte con su familia o de lo contrario le queda menos tiempo que antes; asimismo si se halla una diferencia en su zona horaria laboral con la familiar; en tal caso también tiene mucha influencia las órdenes de sus superiores, en caso de que le pida quedarse más tiempo por tema de cierre de periodos, cumplir metas y demás, deba tomarse el tiempo a deshoras del trabajo y cambiar una programación familiar.

Añádase a éste que, en los últimos años transcurridos desde el 2020 hasta el día de hoy se ha podido evidenciar una gran magnitud de cambios tanto laborales, como familiares, sociales e incluso económicos, según la resolución 385 del 12 de marzo del 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social declara la “emergencia sanitaria por causa del Coronavirus Covid-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus”(Ministerio de Salud y Protección Social, 2020), de forma que las empresas tanto públicas como privadas se hallaron en la necesidad de implementar la modalidad del trabajo en casa , así que empezó a tener un gran auge esta forma de trabajo, debido a la rápida propagación del virus, se empezaron a implementar los toques de queda, se crearon lineamientos o nuevas medidas sanitarias, una de ellas que controlaban el aforo máximo de personas dentro de espacios abiertos y cerrados; esas y otras medidas se tuvieron en cuenta para frenar la propagación del virus en su pico por contagio; en efecto el trabajo remoto fue la más opcional alternativa para cubrir y solventar la situación; aunque fue un proceso muy repentino el cual se debió organizar de una forma inesperada; ya se tenía de un tiempo acá en su mayoría el manejo de las TICs; por lo tanto, conforme a lo establecido en el Decreto 1072 del 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector del trabajo.

Consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo (Ministerio del Trabajo, 2015).

Hay que mencionar que Cázares (2020) en temas de inclusión del salario emocional en México, comenta que cada empresa en éste país, debe primeramente reconocer e identificar las necesidades de las partes involucradas, es decir, sus colaboradores, en lo que respecta a su nivel educativo, sexo, edad, asimismo, entorno social y familiar y por consiguiente explorar las bonificaciones e incentivos que dentro de su presupuesto puedan ofrecer.

Finalmente López (2015) habla sobre la legislación colombiana en riesgo psicosocial; dentro de esta, hace enfoque en algunas posturas teóricas, reconstruyendo, de este modo, el estilo del trabajo a través del tiempo; con las exigencias a los colaboradores, trajeron consigo una serie de flexibilidades, demandas y exigencias laborales; donde anteriormente predominaban más aquellos aspectos peligrosos para la salud física, lesiones musculares, óseas, físicas en general; ahora se empezaron a generar competencias de comunicación, socio afectivas y emocionales; de modo que, el trabajador inicia en un proceso de exigencias de una serie de requisitos, lo cuales generan una constante resistencia emocional; respecto a la gestión organizacional, los estilos de mando, así mismo el pago, manejo de cambios; aquellas características del grupo social, igualmente trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otros; todo esto se traduce en el salario emocional impuesto por la nueva sociedad; con estas exigencias, no se trata de cómo se quiere y se cree que se debería actuar y tener disposición, se trata arbitrariamente de lo que la sociedad imponga y de la imagen hacia el trabajador del ser “empleable”.

5.3. Marco Teórico

Es importante conocer la terminología de la normatividad colombiana y mexicana; por lo tanto en cuanto a Colombia, la jerarquía de las normas va encabezada por, la Constitución Política de Colombia, las Leyes, Decretos, Resoluciones, ordenanzas y finalmente acuerdos, es de aclarar que estos están regidos por el Congreso de Colombia, Ministerio del Trabajo, el Ministerio de Salud y Protección Social, entre otros; por lo demás, para efectos de éste trabajo se conoce la *Ley* como “la norma jurídica de mayor rango, después de la constitución política, emanada por el legislador y expedida para llevar el control de la conducta social establecida con carácter permanente. Es aquella que establece obligaciones y/o deberes jurídicos y otorga derechos”. (Archivo General de la Nación, AGN, s.f.)

En segundo posición se encuentra el *Decreto*, el cual se conoce como “un acto administrativo promulgado por el poder ejecutivo con contenido normativo reglamentario sin necesidad de ser sometida al órgano legislativo” para efectos del *Decreto Ley* “se trata de un acto que ofrece la posibilidad de tener aplicación con fuerza de ley sin que necesite la intervención del congreso, generalmente se da cuando existen necesidades que deben ser ejecutadas con urgencia”, ahora bien, Resolución, “Es un acto procesal emanado por un tribunal, mediante el cual se resuelve una controversia originada entre las partes, así mismo puede autorizar u ordenar el cumplimiento de medidas específicas”. (AGN, s.f.)

Por otro lado, para conocer los términos en la normatividad de México el sistema jurídico se organiza de la siguiente manera, en primer lugar la Constitución Política de los Estados Mexicanos, le siguen los tratados internacionales y en tercer lugar, las leyes federales que se ubican al lado de las leyes locales; de modo que para el caso de las *Leyes* son aquellas “reglas de

conducta emanadas del Poder Legislativo, sancionadas y promulgadas por el Poder Ejecutivo, publicadas formalmente para el cumplimiento inexcusable por parte de los gobernados a quienes están dirigidas” (Cámara de Diputados del Congreso, 1998), al lado de este se encuentra la *Norma* Oficial mexicana, que tiene como objetivo la “Regulación técnica de observancia obligatoria expedida por las Autoridades Normalizadoras competentes, mediante el establecimiento de reglas, especificaciones o características que apliquen a un bien común” (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022), asimismo, está el *Reglamento* Federal de Seguridad y Salud en el trabajo quien “tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo, a efecto de contar con las condiciones que permitan prevenir Riesgos” (Secretaría del Trabajo y Previsión social, 2014)

Por otra parte, en cuanto a terminología enfocada hacia el riesgo psicosocial, se encuentra la definición de los *factores de riesgos psicosociales* como aquellas “Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”, una de las causas, la *Violencia laboral* que son “Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud” (Secretaría del Trabajo y Previsión social, 2014), así mismo, el *Riesgo* es la “Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado” y el *estrés*, que es la “Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales” (Ministerio de la Protección Social, 2008), de esta manera se entiende que la *Promoción de la Salud Mental* es un tema importante ya que se define como “una estrategia intersectorial y un conjunto de procesos orientados hacia la transformación de los determinantes de la Salud Mental que afectan la calidad de vida”. (Congreso de Colombia, 2013)

Otro punto es que, con las nuevas formas de trabajo aparece el término de teletrabajo, en el caso de Colombia el *teletrabajador* se define como la “persona que, en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley” (Ministerio del Trabajo, 2015), algo similar ocurre con el término en México, el *teletrabajo* es una “Forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas en lugares distintos al centro de trabajo, por lo que no se requiere la presencia física de la persona *teletrabajadora* en éste”. (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022)

Por último, en cuanto a las entidades que intervienen en la parte de seguridad social en cada país se encuentran las siguientes:

- Colombia: Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familiar, entidades promotoras de salud (ESP) , instituciones prestadoras de salud (IPS) y fondos de pensiones.
- México: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

6. Metodología

6.1. Enfoque y Alcance de la Investigación

La presente investigación se plantea desde un estudio comparativo por medio de una revisión bibliográfica de tipo documental, de alcance descriptivo.

Por lo que se refiere al estudio comparativo, se puede decir que, no es solo lo que dice la palabra “comparación”; es aquel proceso lógico que describe las diferencias y similitudes entre uno o más temas que pertenezcan a la misma línea ideológica o racional, así que, se puede decir

que los temas tratados deben tener homogeneidad para llevar a cabo la debida metodología (De Toscano, 2011), el presente trabajo se basa en un estudio comparativo, por lo que se realiza el análisis de las diferencias y similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana enfocada en riesgo psicosocial.

Con respecto a la revisión bibliográfica de tipo documental, como la frase lo dice es una revisión que se efectúa con el fin de realizar una investigación de tipo documental, en otras palabras hace la recopilación de manera general en diferentes bases de datos como: trabajos académicos, artículos científicos, revistas, igualmente material archivado y libros físicos o digitales; (Revista Formación Universitaria, 2020), esta metodología tiene relación con el presente trabajo, por lo que, en primer aspecto se acude a base de datos confiables como Scielo, Dialnet y ProQuest, bajo las ecuaciones de búsqueda “riesgo psicosocial Colombia y México”, “factores de riesgo psicosocial”, “trabajo en casa”, “Normatividad en riesgo psicosocial de Colombia” y “Normatividad en riesgo psicosocial de México”.

Además, paginas gubernamentales, como lo es en el caso de Colombia, el Ministerio de Trabajo y Ministerio de la Protección Social, por otro lado en México, el Congreso de los Estados Unidos Mexicanos y la dirección general de normas.

Finalmente, en lo que compete al Alcance descriptivo, Ramos - Galarza (2020) comenta que “En este alcance de la investigación, ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca es exponer su presencia en un determinado grupo humano” de manera que tiene relación con el presente trabajo porque utiliza un método de recolección de datos descriptivo con una secuencia cualitativa y lógica de argumentos, así que en esa misma línea según Ramos - Galarza (2020), en este tipo de alcance “se busca realizar estudios de tipo fenomenológicos o narrativos constructivistas, que busquen describir las representaciones subjetivas”.

En la tabla se muestran los criterios de inclusión y exclusión de acuerdo a la información que se va a manejar

Tabla 2.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Información de páginas gubernamentales de Colombia y México 2. Normatividad enfocada a riesgos psicosociales de Colombia y México 3. Tipo de documentos gubernamentales de Colombia: Leyes, Decretos, Resoluciones, Acuerdos, entre otros 4. Tipo de documentos gubernamentales de México: leyes federales/estatales, reglamentos, normas, entre otros 5. Búsqueda en base de datos sobre el teletrabajo o trabajo en casa 6. Estudios disponibles en español
Criterios de exclusión de información	<ol style="list-style-type: none"> 1. Normatividad que hable de temas no relacionados al riesgo psicosocial 2. Literatura gris 3. Estudios enfocados en temas distintos 4. Estudios sin acceso al público 5. Estudios de riesgos psicosocial no relacionados con el trabajo

Elaboración propia. Tabla en donde se realiza el registro de los criterios de inclusión y exclusión de la información

6.2. Cuadro resumen de objetivos, actividades, herramientas y población (o muestra) utilizada en la recolección de la información.

Tabla 3.

Cuadro resumen de objetivos

Objetivo General	Objetivos Específicos	Actividades	Instrumento	Población o Muestra
Analizar las diferencias y similitudes entre la	Listar la normatividad colombiana y	Búsqueda en base de datos gubernamentales	MATRIZ: <ul style="list-style-type: none"> • País 	Colombia y México

normatividad colombiana y mexicana, enfocada a riesgos psicosocial	mexicana existente, relacionada con factores de riesgos psicosociales	Hallar relación con factores de riesgo <u>psicosocial</u>	<ul style="list-style-type: none"> • Jerarquía de la norma • Nombre de la norma • Institución normalizadora • Palabras clave • Cita en APA 	
	Diferenciar la normatividad enfocada a riesgos psicosociales en el trabajo de cada uno de los dos países	Identificar las normas de cada <u>país</u> Separarlas por <u>temas generales</u> Iniciar con el análisis y la búsqueda de las diferencias Registrar la información	MATRIZ: <ul style="list-style-type: none"> • Norma colombiana • Norma mexicana • Análisis 	Colombia y México
	Hallar las similitudes entre la normatividad colombiana y la mexicana enfocada a riesgos psicosociales de cada uno de los países	Identificar las normas de cada <u>país</u> Separarlas por <u>temas generales</u> Iniciar con el análisis y la búsqueda de similitudes Registrar la información	MATRIZ: <ul style="list-style-type: none"> • Norma colombiana • Norma mexicana • Análisis 	Colombia y México

Elaboración propia. Tabla en donde se describen las actividades para alcanzar los objetivos

En la tabla 3 se puede evidenciar las actividades o la metodología para llevar a cabo la investigación en donde se lista la normatividad perteneciente a cada país y finalmente se realiza el hallazgo de las diferencias y similitudes más importantes, tomando como base las normas.

6.3. Descripción detallada del diseño metodológico desarrollado para el logro de los objetivos

De acuerdo con lo registrado en la tabla, para logro del objetivo general, que consiste en analizar las diferencias y similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana, enfocada a riesgos psicosocial, se dividió en 3 objetivos específicos; en el primero se utilizó como instrumento una matriz, en donde se listó la normatividad enfocada a riesgo psicosocial, tanto en Colombia como en México, teniendo en cuenta los siguientes puntos: País, jerarquía de la norma,

nombre de la norma, institución normalizadora, palabras clave y cita en APA, se organizó de manera cronológica del más antiguo al más actual, por otro lado, en lo que corresponde al segundo objetivo, se utilizó como instrumento una matriz de diferencias entre normatividad de Colombia y normatividad de México, donde se plantearon temas específicos, consignando de esta manera el manejo del tema en cada uno de los países, los parámetros de guía utilizados fueron los siguientes: normatividad colombiana y mexicana y el respectivo análisis; en último término, en el tercer objetivo se utilizó una matriz de similitudes, de la misma manera se registró información en temas específicos, donde se hallaron similitudes entre éstos dos países.

7. Resultados

En la siguiente tabla se encuentra la normatividad relacionada con el riesgo psicosocial, perteneciente a Colombia y México; además se organizan según la jerarquía, para el caso de Colombia se encuentra las Leyes, Decretos y finalmente Resoluciones y en el caso de México se clasifican en, Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), Reglamento de la Ley del seguro social y las Normas oficiales mexicanas; finalmente en particular se usaron palabras claves para dar una amplia y rápida contextualización de las normas.

Tabla 4.

Matriz normatividad colombiana y mexicana

País	Jerarquía de la norma	Nombre de la norma	Institución normalizadora	Palabras clave	Cita en APA
Colombia	Ley	Ley 1010 de 2006	Ministerio de la Protección Social	Acoso laboral, relaciones laborales	(Ministerio de Salud y Protección Social, 2006)
	Ley	Ley 1562 de 2012	Ministerio de Salud y Protección Social	Sistema de riesgos laborales	(Ministerio de Salud y Protección Social, 2012)

	Ley	Ley 1616 de 2013	Congreso de Colombia	Salud mental	(Congreso de Colombia, 2013)
	Decreto	Decreto 1477 de 2014	Ministerio de Salud y Protección Social y del Trabajo	Tabla de enfermedades laborales	(Ministerio de Salud y Protección Social y del Trabajo, 2014)
	Decreto	Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo	Sector trabajo	(Ministerio del Trabajo, 2015)
	Decreto	Decreto 1227 de 2022	Ministerio del Trabajo	Modificación Decreto 1072 de 2015	(Ministerio del Trabajo, 2022)
	Resolución	Resolución 2646 de 2008	Ministerio de la Protección Social	Responsabilidades, factores de riesgo psicosocial, estrés ocupacional	(Ministerio de la Protección Social, 2008)
	Resolución	Resolución 2764 de 2022	Ministerio de Trabajo	Batería de instrumentos, guía técnica	(Ministerio de Trabajo, 2022)
	Resolución	Resolución 652 de 2012	Ministerio del Trabajo	Comité de convivencia laboral	(Ministerio de Trabajo, 2012)
	Resolución	Resolución 1356 de 2012	Ministerio del Trabajo	Modificación Resolución 652 de 2012	(Ministerio de Trabajo, 2012)
México	Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	Reglamento Federal de SST de 2014	Secretaría del Trabajo y Previsión social	Centro de trabajo, prevenir riesgos	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2014)
	Reglamento de la Ley del seguro social	Ley del seguro social de 1995	Congreso de los Estados Unidos Mexicanos	Derecho a la salud, asistencia médica, bienestar	(Diario Oficial de la Federación, 1995)
	Normas oficiales mexicanas	NOM 035 de 2018	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Factores de riesgo psicosocial, entorno organizacional favorable	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018)

Normas oficiales mexicanas	NOM 037 de 2022	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Teletrabajadores, medioambiente seguro	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022)
----------------------------	-----------------	---	--	---

Elaboración propia. Tabla en donde se condensa la normatividad colombiana y mexicana

En la tabla 4 se puede evidenciar la normatividad colombiana y mexicana, demostrando que en México aparentemente no hay mucha normatividad pero la NOM-035, es la que compila todas las otras normas, mientras que en Colombia existe la Decreto 1072 de 2015 que compila todas las otras normas relacionadas con salud y seguridad en el trabajo, sin embargo, para salud mental y riesgo psicosocial, hay normatividad clasificada en leyes, resoluciones y decretos.

En la siguiente tabla se pueden observar las diferencias encontradas al momento de comparar la normatividad en riesgo psicosocial perteneciente a cada país; por lo tanto, se encuentran diferencias en cuanto a responsabilidades, instrumentos de medición, protocolos de intervención y por último las guías de intervención. En primer aspecto en cuanto a responsabilidades e instrumentos de medición, en el caso de Colombia se toma la Resolución 2646 de 2008 y por parte de México la NOM 035 de 2018; en segunda instancia lo referente a protocolos y guías de intervención en el caso de Colombia se toma la Resolución 2764 de 2022 y por parte de México no solo la NOM 035 de 2018 si no que la NOM 037, norma que para el año 2022 llegó con la nueva actualización del teletrabajo.

Tabla 5.

Matriz diferencias de la normatividad colombiana y mexicana

RESPONSABILIDADES		
Resolución 2646 de 2008	Norma Oficial Mexicana Nom-035-Stps-2018	Análisis
Art. 14 numeral 1.7: “Conformar el Comité de	Guía de referencia IV: “Para los trabajadores, se difunde	Se halla una diferencia, debido a que para Colombia las

Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”	y promueve el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo”	responsabilidades dentro del marco de riesgo psicosocial, son encargadas al Comité de convivencia laboral y en México dentro de lo que registra la norma, las responsabilidades son tarea de todos los trabajadores
En el artículo 6 se comenta lo siguiente Art.6 numeral d: “el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo; las demandas emocionales... especificación de los sistemas de control y definición de roles”	Art. 8.1 numeral c: “Responsabilidades para los miembros de la organización; la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño”	Se halla una diferencia, en la conceptualización del término, “Responsabilidades” para cada país; en el caso de Colombia en la norma se puede ver que, las responsabilidades están relacionadas con las demandas de las actividades que deben ser ejecutadas; por otra parte, respecto a México primero, se ubican en el actuar propio del individuo y segundo va influenciado por un entorno que favorezca a su rendimiento
(Ministerio de la Protección Social, 2008)	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018)	

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN

Resolución 2646 de 2008	Norma Oficial Mexicana Nom-035-Stps-2018	Análisis
<p>“Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país”</p> <p>Batería psicosocial: 3 elementos, cuestionario de factores intralaborales, extralaborales y evaluación del estrés</p>	<p>No es de cumplimiento obligatorio es informativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos • Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial en los centros de trabajo • Cuestionario para identificar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno 	<p>Se halla una diferencia, porque, en Colombia los factores de riesgo psicosocial son evaluados por el instrumento de medición llamado “batería psicosocial”, la cual evalúa 3 factores intralaborales, extralaborales y estrés, a diferencia de México que coloca como ejemplo 3 tipos de cuestionarios como guía para identificar acontecimientos; además, estos cuestionarios no son de obligatorio cumplimiento.</p>

organizacional en los
centros de trabajo

(Ministerio de la Protección Social, 2008) (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018)

PROTOCOLOS DE INTERVENCIÓN

Resolución 2764 de 2022	Norma Oficial Mexicana Nom-035-Stps-2018	Análisis
<p>Art 1: Protocolos de intervención (instrumentos de evaluación y guías de intervención): 15</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.: Tipo A y B 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). 2. Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora. 3. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral. 4. Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública – Prácticas de trabajo 	<p>En cambio se registran consideraciones mediante la <i>política de prevención de riesgos psicosociales</i>. Guía de referencia IV</p> <p>Art 4 numeral 4.9: Definiciones - La norma lo define de la siguiente manera</p> <p style="padding-left: 40px;">La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.</p>	<p>Se halla una diferencia, porque se puede decir que en Colombia se realizar la medición por sectores, igualmente hay una guía para cada sector, de acuerdo al estudio que se realizó de riesgos psicosociales, y en cuánto a México se encuentra a nivel general, definiendo las acciones mediante la política de prevención de riesgos psicosociales</p>

-
- saludables en la administración pública.
5. Protocolo de intervención de factores psicosociales en instituciones nacionales del sector Defensa – Cultura de vida y trabajo saludables.
 6. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores de la salud y asistencia social- Gestión de demandas en el trabajo.
 7. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector transporte – Gestión de la jornada y prevención de la fatiga laboral.
 8. Protocolo de intervención de factores psicosociales en el sector educativo – Prácticas de trabajo saludable para educadores.
 9. Protocolo de intervención de factores psicosociales para trabajadores del sector financiero – Gestión del liderazgo y las demandas mentales en el trabajo.
 10. Protocolo de prevención y actuación – Acoso laboral.
 11. Protocolo de prevención y actuación – Síndrome de agotamiento laboral – “Burn out».
 12. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Depresión.
 13. Protocolo de actuación temprana y manejo de casos en el entorno laboral – Trastorno de estrés postraumático.
-

14. Protocolo de prevención y actuación en el entorno laboral – Reacción a estrés agudo.	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018)	Se halla una diferencia porque no se registran ya protocolos establecidos para la evaluación del riesgo psicosocial, así que, el caso de México se realiza se encuentra a nivel general definiendo las acciones mediante la política de teletrabajo
15. Protocolo de actuación en el entorno laboral – Situaciones de duelo	Norma Oficial Mexicana Nom-037-Stps-2022	
	En cambio se registran consideraciones mediante la <i>política de Teletrabajo</i> . Guía de referencia 4	
	Art 4 numeral 4.16: Definiciones “Conjunto de reglas e instrucciones sobre cómo las personas teletrabajadoras deben desempeñar sus actividades remotas de forma segura y saludable”	
(Ministerio del Trabajo, 2022)	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022)	

GUÍAS DE INTERVENCIÓN

Resolución 2764 de 2022	Norma Oficial Mexicana Nom-035-Stps-2018	Análisis
<ul style="list-style-type: none"> • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral 	<ul style="list-style-type: none"> • Guía para identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos • Guía para Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial • Guía para identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno 	Se halla una diferencia porque, en cuanto a Colombia éstas guías son instrumentos cualitativos complementarios a la batería de riesgo psicosocial, por otra parte en México dentro de las guías se utilizan cuestionarios como instrumentos de medición para el respectivo seguimiento

	organizacional en los centros de trabajo <ul style="list-style-type: none"> • Guía política de prevención de riesgos psicosociales 	
	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2018)	
Norma Oficial Mexicana Nom-037-Stps-2022		
	No es de cumplimiento obligatorio es informativa GUIAS DE REFERENCIA DE: <ul style="list-style-type: none"> • Lista de verificación de las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo • Selección de candidatos para el Teletrabajo • Recomendaciones de actividades previas a Teletrabajar • Recomendaciones para seleccionar una silla ergonómica 	En cuanto al teletrabajo no hay una norma exacta que hablé sobre el tema en Colombia, sin embargo dentro de la Resolución 2764 se menciona sobre la intervención que deben realizar tanto las empresas como las ARL; por otro lado, México cuenta con cuatro guías de referencia para el manejo del teletrabajo
(Ministerio del Trabajo, 2022)	(Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2022)	

Elaboración propia. Tabla en donde se condensa las diferencias entre la normatividad Colombiana y Mexicana

En la tabla 5 se puede evidenciar las diferencias entre la normatividad Colombiana y Mexicana, demostrando que Colombia tiene un manejo más estandarizado para realizar las evaluaciones de los factores de riesgos psicosocial, por otra parte, en México se dispone de instrumentos, cuestionarios o guías para realizar el debido seguimiento, es de resaltar que en la norma mexicana éstos instrumentos no son de obligatorio cumplimiento.

En la siguiente tabla se pueden observar algunas de las similitudes encontradas al momento de comparar la normatividad en riesgo psicosocial perteneciente a cada país; se encuentran similitudes en temas sobre el acoso laboral como: la definición del maltrato laboral, excepciones de la norma y en último aspecto las situaciones que llevan al acoso laboral, encontradas en Colombia en la Ley 1010 del 2006 y en el caso de México la NOM 035 de 2018.

Tabla 6.

Matriz similitudes de la normatividad colombiana y mexicana

SOBRE EL ACOSO LABORAL		
Ley 1010 de 2006	Norma Oficial Mexicana Nom-035-Stps-2018	Análisis
Art. 2: “Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeña como empleado o trabajador”	Art 4.12: “Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud”	Se halla una similitud tanto en la norma colombiana como en la mexicana, las cuales se enfocan en que el acoso laboral afecta directamente al trabajador, ocasionando de esta manera una serie de consecuencias significantes
Art. 3: Excepción de las conductas atenuantes; “el estado de emoción o pasión no se tendrá en cuenta en el caso de violencia contra la libertad sexual”	Art 7 numeral g: “Para efectos de la norma no se considera el acoso sexual”	Se halla una similitud, dado que en las dos normas las acciones de intimidación tienen excepciones, como las conductas de acoso sexual provocadas por ambas partes, incluyendo las físicas, verbales y no verbales
Art 4: Dentro de las circunstancias agravantes: “Aumentar deliberada e inhumanamente el daño psíquico y biológico causado por el sujeto pasivo, Cuando en la conducta desplegada por el sujeto activo se causa un daño en la salud física o psíquica al sujeto pasivo”.	Art 7 numeral g: “Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador...descrédito, insultos, humillaciones, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, y amenazas las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima”	Se halla una similitud en las situaciones que llevan al acoso laboral, causando de esta manera daño mental y físico al colaborador, además es una situación repetitiva que a largo plazo aumenta los niveles del desgaste a la salud

(Ministerio de Salud y (Secretaría del Trabajo y Previsión
Protección Social, Social, 2018)
2006)

Elaboración propia. Tabla en donde se condensa las similitudes entre la normatividad Colombiana y Mexicana

En la tabla 6 se pueden evidenciar las similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana, demostrando que tanto para Colombia y México es importante identificar todo lo que se refiere al acoso laboral como: la terminología del maltrato o violencia laboral, las excepciones de las acciones de intimidación y para terminar aquellas situaciones que llevan a que exista el acoso laboral.

8. Conclusiones

Respecto al presente proyecto se concluye que para cada país es muy importante saber la normatividad acerca del riesgo psicosocial, en vista de que, con el paso del tiempo las formas de trabajo van evolucionando y trayendo consigo ventajas y desventajas.

El desarrollo del proyecto dio muestra de que cada país está preparado para solventar todo el tema de riesgos psicosociales, claro está que, en diferente medida; en el caso de Colombia en varias normas se consagra todo lo que respecta al riesgo psicosocial como, definiciones, responsabilidades, instrumentos de medición, protocolos de intervención, entre otros; por lo que se refiere a México se consagra en menos normatividad todo lo relacionado como, definiciones, guías de referencias, cuestionarios de intervención, entre otros.

Finalmente, se pudo evidenciar que aunque existen similitudes entre la normatividad colombiana y mexicana en relación a los riesgos psicosociales, las diferencias son más evidentes porque cada país tiene sus requisitos o su forma de solventar aquellas situaciones que exponen la salud del trabajador; a modo de ejemplo en Colombia los instrumentos, protocolos y guías de intervención ya vienen estandarizados a nivel nacional del país, sin embargo en cuanto a México la norma dispone solamente de cuestionarios guías para utilizar en las situaciones que lo requieran, además recalca la no existencia de obligación para cumplir con los cuestionarios dispuestos en la norma, se puede decir que después de la emergencia sanitaria ocurrida en el año 2019, los países se vieron en la obligación de actualizar su normatividad respecto al trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo.

9. Recomendaciones

Para futuras investigaciones relacionadas con normatividad en riesgo psicosocial se recomienda realizar una búsqueda más exhaustiva, en lo que respecta a más bases de datos gubernamentales y no gubernamentales.

Con el fin de ampliar más información y comprender a cada país acerca del tratamiento del riesgo psicosocial, se invita a realizar una búsqueda en profundidad de diferentes estudios y fuentes de información.

Se recomienda hacer el estudio de normatividad en Riesgo psicosocial en otros países de Latinoamérica con el fin de realizar una exploración más detallada del tratamiento de éste tipo de riesgo, igualmente mirar el avance presentado y la importancia que cada uno de ellos le da.

10. Referencias

- ACRIP Nacional. (2020). Estudio de trabajo remoto. Prácticas laborales virtuales implementadas por las empresas en Colombia. <https://docplayer.es/191329117-Estudio-trabajo-remoto-practicas-laborales-virtuales-implementadas-por-las-empresas-en-colombia-junio.html>
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo. (diciembre-2021). La directiva marco sobre la salud y seguridad en el trabajo.
<https://osha.europa.eu/es/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>
- Archivo General de la Nación. (s.f.). *Repositorio normativo del Archivo General de la Nación*.
<https://normativa.archivogeneral.gov.co/>
- Barrera, L., Casas, M. & Lizarralde, A. (2019). *Manual de prevención de riesgos psicosociales en teletrabajadores*. [Trabajo de grado-pregado, Universidad Católica de Colombia].
<https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/23937>
- Cázares Sánchez, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo- Identificación, análisis y prevención. *Cambios y Permanencias*, 11(1), 602–624.
<https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/11075>
- Cámara de diputados del congreso. (junio-1998). *Diccionario universal de términos parlamentarios*. https://tjay.org.mx/wp-content/uploads/2013/05/Dicc_Term_Parla.pdf
- Cedeño, D. & Coello, C. (2020). *El teletrabajo y los factores de riesgos psicosociales ocasionados por la pandemia COVID-19, pertenecientes a la provincia del Guayaquil*

[Trabajos de Titulación - Carrera de Trabajo Social, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15670>

Colombia-Decreto 1072 de 2015 [Ministerio del Trabajo]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de Mayo de 2015.

Colombia-Decreto 1227 de 2022 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9, y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo. 18 de Julio de 2022.

Colombia-Ley 1010 de 2006 [Ministerio de Salud y Protección Social]. 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. 23 de Enero de 2006.

Colombia-Ley 1562 de 2012 [Ministerio de Salud y Protección social]. Por las cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. 11 de Julio de 2012.

Colombia-Ley 1616 del 2013 [Congreso de Colombia]. Por la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones. 21 de Enero de 2013.

Colombia-Resolución 2646 de 2008 [Ministerio de la Protección Social]. 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. 17 de Julio de 2008.

Colombia-Resolución 652 de 2012. [Ministerio del trabajo]. Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. 30 de Abril de 2012.

Colombia-Resolución 1356 de 2012. [Ministerio del trabajo]. Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012. 18 de Julio de 2012.

Colombia-Resolución 385 de 2020 [Ministerio de Salud y Protección Social]. Por la cual se declara la emergencia sanitaria por causa del coronavirus COVID-19 y se adoptan medidas para hacer frente al virus. 12 de Marzo de 2020.

Colombia-Resolución Número 2764 de 2022 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se adopta la Bateria 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. 18 de Julio de 2022.

De Toscano, G.T. (2011). La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en Ciencia Política y Ciencias Sociales. *Kairos: Revista de temas sociales*, (27), 7.

Gil-Monte, Pedro R. (junio-2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-241.

Gutiérrez, A. M & Vilorio-Doria, J.P (2014). Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral. *Revista Salud Uninorte*, 30(1)

López Cortés, O. A. (12 de septiembre de 2015). *El riesgo psicosocial en la legislación colombiana*. Dialnet.

México-Diario Oficial de la Federación (1995, 21 diciembre). *Ley del Seguro Social*. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. <https://www.yumpu.com/es/document/read/33904212/ley-del-seguro-social-reformas-de-1995-a-2011-consar>

México-NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018 [Secretaría del Trabajo y Previsión Social]. Por medio del cual se establecen los elementos para identificar, analizar y

prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo. 23 de Octubre de 2018.

México-PROYECTO de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037 [Secretaría del Trabajo y Previsión Social.]. Por medio del cual se establecen las medidas de prevención de riesgos que deben adoptarse en los lugares de trabajo. 15 de Julio de 2022.

México-Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo [Secretaría del Trabajo y Previsión social]. Tiene por objeto establecer las disposiciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo que deberán observarse en los Centros de Trabajo. 13 de Noviembre de 2014.

Ramos - Galarza, C. A. (octubre de 2020). Los alcances de una investigación. *Revista de divulgación científica de la Universidad Indoamérica*. 9(3), 1-6.

<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Revista Formación Universitaria (2020). Artículos tipo review y tipo revisión bibliográfica.

13(5), 1. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500001>

Staff Forbes. (2021). Estos son los principales distractores de los capitalinos en home office:

encuesta. *Forbes México*. <https://www.forbes.com.mx/estos-son-los-principales-distractores-de-los-capitalinos-en-home-office-encuesta/>