

Acciones para el fomento de la salud mental de los trabajadores: apuesta a un modelo de empresa saludable. Revisión de alcance

Ivet Lorena Carvajal Galvis, Laura Camila Galindo Rojas, Nelly Andrea Villamizar Arenas

Trabajo de grado para optar el título de Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director

Zuly Janeth Cortes Zabala

Especialista en Salud Ocupacional

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

2025

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestras familias, por su apoyo incondicional, su confianza constante y por ser nuestra principal fuente de motivación para alcanzar con éxito esta meta académica.

Agradecimientos

Agradecemos a Dios por habernos concedido la fortaleza y la sabiduría necesarias para culminar con éxito esta etapa de nuestras vidas

Contenido

Introducción	9
1. Planteamiento del problema	10
1.1 Formulación del problema.....	11
2. Justificación.....	11
3. Objetivos	14
3.1 Objetivo general	14
3.1.1 Objetivos específicos	14
4. Marco referencial	14
4.1 Antecedentes.....	14
4.1.1 Internacionales	14
5.Marco teórico	21
5.1 Modelo de recuperación del estrés (Sonnentag).....	21
6. Marco conceptual	23
6.1 Factor de riesgo psicosocial.....	23
6.2 Intervención de vida saludable	24
6.3 Encuesta ministerio de salud y protección social	25
6.4 Salud mental durante la pandemia y grupos en riesgo	26
6.5 Intervención psicosocial	28
7. Marco legal.....	29
8. Marco normativo	32
9.Diseño metodológico.....	33
9.1Estrategia de búsqueda	33
9.2 Recopilación inicial	33

9.3 Depuración de resultados.....	33
9.4 Selección final	34
10. Alcance.....	34
11. Ecuación de búsqueda	35
12. Criterios de elegibilidad	36
12.1 Criterios de inclusión.....	36
12.2Criterios de exclusión	37
13. Año de publicación.....	38
14. Idioma de búsqueda.....	38
15. Fuentes de información	39
16. Resultados	40
16.1 Identificación del riesgo psicosocial	40
16.2 Reconocer estrategias de intervención	41
16.3 Determinar factores organizacionales	41
16.4 Integración de resultados	41
17. Discusión.....	43
18.Conclusiones	45
19. Anexos.....	47
1. Diagrama de Flujo	47
2.Criterios de inclusión, ver (12.1)	48
3.Criterios de Exclusión, ver (12.2)	48
Referencias	49

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Términos de búsqueda</i>	35
Tabla 2. <i>Ecuaciones de Búsqueda</i>	35
Tabla 3 <i>Fases de las RSE de acuerdo con Arksey h O'Malle</i>	39
Tabla 4. <i>Revisión de literatura años (2020 al 2025)</i>	42

Resumen

Este estudio de revisión de alcance, tiene como propósito identificar las acciones destinadas a fomentar y a promocionar el fortalecimiento de la salud mental de los trabajadores dentro de un modelo de empresa saludable. El análisis detallado de estudios publicados entre 2020 y 2025 demuestra que los factores de riesgo psicosocial entre ellos el estrés laboral, la ausencia de claridad en las funciones y la sobrecarga mental afectan de manera significativa la productividad, el clima organizacional y el bienestar de los colaboradores.

Los hallazgos de la indagación señalan que las estrategias más efectivas son aquellas que integran intervenciones individuales, como el fomento de hábitos saludables y el manejo del estrés, con acciones organizacionales respaldadas por la normatividad vigente, lo que refuerza el compromiso con el bienestar de sus trabajadores.

Se dice que, aunque en Colombia existen normas y lineamientos para la prevención de estos riesgos, es necesario priorizar la investigación aplicada y consolidar sistemas de vigilancia epidemiológica basada en los factores de riesgo psicosociales que permitan evaluar de manera rigurosa el impacto real de las medidas implementadas. En este sentido, el presente trabajo constituye un insumo valioso para las organizaciones que diseñan e implementan medidas que garanticen ambientes de trabajo que promueven la salud, la sostenibilidad y el bienestar general de los empleados.

Palabras clave: salud mental, factores de riesgo psicosocial, bienestar laboral, empresa saludable

Abstract

This scoping review study aims to identify actions oriented toward the promotion and strengthening of workers' mental health within a healthy workplace model.

The analysis of scientific literature published between 2020 and 2025 showed that psychosocial risk factors such as work-related stress, lack of role clarity, and mental overload significantly affect productivity, organizational climate, and employees' quality of life.

The findings of the study indicate that the most effective strategies are those that integrate individual interventions—such as promoting healthy habits and stress management—with organizational actions supported by current regulations, thereby reinforcing the commitment to workers' well-being.

It is noted that, although Colombia has regulations and guidelines for the prevention of these risks, it is necessary to prioritize applied research and to strengthen epidemiological surveillance systems based on psychosocial risk factors, allowing for rigorous evaluation of the real impact of the implemented measures. In this sense, the present work constitutes a valuable resource for organizations that design and implement measures to ensure healthier, more sustainable, and worker-centered environments that prioritize comprehensive well-being.

Keywords: mental health, psychosocial risk factors, workplace well-being, healthy workplace

Introducción

Actualmente, la salud mental es un componente esencial en los entornos laborales, ya que no solo garantiza el bienestar de los trabajadores, sino que también contribuye a la sostenibilidad y competitividad organizacional. La exposición a los factores de riesgos psicosociales, tales como, el exceso de trabajo, el liderazgo ineficaz y el estrés elevado, representan una problemática que afecta la calidad de vida del personal e impacta negativamente en la productividad, el desempeño y el clima laboral.

Ante esta realidad, disciplinas como la psicología organizacional y la seguridad y salud en el trabajo han desarrollado estrategias para promover la salud mental y prevenir sus principales amenazas. Estas incluyen programas de manejo del estrés, fortalecimiento de habilidades personales, políticas de trabajo flexible y la creación de entornos laborales saludables y seguros.

En este marco, la presente monografía, basada en una revisión por alcance, tiene como objetivo analizar las acciones implementadas por las organizaciones para promover la salud mental y prevenir riesgos psicosociales, a partir de la evidencia científica disponible entre 2020 y 2025; así mismo, busca ofrecer fundamentos teóricos y prácticos que orienten futuras investigaciones y políticas en salud ocupacional, resaltando el papel clave del marco normativo en la consolidación de sistemas de gestión más efectivos y sostenibles.

1. Planteamiento del problema

En los últimos años, los trastornos de salud mental han adquirido una creciente relevancia en el contexto laboral, debido al impacto que generan tanto en el bienestar de los trabajadores como en la productividad organizacional. Según datos reportados por Fasecolda y recopilados por el Ministerio del Trabajo, entre los años 2009 y 2017, los diagnósticos más frecuentes en enfermedades mentales laborales fueron: estados de ansiedad (44%), depresión crónica recurrente (15%), trastornos por estrés y adaptación (12%), trastornos emocionales y conductuales (11%) y fases depresivas (9%). Estas cifras reflejan la presencia sostenida de condiciones laborales que afectan negativamente la salud psicológica de los colaboradores.

En 2019, el Ministerio del Trabajo enfatizó la obligación de las empresas de evaluar la salud mental de sus empleados como parte fundamental de la gestión de riesgos psicosociales, advirtiendo que entre un 20% y un 33% de los trabajadores reportan altos niveles de estrés, y que dos tercios de ellos se encuentran en situaciones de riesgo psicosocial. Estas condiciones no solo deterioran la salud del trabajador, sino que también repercuten en la eficiencia institucional, incrementando los índices de ausentismo, disminuyendo la productividad y afectando el clima organizacional.

Posteriormente, Noriega Villar (2022) destacó que el éxito productivo de los colaboradores está directamente relacionado con el equilibrio entre su vida personal y laboral, para ello, recomienda la implementación de estrategias como programas de bienestar, reconocimiento, estabilidad laboral, salud ocupacional, entornos saludables y seguimiento continuo del desempeño.

Recientemente, el Ministerio de Salud y Protección Social (2024) reveló que el 66,3% de los colombianos ha experimentado algún tipo de problema de salud mental, siendo este porcentaje más elevado en mujeres (69,9%) y particularmente alto en mujeres jóvenes entre 18 y 24 años, donde alcanza el 75,4%. Estos datos coinciden con estudios epidemiológicos nacionales que confirman la alta prevalencia de trastornos mentales, especialmente en la población femenina y joven.

Frente a esta perspectiva, se ve la necesidad de analizar y comprender cómo las organizaciones pueden abordar de manera efectiva los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, con el fin de promover la salud mental de los trabajadores, previniendo las enfermedades, y mejorar los niveles de bienestar, productividad y clima laboral.

1.1 Formulación del problema

¿Qué estrategias han sido documentadas en la literatura científica entre 2020 y 2025 para promover la salud mental y prevenir los riesgos psicosociales en los trabajadores dentro de las organizaciones?

2. Justificación

La presente monografía aborda la problemática de los factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral colombiano, reconociendo que todas aquellas condiciones que afectan la salud física, mental y la calidad de vida de los trabajadores deben ser identificadas, gestionadas, intervenidas y prevenidas conforme a la normativa vigente en Colombia; en este sentido, el estudio busca contribuir a la sensibilización de empleadores, responsables del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y colaboradores, sobre la importancia de implementar estrategias orientadas a la promoción del bienestar y la prevención de riesgos psicosociales, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y fortalecer el bienestar integral de los trabajadores.

En el año 2019, la Organización Mundial de la Salud, calculó que el 15% de los adultos en edad de trabajar sufrían de un trastorno mental, lo que llevó a una pérdida total de unos 12 mil millones de días laborables al año a causa de la depresión y la ansiedad, esta situación implicó un costo económico cercano a 1 billón de dólares cada año en términos de productividad.

Estudios del Ministerio de Salud y Protección Social de 2023, el 66,3% de los colombianos enfrenta problemas de salud mental. Luis Guillermo Márquez, líder nacional de Medicina Laboral

Empresarial de ARL AXA COLPATRIA, proporciona más detalles sobre esta preocupante situación. “las consecuencias del aislamiento, la disminución de la interacción social y el uso intensivo de la tecnología generaron efectos en la salud mental de las personas. Incluso, la influencia de las redes sociales y la inteligencia artificial han cambiado de forma considerable el comportamiento de la sociedad”

Según el Informe de UGT sobre Salud Mental y Trabajo de 2024, en el año 2023 se documentaron en España 603. 521 bajas laborales debido a problemas mentales, siendo esta la cifra más alta desde 2016. Se documentó que, en los primeros meses de 2024, se registraron 468. 093 bajas, lo que equivale al 16,22% del total. Así mismo, el promedio de duración de estas bajas era de 65 días, más del doble que el promedio general, afectando sobre todo a mujeres y a jóvenes de entre 16 y 35 años. Estos datos mostraron un incremento en las dificultades de salud mental en el entorno laboral, afectando de manera significativa a áreas como la sanidad, el comercio, la hostelería y la educación (UGT, 2024).

Un informe de Gallup (2024) reveló que aproximadamente el 45,8% de los colombianos percibieron altos niveles de estrés laboral, asociados a factores como la monotonía, la ambigüedad en las responsabilidades, la falta de pausas activas, la presión del tiempo y los cambios constantes durante la jornada laboral. Esta situación se intensificó tras la pandemia, generando un impacto significativo en la vida cotidiana de las personas, afectando tanto su salud mental y física como su productividad, e incluso ejerciendo presión sobre el sistema de salud.

Cabe resaltar que, cuando los factores de riesgo psicosocial no son gestionados de forma adecuada, sus consecuencias pueden ser graves y multifactoriales: incremento en las tasas de ausentismo, alta rotación del personal, desmotivación, fatiga mental, deterioro en la comunicación organizacional y bajo compromiso laboral, todo lo cual contribuye a la formación de un clima

organizacional negativo, por tanto, se hace imprescindible el abordaje integral de estos factores como parte fundamental de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo en Colombia.

Así mismo, en Colombia los problemas de salud mental constituyen el 13% de la carga global de enfermedades, siendo la depresión y los trastornos de ansiedad los más prevalentes. De acuerdo con el artículo Salud mental y trabajo: una perspectiva desde la salud pública, el 40% de los empleados ha sufrido síntomas relacionados con el estrés en su trabajo durante el último año, mientras que solamente el 20% de las empresas dispone de programas bien definidos para fomentar la salud mental, además, el ausentismo laboral debido a razones psicológicas ha crecido un 35% en los últimos cinco años, lo que resalta la necesidad urgente de mejorar las políticas públicas y las estrategias de intervención en el ámbito laboral en Colombia (Salamanca y Rodríguez, 2025).

Es así, que esta monografía busca explorar y determinar las estrategias efectivas para prevenir y promocionar la salud mental en el entorno laboral, abordando los factores de riesgo psicosocial; con la finalidad de fomentar la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, adecuando satisfactoriamente los puestos de trabajo, y encontrando estabilidad y tranquilidad en el desarrollo de las funciones de los colaboradores.

3. Objetivos

3.1 Objetivo general

Analizar las acciones que fomentan las organizaciones en salud mental de los colaboradores en prevención de factores de riesgo psicosociales a partir de la evidencia científica publicada entre 2020 y 2025 mediante una revisión de alcance.

3.1.1 Objetivos específicos

Reconocer los riesgos psicosociales asociados a la salud mental laboral documentados en estudios científicos del periodo 2020-2025.

Analizar las estrategias de intervención para fomentar hábitos que pueden generar acciones para mejorar las condiciones de salud mental reportadas en la literatura científica publicada de 2020 a 2025.

Identificar las condiciones organizacionales que influyen positiva o negativamente en la puesta en marcha de acciones orientadas a la promoción de la salud mental y a la prevención de los riesgos psicosociales en los trabajadores, documentadas en investigaciones del periodo 2020-2025.

4. Marco referencial

4.1 Antecedentes

4.1.1 Internacionales

4.1.1.1 La salud mental en el trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que alrededor del 60% de la población mundial trabaja, y por ello todos los empleados tienen derecho a realizar sus funciones en un ambiente laboral seguro y saludable. Promover condiciones que reduzcan la tensión y los conflictos contribuye al bienestar psicológico, incrementa la lealtad hacia la organización y optimiza la productividad.

La OMS (2022) establece que “Para prevenir los problemas de salud mental en el trabajo hay que gestionar los de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, recomienda que los empleadores lo hagan mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo. Se entiende por intervención institucional la que evalúa y luego mitiga, modifica o elimina los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo. Entre esas intervenciones figuran, por ejemplo, la facilitación de modalidades de trabajo flexibles o la implementación de marcos para hacer frente a la violencia y el acoso en el trabajo”.

La OMS, en su compromiso con la salud mental, desarrolló el *Plan de Acción Integral de Salud Mental 2013-2030*, donde expone las directrices y principios necesarios para impulsar ambientes laborales saludables. Del mismo modo, en 2022 presentó el *Informe Mundial sobre Salud Mental: transformar la salud mental para todos*, cuyo objetivo es proporcionar lineamientos y recomendaciones sustentados en casos de éxito y prácticas efectivas implementadas en diferentes países.

La Organización Mundial de la Salud, mediante sus guías sobre salud mental en el ámbito laboral, proporciona orientaciones basadas en la evidencia científica con el fin de promover el bienestar mental, reducir la aparición de trastornos psicológicos y favorecer la participación activa y el crecimiento profesional de quienes los experimentan. Estas orientaciones incluyen intervenciones a nivel organizacional, formación para líderes colaboradores, estrategias individuales, procesos de reintegración laboral y apoyo para el acceso al empleo.

4.1.1.2 Comprometidos con la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros profesionales, colaboradores y clientes. Banco Santander un caso de buenas prácticas en la promoción de entornos saludables y seguros) se destaca como una de las organizaciones comprometidas globalmente con la salud emocional de sus colaboradores.

La Política Global de Salud, Seguridad y Bienestar cuyo propósito es fomentar hábitos de vida saludable y generar valor sostenible tanto para los empleados como para la sociedad. Esta política se aplica en todos los países donde el Grupo tiene presencia y se implementa respetando rigurosamente la normativa local vigente en cada lugar de operación.

A fin de garantizar la correcta aplicación en los diferentes mercados y áreas de presencia del banco, se han conformado equipos locales de Salud y Bienestar y de Prevención de Riesgos Laborales, los cuales reciben el soporte de un equipo global.

Teniendo en cuenta el compromiso de Banco Santander con la salud mental de sus colaboradores, hace nueve años creó un programa global de bienestar llamado BeHealthy, Orientado a impulsar la salud y el bienestar integral, apoyándose en cuatro dimensiones: bienestar físico, emocional, social y financiero.

Esto se traduce en iniciativas como programas de apoyo en nutrición y salud mental, campañas de prevención del cáncer, estudios relacionados con enfermedades cardiovasculares, planes de vacunación, así como talleres y actividades formativas, entre otras acciones.

Ante lo expuesto anteriormente se identifica que el propósito de Banco Santander es brindar herramientas y oportunidades que contribuyan a que sus colaboradores mejoren su calidad de vida, con un enfoque Simple, Personal y Justo.

4.1.1.3 El rol de las campañas de comunicación en la promoción de la salud y la prevención de lesiones en salud laboral. Tal como lo expresan, Ramírez, (2010, p.137). La función de las campañas comunicativas en la promoción de la salud y la prevención de riesgos en el ámbito laboral. La comunicación es fundamental en la prevención de accidentes laborales y en la generación de conductas saludables que promueven ambientes de trabajo positivos, eficientes y con mayor productividad. La estrategia se basa en una revisión sistemática usando algunas bases de datos como: LILACS, Medline, ENFISPO, CINAHL, Cuiden Plus; los tipos de estudios utilizados fueron, observacional, experimental y opiniones de expertos. La conclusión de los autores al finalizar el estudio básicamente se centra en el papel fundamental e importante de la comunicación en salud mental e impacto que esta tiene en la prevención de peligros que puedan ocasionar accidentes de trabajo, así mismo, se encamina en la generación de espacios de formación, en la atención a las necesidades, motivación, apoyo del área directiva, trabajo en equipo, comunicación asertiva, entre otros; que conduzcan a la generación de ambientes de trabajo saludables.

Según Ramírez (2010, p.137), la comunicación efectiva y el apoyo social son fundamentales para construir entornos laborales saludables, especialmente en el sector salud, este análisis resalta la relación entre la comunicación y las condiciones de trabajo, así como su impacto en la satisfacción laboral y el bienestar psicológico.

Factores tales como la clase de contrato, la edad, los turnos, la falta de información, la violencia y el estrés afectan la seguridad y salud en el trabajo, por lo que se recomienda impulsar procesos constantes de capacitación y educación preventiva.

Por otra parte, señala la importancia del liderazgo, la cohesión del equipo, el reconocimiento profesional y la competencia cultural como elementos clave para promover un entorno laboral positivo; resaltando la comunicación, tanto interna como externa, lo cual impacta significativamente no sólo en la seguridad, la comprensión de normas y tareas, sino también en el fortalecimiento de la

reputación institucional. De igual manera, se destaca el papel educativo del personal de salud en la comunicación de los riesgos laborales, lo que hace fundamental garantizar una formación accesible, especialmente para aquellos con baja alfabetización en salud ocupacional.

Por último, concluye que una gestión coherente y líderes con habilidades comunicativas efectivas fortalecen la confianza del equipo y favorecen la adopción de prácticas laborales seguras.

4.1.1.4 Antecedentes Nacionales

4.1.1.5 Psicología positiva y búsqueda de la felicidad en el trabajo. Bastó (2023, p.99) señala que el estudio sobre el placer y las gratificaciones dio lugar a una definición de bienestar, concebido como la utilización constante del potencial individual en todas las esferas de la vida, de modo que se logre una felicidad genuina acompañada de abundantes gratificaciones.

Expone así que el objeto de su estudio es desarrollar un modelo de análisis e intervenciones psicosociales y culturales, que generen en los colaboradores un sentimiento de felicidad y satisfacción dentro del ámbito laboral.

El análisis de la investigación se basó en el enfoque cualitativo identificando temas específicos referentes a la subjetividad laboral y salud mental. El estudio concluye en que aquellas organizaciones donde se adopte el modelo de felicidad en el lugar de trabajo pueden llegar a mejorar la eficacia de las intervenciones psicosociales y culturales, arrojando bases sólidas para implementar estrategias concretas que mejoren el bienestar de los trabajadores en Colombia.

El autor señala: *“Los resultados de la investigación indican que el modelo de análisis ajustado y las intervenciones brindan nuevos conocimientos sobre la dinámica de la felicidad en el trabajo en Colombia, destacando la importancia de los factores culturales y contextuales en el diseño e implementación de intervenciones”*. Aplicar modelos culturales en las intervenciones

grupales o colectivas dentro de una organización permite que los colaboradores aporten cada uno su mejor versión, para integrarse y participar activamente de las acciones que se desarrollen. El estudio también señala que la cultura colombiana permite una gran motivación, y da felicidad a los trabajadores y si hay actividad positiva hay mayor producción en cuanto a las metas propuestas en la organización. El objetivo de la psicología positiva en las organizaciones, es propender en los colaboradores, el bienestar, la gratitud, los aspectos positivos y las fortalezas personales. La estrategia que aplica la psicología positiva es buscar en las organizaciones, el bienestar subjetivo de cada empleado, estudiar cómo construir relaciones interpersonales saludables y satisfactorias, ya que las conexiones sociales son fundamentales para el bienestar emocional.

Desarrollar intervenciones positivas, crear y evaluar intervenciones psicológicas y programas que ayuden a las personas a mejorar su bienestar y afrontar los desafíos de la vida de manera más efectiva, mejorando la satisfacción laboral, la inspiración, y el rendimiento de los colaboradores, para cultivar un clima organizacional positivo, fomentar el liderazgo efectivo y promover la resiliencia en el lugar de trabajo.

La psicología positiva fortalece la concentración, la creatividad, la gestión de las emociones y la colaboración en grupo, la eficiencia y la productividad de los colaboradores, ayudando a mitigar el ausentismo y las bajas laborales.

Lograr integrar las fortalezas de todos los trabajadores fomenta el éxito del clima organizacional. Encontrar personas cuyas características coincidan de antemano con las funciones que va a realizar, para conseguir el logro de los objetivos y las metas propuestas, manteniendo un equilibrio integral. Un trabajador que no tiene motivación, en el trabajo no le permite desarrollar su potencial.

El Modelo PERMA, desarrollado por Martin Seligman, explica las dimensiones que conforman el bienestar y la felicidad: emociones positivas, compromiso, relaciones, sentido y logro.

Su aplicación en el ámbito laboral resulta especialmente valiosa, ya que relaciona el bienestar con un mayor rendimiento y productividad. (Castro, S., 2020).

4.1.1.6 Factores de Riesgo Psicosocial en empresas de producción del suroccidente colombiano Castillo y Jiménez (2017) llevaron a cabo un estudio enfocado en la necesidad de reconocer e identificar los factores de riesgo psicosocial, tanto intralaborales como extralaborales, en empresas productivas ubicadas en el centro occidente de Colombia, específicamente en los departamentos de Valle, Nariño y el Eje Cafetero, los cuales representaron el 84% de la población analizada. Para la recolección de datos se empleó la *Batería de Instrumentos para la Evaluación de Riesgo Psicosocial*, Formas A y B, considerando las dimensiones extralaborales y de estrés. Este instrumento fue desarrollado por el Ministerio de la Protección Social (2010), Bogotá D.C., julio de 2010. Así mismo comprendieron e interpretaron que los trabajadores otorgan a estos factores y su relación con el estrés en el entorno laboral. La investigación se orienta específicamente a la indagación de los riesgos psicosociales, con el objetivo de prevenir su incidencia y proponer estrategias de intervención que generen un impacto favorable en el sector empresarial. Para ello, se parte del interés estratégico de la gestión del Talento Humano y se emplean metodologías consolidadas, como la Batería de Riesgos Psicosociales, cuyo objetivo es contribuir al fortalecimiento organizacional y al bienestar integral de los colaboradores. Los autores manifiestan la necesidad, y la gran utilidad de la batería de riesgo psico social como método evaluativo de introspección en los colaboradores. Es por eso que los empleadores deben tener presente la nueva ley 2460 de 2025 constituida recientemente por el congreso de la república, con el propósito de adoptar las medidas de prevención y promoción en pro de la atención integral de los colaboradores y sus necesidades dentro de la organización, para la sensibilización, atención, y seguimiento de la salud mental, con el ánimo de propender un bienestar psicosocial y su salud física y mental. Castillo y Jiménez (2017) refieren que un estímulo por su ardua y eficiente labor como recompensa y

retribución, ofrece al colaborador una gran motivación, promoviendo estímulos, sentido de pertenencia y valor a su entrega diaria. Castillo y Jiménez (2017) Se argumenta también que la compensación económica que perciben los empleados resulta satisfactoria para ellos, pues les posibilita atender sus necesidades esenciales.

5.Marco teórico

5.1 Modelo de recuperación del estrés (Sonnentag)

Los cambios en el mundo empresarial están impulsando la búsqueda del bienestar laboral. Desde mediados del siglo XX, se investiga para crear lugares de trabajo seguros y saludables, promoviendo organizaciones que cuidan la salud de sus empleados. Actualmente, se implementan modelos que fomentan el bienestar integral, no solo en el lugar de trabajo, sino también en la prevención de enfermedades.

En Colombia, la exposición a riesgos laborales afecta la salud biopsicosocial de los trabajadores, impactando los ámbitos físico, psicológico y social. Esta visión integral se evidencia en los registros oficiales, que señalan al 2015 como el año con mayor número de accidentes de trabajo (715.321 casos) y al 2018 como el de más diagnósticos de enfermedades laborales (10.410 casos). Por lo anterior se destaca que las organizaciones deben esmerarse más por tener un modelo de empresa que les permita prevenir la salud mental de sus trabajadores, así como otro tipo de riesgos que están expuestos. Para un trabajador que tenga buenas condiciones óptimas de salud mental mejoraría no solo en su ámbito personal, sino que también mejoraría su rendimiento en la organización fortaleciendo su sentido de pertenencia por la empresa.

Jaramillo (2022, p. 121) destaca la relevancia de que las organizaciones implementen estrategias orientadas a la promoción de la salud mental y la prevención de enfermedades en el

ámbito laboral, señalando que los problemas de salud mental asociados al trabajo representan una carga significativa tanto para la sociedad como para la economía de un país. El autor señala, además, que el estrés constituye uno de los principales factores que pueden alterar la salud mental y favorecer la aparición de trastornos, aunque también intervienen otros elementos de carácter individual, sociocultural, organizativo, biológico y ambiental. En este sentido, concluye que condiciones laborales desfavorables pueden contribuir al desarrollo de trastornos mentales graves, entre ellos los psicóticos, neuróticos, cognitivos, relacionados con el estrés laboral, con el consumo de sustancias psicoactivas e incluso de tipo autolítico. Según una investigación de Vargas Jaimes (2021, p.121).

Se identifican factores de riesgo en el ambiente laboral: trabajo, liderazgo y relaciones, con niveles bajos, excepto en factores de la actividad, que es medio. El 21% de los trabajadores enfrenta eventos traumáticos severos y el 13% necesita terapia. Acontecimientos traumáticos impactan negativamente en la salud mental, física y el entorno laboral.

La evidencia muestra que un ambiente laboral deficiente puede incrementar el riesgo de conductas adictivas, además de otros problemas de salud física y mental.

De acuerdo con Villegas (2023, p. 6375), los programas de promoción de la salud y prevención de enfermedades en Colombia han tenido una evolución significativa desde la promulgación de la Ley 100 de 1993, mediante la cual se creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS). Aunque dicha normativa contemplaba la protección integral de las familias y la relevancia de la promoción y prevención, entre 1993 y 1998 su aplicación resultó deficiente. Un estudio de la Universidad de Antioquia (2001) evidenció que las Empresas Promotoras de Salud (EPS) y las Administradoras del Régimen Subsidiado (ARS) no habían contratado actividades de promoción y prevención con las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS). Posteriormente, el gobierno adoptó medidas para garantizar el cumplimiento de lo establecido en la ley (Ministerio del Trabajo, 2020, citado por Rodríguez, 2022, p. 53). Por su parte,

Rodríguez (2022, p. 53) señala que, si bien la normativa colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo resulta adecuada y asegura el cumplimiento de estándares, en particular frente al riesgo psicosocial, existen vacíos interpretativos. Estas ambigüedades permiten que las organizaciones apliquen la norma según sus propios intereses, lo que en algunos casos genera ambientes laborales hostiles y poco favorables para los trabajadores.

Según Herrera (2017, p.1) La historia del trabajador en la organización ha cambiado. En principio, se le pidió que solo produzca y luego se centró en el hecho de que era un trabajador "mecánico", es decir, para tratar con la administración y económica. Las organizaciones han dejado de percibir al trabajador únicamente como un empleado, para reconocerlo también como un socio estratégico que aporta un valioso potencial de talento. En este sentido, resulta indispensable garantizar condiciones laborales adecuadas que favorezcan el bienestar y la salud integral.

6. Marco conceptual

En los últimos años, la atención a la salud mental en el ámbito laboral ha cobrado una importancia cada vez mayor, especialmente después de la pandemia de COVID-19, la cual intensificó los factores de riesgo psicosocial que inciden en el bienestar y el desempeño de los trabajadores. En contexto, este marco conceptual busca definir y analizar las categorías teóricas fundamentales que sustentan la investigación, con el fin de ofrecer una comprensión clara acerca de los riesgos de naturaleza psicosocial, la gestión de la salud mental en los espacios laborales y las estrategias de promoción contempladas en el modelo de empresa saludable.

6.1 Factor de riesgo psicosocial

Los Factores de riesgo psicosocial son un tema predominante en las empresas, los trabajadores se ven afectados por diferentes consecuencias. Los factores de riesgos psicosociales

pueden desencadenar enfermedades propias como la depresión, ansiedad y estrés, trastornos del sueño, dolores crónicos y problemas para relacionarse. Garrido-Pinzón afirman que los factores de riesgo psicosocial corresponden a las condiciones en las que la personas interactúan con su entorno; no obstante, dichas condiciones se consideran riesgos cuando poseen la capacidad de generar un impacto negativo en su salud. Los trabajadores están expuestos a un riesgo alto de depresión si las condiciones de trabajo son demandantes, jornadas laborales extensas, exigencias excesivas y si el medio que los rodea existe tensión emocional con otros colaboradores. Como lo señalan (Bannai y Tamakoshi 2024, p.5) Múltiples estudios han evidenciado cómo las largas horas de trabajo afectan de manera negativa la salud de los colaboradores en distintas ocupaciones. El sedentarismo laboral es permanencia habitual recurrente del trabajador en una misma posición en periodos o jornadas largas de trabajo. Es imposible para todo ser humano estar en una misma posición y sin posibilidad de desplazarse. Este estudio permite analizar que la práctica de pautas activas, protocolos de intervención psicosocial con énfasis en prevenir el sedentarismo, y factores físicos que pueden afectar al trabajador.

6.2 Intervención de vida saludable

Sidossis (2021, p.490) Intervenciones de estilo de Vida saludable en diversos lugares de trabajo: un resumen de la evidencia actual. *Current Opinion in Clinical Nutrition and Metabolic*. Este estudio realizado, analiza la situación de los trabajadores en las empresas, muestra una tendencia positiva a nivel mundial en los distintos modelos de intervención para cuidar la salud emocional y por ende física de los trabajadores. La literatura del mencionado estudio puntualiza las nuevas formas de desempeño laboral como lo es el teletrabajo, a raíz de la pandemia de COVID-19, y las técnicas de intervención para propender un bienestar saludable del trabajador estando en trabajo remoto. Puntualiza y defiende el interés y la importancia del colaborador aun estando en su entorno

familiar, pero que, desde todo punto de vista, este debe ser igual de primordial al que se realiza en el ámbito empresarial.

Sidossis (2021, p.490) Se señala que las investigaciones de intervención más recientes han puesto su atención en cuatro ámbitos de la salud: (1) programas de bienestar con múltiples componentes, (2) estrategias relacionadas con la alimentación saludable, (3) acciones orientadas a la actividad física y (4) medidas enfocadas en la salud mental y el sueño. Muchas formas en que se puede fomentar la disminución de malos hábitos o estilos de vida y trabajo saludable; es la aplicación de intervenciones individuales y grupales al trabajador mediante técnicas que generen sensibilización al autocuidado personal en el puesto de trabajo, como los talleres colectivos, que permiten un cambio en el manejo y resolución de conflictos entre colaboradores. La aplicación del protocolo de pausas activas, y talleres que faciliten mejoren el clima organizacional en una empresa.

6.3 Encuesta ministerio de salud y protección social

El Ministerio de Salud y Protección Social, en colaboración con el Centro Nacional de Consultoría, realizó en octubre de 2023 una encuesta orientada a comprender la manera en que los colombianos conciben la salud mental como un componente fundamental del cuidado y la valoración personal. Los resultados obtenidos constituyen un recurso clave para la actualización de la Política Nacional de Salud Mental, contemplada como una de las iniciativas estratégicas en el artículo 166 del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia, Potencia Mundial de la Vida.

La investigación contó con la participación de 3.430 personas mayores de 18 años, residentes en diversas regiones del país, entre ellas: Antioquia y Eje Cafetero (Antioquia, Caldas, Quindío y Risaralda); Caribe (San Andrés y Providencia, Atlántico, Bolívar, Cesar, Córdoba, La Guajira, Magdalena y Sucre); Centro Oriente (Arauca, Boyacá, Casanare, Cundinamarca, Norte de Santander

y Santander); Centro Sur (Caquetá, Huila, Meta, Putumayo y Tolima); Pacífico (Cauca, Chocó, Nariño y Valle del Cauca); y Bogotá D.C.

La pregunta relevante y que resume su finalidad fue: “¿Ha experimentado en algún momento de su vida problemas relacionados con su salud mental?”, el 66,3 % de los colombianos respondió de manera afirmativa, lo que refleja que más de la mitad de la población ha atravesado dificultades vinculadas con su salud mental en algún periodo de su vida. Esta percepción es más pronunciada entre las mujeres, alcanzando un 69,9 %, y se eleva aún más en el grupo de mujeres jóvenes entre 18 y 24 años, donde el 75,4 % manifestó haber enfrentado este tipo de problemas. Estos hallazgos son coherentes con los resultados de estudios epidemiológicos realizados en el país, los cuales evidencian una alta carga de trastornos mentales, especialmente entre la juventud y las mujeres.

6.4 Salud mental durante la pandemia y grupos en riesgo

De acuerdo a lo expuesto por Koren (2023, 14) en su artículo “examinan el impacto del trabajo en un contexto de pandemia en la salud mental de los trabajadores”, donde exponen “los principales problemas de salud mental reportados relacionados con la pandemia fueron estrés, ansiedad, depresión, insomnio, negación, ira, miedo, trastorno de estrés postraumático y trastornos del sueño, abuso de alcohol y drogas Giorgi (2020). Gaspar (2021). También se demostró que los problemas mentales relacionados con la pandemia tenían mayor probabilidad de afectar a los trabajadores de la salud y emergencias, trabajadores migrantes, trabajadores jóvenes, trabajadores en contacto con el público y personas con enfermedades mentales preexistentes Giorgi (2020 ; Gaspar (2021))”, así mismo, diversos estudios sobre el trabajo remoto han evidenciado impactos mixtos del teletrabajo en la salud emocional y hábitos de saludables, destacándose tanto beneficios como efectos adversos Lulli (2021), Platts (2022), Zhang y Chen, (2022)”.

Considerando lo mencionado previamente, resulta esencial destacar que, durante la crisis sanitaria causada por la COVID-19, Colombia implementó disposiciones normativas dirigidas a salvaguardar la salud integral de los trabajadores, con especial énfasis en quienes pertenecen al sector salud. A través de la Resolución 385 de 2020, se declaró oficialmente la emergencia sanitaria y se establecieron lineamientos obligatorios para la implementación de protocolos de bioseguridad en todos los entornos laborales, con especial énfasis en aquellos relacionados con la atención médica.

Con la expedición del Decreto 676 de 2020, se oficializó la clasificación del COVID-19 como enfermedad laboral de carácter directo para el personal sanitario, garantizando el acceso a prestaciones asistenciales, económicas e incapacidades en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, y consolidando el rol de las ARL en la atención integral de estos casos; sin embargo, la crisis sanitaria no solo se expuso a riesgos físicos, sino que también visibilizó con mayor presencia el surgimiento de riesgos psicosociales emergentes en el contexto laboral.

Los trabajadores de salud enfrentan carga emocional extrema, altos niveles de estrés, ansiedad, síndrome de burnout y situaciones de violencia institucional e intrafamiliar; así mismo, en otros sectores, el teletrabajo masivo reveló nuevas fuentes de tensión como la hiper conectividad, la falta de límites entre lo laboral y lo personal, el aislamiento social y la sobrecarga de tareas, lo que agudizó problemas de salud mental.

En este contexto, se volvió urgente integrar los protocolos físicos de bioseguridad con acciones estructuradas de promoción de la salud mental, por tanto, la legislación vigente ofrece herramientas clave para ello: La Resolución 2646 de 2008 define lineamientos técnicos para la identificación, valoración, prevención, intervención y seguimiento continuo de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, reconociendo su influencia en el bienestar tanto individual como colectivo. Asimismo, la Política Nacional de Salud Mental impulsa la creación de entornos de

trabajo protectores, resilientes y emocionalmente saludables, considerándolos un componente esencial de la salud pública.

De esta manera, tanto las lecciones aprendidas durante la pandemia como la normativa vigente en Colombia evidencian la urgencia de reforzar la regulación y prevención de los riesgos psicosociales en todos los escenarios laborales. Para ello, es fundamental una integración entre la normativa laboral, las políticas de salud pública y las acciones orientadas al bienestar dentro de las organizaciones. Este enfoque debe incluir la capacitación constante en salud mental, el desarrollo del liderazgo humanizado, el fomento de una comunicación clara y accesible, así como la adopción de estrategias que respondan a nuevas dinámicas laborales, como el teletrabajo.

6.5 Intervención psicosocial

El Ministerio del Trabajo, mediante el Protocolo de acciones para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el ámbito laboral, ofrece lineamientos dirigidos a empleadores, trabajadores, entidades del sistema de seguridad social y prestadores de servicios en seguridad y salud en el trabajo para abordar de manera integral dichos factores en el entorno ocupacional.

Este instrumento orienta tanto a la promoción de condiciones protectoras que favorezcan el bienestar, como a la detección, intervención y control de los riesgos psicosociales, con el propósito de evitar consecuencias negativas sobre la salud mental y emocional de los trabajadores.

Sin embargo, lo expuesto por la Gerencia técnica del consejo colombiano de seguridad en su publicación revista portafolio “Para el caso específico de Colombia, de acuerdo con lo encontrado en la Tercera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Seguridad en el Trabajo, los riesgos psicosociales ocupan el segundo lugar de los riesgos mayormente referidos en los centros de trabajo

(con un 68,17 % para aquellos trabajadores que brindan atención directa al público y un 62,59 % para los trabajadores que realizan tareas monótonas y repetitivas).

Aun así, a pesar de ser uno de los mayores peligros referidos en los entornos de trabajo encuestados, las actividades de promoción y prevención (PyP) dirigidas a la prevención de estos riesgos no se encuentran priorizadas y actualmente representan porcentajes menores al interior de las organizaciones con tan solo el 57,51 %, en comparación con el 96 % de las actividades encaminadas a la gestión del riesgo mecánico, público y de explosiones, toda vez que estos riesgos fueron referenciados en menor porcentaje (46,23 %, 44,63 % y 31,76 %, respectivamente).”

Por tanto, las organizaciones tienen la responsabilidad de identificar, minimizar y, en lo posible, eliminar aquellas condiciones laborales que representen riesgos psicosociales, tales como jornadas excesivas, cargas laborales desproporcionadas, desequilibrio entre los esfuerzos realizados y las recompensas obtenidas, así como situaciones de acoso u otras dinámicas organizacionales perjudiciales; así mismo resulta fundamental desarrollar estrategias que favorezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral, así como impulsar prácticas orientadas al bienestar psicológico de los trabajadores, entre ellas: programas de capacitación en manejo del estrés, aplicación de técnicas de relajación, una adecuada gestión del tiempo y la promoción de la actividad física en el lugar de trabajo.

7. Marco legal

El Ministerio de la Protección Social, mediante la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, estableció las disposiciones y asignó responsabilidades orientadas a la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento continuo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como a la determinación del origen de las enfermedades asociadas al estrés laboral. Esta resolución realiza una protección a los trabajadores, de los riesgos los cuales podrían ser

afectados en cada área de trabajo en la que se desempeña. Aplica varias técnicas con el fin de monitorear, e intervenir a los trabajadores y asegurar el bienestar individual y colectivo de una organización. Esta resolución también permite custodiar las responsabilidades de los directivos hacia los trabajadores que ejecutan una función durante la jornada laboral y su compromiso ante el cuidado integral.

El Ministerio del Trabajo, a través de la Resolución 2764 del 18 de julio de 2022, oficializó la adopción de la batería de instrumentos destinada a la evaluación de los factores de riesgo. Gracias a las baterías de riesgo psicosocial aplicadas a los trabajadores en Colombia facilitan la identificación de los efectos o síntomas que producen los riesgos psicosociales y que desfavorecen al ambiente laboral, el entorno, al individuo, y de manera colectiva a las empresas. Estos instrumentos son guías que indagan el estado emocional del trabajador; protegiendo su salud emocional con la intención de otorgar interés en el colaborador, siguiendo sus objetivos, compromiso idóneo, ambiente facilitador y de bienestar en su entorno.

El Congreso de la República de Colombia, mediante la Ley 2460 del 16 de junio de 2025, introdujo modificaciones a la Ley 1616 de 2013 y estableció nuevas disposiciones relacionadas con la prevención y atención de trastornos o enfermedades mentales, además de contemplar medidas orientadas a la promoción y protección de la salud mental. (Departamento Administrativo de la Función Pública).

La Ley 2460 de 2025 modifica diversos artículos de la Ley 1616 de 2013, renovando el marco normativo de la salud mental en Colombia bajo una perspectiva más integral, territorial y preventiva. Su objetivo principal es garantizar el pleno ejercicio del derecho a la salud mental para toda la población, con especial énfasis en niños, niñas, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad y adultos mayores.

Esta normativa define como ejes centrales la promoción del bienestar psicológico, la prevención de trastornos mentales y la provisión de una atención integral y coordinada dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud, en concordancia con el artículo 49 de la Constitución. Además, incorpora un enfoque orientado a la calidad de vida, fundamentado en los principios de la Atención Primaria en Salud e integrando perspectivas de derechos humanos, género, diversidad, etnicidad, territorialidad, ciclo vital y el modelo psicosocial.

El Ministerio del Trabajo, mediante el Decreto 728 del 25 de junio de 2025, incorporado en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, estableció disposiciones orientadas a la promoción de la salud mental, la prevención de problemas y trastornos mentales, así como del consumo de sustancias psicoactivas en el entorno laboral.

Este decreto establece que tanto los empleadores como las (ARL) deben implementar programas orientados en prevención del consumo de sustancias psicoactivas, así como desarrollar métodos de abordaje fundamentados en reducir los riesgos psicosociales asociados en factores como la carga laboral, el ambiente de trabajo y la falta de claridad en las funciones. Así mismo, fortalece el rol de las ARL en la asesoría técnica, la gestión de situaciones de crisis y la entrega de reportes periódicos al Ministerio del Trabajo.

A su vez, se asigna a las Entidades Promotoras de Salud (EPS) la responsabilidad de brindar atención integral frente a trastornos mentales y consumo de sustancias.

Cabe resaltar que el decreto define compromisos para trabajadores y contratistas relacionados con la atención a su bienestar psicológico y la participación activa en las acciones preventivas. Todas estas disposiciones deben ser incorporadas de manera estructurada dentro del (SG-SST), con mecanismos de control, indagación y registro continuo.

El Ministerio del Trabajo, mediante la Resolución 3461 de 2025, definió los lineamientos para la creación y operación del Comité de Convivencia Laboral.

La Resolución 3461 de 2025 tiene como finalidad prevenir el acoso laboral en Colombia a través de la creación de Comités de Convivencia Laboral en entidades públicas y privadas. Dichos comités desempeñarán un rol fundamental en la prevención y conciliación de situaciones de acoso laboral, mientras que los empleadores y las ARL asumirán la responsabilidad de fomentar ambientes de trabajo saludables. Esta normativa entró en vigencia el 1 de septiembre de 2025, sin contemplar un período de transición.

8. Marco normativo

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC), el 14 de julio de 2021, adoptó la Norma ISO 45003, orientada a la gestión de los riesgos psicosociales.

Mientras que la legislación colombiana, como la Resolución 2646 de 2008 y otras normas del SG-SST, establecen obligaciones legales destinados al reconocimiento y manejo de los riesgos psicosociales, la norma ISO 45003 complementa este marco al proporcionar directrices voluntarias y prácticas internacionales para gestionar la salud psicológica en el trabajo. Esta norma ayuda a las organizaciones a fortalecer su (SG-SST), fomentando una perspectiva preventiva y orientada al bienestar global de los trabajadores.

La ISO 45003 establece directrices para la identificación y gestión de riesgos psicosociales, buscando proteger la salud mental de los trabajadores y favorecer un entorno laboral positivo.

Sus beneficios incluyen mejorar el bienestar, aumentar la productividad y fortalecer el buen nombre institucional. La norma se centra en identificar y gestionar riesgos, monitorear su impacto y fomentar una cultura organizacional positiva.

9.Diseño metodológico

Para el desarrollo de esta monografía de revisión por alcance, se realizó un proceso sistemático de búsqueda y selección de literatura científica a través de la plataforma Consensus, la cual integra bases de datos académicas confiables como Semantic Scholar, Medline, PubMed, entre otras. El procedimiento se desarrolló en las siguientes etapas:

9.1Estrategia de búsqueda

Se formuló una ecuación de búsqueda utilizando palabras clave relacionadas con el objetivo central del estudio. Esta ecuación se estructuró en inglés, idioma que ofrece un mayor volumen de publicaciones científicas, se incluyen conectores lógicos y proposiciones para afinar los resultados. Además, se aplicaron filtros de tiempo para delimitar la búsqueda al período comprendido entre 2020 y 2025, con el fin de asegurar la pertinencia y actualidad de los documentos

9.2 Recopilación inicial

La búsqueda arrojó un total de 236 artículos potencialmente relevantes. Estos fueron recopilados en una matriz de análisis diseñada en Excel teniendo en cuenta año de publicación, país, autor, tipo de investigación, resultados obtenidos y conclusiones, lo que facilitó el seguimiento, clasificación y evaluación de cada documento.

9.3 Depuración de resultados

Se procedió a la eliminación de artículos duplicados, reduciendo la muestra a 84 documentos únicos. Posteriormente, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión definidos previamente, relacionados con la pertinencia temática, el enfoque metodológico y la calidad de la fuente.

9.4 Selección final

Tras esta evaluación, 37 artículos cumplieron con los criterios establecidos. De ellos, se seleccionaron los 25 más relevantes para el análisis, priorizando aquellos que ofrecieran mayor aporte al contexto, desarrollo y comprensión de la temática abordada. Este proceso riguroso permitió acceder a información actualizada, confiable y alineada con el objetivo de la monografía, facilitando así una interpretación más sólida y una contextualización

10. Alcance

Este estudio se enmarca dentro de una revisión de alcance (*scoping review*), metodología que permite examinar de forma estructurada y sistemática la literatura científica disponible en torno a un tema específico. Cabe resaltar que, a diferencia de otros enfoques, esta modalidad no se centra en la valoración detallada de la calidad de los estudios incorporados, sino en la identificación de la extensión, variedad y principales características del conocimiento existente: por tanto, la revisión tiene como finalidad analizar las estrategias desarrolladas para promover el bienestar mental de los colaboradores y abordar los factores de riesgo psicosocial presentes en el lugar de trabajo.

Así mismo, la presente revisión busca explorar la información científica disponible en las bases de datos especializadas mencionadas en este documento, con la finalidad de reunir evidencia pertinente sobre las estrategias vigentes para prevenir, gestionar y minimizar los riesgos psicosociales en el trabajo, garantizando la validez y relevancia de los resultados obtenidos.

Esta monografía también se enfoca en examinar los factores de riesgo psicosocial que se manifiestan dentro de las organizaciones, así como en identificar aquellas prácticas o condiciones laborales susceptibles de mejora con el fin de fortalecer el bienestar general en el entorno institucional.

A partir de este análisis, se pretende establecer orientaciones que permitan la implementación de medidas preventivas y correctivas, orientadas a la construcción de espacios de trabajo más saludables, motivadores y sostenibles, reconociendo al trabajador como pieza fundamental en el crecimiento y desarrollo de la organización.

11. Ecuación de búsqueda

Tabla 1. Términos de búsqueda

<i>Población</i>	<i>Intervención</i>	<i>Resultado</i>
Trabajadores	Capacitación	Salud mental
	Hábitos saludables	Estrés laboral
	Autocuidado	Ambiente laboral
	Labores	Agotamiento
	clima organizacional	Burnout
	Implementación	Desempeño laboral
	Ambiente de trabajo saludable	Comunicación efectiva
	Estrategias	Salud Mental Positiva
	Productividad	Bienestar
	Crecimiento	Salud Laboral
	Estudios	Prevención
	Ambiente laboral	Comunicación
	Investigación	Formación
	Salud Mental	Motivación
	Ambientes sanos	Apoyo social
	Bienestar psicológico	Condiciones de trabajo
	Clima organizacional	Trabajadores de la salud
		Estado de salud mental
		Riesgos laborales
		Riesgo Psicosocial

Tabla 2. Ecuaciones de Búsqueda

<i>Ecuaciones en español</i>	<i>Ecuaciones en inglés</i>
Trabajadores AND Capacitación en autocuidado AND Salud mental	workers AND Self-care training AND Mental health
Trabajadores AND Educación en hábitos saludables AND Burnout	workers AND Self-care education AND Burnout
("salud mental" OR equilibrio mental) AND (implementación OR promulgar) AND (acciones OR labores) AND (fomentar OR incentivar) AND ("ambiente laboral" OR clima organizacional)	("mental health" OR mental balance) AND (implementation OR promulgate) AND (actions OR tasks) AND (encourage OR incentivize) AND ("work environment" OR organizational climate)

("ambiente de trabajo saludable" OR salud mental) AND (estrategias OR planificación) AND (productividad OR rendimiento) AND (crecimiento OR incremento)	("healthy work environment" OR mental health) AND (strategies OR planning) AND (productivity OR performance) AND (growth OR increase)
(empresas) AND (salud mental) AND (trabajadores) AND (investigación) AND (Colombia)	(companies) AND (mental health) AND (workers) AND (research) AND (Colombia)
(trabajadores OR empresas) AND (ambientes sanos OR clima organizacional) AND (salud mental OR bienestar psicológico) AND (Colombia OR nacional)	(Workers OR companies) AND (healthy environments OR organizational climate) AND (mental health OR psychological well-being) AND (Colombia OR national)

12. Criterios de elegibilidad

Dentro de este contexto, se seleccionaron artículos científicos, revisiones sistemáticas, guías técnicas y documentos normativos publicados entre 2020 y 2025 y disponibles en bases de datos académicas reconocidas. La inclusión se centró en aquellos trabajos que abordan explícitamente la promoción de la salud mental en las organizaciones y la gestión de los factores de riesgo psicosocial. Por el contrario, se excluyeron publicaciones duplicadas, documentos de opinión sin evidencia empírica y estudios no relacionados directamente con el objeto de investigación.

La aplicación de estos lineamientos metodológicos hizo posible realizar un proceso de búsqueda bibliográfica estructurado y preciso, lo cual fue esencial para identificar y seleccionar de manera cuidadosa aquellas fuentes que brindaran información pertinente, actualizada y confiable acerca de las acciones e intervenciones orientadas a la salud ocupacional y al abordaje de los riesgos psicosociales en el ámbito organizacional.

12.1 Criterios de inclusión

Para el proceso de selección de la literatura científica incluida en esta revisión, se definieron criterios de inclusión orientados a garantizar la pertinencia, actualidad y calidad de los documentos analizados. En primer lugar, se prioriza la revisión de estudios publicados en idioma inglés, dado que este idioma representa el principal medio de difusión de la producción científica a nivel global,

lo cual amplía significativamente las posibilidades de acceso a investigaciones recientes, rigurosas y con reconocimiento internacional.

Además, se estableció como rango temporal el lapso comprendido desde 2020 hasta 2025, cuyo objetivo es adoptar información actualizada y contextualizada, que refleje tanto los cambios recientes en las dinámicas laborales como las nuevas estrategias en salud mental implementadas en las organizaciones, especialmente en escenarios posteriores a la pandemia por COVID-19.

También se seleccionaron exclusivamente aquellos documentos cuyo contenido estuviera relacionado con estrategias, programas o acciones dirigidas al impulso de la salud emocional y la prevención o intervención de factores de riesgo psicosocial en contextos organizacionales.

Por último, se consideraron únicamente aquellas publicaciones que tuvieran como población de estudio a trabajadores de diversos sectores económicos, tanto del ámbito público como privado, con el propósito de alcanzar una perspectiva más completa y representativa sobre la implementación de estas estrategias en diversos tipos de organizaciones y contextos laborales.

La búsqueda de artículos se realizó bajo criterios de inclusión, priorizando publicaciones entre 2020 y 2025, alineadas con los objetivos de la monografía y centradas en acciones organizacionales para mitigar riesgos psicosociales. Se aplicaron filtros como tipo de artículo, destacando estudios de caso en grandes empresas, y el idioma, incluyendo publicaciones en inglés para ampliar el alcance y calidad de la información recopilada.

12.2 Criterios de exclusión

Fueron excluidas del análisis aquellas publicaciones que no guardaban relación directa con estrategias de intervención psicosocial en contextos organizacionales, ya que no aportaban información relevante al objeto de estudio. Así mismo, se descartaron documentos que no se encontraban dentro del periodo temporal establecido para esta investigación (2020-2025), con el fin de asegurar la pertinencia y actualidad de los contenidos revisados.

En términos generales, la aplicación rigurosa de estos criterios permitió depurar adecuadamente la información y garantizar la calidad de las fuentes utilizadas.

Como criterio de exclusión, se descartaron los resultados obtenidos en la base de datos PubMed que abarcaban un periodo de los últimos diez años, ya que no se ajustaban al rango temporal establecido (2020-2025) ni a los objetivos de la monografía, así mismo, se excluyó literatura que no presentara una relación directa con el tema central, enfocado en la aplicación de acciones para promover la salud de los colaboradores en el entorno organizacional.

13. Año de publicación

Se seleccionaron documentos publicados en una etapa temporal correspondiente a los años 2020 a 2025, con el propósito de incorporar en el análisis las investigaciones más actuales y pertinentes sobre el tema de estudio. Esta delimitación temporal permitió incluir no solo estudios recientes que reflejan las innovaciones conceptuales y metodológicas vinculadas a la salud mental en el ámbito laboral, sino también normativas, directrices y políticas públicas vigentes que orientan la implementación de estrategias y acciones dentro de las organizaciones.

14. Idioma de búsqueda

Durante el proceso de búsqueda, el idioma inglés fue el que ofreció la mayor cantidad de resultados, debido a su predominancia en la divulgación científica a nivel internacional, lo cual amplía el acceso a una diversidad de fuentes, incluyendo artículos académicos, estudios empíricos, revisiones sistemáticas y otros documentos de interés.

El uso del inglés en las principales bases de datos académicas permite realizar búsquedas más extensas y detalladas, favoreciendo la identificación de investigaciones recientes y

metodológicamente sólidas, contribuyendo de manera significativa a la profundidad del análisis y a la calidad de los hallazgos obtenidos en este estudio.

15. Fuentes de información

Para la realización de la presente monografía basada en una revisión por alcance sobre las acciones a implementar para mitigar los factores de riesgo psicosocial, se realizó una búsqueda rigurosa en distintas fuentes, utilizando bases de datos confiables tales como Medline, Pubmed, Consensus, seleccionando artículos científicos, tesis, monografías, trabajos académicos, reportes internacionales, normatividad y lineamientos oficiales, ensayos clínicos y revisiones de literatura de estudios previos y que destacan para ser modelos a seguir para una buena implementación de prácticas de intervención psicosocial en el ambiente laboral de las organizaciones.

Es importante resaltar que cada documento analizado fue comparado con otras investigaciones del mismo periodo, lo que facilitó identificar la coherencia entre los hallazgos y la solidez metodológica expuesta por los autores.

De igual forma, se comprobó la legitimidad de las publicaciones mediante la revisión de su procedencia en bases de datos científicas reconocidas y el respaldo de revistas indexadas o instituciones oficiales. Este procedimiento aseguró la coherencia interna del análisis y fortaleció la validez de las conclusiones obtenidas en la revisión.

Tabla 3. *Fases de las RSE de acuerdo con Arksey h O'Malle*

Fase	Resumen
Fase I: Elaboración de la pregunta	a) Elaborar preguntas de investigación en referencia al objeto de estudio.
Fase II: Establecimiento de los criterios de inclusión y exclusión y búsqueda sistemática	a) Establecer criterios de inclusión y exclusión. b) Seleccionar palabras o términos clave para la ecuación de búsqueda. c) Seleccionar páginas de consulta y/o bases de datos confiables. d) Construir ecuaciones de búsqueda.
Fase III: Revisión y selección de estudios	a) Identificar y seleccionar títulos referentes al objeto de estudio.

	b) Revisar títulos seleccionados verificando correspondencia de la información. c) Listar y documentar los títulos de acuerdo con el objeto en estudio.
Fase IV: Extracción de datos	a) Realizar extracción de datos según lo requerido en el estudio. b) Organizar las citas utilizadas como referencia bajo normas APA.
Fase V: Análisis y reporte de resultados	a) Incluir en el documento final (monografía) las citas que soportan el objeto de estudio.

16. Resultados

16.1 Identificación del riesgo psicosocial

Los análisis realizados muestran que los principales peligros psicosociales observados en el periodo 2020–2025 están vinculados al estrés en el ámbito laboral, las prolongadas horas de trabajo, la confusión en las funciones y la rutina. Bannai y Tamakoshi (2024) señalaron que las largas horas laborales ocasionan problemas negativos como depresión, ansiedad, trastornos del sueño y un mayor riesgo de enfermedades cardíacas. Por otro lado, Vargas (2021) descubrieron que los empleados que enfrentan experiencias traumáticas intensas presentan problemas de salud mental, siendo un 13% de los casos estudiados susceptibles de recibir terapia psicológica. Además, Bello (2025) indica que el aislamiento social y el trabajo a distancia tras la pandemia han aumentado la ansiedad, el agotamiento mental y el síndrome de burnout en los trabajadores de Colombia.

16.2 Reconocer estrategias de intervención

Las investigaciones aportan significativamente a estrategias de intervención individuales y organizacionales en entornos de trabajo.

Nivel personal: Sidossis (2021) enfatizan la importancia de los programas que fomentan hábitos saludables, que abarcan cambios en la alimentación, actividad física, calidad del sueño y salud emocional. Por otro lado, Sharif (2024) mencionan la importancia de establecer programas para prevenir el burnout y ofrecer talleres de autocuidado como elementos esenciales para mitigar la fatiga emocional.

Nivel organizativo: Wu (2021) junto con Frimpong (2023) destacan que es fundamental contar con una gestión participativa, una comunicación clara, la posibilidad de horarios flexibles y programas de bienestar holístico para mejorar el ambiente laboral y disminuir los riesgos psicosociales.

16.3 Determinar factores organizacionales

Entre los impulsores, Davenport (2021) y Gil Sola (2022) señalan la participación activa de la alta dirección, la existencia de políticas claras en la institución y la formación en liderazgo positivo como factores esenciales. En lo que respecta a los obstáculos, Rodríguez (2022) mencionan la indefinición en la interpretación de las normas actuales, lo que dificulta una implementación adecuada; al tiempo que Herrera (2021) resaltan la resistencia al cambio y la escasez de capacitación en salud mental como desafíos importantes.

16.4 Integración de resultados

En los 25 estudios escogidos entre 2020 y 2025, los riesgos psicosociales más comunes identificados fueron el estrés en el trabajo, el síndrome de burnout, las extensas jornadas laborales

y la carencia de equilibrio entre la vida personal y la profesional. Las estrategias más exitosas resultaron ser aquellas que combinan acciones tanto a nivel individual como organizacional, lo que permite mejorar el bienestar y, al mismo tiempo, amplificar la productividad Noriega Villar (2022), Frimpong (2023). Sin embargo, a pesar de la existencia de un marco normativo actualizado en Colombia Congreso de la República (2025) Ministerio del Trabajo (2022) aún existen discrepancias en su implementación práctica, lo que restringe el impacto real de las políticas de bienestar mental.

Tabla 4. *Revisión de literatura años (2020 al 2025)*

<i>Peligros psicosociales identificados</i>	<i>Estrategias de intervención</i>	<i>Factores organizacionales</i>
Estrés laboral, burnout y largas jornadas (Bannai & Tamakoshi, 2024; Vargas et al., 2021)	Pausas activas, programas de resiliencia, hábitos saludables (Sidossis et al., 2021; Sharif et al., 2024)	Facilitadores: apoyo directivo y políticas claras (Davenport et al., 2021). Barreras: falta de recursos (Rodríguez et al., 2022)
Ansiedad, agotamiento mental y soledad post-pandemia (Bello, 2025; OMS, 2022)	Programas integrales de bienestar, comunicación efectiva (Wu et al., 2021; Frimpong et al., 2023)	Capacitadores: compromiso institucional (Frimpong et al., 2023). Barreras: resistencia cultural (Herrera et al., 2021)

Para la elaboración de esta monografía de revisión por alcance, se definió como tema central el análisis de los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral, con un enfoque orientado a la seguridad y salud en el trabajo. El propósito de esta investigación está vinculado al fortalecimiento del sistema de gestión organizacional, con el objetivo de prevenir dichos factores o dar seguimiento a las inconformidades identificadas en los entornos laborales. En este sentido, el alcance de la revisión se centró en examinar el impacto de los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, así como en analizar cómo las organizaciones gestionan la seguridad y el bienestar de sus colaboradores. Por lo tanto, los objetivos de este estudio incluyen: reducir el estrés laboral,

minimizar accidentes e incidentes de trabajo, prevenir enfermedades relacionadas con el entorno laboral, mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores, aumentar la productividad y la eficiencia, y fomentar un clima laboral positivo.

17. Discusión

Esta monografía de revisión por alcance posibilita la interpretación de estrategias, detectadas en las fuentes de información consultadas y en los documentos seleccionados, teniendo como objetivo investigar las formas o métodos que se utilizan para mitigar los factores de riesgos psicosociales que se encuentran vinculados o integran dos formas, el ambiente laboral individual u organizacional.

En cuanto al ambiente laboral individual se logra intervenir, mediante estrategias de manejo de estrés, fortalecimiento de autoestima y liderazgo y la promoción de buenas prácticas de vida saludable, los cuales le aportan al colaborador métodos para abordar los requerimientos laborales; por otra parte, en lo organizacional las estrategias se centran en el fortalecimiento de entornos laborales positivos mediante la participación activa de los colaboradores promoviendo el bienestar intralaboral y la productividad institucional.

A nivel internacional, los métodos de abordaje en promoción y prevención de factores de riesgo psicosocial suelen ser más efectivas debido a la significativa inversión que se realiza en este ámbito. En contraste, en Colombia, la falta de inversión adecuada y el escaso interés en implementar métodos innovadores y prácticos para mitigar los riesgos que impactan negativamente la salud emocional de los colaboradores, así mismo, la ausencia de un acompañamiento adecuado a los colaboradores limita la eficacia de las estrategias implementadas. Como resultado, las estrategias internacionales suelen ser más avanzadas y efectivas en la promoción del bienestar laboral.

En Colombia, la normativa vigente fortalece, protege y refuerza la salud mental de los colaboradores. Desde 2013, el Congreso de Colombia promulgó la Ley 1616 donde se estableció un marco normativo integral en materia de salud mental y se fortalecieron los servicios de atención primaria. El cual hace referencia a las intervenciones se enfatiza la identificación temprana de factores protectores y de riesgo para la salud mental, así como la provisión de atención integral con recursos adecuados para la población. La Ley 2460 de 2025 reconoce la salud mental como derecho básico y fomenta una atención completa libre de cualquier forma de discriminación. Además, el Decreto 0728 de 2025 obliga a empleadores y ARL a implementar acciones para prevenir factores de riesgos psicosociales y fomentar ambientes de trabajo sanos. Sin embargo, las empresas no están invirtiendo en los requerimientos exigidos por las nuevas leyes y decretos, y solo se cumple con lo exigido en dichas normas mas no se realiza un proceso profundo, subjetivo y humanizado, limitando su enfoque en lo plenamente administrativo. Existen muchos desafíos como por ejemplo el desconocimiento de la normativa mencionada, y por ende la incidencia insatisfactoria de la salud psicológica en los colaboradores. Entre otras afectaciones es el proporcionado por la post pandemia; el cambio en las dinámicas del trabajo como lo es el teletrabajo donde se integra el ambiente intralaboral con el extralaboral, aumentando jornadas de trabajo, ansiedad, reducción de la interacción, escasa vida social, soledad, aislamiento. Este impacto en la salud mental se agravó, reflejándose en un incremento del 25 % en los trastornos de ansiedad y depresión en el primer año de la pandemia, según datos de la OMS de 2022. También aumentó el estrés, la ansiedad y burnout a consecuencia de la sobrecarga laboral y la incertidumbre; ya que las medidas sanitarias obligaron a todos los trabajadores a implementar medidas estrictas de higiene, distanciamiento, y elementos de protección. La legislación colombiana de 2020, mediante la Resolución 385 y el Decreto 676, reconoció al COVID-19 como enfermedad laboral directa para los colaboradores, garantizando el acceso a prestaciones asistenciales e incapacidades. Asimismo, reforzó la implementación de

protocolos de bioseguridad en las organizaciones, especialmente en clínicas y hospitales, y se definieron claramente el reconocimiento y la responsabilidad de las ARL en la atención de los casos de contagio en el personal de salud y talento humano. Paralelamente, se incrementaron los reportes de violencia intrafamiliar, afectando el bienestar de los trabajadores, su desempeño laboral y, en consecuencia, la productividad organizacional.

Recientes avances legislativos como la Nueva Reforma Laboral ofrecen nuevas herramientas para proteger la salud mental del trabajador, al permitir licencias por afecciones emocionales sin necesidad de diagnóstico especializado y al reconocer medidas como el ingreso de mascotas de apoyo emocional; no obstante, la eficacia de estas políticas dependerá en gran parte depende de su correcta aplicación y del nivel de compromiso de los empleadores por ir más allá del cumplimiento normativo, promoviendo una cultura laboral inclusiva, empática y centrada en el bienestar integral. En este sentido, esta monografía no solo resalta la importancia de identificar e implementar estrategias efectivas para la salud mental en el trabajo, sino también de adaptar aquellas experiencias exitosas de otros países y sectores, para construir modelos aplicables y sostenibles en el contexto colombiano, considerando sus particularidades culturales, económicas y sociales.

18.Conclusiones

La presente monografía, desarrollada como una revisión de alcance, permitió identificar a través del desarrollo de los objetivos propuestos un conjunto de acciones implementadas internacionalmente, enmarcadas en modelos de empresa saludable, que apuntan al impulso de la salud emocional en los lugares de trabajo, así mismo, hay evidencia de una tendencia creciente en la incorporación de estrategias psicosociales en las organizaciones, aunque persisten desafíos en su formulación, aplicación y monitoreo, especialmente en contextos donde las políticas públicas son limitadas o poco articuladas.

En el transcurso de este estudio, se identificaron limitaciones relevantes, entre ellas la escasa disponibilidad de investigaciones contextualizadas en ciertos países, como Colombia; donde aún cuando existen estrategias de intervención en la información sobre riesgos psicosociales no se sustenta plenamente en estudios realizados, así mismo, existen directrices claras para la formulación de programas enfocados en la detección, valoración y gestión de estos factores, orientada a fomentar el bienestar psicosocial y elevar la calidad de vida de los trabajadores; no obstante, el país carece de un observatorio que permita hacer seguimiento a los avances en la implementación de estas normas, dentro de un sistema de vigilancia epidemiológica que evidencie su efectividad.

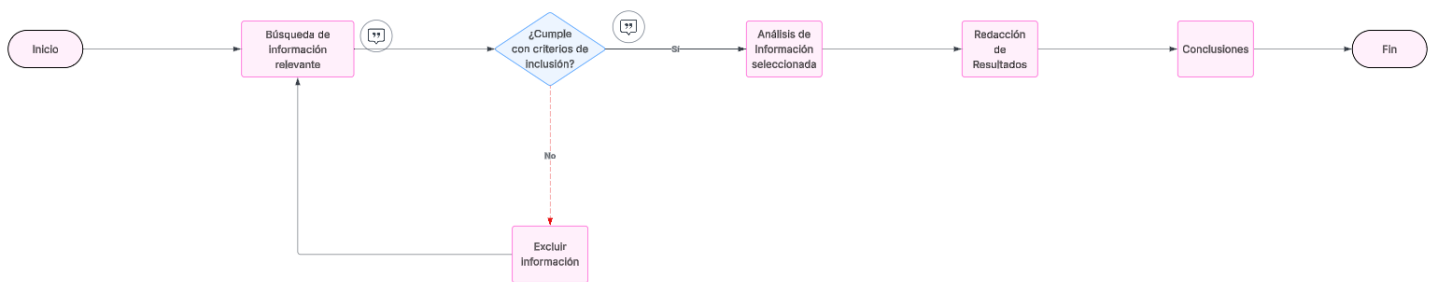
Así mismo, el estudio reveló que los factores organizacionales, tales como la cultura institucional el liderazgo y la responsabilidad asumida por la alta dirección, pueden actuar de facilitadores o barreras e implementación de acciones de salud mental laboral, respaldando la importancia de considerar un enfoque integral que contemple no solo la intervención individual, sino también la transformación de las condiciones estructurales del trabajo.

En conclusión, el cumplimiento de los objetivos propuestos permitió generar un panorama claro sobre el estado actual de las acciones en salud mental laboral a nivel global, y aporta insumos valiosos para el diseño de investigaciones futuras, herramientas de seguimiento y políticas públicas más robustas, enfocadas en mejorar la calidad de vida del personal desde un enfoque organizacional sostenible y centrada en el bienestar psicosocial; por tanto, se plantea como recomendación que las organizaciones desarrollen programas de formación de liderazgo, promoviendo un estilo de gestión que priorice el bienestar integral del colaborador, lo cual implica transformar las condiciones estructurales del trabajo, promoviendo ambientes laborales saludables, equitativos y sostenible, reconociendo la salud mental como un activo estratégico y no sólo como un cumplimiento normativo.

En este sentido, se plantea la necesidad de fortalecer a nivel nacional, el desarrollo de políticas organizacionales que integren el enfoque de bienestar psicológico como un elemento transversal dentro de una estrategia empresarial, requiriendo la responsabilidad asumida auténtica del liderazgo corporativo y una articulación efectiva entre diferentes actores institucionales, con el fin de promover una cultura organizacional orientada al bienestar psicosocial, que sea sostenible en el tiempo y que favorezca entornos laborales saludables para todos los trabajadores.

19. Anexos

1. Diagrama de Flujo



Búsqueda de la información, ver estrategias de búsqueda (9.1), ecuación de búsqueda (tabla)

2. Criterios de inclusión, ver (12.1)

A screenshot of a search results page from a database. The page has a header with buttons for 'Ahorrar', 'Correo electrónico', and 'Enviar a'. Below the header, there are options for 'Ordenar por:' (Mejor partido) and 'Opciones de visualización'. The main content area shows '1.615 resultados' and a 'Página 1 de 162' indicator. On the left, there are filters for 'MIS FILTROS PERSONALIZADOS', 'RESULTADOS POR AÑO' (with a bar chart showing results from 2015 to 2026), 'FECHA DE PUBLICACIÓN' (with radio buttons for 1 año, 5 años, 10 años, and Gama personalizada), and 'DISPONIBILIDAD DE TEXTO' (with a checkbox for Abstracto). The search results list two items:

- 1. **Estigma y endometriosis: una breve descripción general y recomendaciones para mejorar el bienestar psicosocial y el retraso diagnóstico.**
Sims OT, Gupta J, Missmer SA, Aninye IO.
Int J Environ Res Salud Pública. 3 de agosto de 2021;18(15):8210. doi: 10.3390/ijerph18158210.
PMID: 34360501 [Artículo gratuito de PMC.](#) [Revisar.](#)
Los síntomas de dolor pélvico intenso, infertilidad, fatiga y menstruación anormal pueden tener efectos negativos significativos en la salud física y mental de una persona, incluyendo sus interacciones con familiares, amigos y profesionales de la salud. El estigma asociado con el endometrio...
- 2. **Trastornos de la alimentación en atención primaria: diagnóstico y tratamiento.**
Klein DA, Sylvester JE, Schvey NA.
Am Fam Physician. 1 de enero de 2021;103(1):22-32.
PMID: 33382560 [Artículo gratuito.](#)
Los miembros adicionales del equipo de atención (es decir, dietista, terapeuta y cuidadores) deben brindar un enfoque terapéutico unificado y basado en evidencia. ...Un rango de peso saludable está

3. Criterios de Exclusión, ver (12.2)

A screenshot of the PubMed search results page. The header shows the NIH logo and the text 'National Library of Medicine National Center for Biotechnology Information'. The search bar contains the query '(psychosocial) AND (care) AND (healthy)' and a 'Buscar' button. Below the search bar, there are links for 'Avanzado', 'Crear alerta', 'Crear RSS', and 'Guía del usuario'. The main content area shows '1.107 resultados' and a 'Página 1 de 111' indicator. On the left, there are filters for 'MIS FILTROS PERSONALIZADOS', 'RESULTADOS POR AÑO' (with a bar chart showing results from 2020 to 2025), and 'FECHA DE PUBLICACIÓN' (with radio buttons for 1 año, 5 años, 10 años, and Gama personalizada). The search results list two items:

- 1. **Estigma y endometriosis: una breve descripción general y recomendaciones para mejorar el bienestar psicosocial y el retraso diagnóstico.**
Sims OT, Gupta J, Missmer SA, Aninye IO.
Int J Environ Res Salud Pública. 3 de agosto de 2021;18(15):8210. doi: 10.3390/ijerph18158210.
PMID: 34360501 [Artículo gratuito de PMC.](#) [Revisar.](#)
Los síntomas de dolor pélvico intenso, infertilidad, fatiga y menstruación anormal pueden tener efectos negativos significativos en la salud física y mental de una persona, incluyendo sus interacciones con familiares, amigos y profesionales de la salud. El estigma asociado con el endometrio...
- 2. **Trastornos de la alimentación en atención primaria: diagnóstico y tratamiento.**
Klein DA, Sylvester JE, Schvey NA.
Am Fam Physician. 1 de enero de 2021;103(1):22-32.
PMID: 33382560 [Artículo gratuito.](#)
Los miembros adicionales del equipo de atención (es decir, dietista, terapeuta y cuidadores) deben brindar un enfoque terapéutico unificado y basado en evidencia. ...Un rango de peso saludable está

Referencias

- Bailey, D. (2021). *Comportamiento sedentario en el lugar de trabajo: prevalencia, implicaciones para la salud e intervenciones*. *Boletín médico británico*.
<https://doi.org/10.1093/bmb/ldaa039>.
- Banco Santander (2025). *Comprometidos con la salud, la seguridad y el bienestar de nuestros profesionales, colaboradores y clientes*. (<https://www.santander.com/es/stories/nuestro-compromiso-con-la-salud-la-seguridad-y-el-bienestar-de-nuestros-profesionales-colaboradores-y-clientes>)
- Bannai A, Tamakoshi A. (2024). *Resultados de una revisión sistemática sobre la influencia de las largas jornadas de trabajo en la salud de los trabajadores*.<https://scielo.isciii.es/pdf/aprl/v18n1/evidencia.pdf>
- Bastos Andrade, L. (2023). *La primera propuesta de Martin Seligman acerca de la felicidad*. *Metafísica Y Persona*, (30), 99–113.
<https://doi.org/10.24310/Metyper.2023.vi30.17371>
- Bello. W. (2025). *Colombia, entre los países con más estrés laboral: una alerta sobre la urgencia de atender la salud mental en el trabajo*. *Revista Semana*. ISSN 2745-2794.DOI:
<https://www.semana.com/foros-semana/articulo/colombia-entre-los-paises-con-mas-estres-laboral-una-alerta-sobre-la-urgencia-de-atender-la-salud-mental-en-el-trabajo/202558/>
- Castillo Bazante, A. M., & Jiménez Toledo, R. A. (2017). *Factores de riesgo psicosocial en empresas de producción del suroccidente colombiano*. *Revista Biumar*, 1(1), 30–45.
Recuperado a partir de
<https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiumar/article/view/1213>
- Congreso de Colombia (enero 21 2013) *Ley 1616. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*.

www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/ley-1616-del-21-de-enero-2013.pdf

Congreso de la República de Colombia. (junio 16 de 2025) Ley 2460 de 2025). “Por Medio Del Cual Se Modifica La Ley 1616 De 2013 Y Se Dictan Otras Disposiciones En Materia De Prevención Y Atención De Trastornos Y/O Enfermedades Mentales, Así Como Medidas Para La Promoción Y Cuidado De La Salud Mental” Departamento Administrativo de Función pública.

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=260636

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

Currás, H. T. (2017). *¿Hay empresas saludables? Tres maneras de responder a esta pregunta*. *Revista de economía, empresa y sociedad*.
https://www.researchgate.net/publication/325103042_Hay_empresas_saludables_Tres_manejas_de_responder_a_esta_pregunta/citation/download

Davenport, L., Allisey, A., Page, K., Lamontagne, A., y Reavley, N. (2016). *¿Cómo pueden las organizaciones ayudar a los empleados a prosperar? El desarrollo de directrices para promover la salud mental positiva en el trabajo*. *International Journal of Workplace Health Management*, 9, 411-427. <https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2016-0001>.

Espinosa, N. R. (2020) *Las baterías como residuos tecnológicos contaminantes: Un reto de la educación ambiental*, *Espiral, Revista de Docencia e Investigación* 9(1) 71-85. DOI: <https://doi.org/10.15332/erdi.v9i1.2442>

Fernández-Sánchez, H., King, K., Enríquez-Hernández, C.B ... (2020). *Revisiones Sistemáticas Exploratorias como metodología para la síntesis del conocimiento científico*. *Enfermería*

- universitaria, 17(1), 87-94. E pub 22 de diciembre de 2020.<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.1.697>
- Frimpong, S., Sunindijo, R., Wang, C., Boadu, E., Dansoh, A., Hon, C. y Yiu, T. (2023). *Promoción de la salud mental positiva entre los jóvenes trabajadores de la construcción: el papel de la teoría. Gestión y economía de la construcción*, 42, 366-385. <https://doi.org/10.1080/01446193.2023.2267137>.
- Garrido-Pinzón J, Uribe-Rodríguez A, Blanch J. *Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. Acta Colombia Psicol.* 2011; 14 (2): 27-34. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79822611003.pdf>
- Gil Sola, C. *Organizaciones saludables y su influencia en el bienestar psicosocial del trabajador: una revisión sistemática de la literatura.* <https://hdl.handle.net/11000/29025>.
- Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). *Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.<https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/6f748857-4cda-4698-8526-8c386cc287bc/content>
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC) (2021,14 de julio). *Norma ISO 45003.Gestión de los riesgos psicosociales.* <https://safetia.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/>
- Jaramillo, L. O. (2022). *Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(1), 1-14. Vargas Jaimes, C., Bernáldez Jaimes, G. B., & Gil Gómez, U. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. Horizonte sanitario*, 20(1), 121-130. <https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>

- Koren, H., Milaković, M., Bubaš, M., Bekavac, P., Bekavac, B., Bucić, L., Čvrljak, J., Capak, M. y Jelacic, P. (2023). *Los riesgos psicosociales surgieron de la pandemia de COVID-19 y de la salud mental de los trabajadores. Fronteras en Psicología, 14*
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1148634>
- Montaigne, AD, Martin, A., Page, KM et al. *Salud mental en el trabajo: desarrollo de un enfoque de intervención integrado. BMC Psychiatry 14, 131 (2014). https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-131 DOI*
<https://doi.org/10.1186/1471-244X-14-131>
- Ministerio de Protección Social. (2008). *Se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención e intervención de riesgo psicosocial. Resolución. Bogotá.*
<https://safetya.co/normatividad/resolucion-2646-de-2008/#:~:text=La%20Resoluci%C3%B3n%202646%20de%202008,e%20intervenci%C3%B3n%20de%20riesgo%20psicosocial>
- Ministerio del Trabajo. (2014). *Tabla de enfermedades laborales. [Decreto 1477 de 2014].*
https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500
- Ministerio de Trabajo. (2022). *Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. Bogotá.*
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2024, enero 10). *66 por ciento de colombianos declara haber enfrentado algún problema de salud mental*

<https://www.minsalud.gov.co/Paginas/66-porciento-de-colombianos-declara-haber-enfrentado-algun-problema-de-salud-mental.aspx>

Ministerio del trabajo. (2019). *Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral*. <https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenci%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>

Ministerio del Trabajo (2025, junio 25) Decreto 728 de 2025. *Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral* <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18373>

Ministerio del Trabajo. (2025). *Resolución 3461 de 2025. Por medio de la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=262916>

Ministerio del Trabajo. (2019, octubre 10). *Empresas deben evaluar la salud mental de sus trabajadores: Min Trabajo*. https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/mintrabajo-es-noticia/2019/-/asset_publisher/5xJ9xhWdt7lp/content/empresas-deben-evaluar-la-salud-mental-de-sus-trabajadores-mintrabajo

Noriega Villar, C. M. (2022). *Análisis entre la aplicación de entornos laborales saludables y el aumento de la productividad en empresas del sector público y privado en Colombia del año 2015 a 2020*. <https://doi.org/10.18041/2390-0512/biociencias.1.11069>

Organización Internacional de Normalización (ISO). (2021). *Gestión de la Salud y seguridad psicológica en el trabajo – Directrices para la gestión de riesgos psicosociales*. <https://safetia.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales/>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *La Salud Mental en el Trabajo*.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). *Salud mental en el trabajo*.

[https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work)

[work\]\(https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work)

Porras Velásquez, NR (2024). *Psicología positiva y búsqueda de la felicidad en el trabajo*.

<https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>

Ramírez, F., Matamoros, D., & López-Liria, R. (2010). *El rol de las campañas de comunicación en*

la promoción de la salud y la prevención de lesiones en salud laboral., 1, 137-

154.<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5829185>

Rincón-Sarmiento, JI, Caraballo-Arias, Y., Márquez-Medina, LG, & Cuervo, DE (2024). SS71-03

Gestión De La Salud Mental En Las Empresas: Importancia E Impacto De Las Estrategias

De Promoción De La Salud. Medicina del Trabajo

<https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.0407>

Rodríguez, A. C., Ramirez, D. N., Rueda-Mahecha, Y. (2022). *Análisis De Los Factores De Riesgos*

Psicosociales En Trabajadores Del Sector Salud En Colombia Durante Los Años 2012-

2022. Sociedad, cultura y creatividad, 1(1), 53-

56.[https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/5b9e0967-12c3-4f59-8a95-](https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/5b9e0967-12c3-4f59-8a95-7fb9588dc177/content)

[7fb9588dc177/content](https://repository.usta.edu.co/server/api/core/bitstreams/5b9e0967-12c3-4f59-8a95-7fb9588dc177/content)

Safetys. (2021).ISO 45003: *Gestión de los riesgos psicosociales*. [https://safetys.co/iso-45003-](https://safetys.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales)

[gestion-de-los-riesgos-psicosociales](https://safetys.co/iso-45003-gestion-de-los-riesgos-psicosociales)

- Salamanca, M., & Rodríguez, L. (2025). *Salud mental y trabajo: una mirada desde la salud pública*. Revista Ciencias de la Salud, 23(1). Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2025000100001
- Sharif, S., Liaqat, F., Javed, I., Ashiq, N., Javed, Z. y Chattha, H. (2024). *Síndrome de burnout entre trabajadores sanitarios: una revisión sistemática de los factores de riesgo y las estrategias de prevención*. *Fronteras En Ciencias Químicas*. <https://doi.org/10.52700/fcs.v5i1.79>
- Sidossis, A., Gaviola, G., Sotos-Prieto, M., y Kales, S. (2021). Intervenciones de estilo de vida saludable en diversos lugares de trabajo: un resumen de la evidencia actual. *Current Opinion in Clinical Nutrition and Metabolic Care*, 24, 490-503. <https://doi.org/10.1097/MCO.0000000000000794>
- Tellez Bedoya, C. A., & Tellez Bedoya, C. (2022). *Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia*. *Tendencias*, 23(2), 329-355. <https://doi.org/10.22267/rtend.222302.211>.
- Unión General de Trabajadores (UGT). (2024). *Informe Salud Mental y Trabajo 2024*. https://www.ugt.es/sites/default/files/informes/2024_Informe_Salud_Mental_Trabajo.pdf
- Vargas Jaimes, Claudia, Bernáldez Jaimes, Germán Benito, & Gil Gómez, Ulises. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil*. *Horizonte sanitario*, 20(1), 121-130. Epub 30 de agosto de 2021. <https://doi.org/10.19136/hs.a20n1.3972>
- Villegas, B. S., López-Mallama, O. M., & Mejía, H. M. (2023). *Evolución Normativa de Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad en Colombia 1993 a 2021*. *Revista de Ciencia*

Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(3), 6375-6393. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6638/10120>

Wu, A., Roemer, E., Kent, K., Ballard, D. y Goetzel, R. (2021). *Mejores prácticas organizacionales que apoyan la salud mental en el lugar de trabajo. Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63, e925 - e931. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407>.