Salud mental en el trabajo:

componentes clave para construir entornos protectores

La salud mental en el trabajo es un tema que cada día cobra mayor relevancia, no solo por sus efectos en la productividad laboral, sino también en el bienestar y la calidad de vida de las personas. A propósito, la Organización Mundial de la Salud (OMS) reportó que para 2019 cerca del 15 % de las personas en edad de trabajar tenía una condición de salud mental.

Además, en sus cálculos más recientes, la Organización Internacional del Trabajó alertó que más de 840.000 personas mueren cada año a causa de problemas de salud vinculados a riesgos psicosociales, como las largas jornadas de trabajo, la inseguridad laboral y el acoso en el lugar de trabajo (OIT, 2026), mientras se estima que, cada año, se pierden aproximadamente 12.000 millones de días de trabajo debido a eventos asociados a depresión y ansiedad, lo que genera costos cercanos al billón de dólares por pérdida de productividad (OMS, 2024).

En Colombia, la realidad sobre la salud mental también enciende las alarmas. De acuerdo con el Sistema Integrado de Información de la Protección Social (SISPRO), en 2024, más de 83 mil personas entre los 15 y los 64 años fueron atendidas por episodios de depresión clasificados como moderados o graves. Estos datos evidencian la necesidad de fortalecer las estrategias de prevención e intervención de la salud mental, incluyendo el ámbito laboral, donde se requiere implementar acciones efectivas para proteger y promover la salud de los trabajadores (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.).

Ahora bien, el trabajo puede favorecer o afectar la salud mental. Como factor protector, aporta propósito, medios de vida, relaciones positivas e inclusión



Lady Johana Mogollón Cárdenas

Líder técnica del Consejo Colombiano de Seguridad.

Terapeuta Ocupacional. Especialista en higiene y salud ocupacional. Magíster en discapacidad e inclusión social de la Universidad Nacional de Colombia.

social; pero también puede convertirse en un factor de riesgo cuando las condiciones laborales generan exposición a peligros psicosociales relacionados con horarios prolongados, cargas físicas y mentales excesivas, falta de control sobre las tareas, violencia, acoso, discriminación, exclusión, remuneración inadecuada, bajo reconocimiento y dificultades para conciliar la vida personal, laboral y familiar (OMS, 2024).

Por esta razón, la gestión de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones se convierte en una estrategia de prevención de condiciones que pueden afectar la salud mental. En Colombia se cuenta con un marco normativo alineado con este propósito, como la Resolución 2764 de 2022, que adopta referentes técnicos mínimos para la identificación, evaluación, monitoreo e intervención de dichos factores. También se destacan la Ley 2460 de 2025, orientada a garantizar el derecho a la salud mental mediante acciones de promoción y prevención; la Ley 1010 de 2006, que busca prevenir y sancionar el acoso laboral (cuyo alcance se amplía en la Ley 2466 de 2025 que adopta la nueva reforma laboral); y la Ley 2191 de 2022, que regula la desconexión laboral para favorecer el descanso y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A nivel internacional, la Oficina del Cirujano General del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos (2022) plantea cinco componentes esenciales para construir ambientes de trabajo que favorecen la salud mental y el bienestar: a) protección frente al daño, b) conexión y comunidad, c) armonía entre la vida laboral y personal, d) importancia y reconocimiento en el trabajo y d) oportunidades de crecimiento.

El primer componente, de protección frente al daño, se basa en la priorización de la seguridad física y mental en los lugares de trabajo, previniendo enfermedades y accidentes laborales. Además, se busca disminuir situaciones de violencia y discriminación, promoviendo una cultura organizacional que apoye el cuidado, la atención de la salud mental y el fomento de políticas de inclusión, equidad y accesibilidad.

El segundo componente, de conexión y comunidad, destaca la importancia de las relaciones laborales respetuosas y el sentido de pertenencia. Las personas hacen parte de equipos de trabajo, culturas organizacionales y redes de colaboración que pueden convertirse en factores protectores, al promover la confianza, la comunicación y la cooperación.

El componente de armonía entre la vida laboral y personal prioriza la autonomía y la flexibilidad, respetando los límites entre el trabajo y otros ámbitos de la vida. Las jornadas prolongadas, la hiperconexión y el desequilibrio ocupacional pueden afectar la salud mental. Por lo tanto, deben tomarse medidas como la flexibilidad en la organización del trabajo y la desconexión laboral, que en Colombia está regulada por la Ley 2191 de 2022 (Congreso de Colombia, 2022), que busca garantizar el goce efectivo del tiempo libre, los tiempos de descanso y la armonía entre la vida personal, familiar y laboral.

El cuarto componente, que reconoce la importancia de sentirse valorado en el trabajo, se relaciona con las necesidades humanas de dignidad y significado. La dignidad implica el respeto hacia la persona como ser, la valoración de sus aportes y la garantía de condiciones de trabajo justas y respetuosas. A su vez, el significado se entiende como el valor que se asigna a lo que una persona realiza, a partir del reconocimiento que recibe (Mogollón, 2016), lo cual puede incidir en la satisfacción con el trabajo y en su sentido de pertenencia

Desde una reflexión crítica, no basta con preguntarse si las personas están siendo productivas, sino también si se sienten reconocidas, escuchadas y respetadas por lo que hacen. Este componente invita a valorar positivamente y de manera equitativa los aportes de cada miembro de un equipo, favorecer la participación en la toma de decisiones, ofrecer retroalimentaciones respetuosas y evitar que sus esfuerzos permanezcan invisibles.

Finalmente, el quinto componente, que aborda las oportunidades de crecimiento, se basa en el aprendizaje y el logro; de este modo, señala la importancia de que los trabajadores puedan desarrollar habilidades y proyectarse profesionalmente en su empleo. Esto no solo promueve la salud mental, sino que contribuye al crecimiento de la organización.

Todos estos componentes ubican en el centro la voz de los trabajadores, sus necesidades y propuestas. Del mismo modo, permiten analizar y establecer medidas de intervención en las formas de organización del trabajo, la carga física y mental, las dinámicas en los equipos



de trabajo, el reconocimiento, el respeto, la proyección profesional y el equilibrio ocupacional. Desde esta perspectiva, las empresas deben preguntarse qué y cómo se reconoce el trabajo, cómo este promueve la dignidad y aporta sentido a la vida de las personas.

Estos aspectos deben incorporarse en las estrategias de gestión de los factores de riesgo psicosocial, recordando que, de acuerdo con la OIT (s.f.), todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y saludable, en el que se protejan y promuevan tanto la salud física como la salud mental.

Por todo lo anterior, la salud mental se ha consolidado como uno de los ejes temáticos más relevantes de la agenda académica del Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente que lidera el Consejo Colombiano de Seguridad (CCS), en coherencia con su compromiso de aportar al fortalecimiento de organizaciones saludables y entornos de trabajo mentalmente protectores, a través de conocimiento pertinente, actualizado y técnicamente riguroso. Asimismo, responde a la necesidad de las empresas de contar con estrategias y buenas prácticas para gestionar el bienestar mental de su talento humano.

> *Prevenir también es reconocer que el trabajo no solo ocupa tiempo: ocupa el cuerpo, el pensamiento, las emociones, la identidad y el proyecto de vida".*

En tal sentido, el Congreso será un escenario que generará espacios de análisis y conversación sobre temas que hoy resultan prioritarios para las organizaciones, como el impacto del acoso laboral y de los ejercicios de poder en los trabajadores; el uso de estrategias tecnológicas para la gestión de la salud mental en el SG-SST; el liderazgo empático y consciente; y las acciones que pueden fortalecer el bienestar integral en los lugares de trabajo.

Un entorno laboral protector es aquel que sitúa la voz y el cuidado integral de la persona como eje central, mediante una cultura de respeto, apoyo, escucha y confianza. Una empresa comprometida con la salud mental de sus trabajadores debería preguntarse no solo cómo reducir el ausentismo o mejorar la productividad, sino cómo construir trabajos que reconozcan a las personas, que permitan sostener la vida dentro y fuera de la organización y que no afecten la salud. Prevenir también es reconocer que el trabajo no solo ocupa tiempo: ocupa el cuerpo, el pensamiento, las emociones, la identidad y el proyecto de vida.

De este modo, el Congreso de Seguridad, Salud y Ambiente será una oportunidad para profundizar en estas reflexiones, compartir experiencias y fortalecer capacidades para la gestión de la salud mental en el trabajo. La invitación está abierta para participar en este espacio académico y técnico y a seguir construyendo, desde distintos sectores y roles, entornos laborales más protectores, humanos y sostenibles.

Referencias

Congreso de Colombia. (2022). Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral. Disponible en: *https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586*

Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). Observatorio Nacional de Convivencia Social y Salud Mental: reportes de salud mental. Sistema Integrado de Información de la Protección Social. *https://rssvr2.sispro.gov.co/ObsSaludMental/*

Ministerio del Trabajo. (2022). Resolución 2764 de 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. *https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124*

Mogollón Cárdenas J. (2016). Sentido y significado de las ocupaciones de las mujeres del Cabildo Indígena de Suba. Perspectivas desde Terapia Ocupacional. Revista Ocupación Humana, 16(1), 32–43. *https://doi.org/10.25214/25907816.14*

Organización Internacional del Trabajo. (2026). El entorno psicosocial en el trabajo: avances mundiales y vías de acción. Resumen ejecutivo. *https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-04/Resumen%20ejecutivo%20%28embargo%29%20El%20entrono%20psicosocial%20en%20el%20trabajo.pdf*

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). La salud mental en el trabajo. *https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo*

Organización Mundial de la Salud. (2024). Salud mental en el trabajo. *https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work*

U.S. Department of Health and Human Services, Office of the Surgeon General. (2022). Workplace Mental Health & Well-Being. Disponible en: *https://www.hhs.gov/sites/default/files/workplace-mental-health-well-being.pdf*