



Evento Híbrido
Virtual / Presencial



SEMANA
de la **SALUD**
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025

Protocolo para la determinación del origen de patologías derivadas del estrés

ANA SILVIA RAMIREZ
MEDICO LABORAL



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

MARCO NORMATIVO DEL PROCESO DE CALIFICACION DE ORIGEN

La Constitución

Son derechos fundamentales: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social,

- Artículo 48: La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley
- El objetivo del Sistema es proporcionar una cobertura integral de las contingencias que menoscaban o afectan la Salud, la Capacidad Económica entre otras

Riesgos amparables



Ley 1562: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Objetivos del sistema de riesgos laborales:

- Anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la Seguridad y la Salud en el Trabajo
- Reconocer y Pagar

Ley 1562 de 2012. Artículo 4 enfermedad laboral

- La contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar

LEY ANTITRAMITE

Decreto 019 de 2012: ARTICULO 142

Corresponde al ISS Colpensiones, ARL, Compañías de Seguros riesgos de Invalidez y Muerte, EPS, determinar en una primera oportunidad la PCL y grado de invalidez y el origen de estas contingencias.

Organiza:



MARCO NORMATIVO DEL PROCESO DE CALIFICACION DE LAS PATOLOGIAS DERIVADAS DEL ESTRÉS

Riesgo sicosocial: Resolución 2646/2008

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo
y para la determinación de origen de las patologías causadas por el estrés

RESOLUCION 2646/08- Artículo 6/ Riesgos intralaborales

Gestión organizacional: aspectos propios de la administración del RRHH, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, participación, acceso a actividades de inducción y capacitación, servicios de bienestar social, mecanismos de evaluación del desempeño, estrategias para el manejo de los cambios.

Características de la organización del trabajo: formas de comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cuali cuantitativas de la labor.

Características del grupo social de trabajo: Comprende el clima de relaciones, cohesión, calidad de las interacciones, trabajo en equipo.

RESOLUCION 2646/08 Artículo 6

Condiciones de la tarea: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.

Carga física: esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas

Condiciones del medioambiente de trabajo: Riesgos físicos, químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.

RESOLUCION 2646/08 Artículo 6

Interfase persona–tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización.

Jornada de trabajo: Contar con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.

Número de trabajadores por tipo de contrato.

Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa: Programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.

Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

Resolución 2646/08- Artículo 7

Información sobre los factores extralaborales :

- Utilización del tiempo libre: Hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otros trabajos.
- Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- Pertenencia a redes de apoyo social: familia, grupos sociales, de salud.
- Características de la vivienda: estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- Acceso a servicios de salud.

Resolución 2646/08- artículo 8

Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador.

Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.

Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.

Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.

Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

Resolución 2646/08: Determinación del origen-artículo 18

Diagnóstico y calificación del origen de las patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional se tendrán en cuenta las patologías incluidas en la Tabla de Enfermedades Profesionales.

Para determinar la relación de causalidad entre los factores de riesgos psicosociales y una patología no incluida en la Tabla de Enfermedades Profesionales, se acudirá a lo establecido en el Decreto 1832 de 1994 o la norma que lo adicione, modifique o sustituya.

Se podrá acudir a lo dispuesto sobre la materia por organismos internacionales tales como La Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Panamericana de la Salud y/o centros de investigación cuyos estudios evidencien y documenten tal relación de causalidad y aparezcan consignados en publicaciones científicas reconocidas en el país o internacionalmente.

Resolución 2646/2008. Determinación de origen -Artículo 19

Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Adóptase como de obligatoria referencia, el Protocolo para Determinación del Origen de las Patologías Derivadas del Estrés, el cual será revisado y actualizado por la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social, como mínimo cada cuatro (4) años

Organiza:



PROTOCOLO DE PATOLOGIAS DERIVADAS DEL ESTRÉS- VERSION 2014 - UMB

Protocolo Para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés- Versión actualizada 2014 UMB

- Para la determinación de origen de las patologías que establece la tabla vigente de enfermedades laborales contenida en el Decreto 1477 del 2014.
- Amplía el número de patologías derivadas del estrés
- conserva la posibilidad de aceptar otras patologías como laborales, no contenidas en la tabla

PROTOCOLO- Marco referencial- criterios

- Multicausalidad del origen
- Criterios epidemiológicos para definir causalidad: antecendencia en el tiempo, fuerza de asociación, consistencia de los hallazgos y Plausibilidad biológica
- Exposición a factores de Riesgo intra-extraocupacionales
- La presencia de factores extra ocupacionales por si mismos no descarta la presencia de Riesgos ocupacionales. La estimación de la preponderancia de factores de riesgo ocupacionales/extraocupacionales, sólo puede hacerse teniendo la valoración de los dos.
- La calidad de la información que documenta la valoración de los factores de riesgo es indispensable para validez del proceso

Etapas en la determinación del origen

1. Verificar el diagnóstico clínico sea el correcto
2. Confirmar que la patología puede derivarse del estrés
3. Evaluar el riesgo intra y extralaboral
4. Ponderar y determinar preponderancia del riesgo psicosocial intra vs. extraocupacional
5. Evaluar otros factores de riesgo
6. Ponderar todos los factores de riesgo identificados
7. Definir el origen de acuerdo a los resultados a matrices
8. Comparar el Peso Relativo del Fc de R ocupacional obtenido en la matriz de toma de decisiones con el punto de corte que se ha establecido para dicho fc en la patología bajo estudio.

Etapa 1: Verificar Diagnostico

- El diagnóstico debió haber sido efectuado por un profesional médico especialista competente y facultado para tal fin.
- El diagnóstico debe cumplir con los criterios vigentes que hayan sido formulados por autoridades científicas reconocidas internacionalmente para cada patología.
- El diagnóstico debe sustentarse en las pruebas clínicas y paraclínicas acordes con los criterios diagnósticos que se hayan tomado como referencia.
- El diagnóstico ha debido ser confirmado y deberá tener mínimo dos años de evolución y comprobarse la permanencia en el tratamiento.
- En presencia de diagnósticos diferentes para la misma sintomatología evidentes en la historia clínica deberá ser valorado por psiquiatría en el caso de las patologías mentales para aclarar el diagnóstico de acuerdo al DSM IV – DSM V – CIE 10.

Etapa 2 patología derivada del estrés

Confirmar que la patología es una enfermedad derivada del estrés y que debe estar contenida en la tabla de enfermedades según el decreto 1477/2014

Decreto 1477/2014 – tabla enfermedades laborales

Decreto
1477/2014

DECRETO 1477 DE 2014 Patologías con Clasificación internacional de enfermedades 10ª versión.	Denominación en el protocolo
Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23)	Trastorno psicóticos agudos y transitorios
Depresión (F32)	Episodio depresivo y otros episodios depresivos
Episodios depresivos (F32-8)	
Trastorno de pánico /F42-0)	Trastorno de pánico
Trastorno de ansiedad generalizado (F41-1)	Trastornos de ansiedad
Trastorno mixto de ansiedad y depresión /F41-2)	
Reacción a estrés grave (F43)	Trastornos adaptativos y reacción a estrés grave
Trastornos de adaptación (F43)	
Trastornos adaptativos, con humos ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento, o mixto con alteraciones de las emociones y del c comportamiento (F43-2)	
Hipertensión arterial secundaria (I15-9)	Hipertensión arterial secundaria
Angina de pecho (I20) cardiopatía isquémica (I25)	Infarto agudo del miocardio, cardiopatía isquémica y angina de pecho
Infarto agudo del miocardio (I21)	
Enfermedad cerebro vascular (I60 – I69)	Accidente cerebrovascular, encefalopatía hipertensiva y ataque isquémico cerebral transitorio
Encefalopatía hipertensiva (I67-4)	
Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar /G54-9)	
Úlcera gástrica (K25)	Para Úlcera gástrica, úlcera duodenal, úlcera péptica de sitio no especificado, úlcera gastro-yeyunal, gastritis crónica no especificada, dispepsia
Úlcera duodenal (K26)	
Úlcera péptica de sitio no especificado (K27)	
Úlcera gastro-yeyunal (K28)	
Gastritis crónica no especificada (K29-5, K29-6)	
Dispepsia (K30)	
Síndrome de colon irritable con diarrea (K58-0)	Síndrome de Intestino irritable con y sin diarrea
Síndrome de colon irritable sin diarrea (F58-9)	
Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51-2)	Trastorno de sueño no orgánico
Estrés postraumático (F43-1)	Estrés postraumático
Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout) (Z73.0)	Síndrome de Burnout

Etapa 2: si no esta en la tabla pero se sospecha asociación

- Describir y analizar la relación de causalidad a la luz del conocimiento científico, soportándose para ello en estudios epidemiológicos sobre el tema.
- Describir la patogenia y la participación del estrés en la misma.
- Describir los factores de riesgo psicosociales (intra y extraocupacionales) estadísticamente asociados a la patología, que se documenten en estudios descriptivos y analíticos

Etapa 3: Procedimiento valoración factores riesgo sicosocial

- Identificación de los factores psicosociales presentes en los doce meses previos a la presentación de la patología
- Para obtener la información de buena calidad que documente el Factor de Riesgo se requiere la triangulación metodológica.
- La información recolectada de diversas fuentes es un indicador de consistencia y validez.

FUENTES DE INFORMACION PARA EVALUAR CONDICIONES OCUPACIONALES

- Entrevistas: Trabajador, jefe, subordinados, compañeros, recursos humanos.
- Historia medica y ocupacional
- Percepción del trabajador acerca de su estado de salud y del impacto en su familia
- Motivo de queja actual: Reconstrucción cronológica de síntomas, antecedentes, fres de riesgo psicosocial, situaciones crónicas o cambios significativos en la vida y el trabajo de la persona.
- Expectativas del proceso
- Información del SVE de fres psicosociales, PGR, SSST

PROTOCOLO- Etapa 3. Evaluación del riesgo

Dominios y
dimensiones
intralaborales
de la batería
tomados para el
protocolo de la
V 2014

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	- Demandas cuantitativas - Demandas de carga mental - Demandas emocionales - Exigencias de responsabilidad del cargo - Demandas ambientales y de esfuerzo físico - Demandas de la jornada de trabajo - Consistencia del rol - Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	- Control y autonomía sobre el trabajo - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos - Participación y manejo del cambio - Claridad de rol - Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	- Características del liderazgo - Relaciones sociales en el trabajo - Retroalimentación del desempeño - Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	- Reconocimiento y compensación - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

PROTOCOLO- Etapa 3. dimensiones

Dimensiones/ dominios Definiciones

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) Entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) Ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.

PROTOCOLO- Etapa 3

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.

Dimensiones
/dominios
Definiciones

PROTOCOLO – Etapa 3

Dimensiones /dominios Definiciones

Influencia del trabajo sobre el entorno extra laboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.

PROTOCOLO – Etapa 3

Dimensiones /dominios Definiciones

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.

Etapa 3: Dimensiones –dominios Definiciones

Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que implican colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. Se percibe inestabilidad laboral. Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. El salario se da tardamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Dimensiones/ dominios Extralaborales

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	- Tiempo fuera del trabajo - Relaciones familiares - Comunicación y relaciones interpersonales - Situación económica del grupo familiar - Características de la vivienda y de su entorno - Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo - Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

PROTOCOLO- Etapa 3

Dimensiones/ dominios Extralaborales

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	La relación con familiares es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. La relación con amigos o allegados es conflictiva. La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.

PROTOCOLO – Etapa 3

Información sociodemográfica y ocupacional

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Dominios individuales

- Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos (medición del estrés y de moderadores de respuesta de estrés, apoyo social, tipo de personalidad, vulnerabilidad), evaluación de estresores extralaborales y entrevistas estandarizadas
- Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales periódicos del SST.

Gestion organizacional

Estilo de mando:

Modalidades de pago:

Modalidad de contratación:

Participación:

acceso a actividades de inducción y capacitación:

servicios de bienestar social:

mecanismos de evaluación del desempeño:

estrategias para el manejo de los cambios:

Características de la organización y Grupo social de trabajo

1. Formas de comunicación.
2. Tecnología:
3. Organización del trabajo:
4. Demandas cuali cuantitativas de la labor.

1. clima de relaciones:
2. cohesión:
3. Calidad de las interacciones:
4. trabajo en equipo:.

Dominios definidos en la Resolución 2646 vs lo definido en el protocolo V 2014 (batería)

- Gestión organizacional
- Características de la organización del trabajo
- Características del grupo social de trabajo
- Condiciones de la tarea
- Carga física
- Condiciones del medioambiente
- Interfase persona-tarea
- Jornada de trabajo
- Número de trabajadores por tipo de contrato.
- Tipo de beneficios recibidos.
- Programas de capacitación y formación
- Demandas del trabajo
- Demandas de carga mental
- Demandas emocionales
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demandas ambientales y del esfuerzo físico
- Consistencia del rol
- Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades
- Participación y manejo del cambio
- Claridad del rol
- participación

Dominios definidos en la Resolución 2646 vs los dominios del protocolo(batería)

- Tiempo fuera del trabajo
- Relaciones familiares
- Comunicación y relaciones interpersonales
- Situación económica del grupo familiar
- Características de la vivienda y de su entorno
- Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo
- Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda
- Composición del núcleo familiar, Situación educativa del grupo.
- Interferencia del trabajo en el medio social y familiar y viceversa.
- Relaciones familiares (calidad).
- Situación social/seguridad zona
- Actividades del tiempo libre.
- Condiciones de vivienda, servicios, transporte, servicios de salud,
- situación económica: obligaciones económicas, ingresos familiares, situación de empleo de otros miembros del grupo familiar.
- Apoyo social: familiares/ amigos
- Eventos vitales: duelos, separación, pérdidas económicas, conflictos significativos

Instrumentos

Para los efectos de la determinación del origen, se deben utilizar metodologías objetivas, subjetivas y datos estadísticos. Se deben utilizar tanto instrumentos que den cuenta de la percepción del trabajador (aspectos subjetivos) respecto de los factores psicosociales, como herramientas, que aplicadas por un experto, permitan estimar información objetiva que demuestre a través de hechos, la existencia de los factores de riesgo psicosocial tanto laborales como extralaborales. Para tal fin, se utilizarán los instrumentos que forman parte de la Batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial y otros instrumentos adicionales que se consideren importantes.

Instrumentos

El experto puede emplear diferentes instrumentos, entre ellos los de evaluación de las condiciones laborales, tanto basados en el autorreporte (Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral), como objetivos (Guía para el Análisis Psicosocial de Puesto 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); instrumentos de evaluación de estresores extralaborales tanto basados en autorreporte (Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Extralaboral y otros instrumentos como el inventario de experiencias recientes, etc.) como objetivos (Visita domiciliaria), instrumentos de medición del estrés (Cuestionario para la Evaluación del Estrés) y otros instrumentos que permitan evaluación de la respuesta de estrés como ansiedad, depresión y efectos cognitivos.

También instrumentos de medición de los moderadores de la respuesta de estrés (enfrentamiento apoyo social, personalidad tipo A, vulnerabilidad), entrevistas estandarizadas y datos estadísticos.

Instrumentos que componen la Batería (para los SVE)

- Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- 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.
- Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010)

Evaluación del riesgo intralaboral- Instrumentos

- Cuestionarios de valoración de factores psicosociales,
- Guías de análisis de condiciones de trabajo,
- Cuestionarios de riesgo de la batería
- Consulta y análisis de información histórica de ausentismo, accidentalidad, morbilidad, horas extras, procesos disciplinarios, producción, evaluación de desempeño, entrenamiento, traslados condiciones laborales que reflejen la situación del cargo que ocupa la persona del caso en estudio,
- Información del proceso de selección del trabajador y de su historia laboral

Condiciones extra ocupacionales

1. Fuentes de información:

Trabajador, familia, instituciones de salud, SVE, valoraciones sicosociales previas y otros instrumentos que se consideren importantes, consentimiento informado

2. Instrumentos de valoración: Cuestionario de la batería y otros que se consideren importantes

Visita domiciliaria: entrevistas al trabajador y la familia.

Consulta HC, revisión de datos de servicio de salud, del SST, área de RRHH y área de bienestar

Condiciones extra ocupacionales

3. Variables de medición: tiempo en el trabajo, Composición del núcleo familiar, situación educativa del grupo, interferencia del trabajo en el medio social y familiar, relaciones familiares (calidad), comunicación y relaciones interpersonales, situación social y de seguridad en la zona de vivienda, actividades del tiempo libre, condiciones de la vivienda , servicios de salud a los que tiene acceso, situación económica, situación de empleo de la familia, influencia del entorno sobre el trabajador, eventos vitales ocurridos en el último año previo al diagnóstico de la enfermedad

Evaluar Riesgo intra-extra ocupacional

Triangulación de la información: en cualquier caso deberán privilegiarse las fuentes que den mayor precisión y veracidad. El grado de acuerdo entre la información recolectada de diversas fuentes, provee un indicador de consistencia de los datos y de su validez concurrente

PROTOCOLO – Etapa 3

Estimación del riesgo en condiciones cotidianas

CRITERIO	CONDICIÓN COTIDIANA		
	ALTO 3	MEDIO 2	BAJO 1
Tiempo de exposición	Exposición constante o superior a medio día/jornada.	Exposición de casi medio día/jornada.	Exposición muy ocasional o rara, menos de una cuarta parte del día/jornada.
Frecuencia de presentación	Más de 15 días al mes.	Entre 8 y 15 días al mes.	Hasta 7 días al mes.
Intensidad	El factor de riesgo causa, o podrá causar: 1. Alteraciones serias en la salud del trabajador (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte). 2. Dificultades serias en la vida laboral (retiro, despido, efectos altamente negativos en los resultados, en la imagen o en la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales, graves conflictos con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros). 3. Alteraciones serias en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar).	El factor de riesgo causa, o podrá causar: 1. Alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente). 2. Dificultades moderadas pero manejables en la vida laboral (disminución del desempeño, sanciones, u otros de naturaleza similar que no ponen en riesgo la estabilidad laboral del trabajador o los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; dificultades en las relaciones con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros). 3. Dificultades moderadas pero manejables en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes).	El factor de riesgo causa, o podrá causar: 1. Leves alteraciones en la salud del trabajador por ejemplo, síntomas pasajeros u ocasionales que no afectan el desempeño cotidiano). 2. Leves dificultades en la vida laboral (errores fácilmente corregibles, llamados de atención, u otros similares que no afectan el desempeño laboral del trabajador o que no ponen en riesgo los resultados, la imagen o la estabilidad de la organización o de sus unidades funcionales; desavenencias menores con otras unidades funcionales, con clientes, con trabajadores, con proveedores, con la comunidad o con usuarios, entre otros). 3. Leves dificultades en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones menores o pasajeras).
Valoración del nivel de riesgo para cada criterio: Alto = 3, Medio = 2, Bajo = 1 * Tiempo de exposición debe entenderse como el periodo durante el cual el individuo se adapta al cambio que implica experimentar el evento vital.			

Estimación del riesgo en eventos vitales

CRITERIO	EVENTO VITAL		
	ALTO 3	MEDIO 2	BAJO 1
Tiempo de exposición(4)	Exposición durante más de (4) cuatro meses.	Exposición de más de un (1) mes y menos de cuatro (4)	Exposición muy ocasional o rara, hasta de un (1) mes.
Frecuencia de presentación	Tres o más veces al año*	Hasta dos (2) veces al año*	Una (1) vez al año*
I n t e n s i d a d	El factor de riesgo causa, o podría causar: 1. Alteraciones serias en la salud del trabajador (por ejemplo, enfermedad o síntomas que ocasionan incapacidad o muerte). 2. Alteraciones serias en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, rupturas familiares o alteraciones significativas en la dinámica familiar).	El factor de riesgo causa, o podría causar: 1. Alteraciones moderadas pero manejables en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas que ocasionan molestia, malestar o fatiga frecuente). 2. Dificultades moderadas pero manejables en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones o conflictos frecuentes).	El factor de riesgo causa, o podría causar: 1. Leves alteraciones en la salud del trabajador (por ejemplo, síntomas pasajeros u ocasionales que no afectan el desempeño cotidiano). 2. Leves dificultades en el entorno familiar del trabajador (por ejemplo, discusiones menores o pasajeras).

Valoración del nivel de riesgo para cada criterio: Alto = 3, Medio = 2, Bajo = 1

* Tiempo de exposición debe entenderse como el periodo durante el cual el individuo se adapta al cambio que implica experimentar el evento vital.

PROTOCOLO- ESTIMACION NIVEL DE RIESGO

Fuente del FcR	Descripcion del FcR	Valoracion T de exposicion	Valoracion de la intensidad	Valoracion frecuencia	Valoracion total del FcR	Fecha de inicio del FcR	Fuente de la informacion
Demandas del W	En este periodo el w aumento y renunciaron 3 personas	1	2	3	6	1/04/24 al 10/3/25	Reporte RRHH
Demandas Carga mental					7		
Demandas Emocionales					8		
Exigencias de responsabilidad del cargo					9		
Demandas ambientales							
Demandas de la JL							
Consistencia del rol							
Relacion colaboradores							
Recompensas							

31 SEMANA
de la **SALUD**
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Fuente del factor de riesgo	Descripción del factor de riesgo psicosocial	Valoración tiempo de exposición	Valoración intensidad	Valoración frecuencia	Valoración total del factor de riesgo (sumatoria)	Fecha en la que se comenzó a presentar el factor de riesgo	Fuente(s) de la información
Gestión del recurso humano							
Características de la organización del trabajo							
Características del grupo social de trabajo							
Condiciones de la tarea							
Carga física y demandas posturales							
Condiciones del medio ambiente de trabajo							
La interfase persona - tarea							
Cambios en las circunstancias vitales ocupacionales							
Otros							
Factores protectores							
Observaciones							
Anexos: documentos que respaldan la valoración de los factores psicosociales							

Ponderación del Riesgo ocupacional vs. El Extra ocupacional

Promediar las valoraciones finales de los factores de riesgo psicosociales que obtuvieron un valor entre 7 y 9

El mayor valor de la valoración de los factores de riesgo define la continuidad del proceso:

- Si la valoración de los factores psicosociales extra ocupacionales es superior a los intralaborales, el caso se cierra por ser común.
- Si la valoración final de los factores psicosociales intralaborales es igual o superior a los extra, el caso continúa en estudio

PROTOCOLO – Etapa 4

Tabla registro de la Ponderacion del riesgo

Nº	Descripción factores intralaborales superiores a 7	Valoración	Nº	Descripción factores extralaborales superiores a 7	Valoración
1			1		
2			2		
3			3		
4			4		
5			5		
6			6		
7			7		
8			8		
9			9		
10			10		
11			11		
12			12		
13			13		
14			14		
15			15		
16			16		
17			17		
18			18		
Total			Total		
Promedio			Promedio		

Evaluar otros factores de riesgo

- Modelo de multicausalidad de las enfermedades: Se debe evaluar y reconocer la existencia de todos los factores de riesgo para cada caso en particular, con el fin de identificar el peso que el factor psicosocial ocupacional tendría frente a la presencia de factores de riesgo de otra naturaleza.
- Identificar si previo al diagnóstico de la patología el trabajador presentaba o estaba expuesto a otros factores de riesgo comunes diferentes al psicosocial ocupacional (anexo G)

PROTOCOLO – Etapa 5

Otros factores:
Ejemplo para
trastorno de
ansiedad

Patología: Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1) Trastorno mixto depresivo ansioso (F41.2)
Códigos CIE-10: F41.1- F41.2

Definición Patológica	Factores de riesgo a evaluar	Definición del factor de riesgo	Fuente de información del factor de riesgo
Trastorno de ansiedad generalizada: El afectado debe tener síntomas de ansiedad la mayor parte de los días durante al menos varias semanas seguidas. Entre ellos deben estar presentes rasgos de: a) Aprensión (preocupaciones acerca de calamidades venideras, sentirse "al límite", dificultades de concentración, etc.). b) Tensión muscular (agitación e inquietud psicomotrices, cefaleas de tensión, temblores, incapacidad de relajarse). c) Hiperactividad vegetativa (mareos, sudoración, taquicardia o taquipnea, molestias epigástricas, vértigo. Trastorno mixto depresivo ansioso: Están presentes síntomas de ansiedad y de depresión, pero	Antecedentes heredo – familiares.	Antecedentes familiares de Trastornos depresivos y de ansiedad.	Historia clínica.
	Patología mental previa.	Antecedente de cuadros depresivos y/o ansiosos.	Entrevista y valoración psicológica o psiquiátrica.
	Características de personalidad.	Neuroticismo: inestabilidades inseguridad emocional, tasas elevadas de ansiedad, estado continuo de preocupación y tensión, con tendencia a la culpabilidad y generalmente unido a sintomatología psicosomática.	Entrevista y valoración psicológica o psiquiátrica. Resultados de pruebas psicodiagnósticas aplicadas previamente a la presentación de la patología.

Otros factores: Ejemplo T. ansiedad

Trastorno mixto depresivo ansioso: Están presentes síntomas de ansiedad y de depresión, pero ninguno de ellos predomina claramente ni tiene la intensidad suficiente como para justificar un diagnóstico por separado. Cuando ambas series de síntomas, depresivos y ansiosos, estén presentes y sean tan graves como para justificar un diagnóstico individual deben recogerse ambos trastornos y no debería usarse esta categoría. Si por razones prácticas de codificación sólo puede hacerse un diagnóstico, debe darse prioridad al de depresión. Algunos síntomas vegetativos (temblor, palpitaciones, sequedad de boca, molestias epigástricas, etc.) deben estar presentes aunque sólo sea de un modo intermitente.	Estado Civil.	Separado, viudo o divorciado.	patología.
	Factor de riesgo psicosocial intralaboral.	Se puede tratar de múltiples eventos vitales o situaciones crónicas de aparición progresivas relacionadas con la gestión organizacional, las características de la organización del trabajo, las características del grupo social de trabajo, las condiciones de la tarea, la carga física, las condiciones del medio ambiente de trabajo, la interfase persona-tarea y la jornada de trabajo.	Historia clínica del trabajador, entrevista psicológica o psiquiátrica.
			Evaluación de riesgo psicosocial intralaboral.

Matriz de evaluación / toma de decisiones

- Ponderar el peso de cada uno de los factores de riesgo contemplados para cada patología, (Anexo H). Las matrices se construyeron con el criterio consensuado de médicos especialistas en diversas áreas, sobre la consistencia de los hallazgos, la plausibilidad biológica, la antecedencia en el tiempo y el tiempo de latencia de dichos, factores de riesgo, incluyendo el factor psicosocial ocupacional

Matriz para la toma de decisiones para trastornos de ansiedad.

Matriz de decisiones

Factor de riesgo	Valor estimado	Valoración	Peso	Peso relativo
Antecedentes heredo – familiares	0,24			
Patología mental previa	0,23			
Característica de personalidad	0,18			
Separado, viudo o divorciado	0,18			
F.R. Psicosocial laboral	0,17			
Total	1,00			

Comparar peso relativo con punto de corte

Si el peso relativo el factor de riesgo psicosocial ocupacional es igual o superior al que se indica en la tabla del Anexo I, en la columna denominada Punto de corte del factor de riesgo psicosocial ocupacional, para la patología bajo estudio, se concluirá que la enfermedad es de origen profesional;

Si dicho valor es inferior, se concluirá que la patología es de origen común.

Comparar
peso relativo
con punto de
corte

ANEXO I

Patología	Punto de corte para el factor de riesgo psicosocial ocupacional	Sensibilidad	Especificidad	Muestra
Episodio depresivo y depresión	58	0.5	1	8 casos hipotéticos
Trastorno de ansiedad generalizado	30	0.5	0.83	8 casos de los cuales 4 casos reales
Úlcera péptica	35	0.5	0.33	8 casos hipotéticos
Síndrome de intestino irritable	46	0.5	0.83	8 casos de los cuales 2 casos reales
Hipertensión arterial secundaria	31	0.5	0.83	8 casos hipotéticos
Infarto	30	1	0.83	8 casos hipotéticos
Accidente cerebrovascular	32	0.5	0.17	8 casos hipotéticos
Trastorno de pánico	Los cálculos efectuados con la metodología de Curvas ROC, no arrojaron un punto de corte que discriminara entre los casos laborales o comunes para estas patologías, dado que en el protocolo anterior la metodología usada fue asumir la mayoría absoluta para el punto de corte 51%. En esta actualización acogemos la misma recomendación.			
Trastorno de sueño				
Trastorno de adaptación				
Trastornos psicótico				

Ejemplo toma de decisiones en caso de HTA

Se tiene un hombre de 52 años, con hipertensión arterial secundaria bajo sospecha de ser una enfermedad de origen laboral. Después de haber realizado la evaluación de factores psicosociales intra y extralaborales, se concluye que existe un nivel de riesgo psicosocial laboral alto, mientras que el riesgo psicosocial extralaboral es bajo. En la historia clínica del trabajador, no se encuentran antecedentes de tabaquismo, diabetes 2, obesidad o sobrepeso.

Matriz de toma de decisiones para el Dx HTA

FACTOR DE RIESGO	VALOR ESTIMADO	VALORACIÓN*	PESO	PESO RELATIVO %
Tabaquismo	0,24	0	0	0
Diabetes 2	0,22	0	0	0
Obesidad /sobrepeso	0,12	0	0	0
Mayor de 50 años	0,29	1	0,29	69
F.R. Psicosocial Laboral	0,13	1	0,13	31
TOTAL	1,000	2	0,42	100

* Presencia del factor de riesgo = 1

* Ausencia del factor de riesgo = 0

Comparacion peso relativo del fc sicosocial con el punto de corte para el caso de HTA

El criterio para tal fin está dado por el peso relativo que adquiriera el factor de riesgo psicosocial laboral en cada caso en particular. Así, si el peso relativo del factor de riesgo psicosocial laboral es igual o superior al que se indica en la tabla del anexo I, en la columna denominada Punto de Corte del Factor de Riesgo Psicosocial laboral, para la patología bajo estudio, se concluirá que la enfermedad es de origen laboral; si dicho valor es inferior, se concluirá que la patología es de origen común.

Si se retoman los resultados de la etapa 6 en el ejemplo de hipertensión arterial secundaria, se podrá identificar que el peso relativo que resultó para el factor de riesgo psicolaboral fue de 31%. Analizando la tabla del anexo I, se aprecia que el punto de corte que se estableció como peso relativo mínimo del factor de riesgo psicolaboral es 31; por tanto la patología del ejemplo que se cita se declara como de origen laboral (el peso relativo del factor de riesgo psicosocial es igual que el punto de corte de 31)



45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025



GRACIAS

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

