

Garantías de la salud mental en los entornos laborales según el marco legal colombiano

Yuranllelys Córdoba Brito

Estudiante de derecho de la Universidad Popular del Cesar, ycordobab@unicesar.edu.co, Valledupar

Lina María Ramírez Serrano

Estudiante de derecho de la Universidad Popular del Cesar, linamariaramirez@unicesar.edu.co, Valledupar

Martha Charris Balcázar

Doctora en Ciencias Políticas. Universidad Popular del Cesar, marthacharis@unicesar.edu.co, Valledupar

Recibido: 05/06/2023 - **Aceptado:** 14/06/2023 - **Publicado:** 28/08/2023

RESUMEN

El presente es un avance de esta investigación que tiene como objetivo analizar la protección de la salud mental en los entornos laborales según el marco legal colombiano. La salud mental debe ser prioridad, algunas veces en los entornos laborales no se tiene presente la salud mental, quedando el empleado desprotegido psicológicamente a cualquier factor en su entorno laboral que resulte detonante para su estrés, como lo es la sobrecarga laboral, la ansiedad, el clima laboral de la empresa, el trato de empleado a trabajador, las relaciones con los compañeros, las dinámicas de trabajo. En cuanto a la metodología de la investigación utilizada es de carácter cualitativa con un diseño descriptivo, teniendo como técnicas la observación y la hermenéutica consecuente con ello los instrumentos son la entrevista, la ficha documental y el análisis jurisprudencial. A sí mismo, los resultados preliminares se constató la existencia de un marco jurídico nacional que incluso se extiende la obligatoriedad de crear desde el carácter estatal políticas públicas para la protección de la salud mental de los trabajadores, así mismo la existencia de guías de distintas organizaciones mundiales, se constató la existencia de un marco jurídico nacional colombiano consecuente con los medios de recolección de información utilizados en este artículo, es posible afirmar que las empresas en la actualidad deben tomar las acciones pertinentes para que se garanticen los derechos de todos los trabajadores que se encuentren vinculados independientemente del cargo que desempeñen y así asumir la responsabilidad de manera solidaria.

Palabras clave: salud mental; garantías; estrés.

ABSTRACT

This is an advance of this research that aims to analyze the protection of mental health in work environments according to the Colombian legal framework. Mental health should be a priority, sometimes in work environments mental health is not taken into account, leaving the employee psychologically unprotected to any factor in their work environment that is a trigger for stress, such as work overload, anxiety, the work environment of the company, the treatment of employee to employee, relationships with colleagues, work dynamics. The research methodology used is

qualitative with a descriptive design, using observation and hermeneutics as techniques, consequently, the instruments used are the interview, the documentary record and the jurisprudential analysis. In addition, the preliminary results showed the existence of a national legal framework that even extends the obligation to create public policies for the protection of workers' mental health at the state level, as well as the existence of guides from different world organizations, The existence of a Colombian national legal framework consistent with the means of information collection used in this article, it is possible to affirm that companies must currently take the pertinent actions to guarantee the rights of all workers who are linked regardless of the position they hold and thus assume responsibility in a joint and several manner.

Keywords: mental health; guarantees; stress.

1. INTRODUCCIÓN

El exceso de trabajo que ejercen algunos empleadores en sus trabajadores, donde son sometidos a arduas labores donde ponen todo su esfuerzo físico y psicológico en su jornada laboral puede desencadenar problemas que afecten su rendimiento o productividad, sin contar que algunas empresas no remuneran justamente a sus trabajadores, al ser esta menor a la proporción con su trabajo surge la desmotivación del mismo por desempeñar esa tarea, y no se garantiza a los trabajadores unos escenarios de coexistencia dignas para ellos y para sus familias, puede llegar a suponerse una vulneración de los derechos humanos, al violar el principio de un salario neutral e igual por trabajo realizado de igual valor, sin discriminaciones de ninguna especie. Por este motivo es necesario el acompañamiento de especialistas, como psicólogos y psiquiatras, pues de lo contrario no tendrá ningún tipo de amparo de la salud mental y también debe procurarse el derecho a la estabilidad laboral.

Por ende, surge la siguiente incógnita ¿Cómo las empresas del departamento del Cesar garantizan la salud mental en el entorno laboral según el marco legal colombiano? Para lograr resolver esta pregunta se analizará las garantías de la salud mental en los entornos laborales según el marco legal colombiano.

Esta investigación se delimitó en el territorio de la república de Colombia en el municipio de Valledupar, departamento Cesar, donde, desde lo social se observa que a pesar de la decantación de los tiempos, el trabajo y la productividad del ser humano, ha sido indispensable para la subsistencia, pero no debe abusar de este, por lo tanto, la buena salud mental debe ser un criterio de sumo cuidado para los empleadores, ya que de esta forma se logra brindar el acompañamiento adecuado, convirtiéndose así en una garantía al trabajador para que este se sienta en óptimas condiciones para finalmente ser más productivo en el ámbito laboral. Desde lo jurídico se debe tener presente que, si no existen entornos laborales óptimos, esto se antepone a la dignidad humana, la salud pública, que son de interés y prioridad nacional, los derechos fundamentales, la constitución e incluso a todas las normas establecidas en el C.S.T., S.S.T., la organización mundial de la salud y la OIT.

Finalmente, desde la práctica se examinaron los datos, resultados y demás factores para así lograr identificar qué aspectos deben mejorar las empresas y trabajadores, además de las normativas que deban implementarse ante las situaciones que se presenten.

2. MARCO TEÓRICO Y/O ANTECEDENTES

La temática planteada se realiza, debido a distintos interrogantes que nos surgieron en cuanto al cuidado que tienen los trabajadores en sus ambientes, por lo que al ser nosotros los próximos a desenvolvernos en este nuevo ambiente queremos asegurarnos que los empleadores y el ordenamiento, dispongan de planes, programas y garantías del manejo y control de la salud mental de sus subordinados como también estudiar el conocimiento que ellos mismos tienen sobre el tema. Por consiguiente, mencionaremos varios artículos y tesis que hacen referencia al tema tratado a través de las siguientes referencias podemos establecer un punto de partida de esta investigación.

En el artículo publicado en Colombia, sobre la investigación titulada “salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención”, señala que “el objetivo de esta investigación es realizar una revisión sistemática del abordaje conceptual y metodológico de la salud mental en los contextos laborales, desde la perspectiva de la promoción y la prevención; para ello se identificó el estado de la investigación en los últimos diez años, las estrategias más utilizadas y los modelos propuestos para el diseño de programas orientados a este objetivo. Se revisó el estado de la investigación en Colombia y en detalle, los protocolos que diseñó el ministerio de trabajo para la intervención en riesgos psicosociales, que incluyen acciones específicas en salud mental. Se consultaron las bases de datos de apa psycarticles, proquest central, plos one, scielo, sciencedirect, jstor, ovid y se estableció un protocolo de búsqueda y evaluación de la calidad, seleccionando 19 artículos. Los hallazgos indican variedad en los modelos teóricos utilizados para el diseño de programas; así mismo, se encuentra que, aunque en Colombia la investigación en esta temática es muy poca, los protocolos del ministerio cuentan con elementos conceptuales y legales, para facilitar la intervención en salud mental en los contextos laborales, dando respuesta a la política pública del país” (Velásquez, 2020).

Este autor realizó una revisión sistemática del concepto y la metodología de la salud mental en los contextos laborales, enfocado en cómo se prevé la salud mental en los ambientes laborales, lo que efectúa una gran similitud con nuestra investigación, puesto que nosotros buscamos determinar los programas con los que cuenta Colombia para garantizar la divulgación de la salud mental en los entornos laborales.

En el artículo publicado en Ecuador, en la investigación titulada “influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del hospital de especialidades fuerzas armadas n.º 1, quito, en el año 2019”, señala que “el estudio realizado en el hospital de especialidades fuerzas armadas nro.1 en el año 2019, tuvo como finalidad determinar el grado de asociación entre el estrés laboral como variable independiente, y el desempeño laboral como variable dependiente, y la influencia que existe entre ellas. Específicamente se trata de una investigación no experimental, de corte transversal y correlacional, que se desarrolló con información previa de las personas en estudio y finalizó con la explicación de los resultados. Desde un enfoque cuantitativo se aplicó el “cuestionario de estrés laboral” desarrollado por la organización internacional del trabajo y la organización mundial de la salud y validado en Latinoamérica por Samuel Medina Aguilar en el año 2007 (Onofre, 2021).

Para obtener información del desempeño laboral, se utilizó información previa del “instrumento de evaluación del desempeño del sector público”, aplicada en el mes de enero del 2019. De forma complementaria al enfoque cuantitativo, se realizaron entrevistas en profundidad, dirigidas al

personal del nivel jerárquico superior de la dirección de talento humano, para obtener de primera mano las experiencias, opiniones y relatos acerca de las dos variables de estudio. Los resultados de la medición demostraron que no existe una relación directa entre estrés laboral y desempeño laboral en los trabajadores de la dirección de talento humano del he-1, cuyo análisis estadístico se fundamentó en el programa SPSS (Onofre, 2021).

Finalmente, esta investigación se apoyó en estudios preliminares realizados en el hospital de especialidades ff. Aa nro. 1, en el periodo 2015-2016, donde se consideró la incidencia de los episodios de shock en la salida de los ex-servidores y ex-trabajadores de la institución, concluyendo lo siguiente: “los resultados del estudio explicaron que la experimentación de estrés es un paso previo a la elección de salida y que los bajos niveles de compromiso del personal médico con la organización, se transforman en comportamientos de búsqueda de trabajo en el presente o en el futuro cercano” (Paredes 2018, citado por Onofre, 2021).

Él establece cuáles eran estos detonantes del estrés laboral que es un trastorno mental muy común cuando se expone a arduas jornadas laborales, en condiciones desfavorables y sin el acompañamiento médico adecuado que salvaguarde la salud mental de los trabajadores.

En el artículo publicado en Ecuador, en la investigación titulada “resiliencia comunitaria y salud mental: una reflexión teórica en el marco de la emergencia mundial del covid-19”, señala que “desde el inicio de la emergencia mundial sanitaria provocada por la enfermedad del covid-19, muchas organizaciones comunitarias han presentado un activismo ejemplar. Mientras las instituciones estatales muestran sus deficiencias organizativas y recursivas, las comunidades espontáneas resultan ser un modelo de organización social que responde a necesidades básicas, tanto desde lo material como en lo social y lo psicológico. En este sentido, la presente disertación propone una reflexión en el sentido resiliente ante situaciones de crisis: ¿son las organizaciones comunitarias una alternativa factible para la salud mental colectiva ante la crisis que enfrenta la sociedad bajo la pandemia provocada por el covid-19? (Hernández, 2020).

La finalidad es provocar el diálogo acerca del lugar de las comunidades como espacios de resiliencia ante situaciones de crisis extremas, como lo es la emergencia sanitaria actual, basado en una metodología de revisión de la bibliografía sobre el tema. El documento parte, en el primer apartado, de una descripción sobre las manifestaciones de la pandemia. Debe anotarse que el origen de la misma se encuentra aún en camino de esclarecer, por lo que se toman como referencia datos oficialmente publicados, pero no exentos de posibles cambios en análisis futuros. El segundo apartado, aborda las consecuencias psicosociológicas que provocan las situaciones de crisis extrema, tomando en cuenta diferentes factores que actúan como agravantes de las mismas. El tercer apartado analiza los mecanismos de superación a estas situaciones a través de la resiliencia. En el cuarto apartado, se establece la relación entre los vínculos comunitarios y la resiliencia, como postura emergente hacia una salud mental colectiva. Finalmente, se hace una reflexión final a modo de conclusión” (Hernández, 2020).

Teniendo en cuenta lo anterior se analiza los dispositivos de distinción a estas situaciones a través de la resiliencia y se establece la analogía entre las relaciones comunitarias y la resiliencia como postura saliente hacia una salud mental colectiva donde invita a continuar el diálogo sobre el lugar de las colectividades como espacios de resiliencia ante escenarios de crisis extrema en el contexto de la actual emergencia sanitaria.

En el artículo publicado en Colombia, en la investigación titulada “Caracterización incremento de la problemática de salud mental en los funcionarios de la alcaldía de Villavicencio desde el marco de la vigilancia del riesgo psicosocial a raíz de la pandemia covid-19”, señala que, “en el contexto del estrés generado por el miedo y la preocupación lo cual está presente de forma directa, cuando como seres humanos nos enfrentamos a lo desconocido y en los momentos de crisis, se presentan circunstancias agravantes que generan en las personas afectaciones mentales como las presentadas durante el tiempo que ha transcurrido la emergencia sanitaria declarada por el gobierno de Colombia a raíz de la pandemia covid-19. Desde el ministerio de salud y protección social se ha destacado la importancia que tiene la salud mental dentro de las familias y la sociedad, por lo tanto, ha realizado seguimientos exhaustivos a esta problemática de salud pública que ha venido afectando al talento humano de las empresas (Estepa et al., 2022).

Determinando también que las problemáticas generadas por la pandemia covid-19, se han unido con las problemáticas que se tenían con anterioridad (violencia, depresión, consumo de sustancias psicoactivas, alcohol, etc.), afectando el ambiente laboral y social de los colaboradores que, para el caso de la investigación, corresponde a los trabajadores de la alcaldía de Villavicencio. Desde la secretaría de salud del departamento del meta ha establecido de manera prioritaria la intervención de los trastornos de la salud mental de la población, incrementando el apoyo psicológico y psiquiátrico al personal afectado y que mediante esta caracterización se podrá definir la base para el plan de intervención siendo parte del plan de trabajo del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo” (Estepa et al., 2022).

Nos demuestra la incertidumbre procedente de la pandemia que produjo en los núcleos familiares una gran incertidumbre al desconocer de una enfermedad, lo que trajo consigo la agravación de problemas que ya se venían presentando, como lo es la violencia, el estrés, la ansiedad, es por ellos que se analiza desde la seguridad y salud en el trabajo como gestionar estas emociones y problemáticas.

En el artículo publicado en Perú, titulado “Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia covid-19 en docentes de educación secundaria”, señala que “la investigación partió del siguiente problema ¿cuál es la relación entre estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia covid-19 en docentes de secundaria de la localidad de Huancavelica?, para lo cual se ha planteado como objetivo general determinar la relación entre estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia covid-19 en docentes de secundaria de la localidad de Huancavelica. El tipo de investigación es sustantiva-descriptiva, el nivel es relacional y el diseño descriptivo correlacional, se utilizaron los métodos científico y descriptivo, aplicándose, por una parte, el cuestionario de estrés laboral jss para medir estrés laboral, y por otra, el inventario de síntomas scl-90-r de I. Derogatis para medir salud mental, en una muestra de 50 docentes de educación secundaria.

Los resultados son los siguientes: se ha encontrado que el estrés laboral y la salud mental en los docentes de educación secundaria de la localidad de Huancavelica no se relacionan significativamente, asimismo, mediante la prueba estadística de correlación de spearman se ha encontrado una relación negativa y una relación significativa entre el estrés laboral y los síntomas obsesivos y compulsivos (0.040), con excepción de los síntomas: somatizaciones, sensibilidad interpersonal, depresión, ansiedad, hostilidad, ansiedad fóbica, ideación paranoide y psicoticismo, donde se ha determinado que no hay una relación significativa con el estrés laboral, a un nivel de

confianza del 95% y una significancia de 0.05; aunque sí se ha podido evidenciar una relación negativa entre ellas.

Se ha arribado a la siguiente conclusión: no existe una relación significativa entre estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia del covid-19 en docentes de educación secundaria de la localidad de Huancavelica, lo que implica que solamente algunos síntomas de la salud mental tienen correspondencia con el estrés laboral, más aún en el contexto actual de la pandemia. Se recomienda profundizar las investigaciones sobre el estrés laboral y la salud mental, entendida esta como un conjunto de entidades nosológicas independientes entre sí; asimismo, fortalecer, mediante talleres y reuniones virtuales, las capacidades para hacer frente a la diversidad de situaciones de estrés en los centros de trabajo” (Raymundo, 2021).

Al ser una metodología empleada desde un método científico y descriptivo, se aplicaron cuestionarios de estrés laboral J.S.S. para medir el estrés laboral y el inventario de síntomas scl-90-r de I. Derogatis para medir la salud mental en una muestra de 50 docentes de educación secundaria donde los resultados obtenidos indican que no existe una relación significativa entre el estrés laboral y la salud mental en estos docentes, aunque sí se observó una relación negativa entre ellas, especialmente en algunos síntomas específicos.

En el artículo publicado en Colombia, titulado “Análisis de los factores de riesgos psicosociales en trabajadores del sector salud en Colombia durante los años 2012 – 2022” señala que “esta investigación de tipo descriptivo con enfoque cualitativo donde se analizó, se determinó y se caracterizaron distintos efectos por la exposición a factores de riesgos psicosocial en los trabajadores del sector salud tales como: la sobrecarga laboral, la desigualdad de salarios, falta de adaptación al cambio, trabajo monótono, la demanda emocional, las jornadas laborales extensas, etc. Estos dos últimos son uno de los mayores índices de afectación en la salud mental de las personas e impiden el buen desempeño de los colaboradores, algunas de las afectaciones que pueden sufrir o desencadenar son enfermedades preexistentes como cardiovasculares, estrés, fatiga, cefalea y el síndrome del trabajador quemado; para esto se indagó, se recopiló y se revisaron documentos, normas y sustentos teóricos y se identificaron los aspectos de la legislación Colombiana en la que se encuentra que unas de las herramientas más efectivas es el decreto 1477 de 2014 en la que incluye el estrés laboral en la tabla de enfermedades profesional. Esto permite inferir que en Colombia se está identificando y regulando toda la gestión del riesgo laboral y enfocándose en el riesgo psicosocial con un buen repertorio legal específicamente en temas puntuales como el acoso laboral, estrés laboral, el síndrome de burnout y todas las enfermedades y síntomas, el aporte de este artículo sobre nuestra investigación es que esta tuvo como objetivo analizar, determinar y caracterizar los distintos efectos de la exposición a factores de riesgos psicosociales en los trabajadores del sector salud en Colombia. Se identificaron algunos de los mayores índices de afectación en la salud mental, como la demanda emocional y las jornadas laborales extensas, que pueden desencadenar enfermedades preexistentes como cardiovasculares, estrés, fatiga, cefalea y el síndrome del trabajador quemado” (Noscue y Camino, 2022).

Además, se menciona que el decreto 1477 de 2014 por el cual se consigna la tabla de enfermedades laborales donde se incluye el estrés laboral en la tabla de enfermedades profesionales en Colombia, lo que indica que en el país se está regulando la gestión del riesgo laboral, incluyendo aspectos como el acoso laboral, el estrés laboral y el síndrome de burnout, entre otras. En general, el estudio destaca la importancia de prestar atención a la salud mental de los trabajadores, especialmente en

el sector salud, y de implementar medidas para prevenir y tratar los riesgos psicosociales asociados al trabajo.

En el artículo publicado en Colombia, en la investigación titulada “Trastornos mentales que ha presentado el personal de salud a partir de la emergencia sanitaria por el covid-19”, señala que “el covid-19 fue identificado por primera vez en Wuhan, China. Ante su masiva propagación, el director general de la organización mundial de la salud decretó pandemia mundial el día 11 de marzo del año 2020, por lo cual, diversos países a nivel mundial declararon estado de alarma y cuarentena obligatoria. Todo el personal de salud alrededor del mundo se ha visto fuertemente enfrentado a las repercusiones y efectos del covid-19.

Enfermedades mentales como la ansiedad, la depresión, el burnout, el estrés y muchas más pueden derivarse de las difíciles condiciones que deben manejar cotidianamente los profesionales sanitarios. Objetivo: describir los trastornos mentales que ha presentado el personal de salud a partir de la emergencia sanitaria. Metodología: revisión de 41 estudios científicos cualitativos, cuantitativos y mixtos, publicados a partir de año 2020, en diferentes bases de datos como Science direct, pubmed, elservier, que cumplieran criterios como año de publicación a partir del 2020, comienzo de la pandemia resultados: se identifica una creciente prevalencia de trastornos mentales como ansiedad, depresión y burnout, siendo la población con mayor vulnerabilidad el personal de primera línea, entre ellos los de enfermería y las profesionales de sexo femenino. Asimismo, los factores de riesgos más prevalentes fueron las largas jornadas laborales, la ausencia de equipos de protección personal, la alta exposición al virus y la reducción de horas de descanso y sueño reparador. Discusión: Los efectos de la emergencia sanitaria en la salud mental del personal sanitario son influenciados por una serie de factores como, la capacidad económica e instrumental de los sistemas de salud, las difíciles condiciones laborales a causa de la pandemia y factores sociales como la desigualdad de género” (Carrizosa, 2021).

El artículo nos funciona como guía para establecer cuáles fueron los factores de riesgo que quebrantan la salud mental de la clase obrera en la pandemia, como le fue, las extensas jornadas laborales, el abandono de la prestación de equipos de cuidado personal, la alta exhibición al virus y la disminución de horas de descanso y sueño reparador.

Después de apreciar las intervenciones de los anteriores autores sobre el nacimiento de estos trastornos y los posibles planes y regulaciones que se pueden aplicar, estableceremos tres criterios para el alcance de los objetivos:

Políticas y programas empresariales en el marco legal colombiano de la promoción, protección y garantías de la salud mental en los entornos laborales

El Ministerio de Salud y Protección Social (s.f.) establece que “La Política Integral para la Prevención y Atención del consumo de Sustancias Psicoactivas, tiene como objetivo garantizar la atención integral de las personas con riesgos o consumo problemático de sustancias psicoactivas, familias y comunidades, mediante respuestas programáticas, continuas y efectivas en su reconocimiento como sujetos de derechos. Busca mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas, familias y comunidades afectadas por el consumo de sustancias psicoactivas, desde una agenda pública nacional y territorial sostenible en el tiempo, garantista del derecho a la salud, en interdependencia con otros derechos”

El ministerio de salud y protección social de la república de Colombia establece a través de una política nacional de promoción de la salud mental, ciertas pautas que integran a este derecho como una garantía que pertenece a todas las personas, como también incluye distintas medidas para la formación sanitaria especializada en la salud mental, en consideración con esto tomaron como base el artículo 31 de la ley de la salud (ley 1616 del 2013). Enfocándose en el desarrollo de los derechos humanos reconociéndose como sujetos individuales y colectivos como titulares de sus derechos, reconociendo a su vez las capacidades de cada persona en los entornos que se desenvuelve y así garantizar su libertad, bienestar y dignidad, como también se enfocan en el curso de vida de las personas y su género.

Lo anterior nos permite a juicio de los investigadores identificar las ventajas de oportunidad que inciden en la vida cotidiana de los sujetos y las expectativas colectivas que la sociedad impone por el género al que pertenece. Los ejes que se desempeñan en esta política nacional se dirige a la promoción de la convivencia y la salud mental en los entornos donde se generan ciertas estrategias como el fortalecimiento de los entornos resilientes, saludables y protectores que promueven el desarrollo de los estilos saludables, la educación en las habilidades psicosociales para la vida y el fortalecimiento de la cultura como un propio factor de la protección de la salud mental.

En su rol de autoridad sanitaria, el ministerio creó y acogió mediante un acto administrativo, la política nacional de salud mental, donde se establece que, los ciudadanos gocen de un derecho a la salud pública de forma efectiva. Es decir, con estas políticas lo que se busca es fomentar la defensa de la salud mental desde el núcleo de la sociedad, desde lo individual a lo colectivo, para así proteger los derechos fundamentales de las personas y también busca que la atención de la salud se haga de manera oportuna para que así esos trastornos mentales que abaten a la sociedad, no sigan incrementando por falta de herramientas que favorezcan o amparen a los individuos.

“A raíz de la pandemia se incrementaron los incidentes de tristeza, miedo, confusión o incertidumbre (Fundación Santo Domingo y la Fundación Santa Fe de Bogotá, 2022). Por eso el estado creó programas de atención a estos trastornos, entre eso tenemos; <<porque quiero estar bien>>, este programa fue creado por la Fundación Santo Domingo, y la Fundación Santa Fe de Bogotá, brinda orientación ante una situación emocional difícil. Pro familia, esta organización exclusiva sin intención de lucro, con especialidad en salud sexual y reproductiva, ofrece servicios de orientación psicológica y acompañamiento profesional”

Otro de los programas fue el de red de amor, cuidado y salud mental (Comfama), por medio de una atención telefónica o virtual, los psicólogos de esa entidad te ayudan a identificar los pensamientos, emociones y creencias que afectan tu cotidianidad. Asimismo, a encontrar bases para cuidarte y cuidar a los que te rodean.

Procesos internos laborales para el seguimiento o prevención de las alteraciones de la salud mental en los empleados en Colombia

El Código sustantivo del trabajo [CST], establece que el “Reglamento de trabajo es el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el empleador} y sus trabajadores en la prestación del servicio” (Decreto 3743, 1950).

En el reglamento interno de trabajo, contemplado en el art. 104 del código sustantivo de trabajo colombiano con sus modificaciones, según lo establecido en el artículo 46 del decreto 3743 de 1950 el cual compila los decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951 se establecen las situaciones a las que deben someterse los empleadores y sus trabajadores en la prestación del servicio. Aquí se contemplarán lo que deben hacer los empleados y empleadores para cada situación que ocurra en el interior de la empresa respetando la carta magna y la ley.

En el reglamento interno de las empresas establecen ciertos requerimientos bases que individualizan a las empresas, como lo es la información de la empresa, el horario, derechos irrenunciables, cláusulas ciertas e indiscutibles como también las inciertas y discutibles, las obligaciones que tiene el empleador hacia sus empleados, como lo son las disposiciones disciplinarias y los procedimientos para mantener el orden de la empresa y las relaciones de sus empleados que generan a su vez parámetros de conductas como lo establece el Decreto 3743 de 1950. De lo cual, dispone que el reglamento interno es de suma importancia para el desarrollo de las actividades laborales y la aplicación de políticas y programas que desarrollen un seguimiento y prevención de las distintas enfermedades que nacen a raíz de la no aplicación o elaboración del reglamento interno de trabajo.

Como seguimiento y prevención, el Estado dispuso sanciones para esas empresas que no cumplen con el reglamento interno de trabajo, estas sanciones dependen de la gravedad de la falta cometida, este es uno de los seguimientos aplicables que el Estado proporciona para evaluar la aplicación de normas y el cumplimiento de estas, ahora bien es muy posible que la mayoría de las empresas no actualicen regularmente su reglamento, de tal forma que las normas que en el pasado eran aplicables al presente no lo son por las distintas modificaciones en el marco legal colombiano y las actividades sociales que las personas desempeñan, de tal manera que el Estado no realiza un seguimiento eficaz sobre las normas y los programas aplicables en la entidades para el manejo de situaciones actuales como lo son las enfermedades de salud mental y por lo que no hay prevenciones en la aplicación de proyectos que mejoren y garanticen la prestación del derecho a la salud mental.

El empleador, sea persona natural o jurídica, debe inscribirse o registra en las distintas entidades que diligencian la seguridad social como EPS, fondos de pensiones y ARL, para luego afiliarse a sus trabajadores y así proteger sus derechos que son irrenunciables, y así prever estos trastornos que afectan la salud mental de los trabajadores de una empresa.

Causas sociales, económicas, culturales de la salud mental en el marco de los entornos laborales en Colombia

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) establece que “Para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular de las personas responsables de supervisar a otras, como los administradores”

No solo se trata de capacitar a las personas que tienen bajo su cargo otras, sino a todos en general, ya que esos administradores o gerentes no siempre tienen la posibilidad de cuidar y supervisar a todos sus empleados, ya sea por sus actividades laborales o la cantidad de trabajador a su cargo,

así que, no solo es necesaria la capacitación de unos trabajadores, ya que con mayor conocimiento entre los mismos compañeros pueden notar indicios o señales de una enfermedad.

Valencia et al. (2022, p. 14), establecen que “En Colombia y relacionado con el mobbing, se encontró que los entornos laborales corporativos se ven afectados por prácticas organizacionales que ignoran los factores psicosociales, quebrantan las iniciativas gubernamentales en la vida laboral, se definen como disruptivas y sus procesos de comunicación son fuertemente inadecuados.”

Establecen una muestra de cómo las entidades todavía no están preparadas y no tienen los conocimientos adecuados para practicar de manera autónoma los proyectos y programas estatales, por lo tanto, un ideal sobre este problema sería que el estado de manera obligatoria sometiera a estos representantes a capacitaciones sobre la importancia de la aplicación de los programas gubernamentales.

“El coronavirus ha tenido un gran impacto sobre el ámbito laboral. Algunos de los factores que han dado pie a problemas relacionados con la salud mental son la inestabilidad y la incertidumbre generadas por la pandemia, la situación de teletrabajo y los cambios en las dinámicas y los procesos” (Kenjo, s.f.).

En cuanto a la afectación que tuvo la pandemia del covid-19 en 2020 sobre los trabajadores, fue muy inclusiva puesto que a través de esta se reconoció y reguló un poco más lo que son las enfermedades que derivan de la mente como, la depresión, el estrés, la ansiedad, de modo que las personas estaban sometidas a unas circunstancias donde no existía un medio de liberación para todas esas emociones negativas.

“Los efectos del trabajo en la salud mental son complejos. Por un lado, el trabajo es una fuente de satisfacción y realización personal por medio de las relaciones y la seguridad financiera que proporciona, aspectos que son condiciones necesarias para una buena salud mental. La falta de trabajo o la pérdida del mismo, por otro lado, pueden tener efectos negativos sobre la salud mental. Los desempleados tienen un riesgo de depresión que es el doble del de las personas que tienen empleo” (Collantes y Marcos, 2012, p. 27).

Entendemos que si el trabajo es una de las formas en las que las personas pueden subsistir en cuanto a su vida cotidiana, pero esto no lo separa de todos esos daños que genera el exceso de este o los tratos que en él se realicen, por lo tanto, buscamos una forma en la que estos trabajadores o próximos a esto tengan una base de conocimiento para que no estén inciertos en cuanto a los tratos y programas que pueden acudir, en el caso de que ellos consideren que estén propensos a contraer alguna de estas enfermedades y así poder llegar a un punto en el que no sea demasiado tarde para solucionarlo.

Otro punto de vista en este tema es del autor Urrego (2016, p. 12), en el que indica que “El entorno Psicosocial hoy en día constituye un componente de incertidumbre que deviene justamente de la imposibilidad de controlar todos los factores tanto internos como externos y particularmente el comportamiento de la demanda, un temor frente a la inestabilidad del empleo, ya que el principal factor de ajuste es el despido y en ese escenario el desafío que se plantea es flexibilizar la organización de las empresas. La pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituye el primer

factor en el marco de inseguridad, que afecta al colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y sobre las condiciones de trabajo”.

Donde podemos ver que el Estado si tiene conocimiento sobre esto, pero no es lo mismo que el Estado conozca del tema, lo que es verdaderamente importante es la aplicación que este determine e implemente en las empresa y entidades que proveen cualquier tipo de empleo sin importar el tipo de contratación que el trabajador suscriba y como lo aplican (Urrego, 2016, p. 14) “Se deben tener medidas de intervención por el empleador para ejecutar planes de acción encaminados a prevenir los riesgos psicosociales en sus trabajadores y adoptar medidas de escucha de jefe a empleado con el fin de aumentar la seguridad en el individuo y la confianza hacia su trabajo o labor ejecutada” en el informe los especifican, pero no lo aplican con inmediatez y perduración.

3. METODOLOGÍA O DESCRIPCIÓN DEL PROCESO

El tipo de investigación que se utilizó según su propósito será descriptivo. De tal manera que, lo que se busca es describir las situaciones que hay actualmente en la comunidad y aportar más conocimiento de calidad sobre el tema que se está desarrollando. El diseño utilizado para esta investigación es no experimental a modo que, solamente se basó en el estudio de los hechos en el que se desarrolla el fenómeno y se analizará los datos recogidos para obtener las aclaraciones requeridas para el progreso del contenido de la investigación.

Por lo tanto, las situaciones que se examinaron ya ocurrieron y dependiendo de los planes, proyectos o leyes del ordenamiento jurídico y las que las empresas empleadoras implementaron en el adelanto de sus actividades laborales. La población elegida para esta investigación son personas pertenecientes al municipio de Valledupar, departamento del Cesar que cuenten con un trabajo o realizando servicios similares, de tal manera que la clase de población es finita.

Elegiremos la muestra de la población a esas personas que cuente con un trabajo en el municipio de Valledupar, departamento del Cesar, que según el DANE (2021) “hay 175.906 personas ocupadas.” Sobre las cuales, entre ellas, un porcentaje posee trabajos por cuenta propia como lo son las peluquerías, comidas rápidas, mototaxis, etc.

Conociendo la diferenciación sobre el muestreo y la muestra, consideramos que para esta investigación, la línea de muestreo que requerimos es no probabilístico puesto que los criterios que necesita la población para ser estudiada es que sean trabajadores, en cuanto a esto, existen autores que establecen que hay tres tipos de muestreo no probabilístico los cuales son intencional, por conveniencia o accidental, de lo cual se considera que al tener este criterio sobre la población estaríamos en el tipo intencional.

De esta manera reduciremos nuestra muestra a una fracción del total de las personas que poseen un trabajo en el departamento del Cesar, municipio de Valledupar. Por consiguiente, para la recopilación de los datos por medio del censo poblacional se elegirá de manera aleatoria a personas que laboren en distintas entidades en el departamento del Cesar.

La técnica manejada para la recolección de los fundamentos que se utilizó es la hermenéutica, donde se analizó de manera concisa el marco legal colombiano y la normativa existente sobre el

procedimiento de la salud mental en Colombia de tal manera que, para recaudar estos datos se utilizó el instrumento elegido para la toma de datos, que fue una ficha documental de tipo resumen, puesto que fue la más práctica para que la recolección de la información se realizará de forma enfática sobre el tema de la salud mental en el marco legal en Colombia.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS O HALLAZGOS

Dentro del avance del desarrollo de la investigación y con la implementación de la metodología planteada y teniendo en cuenta que en este artículo se utilizó la hermenéutica como técnica, aplicándola para la interpretación y el análisis las distintas leyes, decretos y guías existentes en el marco jurídico colombiano donde se hace el respectivo análisis, utilizando como instrumento la ficha documental tipo resumen del cual se pudo establecer la existencia del marco legal encontrado en Colombia referente a la salud mental de tal manera que de la utilización de estos medios de recolección de información encontramos los siguiente:

Pinilla, representante a la cámara, expidió la tan mencionada ley 1616, por medio de la cual se reconoce la salud mental como enfermedad y otros preceptos. El objeto de esta ley es priorizar el derecho a la salud mental como una garantía de la población colombiana mediante la promoción de la salud y la prevención de los trastornos mentales. En su artículo 6 establecen cuáles son esos derechos que poseen las personas para proteger su entorno de las posibles interrupciones de sus actividades cotidianas por el tabú de estas enfermedades. En el artículo 9 nos establecen todo lo referente al patrocinio y protección de la salud mental en el entorno laboral y el artículo 21 donde se establece que las administradoras de riesgo laboral deberán de prestar asesoría y asistencia técnica para la implementación de programas.

El Presidente de la República de Colombia expidió el decreto 52 de 2017 donde se les obliga a los empleadores que contraten en cualquier tipo de modalidad de contrato o actividad que desempeñen deberán suplir el programa de salud ocupacional por el sistema de recomendación de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) a partir de la entrada en vigencia de este decreto. Además de esto presentan un plan de implementación que consta de 5 fases que son: (i) evaluación inicial; (ii) plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial, (iii) ejecución del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, (iv) seguimiento y plan de mejora.

Ministerio de trabajo, expidió la resolución 2764 de 2022 que es recopilación de la ley 1616 del 2013 como también aplica otras intervenciones de revistas o guías para la aplicación de políticas, planes y programas que pueden emplear los contratistas en su entidad para el buen manejo y seguimiento de los asuntos psicológicos de sus trabajadores.

En la sentencia T-424/22 donde la magistrada ponente es Diana Fajardo, la autora de esta tutela fue diagnosticada con trastorno de ansiedad y para el manejo de esta su médico de cabecera le recetó un tratamiento médico y género su inasistencia e incapacidades laborales, a raíz de esto la empresa donde se encontraba laborando la despidió. Por tal motivo la corte consideró lo siguiente: “la importancia de ofrecerle un ambiente laboral saludable y de facilitar que continuará con su tratamiento terapéutico. De manera que se trataba de un sujeto de especial protección constitucional al encontrarse en una situación de debilidad manifiesta por su enfermedad mental,

que requería un espacio seguro de trabajo, así como observación y acompañamiento laboral para el adecuado desempeño de las actividades asignadas.”

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) publicó un informe llamado “la salud mental en el trabajo” en el cual se establece lo siguiente. La función de este informe es ofrecerles a los gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, y a los encargados de planificar los servicios sanitarios la proposición de planes para prevenir problemáticas de los trabajadores en su salud mental que esté relacionado con el ambiente de trabajo o las actividades que este debe realizar, como también, establecen que las organizaciones de trabajadores y empleadores son la clave para la toma de medidas a nivel nacional del lugar de trabajo y que son aplicables a todos los niveles de la salud mental, al ser estas nacionales se pueden implementar políticas, estrategias y leyes sobre S.S.T. destinadas al mejoramiento de la salud mental.

Villalobos (2019) creó una guía donde se menciona que el Estado debe enfocarse en la prestación de capacitaciones de las entidades en el ámbito laboral en una población de adultos jóvenes y mayores, darles las herramientas necesarias para que ellos mismos tengan la facultad de modificar su entorno de trabajo para establecer unas condiciones más beneficiosas para el mismo. Esos procesos de capacitación los nombraron como Eps o educación para la salud.

Ella menciona que este enfoque positivo de mejorar las garantías de la prestación de la salud mental está circulando en nosotros desde hace años, pero, en Colombia las personas no se interesan por este tipo de problemas que puede ayudarnos a desenvolvernos en un ambiente productivo para el crecimiento de la entidad para la que laboramos, sino que también, para nuestro crecimiento propio.

De modo que falla a favor de esta y establece que para que un empleador despida a un trabajador que tenga cualquier tipo de enfermedad mental debe solicitar ante el ministerio de trabajo una aprobación del despido con una justificación viable para el caso en concreto y por las razones establecidas por este.

De acuerdo con los hallazgos establecidos anteriormente se puede inferir que, en Colombia las garantías de la salud mental existen y que dichos derechos son vulnerados constantemente, por la simple razón que los trabajadores y personas del particular no conocen las formas o normas que les permiten a ellos proteger ese derecho que está catalogado como fundamental como se desprende del derecho a la salud; aunque la mayoría de las personas mayores consideran que la salud mental y los trastornos son algo que no tiene importancia así que son enfermedades intangibles y que al no poderlas ver no tiene esa misma relevancia que una que sí, la verdad es totalmente distinta, a manera estas enfermedades que sin son visible y detectables, son curables de tal forma que se puede evitar que vuelvan a presentarse, en cambio, un trastorno no, a fin de que hay situaciones que hasta el mismo trabajador que lo presenta no sabe que la tiene por desconocer de estas.

Esto no quiere decir que todas las personas o los trabajadores y empleadores de las empresas no tengan conocimiento de estas, puesto que en la época en la que vivimos y por las circunstancias de los hechos como lo fue la pandemia del 2020, los adultos jóvenes tienen un gran conocimiento sobre este tipo de temas y sobre los cuidados para su seguimiento y prevención, por lo que, es más probable que en un futuro no muy lejano las formas de garantizar y proteger la salud mental sean muy amplia.

5. DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación en desarrollo es el análisis de la protección de la salud mental en los entornos laborales según el marco legal colombiano, identificando la normatividad, políticas, programas, y guías establecidos por el estado colombiano y las instituciones internacionales.

Referente al abordaje de los hallazgos encontrados a raíz de los medios de recolección de información utilizados se encontraron distintos artículos científicos que apoyaron el objetivo de esta investigación e incluso más información que amplía el conocimiento referente al tema planteado, en este orden de ideas los aportes y resultados más importantes fueron el de Velásquez, (2020) donde se establece la importancia de la prevención y protección de la salud mental en el ámbito laboral según la aplicación de las distintas políticas y programas que estado ha emitido; el de Valencia et al. (2022) donde se establece una serie de propuestas y alternativas que las empresas pueden implementar en el desarrollo de sus actividades en cuanto a la planificación de los distintos recursos que el estado colombiano mediante leyes y políticas ha emitido para su debida garantía.

No debemos de dejar de lado el marco legal colombiano que son esas leyes, decretos y resoluciones que se encuentran vigentes para su aplicación, pero que lamentablemente por la falta de conocimiento de los fundadores o representantes de las empresas no poseen para la buena implementación de estas. Otro hallazgo de suma importancia que amplió y reforzó el tema de esta investigación fue el de la O.M.S. (2022) donde se establece un informe anual sobre la implementación y seguimiento de la aplicación de las políticas que el Estado colombiano no emite para la protección y garantía de la salud mental.

Los hallazgos encontrados indican que nuestra investigación sobre la existencia o no del marco legal colombiano referente al contexto laboral y a la implementación y seguimiento de dicho marco, si está presente y que a raíz de estas nacen muchas más preguntas y posibles investigaciones que aportarán un nuevo conocimiento a esta temática que no está ampliamente desarrollada por la falsa representación de las enfermedades mentales como enfermedad.

6. CONCLUSIONES

De manera preliminar podemos concluir que, después del análisis hermenéutico de las normas, programas y guías que el estado provee para garantizar el tema investigado en este artículo se pudo encontrar que en Colombia si hay un marco legal donde existen políticas y programas que respalden la garantía de la salud mental de los trabajadores en el ámbito laboral, la mayoría de esta norma están vigentes y en circulación como lo son la ley 1616 del 2013, el decreto 52 del 2017, la resolución 2764 del 2022 y el mismo Código Sustantivo del Trabajo que son aplicables en cualquier parte del territorio colombiano.

A raíz del análisis al marco legal colombiano se puede sentar que el Código Sustantivo del Trabajo es una de las fuentes donde se constan los derechos y deberes que surgen para el empleador como para el trabajador, como también se pactan esas condiciones y obligaciones que los dos deben cumplir al momento de suscribir ese vínculo jurídico para prevenir conflictos o sucesos futuros

como lo es el surgimiento de ciertas enfermedades físicas o mentales que son las determinantes en este artículo. De modo que este código establece de forma generalizada la protección que se debe de ser en cuanto a la prevención y seguimiento de todos los tipos de enfermedad que surjan en el ámbito laboral de tal forma que en el marco legal colombiano referente a la salud mental la legislación colombiana si tiene concretado el cuidado de este aspecto de la salud es su ordenamiento.

En cuanto a las leyes colombianas también tiene una variedad de estas que apoyan la garantía, protección y prevención de la salud mental, como ya lo hemos mencionado antes hay distintas leyes, decretos y resoluciones que establecen unas pautas, pasos o planes de referencia para la aplicación de políticas, proyectos y demás que mejoren la aceptación y divulgación del cuidado que se le debe prestar a estas enfermedades no visibles ni tangibles para el ojo humano. Como las más importantes tenemos la ley 1616 del 2013 que es el punto de partida para la promoción de la salud mental en el ámbito laboral y las formas de prevención de este, como también establece que los empleados deben de implementar medidas proporcionales a las distintas situaciones y enfoque que pretenda la empresa implementar.

El decreto 52 de 2017 emplea un nuevo reglamento en el sector del trabajo sobre el sistema de seguridad más adecuado para las empresas y para las actividades que en estas se desempeñen y por último la resolución donde se expiden unos instrumentos que evalúan de forma independiente los riesgos psicosociales que son propensos de generar afectaciones en la salud mental de los trabajadores.

El Ministerio de trabajo ha implementado la política nacional de promoción de la salud mental donde se precisan los distintos enfoque que se deben de tener en cuenta para el estudio del ambiente laboral y de los trabajadores en cuanto al proceder de las enfermedades mentales teniendo como enfoques el desarrollo de los derechos, como lo son la dirección de vida de la persona, las diferencias que existen entre la población y el territorio pertenecientes a estas personas, como también el enfoque psicosocial en cada una de ellas, además de estos enfoque se tomó en cuenta los ejes de la aplicación de esta política, tenemos la promoción que se debe realizar en convivencia y la salud mental en los entornos, la prevención de los problemas de salud mental en cuanto a que cada sujeto es individual y el tratamiento integral de estos problemas.

La O.M.S. tiene la postura de promoción de la salud mental en los niños, adolescentes y adultos jóvenes como prioridad para así prevenir la producción de estas enfermedades a futuro, como también de prevenirlo en cuanto al seguimiento que estos realizan, ya que como este mismo lo cataloga cuando establece que la promoción y protección de la salud mental en el ambiente laboral es una tema de interés reciente de estudio que crece mayormente en cuanto a la creación de nuevas leyes, estrategias, organizacionales, entre otros, que favorecen a los trabajadores de esta forma que se puede constituir que en Colombia la existencia de leyes, políticas, proyectos y planes si está presente y vigente.

A raíz de la profundización en el tema, se encontró que la falencia surge de la poca aplicación que se le brinda a estas políticas, programas y guías y como el Estado después de que las ratifica, no brinda esas capacitaciones o concientización de las formas de aplicación o la simple diligencia de la norma, como tampoco, tienen un seguimiento adecuado sobre esos programas en las empresas

que por regla general debe de aplicarse en todas esas que brinden el espacio para la prestación de un servicio personal, esto no quiere decir que todas las entidades en Colombia desconocen de este marco legal, luego, muy esporádicamente podemos encontrar jurisprudencia acerca de este tema donde se alegue un despido injustificado por el conocimiento de uno de los muchos tipos de trastornos mentales.

Esto nos muestra que poco a poco las entidades y las personas que laboran en ellas tienen mayor conocimiento de estas problemáticas, la solución de estos o su seguimiento, por lo que son tratados y abordados con más facilidad en la actualidad, los adultos jóvenes que están entrando a este ámbito laboral han ayudado demasiado con la “aprobación” de este tipo de enfermedad tomándolo como algo recurrente que le puede suceder a cualquiera y de la importancia de vigilar a todos aquellos que estén bajo nuestro cuidado, consecuentemente la salud es uno de los derechos más trascendentales que puede tener una persona.

7. REFERENCIAS

Carrizosa, S. (2021). *Trastornos mentales que ha presentado el personal de salud a partir de la emergencia sanitaria por el COVID 19* [Tesis de pregrado, Universidad CES]. Repositorio Institucional Universidad CES. <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/5766>

Collantes, P. y Marcos, J. (Coord.) (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. La Ley. https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf

Corte Constitucional. La Sala Primera de Revisión de tutelas. Sentencia T-424/22. M.P. Diana Fajardo Rivera; 29 de noviembre de 2022. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2022/T-424-22.htm>

DANE. (2021). La información del DANE en la toma de decisiones regionales. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/planes-departamentos-ciudades/210701-InfoDane-Cesar-Valledupar.pdf>

Decreto 3743 de 1950. Por el cual se modifica el Decreto número 2663 de 1950, sobre Código Sustantivo del Trabajo. 20 de diciembre de 1950. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1535683>

Decreto 52 de 2017. [El Presidente de la República de Colombia]. Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 12 de enero de 2017. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/30030282>

Estepa, H., Penagos, M. y Casallas, J. (2022). *Caracterización incremento de la problemática de salud mental en los funcionarios de la alcaldía de Villavicencio desde el marco de la vigilancia del riesgo psicosocial a raíz de la pandemia COVID 19* [Trabajo de grado especialización, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/3333>

- Fundación Santo Domingo/Fundación Santa Fe de Bogotá. (2022). Salud Mental | [Encuentra información sobre trastornos mentales, terapias psicológicas y adicciones]. <https://porquequieroestarbien.com/salud-mental>
- Hernández, L. (2020). Resiliencia comunitaria y salud mental: Una reflexión teórica en el marco de la emergencia mundial del COVID-19. En J. Mantilla y A. Hervás (Eds.). *COVID-19 ¿Estuvimos Listos? Reflexiones académicas ante el Estado, mercado y comunidad* (pp. 133-153). Universidad de Otavalo.
- Kenjo. (s.f.). La importancia de la salud mental en el trabajo. *Kenjo Blog*. <https://blog.kenjo.io/es/la-importancia-de-la-salud-mental-en-el-trabajo>
- La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (28 de septiembre de 2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51292>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). Políticas de salud mental y SPA. Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/SMental/Paginas/Politiclas-Salud-Mental-y-SPA.aspx>
- Noscue, D. y Camino, A. (2022). *Análisis de los Factores de Riesgos Psicosociales en Trabajadores del Sector Salud en Colombia Durante los Años 2012 – 2022* [Trabajo de grado de especialización, Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano]. <http://hdl.handle.net/10823/6747>
- Onofre, L. M. (2021). *Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8191/1/T3576-MDTH-Onofre-Influencia.pdf>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (28 de septiembre de 2022). La salud mental en el trabajo. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Raymundo, Y. (2021). *Estrés laboral y salud mental en el contexto de la pandemia COVID-19 en docentes de educación secundaria, Huancavelica -2020* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/2275>
- Resolución 2764 de 2022 [Ministerio del Trabajo]. 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. 18 de julio de 2022.

Urrego, P. (2016). *Entorno laboral saludable como incentivo al talento humano*. Ministerio de Salud.

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>

Valencia, L., Gutiérrez, E., Hernández, A. y Garzón, L. (2022). *Propuesta de alternativas para prevenir y mitigar el riesgo de enfermedades físicas y mentales en el ámbito laboral de una empresa de estudios clínicos farmacéuticos, una empresa de consultoría SAP, una empresa de proyectos de seguridad electrónica y una empresa de proyectos de construcción* [Trabajo de grado especialización, Universidad EAN]. <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12347>

Velásquez. (2020). *Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención* [Tesis de maestría, Universidad el Bosque]. <http://hdl.handle.net/20.500.12495/4458>

Villalobos, G. (2019). *Guía para la promoción de la salud mental, la prevención y la actuación frente a trastornos mentales en el ámbito laboral*. Colombia. https://arlsura.com/demos/salud-mental/files/SM.G1C.01.V1-Guia_salud_mental_jun19.pdf