



# El bienestar mental en el trabajo: un desafío para las organizaciones

*Según la Organización Mundial de la Salud<sup>1</sup>, cerca del 15% de la población laboralmente activa en el mundo experimenta un trastorno mental en un momento dado.*

**Angela Huzgame Abella**  
Directora Cámara Técnica de Riesgos Laborales de Fasecolda

El bienestar mental es un tema primordial en las sociedades contemporáneas y representa un gran desafío para las organizaciones, en relación con sus trabajadores. A medida que se han comprendido los efectos adversos de los riesgos psicosociales en la salud y en el desempeño laboral, la gestión de estos ha adquirido una importancia creciente, pues el bienestar emocional y mental de los trabajadores es fundamental para el éxito de las empresas.

La comprensión de la relación entre los riesgos psicosociales y la salud mental en el ámbito laboral ha evolucionado a lo largo de las décadas. En los años 60 y 70 se exploró la conexión entre el estrés laboral y algunas enfermedades fisiológicas y a partir de los años 80 entidades como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) comenzaron a reconocer la importancia de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral y abordaron el tema en informes y publicaciones. El interés y la preocupación sobre este tema siguió avanzando y llevó a que, a partir de los años 90, se establecieran directrices y recomendaciones específicas para la gestión de estos riesgos, así como para la promoción de la salud mental en el trabajo. En las últimas décadas se han intensificado los esfuerzos por promover el bienestar psicosocial, con un enfoque más preventivo, sin dejar de lado el llamado a implementar intervenciones que proporcionen la atención de las necesidades de los trabajadores con algún trastorno, de forma que puedan participar en el mundo laboral en condiciones apropiadas.

Como aproximación general a esta problemática, cabe señalar que la OIT define los factores de riesgo psicosocial como las condiciones presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental de los trabajadores. Estos factores pueden estar relacionados, por ejemplo, con la carga excesiva de trabajo, la imposibilidad de tener equilibrio entre la vida personal y la laboral, un liderazgo inadecuado que deja sin apoyo o sin claridad en sus funciones al trabajador, o cuando se presenta discriminación o

➔ Los riesgos psicosociales pueden perjudicar la salud de los trabajadores afectar la productividad, la retención de talento e incluso la reputación de las empresas.

algún tipo de acoso. En entornos así pueden surgir altos niveles de estrés y trastornos mentales como la ansiedad, la depresión y el agotamiento (*burnout*), afectando el estado emocional, cognitivo y conductual de los trabajadores, con un impacto significativo, tanto a nivel individual como organizacional. Los riesgos psicosociales pueden perjudicar la salud de los trabajadores afectar la productividad, la retención de talento e incluso la reputación de las empresas.

Al identificar y gestionar los riesgos psicosociales, así como al promover la salud mental, las empresas pueden reducir la incidencia de trastornos mentales en sus colaboradores y crear un entorno de trabajo más saludable y productivo.

En 2021, el Ministerio del Trabajo presentó los resultados de la tercera *Encuesta nacional de condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el Sistema General de Riesgos Laborales*, la cual reflejó que en la distribución de los peligros ocupacionales en las empresas, los relacionados con factores psicosociales estaban en segundo lugar, precedidos de los peligros por carga física y seguidos por los asociados a la seguridad industrial, los físicos por vibraciones y los químicos por inhalación de polvos, entre otros. Es decir, los riesgos psicosociales son importantes en las empresas y es necesario fortalecer los esfuerzos para abordar los problemas de salud mental en el entorno laboral mediante acciones concretas de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y las administradoras de riesgos laborales (ARL).

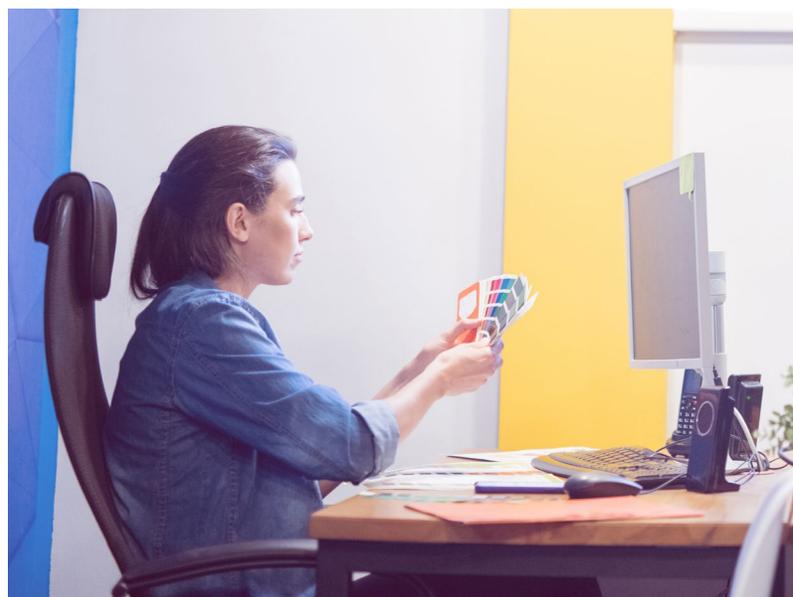
1. Organización Mundial de la Salud (2022): World mental health report: transforming mental health for all.

En Colombia, se han logrado avances significativos en materia normativa para proteger a los trabajadores de los riesgos psicosociales y garantizar su salud mental. A través de leyes, decretos y resoluciones, se ha establecido un marco normativo sólido. De las primeras referencias, se destaca que en el Decreto 614 de 1984, que establece las bases de organización y administración de la salud ocupacional en el país, se incluyó el objetivo de proteger a las personas contra los riesgos derivados de la organización laboral, que puedan afectar la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo, entre ellos, los riesgos psicosociales.

Posteriormente, la Resolución 1016 de 1989, emitida por el entonces Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Salud, al reglamentar la organización y funcionamiento de los programas de salud ocupacional, estableció, en su artículo 10, la actividad de diseñar y ejecutar programas para la prevención y el control de enfermedades generadas por riesgos psicosociales, en los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo. En el año 1994, el Decreto 1832 incorporó las patologías causadas por estrés en el trabajo dentro de la tabla de enfermedades laborales y en las actualizaciones posteriores de esta tabla los agentes psicosociales se han mantenido como factores de riesgo ocupacional.

Uno de los hitos relevantes fue la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social, que estableció las responsabilidades de los diferentes actores sociales y los lineamientos para identificar, evaluar, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Por su parte, la Ley 1562 de 2012, que modificó el Sistema de Riesgos Laborales, estableció que la salud ocupacional

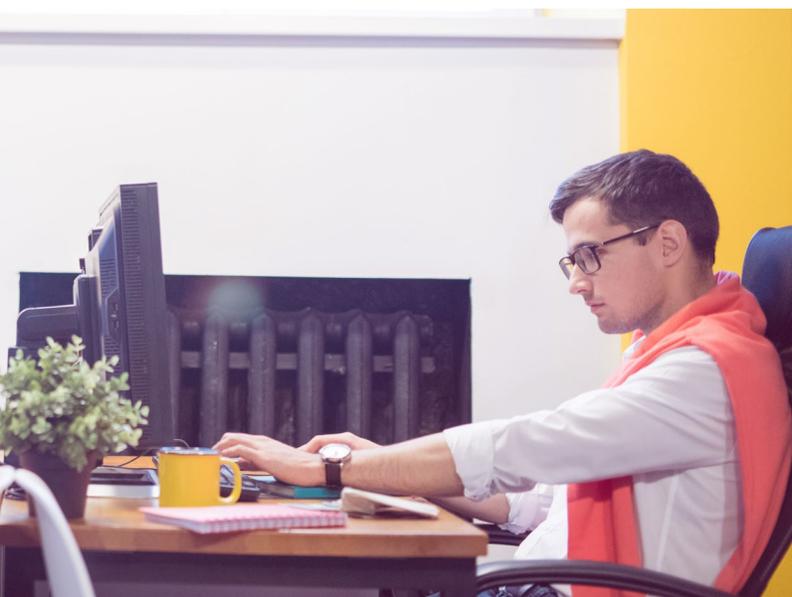
*Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la*



*promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.*

Avanzando en el reconocimiento de la importancia de la salud mental, se adoptó la Ley 1616 de 2013, cuyo objeto es «garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana»; en ella se establece el marco normativo y las políticas públicas para la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y atención integral en salud mental en el país. Específicamente, el artículo 9 de esta Ley instruye a las ARL para que incorporen actividades de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y promuevan que las empresas afiliadas incluyan el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

En consonancia con estas medidas, el Ministerio del Trabajo adoptó la Resolución 2404 de 2019, que establece una batería de instrumentos para evaluar los factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios; esto permite recopilar información para orientar programas, planes y acciones para la prevención y control de estos factores de riesgo. Esta



➔ La colaboración entre empleadores, empleados, ARL y organismos reguladores es clave para abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva y fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la salud mental.

Resolución estuvo vigente hasta el 17 de julio de 2022, cuando fue derogada por la Resolución 2764 de 2022, la cual, adopta un conjunto de instrumentos para evaluar factores de riesgos psicosociales y establece protocolos de intervención, los cuales, según su artículo 1°, constituyen «referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial».

En este contexto, las ARL han desempeñado un papel importante en la protección de la salud mental de los trabajadores y el fortalecimiento del capital psicológico, mediante la generación de estrategias dirigidas a las empresas y trabajadores afiliados para que a través de la utilización de plataformas, herramientas virtuales, asesorías, asistencia técnica presencial y virtual, y la ejecución de programas, campañas y acciones de formación, sea posible intervenir y controlar los factores de riesgos psicosociales. De igual manera, se ha activado la atención en salud mental para los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo y enfermedades laborales, con el fin de acompañarlos a transitar los procesos relacionados con su recuperación.

Estos esfuerzos han permitido aumentar el conocimiento, tanto en las empresas como en los trabajadores, sobre las diferentes condiciones

laborales que pueden afectar la salud mental y cómo intervenirlas; también se ha impulsado la implementación de actividades relacionadas con la prevención del acoso laboral y el consumo de sustancias psicoactivas.

El bienestar mental de los trabajadores es un aspecto crucial en el mundo laboral actual; la gestión de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental se han vuelto indispensables para el éxito de las organizaciones. La comprensión de los efectos negativos de estos riesgos en la salud y el desempeño ha llevado a la adopción de medidas preventivas y estrategias para abordarlos. Al proteger y promover la salud mental en el trabajo, las empresas no solo benefician a sus colaboradores, sino que también impulsan su productividad y promueven un ambiente propicio para el crecimiento. Es fundamental seguir avanzando en esta dirección, implementando políticas y prLa colaboración entre empleadores, empleados, administradoras de riesgos laborales y organismos reguladores es clave para abordar los riesgos psicosociales de manera efectiva y fomentar una cultura organizacional que valore y promueva la salud mental; al hacerlo, estaremos dando un paso importante hacia una sociedad laboral más equitativa, sostenible y humana. 

**SOLUCIONES PARA:**



**Emisión de pólizas**



**Pérdidas totales**



**Siniestros  
Vida y Salud**



**Cumplimiento  
Normativo**

Integramos el ecosistema asegurador mediante el uso de la **tecnología** facilitando la transición hacia un modelo de **excelencia operativa**.

Contáctanos:  
[www.cibergestion.com/insurance](http://www.cibergestion.com/insurance)

México • Panamá • Colombia • Perú • Chile • España