

Enfocados en la generación del mejor ambiente laboral

Guía investigación de enfermedad laboral de origen psicosocial



Contenido de la guía

- 1.** ¿Para qué esta guía?
- 2.** ¿Desde y hasta dónde va la ruta?
- 3.** Definiciones clave
- 4.** ¿Qué hacer en caso de una enfermedad laboral por agente de riesgo psicosocial? Sigue las estaciones

Estación 1. Conformar a tu equipo investigador

Estación 2. Realiza la revisión inicial del evento

Estación 3. Recopila la documentación básica

Estación 4. Sigue estos momentos clave para la observación del evento

Estación 5. Realiza la reconstrucción de la trayectoria de exposición y respuesta organizacional

Estación 6. Prioriza los hallazgos psicosociales y los controles implementados

Estación 7. Analiza las fugas preventivas

Estación 8. Desarrolla la síntesis y el informe final del evento

- 5.** Formula un plan de acción y mejora continua
- 6.** Saber más
 - 6.1.** ¿Qué dice la norma?
 - 6.2** Voces expertas

En **SURA** estamos a tu lado para ayudarte a mejorar cada vez más las condiciones de trabajo, el **bienestar de tus trabajadores** y el rendimiento de tu empresa.

En esta ocasión, te presentamos una **guía con orientaciones esenciales para apoyarte** en casos en los que necesites revisar eventos de enfermedades en proceso de calificación o que sean reconocidas de origen laboral **por exposición a factores de riesgo psicosocial**.

Nuestro objetivo con este material es **brindarte herramientas para identificar posibles fallas en la prevención**, cuya consecuencia haya materializado una enfermedad psicosocial. En dicho sentido, para prevenir casos similares en el futuro, es ideal reconocer:

- **Riesgos presentes** en el puesto de trabajo.
- **Acciones de protección** aplicadas.

Aprovecha estos elementos prácticos que te proponemos y **suma información vital** en la búsqueda de un entorno de trabajo seguro.



1. ¿Para qué esta guía?

Entender **cómo actuar y qué ruta seguir** en un caso de **enfermedad laboral por un motivo psicosocial** es súper clave. Por eso, queremos orientarte sobre qué **acciones y lineamientos técnicos** puedes implementar para investigar estos casos, analizar con asertividad las condiciones dentro del trabajo y **formular acciones de mejora** al Sistema.

2. ¿Desde y hasta dónde va la ruta?

Al tener **esta guía a la mano**, podrás investigar los casos que se encuentran tanto **en proceso de calificación como los que ya son reconocidos** como enfermedad de origen laboral por factores de riesgo psicosocial.

Es importante entender que dicha investigación se centra en las condiciones de riesgo psicosocial **presentes en el puesto y área de trabajo** donde se presentó la enfermedad laboral, y no busca **intervenir en el proceso de calificación de origen** ni en su confirmación o reevaluación.

De igual forma, es posible aplicar la investigación en **enfermedades que se han calificado como de origen común** si en el proceso se identifica la exposición a factores de riesgo psicosocial intralaboral. Aunque no son la raíz de la situación, **pueden incrementar el riesgo** y facilitar que vuelvan a ocurrir eventos similares.

Dato importante: la investigación apunta a fortalecer los controles del SG-SST como medida preventiva en la salud mental laboral.

3. Definiciones clave



Enfermedad laboral psicosocial: es la condición de salud **calificada oficialmente como de origen laboral**, cuya causa principal es la exposición a factores de riesgo psicosocial **presentes en el entorno o puesto de trabajo**, configurando un evento de interés para el SVE — Sistema de Vigilancia Epidemiológica— psicosocial.



Factores de riesgo psicosociales: son las condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra **efectos negativos en la salud** de los trabajadores o en el trabajo.



Protector psicosocial: son las condiciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.



Control de protección psicosocial: es la medida concreta implementada para **prevenir, intervenir o mitigar** los efectos del riesgo psicosocial sobre el trabajador. Puede incluir protocolos de atención, programas de bienestar, ajustes organizacionales, pausas activas u **otras estrategias orientadas a controlar, reducir o eliminar** las condiciones de riesgo en el entorno laboral.



Trayectoria de fallo: es la secuencia de eventos y decisiones, desde la exposición inicial hasta la aparición del efecto, que muestra **cómo las fallas individuales y acumulativas** atraviesan las barreras preventivas.



Fuga preventiva: esta lectura sistémica permite identificar lo que se denominan fugas preventivas: vacíos, omisiones, desconexiones o acciones deficientes dentro del SG-SST que **facilitaron la persistencia, agravamiento o materialización** del riesgo.



Hallazgo psicosocial: es la condición del entorno laboral o puesto de trabajo que, por su **intensidad, duración o frecuencia**, representa una fuente sostenida de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo. Se identifica mediante **registros, observación, entrevistas o evaluaciones previas**, y se considera relevante cuando ha permanecido sin control o ha contribuido a la materialización de un evento.



Puesto de trabajo: es el conjunto de condiciones, funciones y relaciones organizacionales asociadas al rol que una persona desempeña en un **área o proceso de la organización**. Para fines de análisis, se considera como una unidad continua de exposición, incluso si ha tenido ajustes en nombre, funciones o estructura formal.

4. ¿Qué hacer en caso de una enfermedad laboral por agente de riesgo psicosocial?

Cuando un colaborador es incapacitado y el diagnóstico **confirma una enfermedad laboral por riesgo psicosocial**, es fundamental entender **cómo desarrollar una investigación** para analizar las causas de la situación y tomar medidas para evitar que ocurra en el futuro.

Hemos desarrollado para ti **una ruta de 8 estaciones**, que incluye orientaciones en 3 puntos clave:

- a. Revisión inicial del evento.
- b. Organización y análisis de la información disponible.
- c. Formulación de acciones de mejora.

Al seguir estos pasos puedes estructurar el análisis, fortalecer la prevención del SG-SST y promover la salud mental en el trabajo.



Estación 1

Conforma tu equipo investigador

Si quieres investigar las enfermedades laborales por riesgo psicosocial, delega la tarea en un grupo idóneo, integrado por:

- El responsable del SG-SST.
- El líder inmediato del proceso donde ocurrió el evento.
- Un representante del área de Talento Humano.

¿Sabes por qué es tan competente esta mezcla? Porque puedes abordar la investigación desde 3 enfoques complementarios:

1. Técnico (relacionado con los riesgos y controles).
2. Operativo (tiene en cuenta las condiciones del puesto y la supervisión).
3. Administrativo (enmarca la historia laboral y las decisiones organizacionales).

Dependiendo del **contexto o la complejidad del evento**, la organización puede ampliar el equipo con otros actores, como:

- Integrantes del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).
- Profesionales de salud ocupacional (médico laboral o psicólogo con licencia vigente y experiencia en análisis psicosocial del trabajo).
- Otros equipos, comités y personas pertinentes, de acuerdo con la madurez del SG-SST y las capacidades con las que cuente tu empresa.



Estación 2

Realiza la revisión inicial del evento

El primer paso es prepararte para la investigación y para hacerlo, **formaliza y registra el evento en el SVE Psicosocial**. Puedes incluirlo como un evento en proceso de calificación o como una enfermedad ya calificada de origen laboral.

Es importante que incluyas el evento en el SVE Psicosocial y **notifiques a las partes interesadas** (Dirección, SST, trabajador, ARL o EPS). Recuerda contar con uno de estos documentos soporte:

- **Notificación del inicio del proceso** de calificación del origen de la enfermedad por agente de riesgo psicosocial.
- **Dictamen de calificación emitido por** la EPS, la ARL o la Junta de Calificación, en el que se establezca que la enfermedad es de origen laboral y está relacionada con factores de riesgo psicosocial.



Estación 3

Recopila la documentación básica

Ya formalizaste el evento en el SVE Psicosocial. Tu misión ahora es recopilar la información completa **sobre el cargo relacionado con el evento**. Utiliza documentos básicos que te permitan hacerlo.

Esta inmersión te permitirá **reunir datos históricos** con los que puedas entender **cómo ha cambiado el puesto de trabajo** a lo largo del tiempo. **Importante:** permanece atento a condiciones, funciones, responsabilidades y medidas implementadas frente al riesgo psicosocial.

Al reunir estos referentes podrás **construir un contexto claro** sobre el entorno laboral del evento, clave para el análisis posterior. Ten en cuenta estos **6 detalles** que te darán un panorama completo:

1. **Información sociodemográfica** actualizada del ocupante del cargo vinculado al evento.
2. **Historia organizacional del cargo, incluyendo:** requisitos definidos en el proceso de selección, funciones asignadas, trayectoria de cambios en el perfil ocupacional, traslados, modificaciones de condiciones laborales o contractuales, procesos de evaluación del desempeño y antecedentes disciplinarios asociados al cargo.
3. Valoraciones previas del riesgo psicosocial y otros registros que **reflejen las condiciones del entorno laboral del cargo**. **Por ejemplo:** reportes de accidentalidad, ausentismo, enfermedad laboral, rotación, horas extras o resultados de encuestas de clima organizacional, evaluaciones de desempeño y/o competencias.
4. Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos, con énfasis en los **factores psicosociales asignados al cargo** en la estructura del SG-SST.
5. Plan de intervención psicosocial y registros de priorización del cargo **dentro del SVE Psicosocial**.
6. **Evidencias de intervención** sobre el cargo o área de trabajo. **Pueden ser:** capacitaciones, ajustes en la carga laboral, rediseño del puesto, pausas activas u otras acciones implementadas como parte del plan de intervención.



Estación 4

Sigue estos momentos clave para la observación del evento

Con la información básica del evento has recorrido una parte importante del camino. Lo que sigue es identificar los momentos clave que muestran la trayectoria de la enfermedad laboral por exposición a factores de riesgo psicosocial. Establece, entonces, el periodo retrospectivo (pasado) y el prospectivo (futuro). Ten en cuenta estos componentes:

Evento índice psicosocial: es el **primer efecto psicosocial documentado** y marca el inicio de la etapa en la que se desarrolla la enfermedad laboral por factor psicosocial. Generalmente se identifica con el **primer diagnóstico clínico** relacionado con salud mental que genera una incapacidad médica.

Este evento es el punto de quiebre entre la **acumulación de exposición y la manifestación clínica de síntomas** relacionados con riesgos psicosociales. A partir de esta fecha se establece la ventana temporal para el análisis retrospectivo y prospectivo del evento.

Periodo retrospectivo: comprende al menos los **doce meses previos** al evento índice. Su propósito es examinar las **condiciones de exposición** a factores de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo donde ocurrió el evento investigado, incluyendo:

- Trayectoria.
- Cambios en funciones.
- Variaciones organizacionales.



No olvides analizar la intensidad, duración y frecuencia de la exposición, ya sea **continua, intermitente o creciente** en el tiempo.

Periodo prospectivo: corresponde al intervalo entre la **fecha del evento índice y el momento de la investigación**. Durante este periodo se analiza la respuesta organizacional frente al evento, incluyendo las **acciones de intervención y ajustes** realizados al puesto de trabajo. La extensión del análisis dependerá del tiempo transcurrido desde el evento índice hasta el momento de la investigación.

Observa esta línea de tiempo donde se aprecian los periodos de observación y análisis retrospectivo y prospectivo.





Estación 5

Realiza la reconstrucción de la trayectoria de exposición y respuesta de la empresa

En este momento ocúpate de organizar esos hallazgos que se relacionan con los factores de riesgo psicosocial y las **acciones de protección que implementaste**.

Con esas herramientas podrás **reconstruir la trayectoria de exposición** en el puesto de trabajo donde ocurrió el evento que investigas. Para lograr esta trazabilidad podrás analizar cómo se acumularon las condiciones de riesgo en el tiempo y qué medidas implementó la compañía **para contenerlas o mitigarlas**. En esta estación **podrás realizar dos ejercicios fundamentales** para optimizar el proceso: consolidar hallazgos psicosociales e identificar controles de protección psicosociales. Veamos en qué consisten.

Consolidar hallazgos psicosociales

Aquí es clave entender **cómo se originaron las condiciones de riesgo psicosocial** y en qué forma se mantuvieron en el transcurso del tiempo, unido a otros factores de la realidad de la organización.

Nuestra sugerencia: construye una línea de tiempo para hacer esta revisión, que te permita identificar patrones, momentos críticos, respuestas de la organización y posibles fugas de prevención en el SG-SST.

¿Cuándo un hallazgo es relevante? Cuando existe un correlato normativo o técnico que permita interpretarlo como una condición de riesgo. Ten en cuenta dos elementos clave:

1. Es necesario contrastar los hallazgos **con lo que dice la ley**.
2. Es esencial compararlos con las **buenas prácticas de intervención** en riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo.

Al final de la guía te dejamos una **completa bibliografía** para que complementes tu investigación.

Seis ejemplos de hallazgos psicosociales



1. Si encuentras resultados que indican **nivel de riesgo psicosocial** medio, alto o muy alto en evaluaciones de riesgo psicosocial previas.
2. Presencia de riesgos psicosociales identificados previamente **sin evidencia de control implementado** o sin seguimiento documentado a las recomendaciones de mejora.
3. Diferencias entre el **perfil del ocupante y los requerimientos del cargo**.
4. Cambios en las funciones, responsabilidades, nivel jerárquico, área u organización del trabajo que hayan **impactado las condiciones del puesto** a lo largo del tiempo.
5. Registros que evidencian **dificultades de adaptación**, ausentismo reiterado, rotación elevada o aumento sostenido de horas extra.
6. Situaciones de convivencia o de liderazgo reportadas en **diagnósticos organizacionales previos**.



Cinco ejemplos de acciones de protección

1. Reorganización de tareas para **disminuir la sobrecarga** en cargos con alta exigencia cuantitativa.
2. Rotación de funciones en puestos con **tareas repetitivas o monótonas** que puedan generar fatiga mental.
3. Ajustes en los turnos para **reducir la exposición a jornadas prolongadas o nocturnas** sin descanso adecuado.

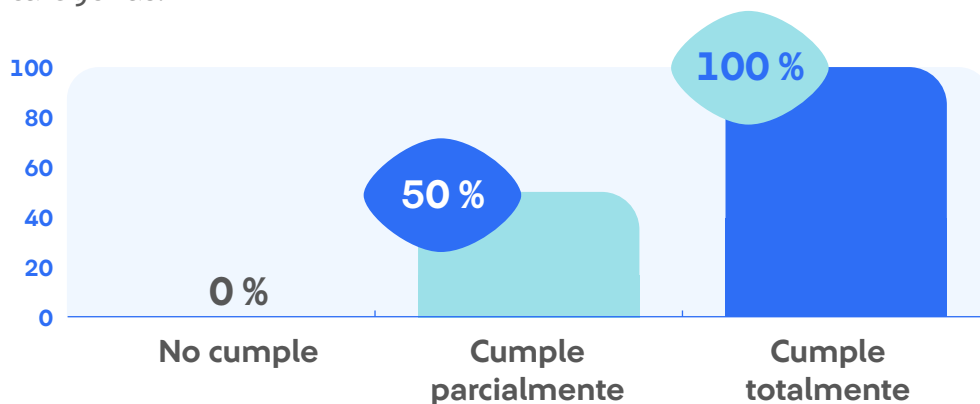


Estación 6

Prioriza los hallazgos psicosociales y los controles implementados

En este punto tu reto es verificar si **cada hallazgo fue controlado**. Si es así, tu tarea consiste en **clasificar ese control** según el nivel de cumplimiento frente a la disminución del riesgo psicosocial. Al clasificar puedes identificar los hallazgos que debes priorizar en el análisis de fugas preventivas.

¿Cómo hacerlo? Revisa cada hallazgo y define si la empresa aplicó alguna medida, clasificando el hallazgo en una de las siguientes tres categorías:



- **No cumple:** no hay evidencia de controles aplicados. En este caso se prioriza para el análisis de fuga preventiva.
- **Cumple parcialmente:** hay alguna acción, pero fue tardía, poco clara o sin efecto en la reducción del riesgo. En este caso también se prioriza para el análisis de fuga preventiva.
- **Cumple totalmente:** quiere decir que el control fue adecuado, oportuno y efectivo para reducir el riesgo. En este caso no se prioriza.



Estación 7

Analiza las fugas preventivas

Este es un momento fundamental, pues tu desafío es **examinar cada caso y sacar las conclusiones respectivas** de por qué las condiciones de riesgo en el puesto de trabajo no fueron contenidas de forma efectiva. Por medio de este análisis determinarás en qué consistió la fuga de prevención*.

Por medio de la técnica de **los 5 porqués** podrás profundizar en las causas de la fuga de prevención. Aplícala sobre los **hallazgos psicosociales priorizados** dentro del puesto de trabajo y su entorno. Sigue estos pasos:

- **Interroga en secuencia** 5 veces preguntando ¿por qué?
- Parte del hallazgo priorizado y ten como objetivo identificar factores estructurales, de diseño, supervisión o gestión que **expliquen la fuga de prevención**.

Aquí no buscamos **fallas personales sobre el SG-SST** sino encontrar aspectos del sistema a ajustar, rediseñar o fortalecer para **prevenir nuevas situaciones** en cualquier puesto.

* **Fuga de prevención:** presencia de un riesgo que no fue controlado de manera oportuna o eficaz, por lo cual avanzó y se convirtió en una enfermedad laboral por factor psicosocial.



Estación 8

Desarrolla la síntesis y el informe final del evento

Llegaste al momento de organizar la **información recolectada durante la investigación**. Esto te permitirá tener una visión clara del evento que esté centrada **en el puesto de trabajo, su entorno y la capacidad de la empresa** para gestionar el riesgo psicosocial. Condensa todo en un informe final incluyendo estas 5 partes:

- 1. Condiciones de riesgo identificadas:** factores específicos del puesto o del área que representaron una exposición sostenida al riesgo psicosocial, con base en la línea de tiempo reconstruida y los datos disponibles.
- 2. Alertas no gestionadas:** situaciones del entorno laboral (como alta rotación, ausentismo frecuente, conflictos o quejas) que indicaban la presencia de condiciones de riesgo psicosocial, pero que no generaron acciones preventivas por parte de la organización.
- 3. Controles aplicados:** medidas implementadas sobre el puesto de trabajo y su entorno, clasificadas según los tres niveles de priorización.
- 4. Fugas del sistema:** vacíos, omisiones o desconexiones en la gestión organizacional que permitieron que el riesgo persistiera o se agravara, evidenciando oportunidades de mejora en el SG-SST.
- 5. Oportunidades de mejora:** aspectos del sistema que pueden fortalecerse para prevenir o responder mejor ante condiciones similares en otros puestos o áreas.

¿Qué hacer con lo que encuentres? Comparte estas conclusiones **con la alta dirección** y con los equipos relacionados con el puesto de trabajo donde ocurrió el evento, asegurando un **enfoque orientado a la mejora**. Esta retroalimentación permite afinar las acciones antes de **integrarlas al plan del SG-SST**. Recuerda documentar e incorporar las acciones al **ciclo de mejora continua para su seguimiento y evaluación**.

5. Formula un plan de acción y mejora continua

Estás en el final del proceso de investigación. Es clave que conviertas los hallazgos en acciones concretas dentro del SG-SST para evitar situaciones similares. Te recomendamos estas 4 actividades para cerrar:

1. Haz un plan de acción con medidas **correctivas, preventivas y de promoción** frente al riesgo psicosocial encontrado. Este plan debe incluir fechas, responsables y estar alineado con el plan anual del SG-SST.
2. Registra esas acciones en la **Matriz de Mejoras** para poder hacer seguimiento.
3. Realiza seguimiento al cumplimiento del plan y revisa si las acciones realmente **mejoraron las condiciones** del puesto de trabajo.
4. Revisa y ajusta la matriz de peligros si los hallazgos **muestran riesgos nuevos o cambios en la valoración** del riesgo psicosocial del área o puesto evaluado.

6. Saber más

¿Qué dice la norma?

- **Ministerio de la Protección Social. (2007).** “Resolución 1401 de 2007 por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”. Diario Oficial No. 46.693. <https://shorturl.at/b86yF>
- **Ministerio de la Protección Social. (2008).** “Resolución 2646 de 2008 por la cual se establecen disposiciones y se define la responsabilidad de los empleadores en la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo”. Diario Oficial No. 47.013. <https://shorturl.at/llfah>
- **Congreso de Colombia. (2025).** “Ley 2460 de 2025. Por medio de la cual se regula la salud mental como derecho fundamental y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial No. 52.492 del 6 de junio de 2025. <https://shorturl.at/yEyyq>
- **Ministerio de la Protección Social. (2014).** “Protocolo para la determinación del origen de enfermedades derivadas del estrés relacionado con el trabajo”. Bogotá, Colombia: Ministerio de la Protección Social. <https://shorturl.at/FvMdY>



- **Ministerio del Trabajo. (2022).** “Resolución 2764 de 2022 por la cual se adoptan los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes públicos y privados”. Diario Oficial No. 52.187. <https://shorturl.at/NR623>
- **Ministerio del Trabajo. (2019).** “Resolución 0312 de 2019 por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)”. Diario Oficial No. 50.891. <https://2cm.es/1ftFu>
- **Ministerio del Trabajo. (2015).** “Decreto 1072 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Diario Oficial No. 49.523. <https://2cm.es/1kkqb>
- **Ministerio de la Protección Social. (2007).** “Resolución 2844 de 2007 por la cual se adopta el formato de reporte y se establecen los criterios para el registro y notificación de enfermedades laborales en el Sistema General de Riesgos Profesionales”. Diario Oficial No. 46.807. <https://2cm.es/1kkqg>
- **Ministerio de la Protección Social. (2008).** “Resolución 1013 de 2008 por la cual se adopta el formulario de reporte de presunción de enfermedad laboral y se dictan otras disposiciones”. Diario Oficial No. 46.974. <https://2cm.es/1kkqV>
- **Ministerio del Trabajo. (2015).** “Protocolos de intervención para la prevención y mitigación del riesgo psicosocial en el trabajo”. Bogotá, Colombia: Ministerio del Trabajo. <https://2cm.es/1kkrc>
- **Ministerio del Trabajo. (2014).** “Decreto 1477 de 2014 por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales”. Diario Oficial No. 49.188. <https://2cm.es/1kkrs>



Voces expertas

- Reason, J. (1997). “Managing the Risks of Organizational Accidents”. Aldershot, UK: Ashgate Publishing. <https://2cm.es/1kkRB>
- Leavell, H. R., & Clark, E. G. (1965). “Preventive Medicine for the Doctor in His Community: An Epidemiologic Approach”. New York: McGraw-Hill. <https://2cm.es/1ftla>
- International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021 “Occupational health and safety management (Psychological health and safety at work) Guidelines for managing psychosocial risks”. ISO. <https://2cm.es/1ftlo>
- SURA (2024). Programa de promoción de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial.
- SURA (2017). Procedimiento para la notificación o reporte e investigación de enfermedades laborales o muerte por enfermedad laboral.

Contenidos realizados por:

- Juan Pablo Reyes Guzmán, consultor Prestación Empresas SURA.
- Ricardo Bernier Balanta, consultor Prestación Empresas SURA.
- Isabel Cristina Velásquez Rodríguez, gestora capacidades Prestación Empresas SURA.

Guía revisada por:

- Fany Andrea Pérez Restrepo, coordinadora Entornos laborales Saludables.
- Héctor Felipe Cardona Ríos, profesional Salud Mental.

Estamos para ti

Si tu o alguien de tu empresa requiere apoyo emocional, recuerda que puedes comunicarte con nuestra línea de atención en salud mental SURA:

- **Línea nacional:** 01 8000 511 414, opciones 1 y 4.
- **Línea fija en Medellín:** 604 444 4578, opciones 1 y 4.



Línea WhatsApp 315 275 7888

Sigue estas opciones:

- Autorización tratamiento de datos
- ARL SURA
- Personas
- Salud mental

Asegúrate de vivir

sura.co/arl

