

Marco normativo: el respaldo que da sentido a la acción



En tu propósito construir un entorno laboral más saludable encontramos que la legislación colombiana y las directrices de los Ministerios de Trabajo y Salud no son simples requisitos, sino **el respaldo que le da sentido a tus acciones**.

En este anexo encuentras el panorama legal completo que justifica y formaliza la implementación de estrategias efectivas para la prevención y manejo de la ansiedad en el entorno laboral.

Recuerda, las **leyes no especifican qué técnica debes usar, pero sí establecen la obligación de incluir estrategias para la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial**.

Matriz legal de la promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el entorno laboral

Norma	Propósito	Aplicación y relación con la ansiedad laboral
Resolución 3461 de 2025.	Reemplaza las resoluciones 652 y 1356 de 2012. Actualiza las reglas y responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral.	Fortalece el rol del Comité como instancia preventiva frente a situaciones que puedan afectar el bienestar emocional y generar ansiedad laboral.
Ley 2460 de 2025 (modifica la Ley 1616 de 2013).	Fortalece las medidas de prevención y atención de trastornos mentales y el consumo de sustancias psicoactivas.	Refuerza la responsabilidad empresarial en el diseño y actualización de lineamientos para: <ul style="list-style-type: none"> • Prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial. • Promover ambientes laborales saludables y libres de acoso.
Decreto 728 de 2025 (adición al Decreto 1072 de 2015).	Establece acciones específicas para la promoción de la salud mental, la prevención de trastornos mentales y el consumo de sustancias psicoactivas en entornos laborales.	Exige desarrollar programas de entrenamiento en manejo de la ansiedad y el estrés (prevención primaria), legitimando el uso de técnicas preventivas basadas en evidencia, como la Desensibilización Sistemática.
Decreto 729 de 2025 (adición del Decreto 780 de 2016).	Actualiza la Política Nacional de Salud Mental (2025–2034).	Refuerza la necesidad de fortalecer las capacidades de los equipos básicos de salud para el cuidado integral y promueve lineamientos para la reducción de la sobrecarga laboral, factor directo de ansiedad.
Resolución 2764 de 2022.	Adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial y las Guías de Intervención.	Es el instrumento técnico central. Exige evaluar los factores psicosociales (intralaborales y extralaborales) y sus efectos en la salud como la ansiedad y el estrés. Sus resultados definen la periodicidad de la evaluación y la necesidad de implementar programas de intervención.

Norma	Propósito	Aplicación y relación con la ansiedad laboral
CONPES 3992 de 2020 (salud mental).	Promueve la salud mental de la población mediante el fortalecimiento de entornos sociales y el desarrollo de capacidades individuales y colectivas.	Refuerza la coordinación intersectorial y el acceso oportuno a los servicios de salud mental, con el fin de reducir la incidencia de trastornos como la ansiedad y el estrés.
Resolución 0312 de 2019.	Define los estándares mínimos del SG-SST.	Establece la obligación de conformar y garantizar el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, fomentando estilos de trabajo y vida saludables, contribuyendo así a la mitigación del riesgo psicosocial
Decreto 1072 de 2015 (DUR del sector trabajo).	Establece las directrices del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, SG-SST, de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores.	Exige la identificación, la evaluación y el control de todos los peligros y riesgos, incluidos los psicosociales. El SG-SST es el marco donde se integran los programas de prevención e intervención, como la Desensibilización Sistemática.
Ley 1438 de 2011 (artículo 65).	Establece la obligatoriedad de la atención en salud mental dentro del Plan de Beneficios en Salud, PBS.	Garantiza la atención integral a los trabajadores con trastornos de ansiedad o similares, asegurando su rehabilitación dentro del sistema de salud.
Resolución 2646 de 2008.	Establece disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención e intervención de los factores de riesgo psicosociales en el trabajo.	Define los factores intralaborales y extralaborales y exige el uso de instrumentos validados (como la Batería de Riesgo Psicosocial) para determinar la necesidad de intervenciones específicas.
Ley 1010 de 2006.	Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otras formas de hostigamiento.	Reconoce el acoso laboral como un riesgo psicosocial que puede generar ansiedad y estrés severos. Solicita a la empresa a actuar de manera preventiva y correctiva.



Implementar estrategias basadas en evidencia, como la Desensibilización Sistemática, permite cumplir con la normativa vigente y, al mismo tiempo, fortalecer la resiliencia organizacional.