



Análisis de los factores psicosociales laborales y su incidencia en la salud mental de los trabajadores en Colombia: desde el análisis en el sector empresarial de las ECA (Estación de Clasificación y Aprovechamiento)

Autor:

Mayra Alejandra Callejas Callejas

María Belén Escorcía Solano

Trabajo de grado como requisito para la obtención del título:

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo

Director:

Pedro Jessid Pacheco Torres

Facultad de Ingenierías

Programa de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Barranquilla

2025



Análisis de los factores psicosociales laborales y su incidencia en la salud mental de los trabajadores en Colombia: desde el análisis en el sector empresarial de las ECA (Estación de Clasificación y Aprovechamiento)

Autor:

Mayra Alejandra Callejas Callejas

María Belén Escorcía Solano

**Trabajo de grado como requisito para la obtención del título:
Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo**

Director:

Pedro Jessid Pacheco Torres

Facultad de Ingenierías

Programa de especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Barranquilla

2025

Índice

1	Resumen	4
2	Introducción.....	6
3	Planteamiento del problema	9
4	Justificación	11
5	Propósitos	14
	Propósitos Generales.....	14
6	Marco teórico.....	15
7	Marco Conceptual.....	30
8	Método.....	33
9	Conclusiones.....	35
10	Referencias	39

LISTADO DE TABLAS

Tabla	Título	Página
1	Modelos teóricos que explican la relación entre el trabajo y la salud mental (Karasek, Siegrist, Biopsicosocial)	17
2	Clasificación de los factores psicosociales laborales según el Ministerio de Salud y Protección Social (2008)	22
3	Principales consecuencias psicológicas derivadas de la exposición prolongada al estrés laboral	25
4	Principales estrategias de intervención psicosocial en entornos laborales	31
5	Relación entre factores psicosociales y niveles de bienestar mental según evidencia científica reciente	38

LISTADO DE FIGURAS

Figura	Descripción	Página
1	Fases del planteamiento de objetivos	14
2	Ciclo de gestión en el SG–SST colombiano	18
3	Modelo demanda–control de Karasek (1979)	20
4	Modelo esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996)	21
5	Esquema metodológico	33

1 Resumen

Este trabajo analiza la incidencia de los factores psicosociales laborales en la salud mental de los trabajadores colombianos, con un enfoque descriptivo y documental sustentado en la psicología aplicada a la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). A través de la revisión normativa y bibliográfica, se identifican los principales factores de riesgo psicosocial como la sobrecarga laboral, la falta de control, el liderazgo autoritario, la escasez de reconocimiento y la ambigüedad de rol y sus efectos sobre el bienestar psicológico y emocional.

Asimismo, se determinan sus consecuencias más relevantes: el estrés crónico, el agotamiento emocional o burnout, la ansiedad y la depresión laboral, los cuales impactan negativamente la productividad, la satisfacción y las relaciones interpersonales dentro de las organizaciones. El estudio destaca la relevancia de los enfoques teóricos de Karasek, Siegrist y el modelo biopsicosocial como base para la comprensión de estas dinámicas.

Finalmente, se proponen estrategias preventivas orientadas a la promoción del bienestar psicosocial, basadas en el cumplimiento de la Resolución 2646 de 2008 y la Política Nacional de Salud Mental. Se resalta la necesidad de fortalecer el papel del psicólogo laboral dentro del SG-SST como agente clave de prevención, así como la importancia de crear culturas organizacionales centradas en la salud mental y el trabajo digno.

Palabras clave: factores psicosociales, salud mental laboral, riesgos ocupacionales, burnout, Seguridad y Salud en el Trabajo, Colombia.

1.1 Abstract

This study analyzes the impact of psychosocial risk factors at work on the mental health of Colombian workers, through a documentary and descriptive approach grounded in applied psychology and Occupational Safety and Health (OSH). The research identifies key psychosocial risks such as work overload, lack of control, authoritarian leadership, insufficient recognition, and role ambiguity, examining their effects on employees' psychological and emotional well-being.

The findings highlight that these conditions contribute significantly to chronic stress, anxiety, depression, and burnout, which in turn affect productivity, interpersonal relationships, and job satisfaction. The theoretical models of Karasek (job demand–control), Siegrist (effort–reward imbalance), and the biopsychosocial framework provide the conceptual basis to understand the relationship between workplace dynamics and mental health outcomes.

Finally, the study proposes intervention and prevention strategies aligned with Colombia's regulatory framework (Resolution 2646 of 2008 and the National Mental Health Policy), emphasizing the importance of integrating mental health management into occupational safety systems. Strengthening the role of organizational psychologists and fostering preventive workplace cultures are essential to ensure well-being, resilience, and sustainable organizational performance.

Keywords: psychosocial factors, occupational mental health, work stress, burnout, organizational psychology, occupational risk management.

2 Introducción

El bienestar psicológico en el entorno laboral ha adquirido una relevancia central en las últimas décadas. En Colombia, este tema se ha posicionado como una prioridad en el marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), dado que los factores psicosociales influyen de forma directa en la motivación, el rendimiento y la calidad de vida de los trabajadores. La transformación del mundo laboral, marcada por la globalización, la digitalización y los nuevos modelos de flexibilidad, ha generado condiciones que, aunque promueven la eficiencia, también potencian la aparición de riesgos psicosociales que comprometen seriamente la salud mental y emocional de las personas.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2022), los problemas de salud mental constituyen una de las principales causas de incapacidad laboral a nivel global. En Colombia, el Ministerio de Salud y Protección Social (2023) ha señalado que las patologías derivadas del estrés, la ansiedad y la depresión incrementan los índices de ausentismo, reducen la productividad y afectan la estabilidad organizacional. Estas condiciones reflejan la urgencia de fortalecer la gestión de los riesgos psicosociales como dimensión esencial dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). En consecuencia, el análisis de los factores psicosociales laborales se convierte en un instrumento clave para comprender cómo las dinámicas organizacionales influyen en el bienestar y la salud integral del trabajador.

El concepto de factores psicosociales laborales abarca diversos elementos del entorno de trabajo que afectan la percepción, la conducta y las emociones de las personas. Entre los más comunes se encuentran la sobrecarga de tareas, las extensas jornadas, la presión por resultados,

los estilos de liderazgo autoritarios, la comunicación deficiente y la falta de reconocimiento. Estos factores, cuando se gestionan de manera inadecuada, pueden dar lugar a estados de agotamiento emocional, desmotivación, ansiedad e incluso a la aparición del síndrome de burnout. Por ello, la investigación sobre su identificación, evaluación e intervención es hoy una prioridad tanto académica como institucional.

En el ámbito colombiano, la Resolución 2646 de 2008 marcó un punto de inflexión al establecer las directrices para la identificación y manejo del riesgo psicosocial, integrándolo en las políticas nacionales de salud ocupacional. Sin embargo, los avances normativos todavía enfrentan retos significativos en su implementación práctica. Muchas empresas realizan las evaluaciones por cumplimiento, sin traducir los resultados en planes de acción sostenibles o estrategias efectivas de promoción de la salud mental. Esta brecha entre norma y práctica genera una desconexión que limita los resultados esperados en materia de bienestar laboral y productividad.

Desde una perspectiva teórica, los modelos de Karasek (1979) y Siegrist (1996) proporcionan herramientas conceptuales de gran valor para comprender la interacción entre las demandas laborales y los recursos disponibles. El modelo demanda-control explica cómo el equilibrio entre la carga de trabajo y el control percibido sobre las tareas determina el nivel de estrés, mientras que el modelo esfuerzo-recompensa destaca el papel de la equidad y el reconocimiento. Ambos modelos, junto con el enfoque biopsicosocial de la salud, permiten analizar de manera integral los procesos psicológicos, sociales y organizativos que determinan el bienestar mental en el entorno de trabajo.

De esta manera, el análisis de los factores psicosociales laborales no solo se relaciona con la prevención del riesgo, sino también con la construcción de ambientes que promuevan la satisfacción, la creatividad y el desarrollo personal y profesional. Promover una adecuada gestión psicosocial implica comprender que la salud mental laboral no se limita a la ausencia de enfermedad, sino que incluye la capacidad del individuo para afrontar los desafíos cotidianos, establecer vínculos saludables y mantener un equilibrio entre las demandas externas y sus recursos personales.

La presente investigación busca, por tanto, analizar la incidencia de los factores psicosociales laborales en la salud mental de los trabajadores colombianos, enfocándose en la realidad organizacional del país y las condiciones actuales del mercado laboral. A través de un estudio documental y analítico, se examinan los principales factores de riesgo, sus efectos psicológicos, las respuestas normativas y las estrategias de intervención aplicables desde la psicología organizacional y la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este análisis permitirá identificar los vacíos existentes en la gestión psicosocial empresarial y ofrecer propuestas que fortalezcan la prevención, la promoción de entornos de trabajo saludables y el desarrollo de una cultura organizacional basada en la empatía, la equidad y el bienestar integral. Al visibilizar la relación entre los factores psicosociales y la salud mental, se pretende aportar evidencias útiles tanto para la práctica profesional como para la formulación de políticas públicas, contribuyendo a un modelo de trabajo más humano, resiliente y sostenible.

3 Planteamiento del problema

En el contexto colombiano, los problemas de salud mental vinculados al trabajo han cobrado gran relevancia durante los últimos años. El Ministerio de Salud y Protección Social (2023) ha reconocido que el estrés, la depresión y los trastornos de ansiedad derivados de las condiciones laborales constituyen una de las principales causas de ausentismo y pérdida de productividad. Sin embargo, muchas organizaciones aún carecen de políticas efectivas para prevenir y atender este tipo de problemáticas.

Pese a la existencia de la Resolución 2646 de 2008, que establece la obligación de identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial, gran parte de las empresas colombianas continúa centrando sus esfuerzos en los riesgos físicos y biomecánicos. La falta de capacitación, la ausencia de cultura preventiva y la escasa participación de profesionales en psicología organizacional dificultan la implementación de programas integrales de bienestar mental en el trabajo.

Los factores psicosociales se expresan de múltiples maneras: sobrecarga de tareas, presión por el cumplimiento de metas, horarios extensos, liderazgos autoritarios, comunicación deficiente, ambigüedad de roles o falta de reconocimiento. Estos elementos se entrelazan con el contexto económico y social, generando un escenario laboral donde predomina la inestabilidad, la precarización y la incertidumbre. Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2023), los entornos laborales con escaso apoyo social y baja autonomía incrementan el riesgo de sufrir depresión o burnout.

Las consecuencias de la exposición prolongada a estos factores van más allá del ámbito individual. El deterioro emocional repercute en la convivencia laboral, incrementa los conflictos interpersonales, reduce el rendimiento, favorece la rotación de personal y eleva los costos para

las empresas y el sistema de salud. Además, afecta la calidad del servicio, el compromiso organizacional y la percepción de justicia laboral. En sectores como la educación, la salud y los servicios, estas afectaciones se manifiestan con mayor intensidad.

A nivel normativo, aunque Colombia ha avanzado en la legislación en SST, la aplicación práctica de la Resolución 2646 y la Batería de Riesgo Psicosocial sigue siendo limitada. Muchas empresas aplican los instrumentos solo por cumplimiento, sin análisis ni planes de intervención efectivos. Esto demuestra una desconexión entre la norma y la realidad, y refleja la necesidad de fortalecer el papel del psicólogo laboral como agente preventivo y promotor de salud mental.

El problema central que se aborda en esta investigación es la falta de gestión efectiva de los factores psicosociales laborales y su impacto en la salud mental de los trabajadores colombianos. Las organizaciones, en su mayoría, no reconocen la magnitud de los efectos del estrés laboral, la carga emocional y el desequilibrio esfuerzo-recompensa, lo que contribuye al deterioro del bienestar psicológico y físico.

Pregunta de investigación:

¿De qué manera los factores psicosociales laborales inciden en la salud mental de los trabajadores en Colombia y cómo puede la psicología aplicada a la Seguridad y Salud en el Trabajo contribuir a su prevención y mitigación?

4 Justificación

El estudio de los factores psicosociales laborales y su incidencia en la salud mental de los trabajadores colombianos cobra especial relevancia en el escenario actual, donde las dinámicas laborales se caracterizan por la competitividad, la presión constante y la transformación tecnológica. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) advierte que uno de cada cuatro trabajadores experimentará algún tipo de trastorno mental asociado a su entorno laboral, mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) estima que cada año se pierden más de 12.000 millones de días de trabajo en el mundo por problemas de salud mental. Estas cifras evidencian la magnitud del problema y la urgencia de su abordaje desde una perspectiva integral.

En Colombia, los cambios económicos y sociales han generado nuevas formas de empleo caracterizadas por la flexibilidad y la inestabilidad. Los contratos temporales, la tercerización y la economía informal afectan directamente la seguridad y la salud mental de los trabajadores, ya que aumentan la incertidumbre, la falta de apoyo organizacional y el sentimiento de inseguridad laboral. La Resolución 2646 de 2008 constituye un avance normativo significativo, pero su aplicación ha sido insuficiente en la práctica, debido a la falta de seguimiento, la escasa cultura preventiva y la limitada participación interdisciplinaria en los programas de SST.

Desde una justificación teórica, este trabajo se fundamenta en la necesidad de integrar la psicología organizacional dentro del marco de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Los modelos de Karasek (1979) —demanda-control— y de Siegrist (1996) —esfuerzo-recompensa—

proporcionan una base conceptual sólida para comprender cómo la sobrecarga de trabajo, la falta de autonomía y la inequidad en el reconocimiento afectan el bienestar psicológico. Asimismo, el modelo biopsicosocial plantea que la salud no es la ausencia de enfermedad, sino

el equilibrio entre las dimensiones biológica, psicológica y social. Por ello, la intervención psicosocial en el trabajo debe orientarse no solo a prevenir el daño, sino también a promover entornos saludables.

En cuanto a la justificación metodológica, este estudio permite revisar de manera sistemática la literatura científica, las políticas públicas y la normativa vigente sobre los factores psicosociales laborales. El enfoque documental facilita la identificación de tendencias, vacíos conceptuales y desafíos para la gestión del riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas. Además, posibilita generar propuestas aplicables a distintos sectores económicos, basadas en la evidencia y en la experiencia profesional de la psicología del trabajo.

Desde la justificación práctica, esta monografía busca ofrecer herramientas conceptuales y reflexivas que sirvan de base para diseñar estrategias de prevención y promoción de la salud mental laboral. En este sentido, el rol del psicólogo se vuelve esencial como mediador entre la organización y el trabajador, facilitando procesos de sensibilización, diagnóstico e intervención que fortalezcan el bienestar colectivo. La adecuada gestión de los factores psicosociales contribuye a mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo, incrementar la productividad y consolidar culturas laborales más humanas y sostenibles.

Por último, desde la justificación social, este estudio aporta al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), particularmente el ODS 3 (salud y bienestar) y el ODS 8 (trabajo decente y crecimiento económico). Promover la salud mental laboral no solo beneficia al individuo, sino que impacta positivamente en su familia, en la comunidad y en la estabilidad económica del país. La evidencia muestra que las organizaciones que invierten en bienestar psicosocial logran mejores índices de retención del talento, innovación y desempeño.

En síntesis, esta investigación es pertinente porque aborda un problema de alto impacto social y organizacional. Su valor radica en integrar la teoría psicológica, la normativa nacional y la práctica profesional para construir una visión amplia, crítica y aplicable de la gestión de los riesgos psicosociales laborales y su relación con la salud mental de los trabajadores en Colombia.

5 Propósitos

Propósitos Generales

- Analizar la relación entre los factores psicosociales laborales y la salud mental de los trabajadores en Colombia, desde la psicología aplicada a la Seguridad y Salud en el Trabajo, identificando oportunidades de intervención que favorezcan el bienestar emocional y organizacional.

Propósitos Específicos

- Identificar los principales factores psicosociales identificados en los escenarios laborales colombianos y su categorización de acuerdo con la normativa vigente en el país.
- Analizar los efectos psicológicos de tales factores sobre la condición de salud mental del trabajador y trabajadora en los diferentes sectores de la economía actual.
- Plantear lineamientos de intervención generadas desde la psicología organizacional para la prevención y combate frente a los riesgos psicosociales existentes

En el esquema se pueden visualizar 3 fases, las cuales se alinean a los objetivos planteados en este proyecto

FIGURA 1. Fases del planteamiento de objetivos



6 Marco teórico

6.1 Antecedentes

La preocupación por lo que son los factores psicosociales laborales y la forma en que impactan la salud mental ha aumentado de forma considerable en las últimas décadas, sobre todo en escenarios laborales de alta exigencia, vulnerabilidad e incertidumbre. A nivel internacional organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo han señalado que las condiciones psicosociales en el trabajo son determinantes fundamentales del bienestar emocional y físico de los trabajadores (PISA, 2019b; OMS, 2022; OIT, 2020). Investigaciones recientes han evidenciado que variables como sobrecarga de trabajo, falta de control sobre el trabajo, escasa calidad de las relaciones laborales, entre otras, pueden impactar en trastornos como ansiedad, depresión, insomnio o burnout (Borda-Mascaró et al., 2022; Vargas-Huérffano & Rodríguez-Díaz, 2021). Para dar respuesta a este problema, se han desarrollado modelos teóricos y herramientas de evaluación que tienen como objetivo poder hacer frente a la problemática de los factores psicosociales en el trabajo, siendo especialmente conocidos el modelo demanda-control (Karasek, 1979) y el modelo esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996), muy empleados en los estudios de salud laboral. En Colombia, el reconocimiento de los riesgos psicosociales como parte de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se consolida con la Resolución 2646, que establece los lineamientos para su identificación, evaluación, intervención y seguimiento (Ministerio de Salud y Protección Social, 2008).

La comprensión de cómo los factores psicosociales afectan la salud mental de los trabajadores se ha enriquecido gracias al desarrollo de diversos modelos teóricos que explican las relaciones entre demandas laborales, recursos y respuestas individuales. Entre los más

reconocidos se encuentran el modelo demanda-control de Karasek (1979), que enfatiza el equilibrio entre las exigencias del trabajo y el control que tiene el trabajador sobre sus tareas; el modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), centrado en la percepción de equidad entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas; y el enfoque biopsicosocial, que considera la interacción compleja de factores biológicos, psicológicos y sociales en la salud integral.

La Tabla 1 presenta una síntesis comparativa de estos modelos, facilitando la visualización de sus elementos centrales y la manera en que contribuyen a explicar los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esta visión integrada es fundamental para fundamentar la evaluación y la intervención en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1. Modelos teóricos que explican la relación entre el trabajo y la salud mental

Modelo teórico	Autor y año	Concepto central	Componentes principales	Implicaciones para la salud mental laboral
Modelo Demanda-Control	Karasek, R. A. (1979)	El estrés laboral origina cuando hay desequilibrio entre las demandas de trabajo y el grado de control o autonomía.	<p>Demandas laborales: carga de trabajo, presión de tiempo, complejidad de actividades.</p> <p>Control o autonomía: poder de decisión, uso de habilidades.</p> <p>Apoyo social: respaldo de compañeros y/o superiores.</p>	<p>Altas demandas con bajo control generan estrés, ansiedad, fatiga y burnout.</p> <p>El aumento de la autonomía y del apoyo social disminuye el riesgo psicosocial.</p>
Modelo Esfuerzo-Recompensa	Siegrist, J. (1996)	El malestar surge cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas (económicas, sociales o de reconocimiento).	<p>Esfuerzo: demandas, carga laboral, presión.</p> <p>Recompensa: salario, estabilidad, reconocimiento, promoción.</p> <p>Compromiso excesivo: tendencia personal a sobreinvertirse en el trabajo.</p>	<p>El desequilibrio genera estrés crónico, desgaste emocional y aumenta el riesgo de trastornos mentales o cardiovasculares.</p>
Modelo Biopsicosocial	Engel, G. L. (1977)	La salud mental depende de la interacción entre factores biológicos, psicológicos y sociales, los cuales se influyen mutuamente en el contexto laboral.	<p>Biológicos: fatiga, sueño, carga física. Psicológicos: emociones, motivación, afrontamiento.</p> <p>Sociales: apoyo social, liderazgo, clima laboral.</p>	<p>Permite una visión integral del bienestar, considerando las condiciones individuales, organizacionales y del entorno social del trabajador.</p>

(Fuente: Karasek, 1979; Siegrist, 1996; OMS, 2022)

Con base en esta normativa, se establecen los instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en la medida que recoge dimensiones como carga de trabajo, liderazgo, apoyo social, estabilidad laboral y cultura organizacional (Ministerio de Trabajo, 2023). Sin embargo, investigaciones muestran que la aplicación de esta presenta importantes déficits aún, como la sensibilización de las empresas, la falta de compromiso de las directivas y la escasa formación de

los profesionales en psicología del trabajo. Esto ha propiciado que se mantengan, en la actualidad, las condiciones laborales que fomentan el deterioro de la salud mental en diversos sectores, en especial en las poblaciones vulnerables como los trabajadores del sector salud, educativo y de servicios (OPS, 2023; Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA], 2021).

La siguiente imagen ilustra el ciclo de gestión de los factores tanto de riesgos y peligros como los psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, mostrando las etapas de planificación, acción, verificación y el actuar que conforman un proceso continuo para proteger la salud mental y física laboral.

FIGURA 2. Ciclo de gestión en el SG-SST colombiano



6.2 Factores Psicosociales Laborales

Los factores psicosociales del trabajo son los elementos englobados en el entorno laboral que pueden determinar de forma positiva o negativa la salud de los trabajadores, tanto de la salud física, emocional, social y cognitiva. Estos factores incluyen los que hacen posible y los que condicionan la forma de organización, de estructuración y de gestión del trabajo, como las relaciones interpersonales y los aspectos de tipo cultural y organizativos de la empresa o institución (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo \[INSST], 2021).

La interacción entre el trabajador y el entorno, de manera constante y permanente, puede tener beneficios (desarrollo de competencias, satisfacción laboral, bienestar emocional), pero cuando las condiciones son inadecuadas o desproporcionadas pueden presentarse efectos negativos (estrés crónico, agotamiento emocional, trastornos de salud mental y en el extremo, el deterioro de la salud física).

En este sentido, el estudio de los factores psicosociales es clave para entender cómo el contexto laboral puede ser un recurso que favorezca el bienestar, o por el contrario, pueda ser un generador de riesgos y una afectación del bienestar de los trabajadores.

El modelo demanda-control de Karasek (1979) es uno de los enfoques más influyentes para comprender cómo las demandas laborales y el nivel de control que posee el trabajador inciden en su salud mental. Esta imagen ilustra la interacción de estos elementos y su impacto en el estrés laboral y el bienestar psicológico.

FIGURA 3. Modelo demanda–control de Karasek (1979)

		DEMANDAS (Exigencias psicológicas)	
		BAJO	ALTO
CONTROL (latitud toma de decisiones)	ALTO	3 Poca tensión	2 Activos
	BAJO	4 Pasivos	1 Mucha tensión

El modelo esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996) complementa la visión de Karasek, explicando cómo la discrepancia entre el esfuerzo invertido por el trabajador y las recompensas recibidas (económicas, sociales o simbólicas) afecta la salud mental. La figura muestra las dimensiones claves de este modelo y sus implicaciones para el desgaste psicosocial.

FIGURA 4. Modelo esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996)



6.3 Clasificación de los factores psicosociales

A partir de diversos estudios, han surgido varias clasificaciones a fin de identificar y tener en cuenta estos factores. En el caso colombiano, la batería de instrumentos del Ministerio de Salud y Protección Social permite contar con una clasificación muy utilizada y la forma en que se puedan evaluar y gestionar en las organizaciones.

En el contexto colombiano, la identificación y clasificación de los factores psicosociales laborales resulta fundamental para comprender su incidencia en la salud mental de los trabajadores. La normativa vigente, especialmente la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Salud y Protección Social, establece lineamientos claros para su evaluación y gestión, basados en una batería de instrumentos técnicos reconocidos a nivel nacional.

La tabla siguiente presenta la clasificación más comúnmente empleada para categorizar estos factores psicosociales, facilitando su análisis integral en los diferentes sectores productivos. Esta estructura permite organizar los riesgos de manera comprensible y orienta la elaboración de estrategias de intervención adecuadas.

Tabla 2. Clasificación de los factores psicosociales laborales según el Ministerio de Salud y Protección Social (2008)

Categoría de Factor Psicosocial	Subfactores o Componentes	Descripción / Ejemplos
1. Factores intralaborales	a) Condiciones del trabajo	Carga física, carga mental, condiciones ambientales, ritmo de trabajo.
	b) Condiciones de la organización del trabajo	Tipo de jornada, turnos, pausas, trabajo nocturno, claridad en funciones, roles y responsabilidades.
	c) Demandas del trabajo	Exigencias cognitivas, emocionales o de responsabilidad; presión de tiempo; atención constante.
	d) Control sobre el trabajo	Grado de autonomía, posibilidad de tomar decisiones, uso de habilidades y conocimientos.
	e) Liderazgo y relaciones sociales	Estilo de dirección, apoyo de superiores y compañeros, relaciones interpersonales, comunicación.
	f) Recompensas	Reconocimiento, estabilidad laboral, oportunidades de desarrollo y promoción.
2. Factores extralaborales	a) Condiciones del entorno familiar y social	Relaciones familiares, apoyo social, responsabilidades domésticas.
	b) Condiciones económicas y del entorno	Situación económica, transporte, vivienda, entorno comunitario.
	c) Tiempo libre y recuperación	Actividades recreativas, descanso, conciliación vida laboral-personal.

3. Factores individuales	a) Características personales	Edad, género, estado civil, nivel educativo, personalidad, afrontamiento del estrés.
	b) Historia laboral y vital	Experiencias previas, estabilidad, expectativas frente al trabajo.

6.3.1 Carga y ritmo de trabajo

Este factor hace referencia al volumen trabajo asignado, a la complejidad de las tareas y a la presión temporal que debe ir asociada a su ejecución. Un exceso de carga de trabajo, un ritmo de trabajo elevado o deficiente, pueden sobrepasar las capacidades del trabajador/a, generando fatiga física, agotamiento mental y, en última instancia, una disminución del rendimiento y del bienestar emocional. Los altos niveles sostenidos de carga de trabajo son uno de los principales motivos que provocan estrés en el entorno ocupacional.

6.3.2 Control sobre el trabajo

Hace referencia al grado de autonomía y el poder de decisión que el trabajador tiene sobre su desempeño diario. La posibilidad de organizar las tareas, decidir cómo se llevan a cabo y participar en la toma de decisiones forma parte de un componente necesario para el desarrollo de la motivación y el sentido de pertenencia. Por el contrario, percibir que no se tiene control del trabajo se convierte en un factor que intensifica la frustración, la desmotivación y los niveles de estrés.

6.3.3 Apoyo social en el trabajo

El apoyo social hace referencia a las relaciones interpersonales que se producen en el espacio laboral y que tiene lugar en la interacción que se genera con compañeros/as, con supervisores/as y/o con las personas subordinadas. Un ambiente que promueva y fomente

relaciones de respeto, colaboración, comunicación y reconocimiento mutuo actúa como una de las variables protectoras del estrés y de otros riesgos psicosociales. La falta de apoyo social, el conflicto interpersonal, la falta de contacto en el trabajo se convierte en determinantes de problemas de salud mental y de un deterioro en el clima organizacional.

6.3.4 Recompensas y reconocimiento

Las recompensas no se limitan a las recompensas económicas como el salario, sino que también se refieren a los incentivos simbólicos, a las oportunidades de promoción entre el personal, al reconocimiento verbal y al trabajo seguro. Percibir que se tiene inequidad, la falta de reconocimiento y la falta de oportunidades de desarrollo produce insatisfacción, desmotivación y, en muchos casos, el surgimiento del síndrome de burnout, así como el aumento en la rotación de personal.

6.4 Salud Mental

La salud mental es el estado en el que el individuo se siente bien, lo que le permite afrontar de forma adecuada las situaciones de la vida cotidiana, tener relaciones interpersonales sanas, tomar decisiones adecuadas y hacerlo de una forma adecuada en sus entornos laboral y social. Según la OMS (2022), la salud mental no es sólo la ausencia de trastornos o enfermedades mentales sino más bien una respuesta equilibrada a las dimensiones emocional, psicológica y social, que permitiría a los individuos desarrollar su potencial, afrontar el estrés natural de la vida y trabajar de manera productiva.

En el contexto laboral, la salud mental es fundamental, sobre todo si tenemos en cuenta que las condiciones de trabajo, la organización y el clima psicosocial, pueden actuar como determinantes que potencian la salud mental o la perjudica.

La exposición prolongada a condiciones laborales adversas, y en particular a factores psicosociales negativos, genera una serie de consecuencias psicológicas que afectan el bienestar integral del trabajador. Tales consecuencias se manifiestan en distintas dimensiones como el estrés crónico, la ansiedad, la depresión y el síndrome de burnout, afectando la calidad de vida, la salud física y el desempeño laboral.

En la siguiente tabla se sintetiza las principales repercusiones psicológicas derivadas de esta exposición, facilitando una comprensión clara de los riesgos que enfrentan los trabajadores y la necesidad de abordarlos con estrategias integrales en la gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 3. Principales consecuencias psicológicas derivadas de la exposición prolongada al estrés laboral

Tipo de factor	Descripción general	Ejemplos específicos	Impacto en la salud mental
Factores personales	Características individuales que influyen en la forma en que el trabajador percibe y afronta las exigencias laborales.	Personalidad y resiliencia. Autoestima y autoconfianza. Estado físico y hábitos de vida (sueño, ejercicio, alimentación). Estrategias de afrontamiento.	Pueden potenciar la adaptación o aumentar la vulnerabilidad al estrés. La falta de autocuidado o baja resiliencia favorece el agotamiento emocional y la ansiedad.
Factores organizacionales	Elementos internos de la empresa o institución que afectan las condiciones psicosociales del trabajo.	Carga laboral y ritmo de trabajo. Estilo de liderazgo. Claridad de roles y comunicación. Oportunidades de desarrollo y reconocimiento. Cultura organizacional.	Una gestión adecuada favorece el bienestar psicológico y la motivación. La mala gestión genera estrés, conflictos y burnout.
Factores sociales	Condiciones externas al ámbito organizacional que influyen en el	Apoyo familiar y social. Situación económica y estabilidad laboral. Contexto sociocultural.	El apoyo social y un entorno estable protegen la salud mental; las carencias o presiones externas

	bienestar psicológico del trabajador.	Políticas públicas en salud mental y trabajo.	incrementan el riesgo de trastornos emocionales.
Interacción entre factores	La salud mental laboral resulta de la interacción dinámica entre los tres niveles.	Los factores personales median la forma en que los organizacionales y sociales afectan al individuo.	Un entorno equilibrado con recursos personales sólidos y apoyo social adecuado favorece la resiliencia y previene el deterioro psicológico.

Fuente: Organización Mundial de la Salud (2022); Borda-Mascaró et al. (2022); OPS (2023).

6.5 Determinantes laborales de la salud mental

Los estudios realizados han expuesto que el contexto laboral es un agente importante de la salud mental. Como determinantes se pueden considerar los siguientes:

El estilo de liderazgo: Los estilos de liderazgo autoritario, rígido o sin comunicación asertiva aumentan el malestar emocional y el estrés. Los líderes empáticos, participativos y que hacen extensas aportaciones son aquellos que favorecen el bienestar y el compromiso.

El clima organizacional: Ambientes laborales caracterizados por el respeto, la cooperación, la equidad y la comunicación abierta contribuyen a una mejor salud mental. En cambio, los entornos con conflictos constantes, discriminación o falta de cohesión social elevan el riesgo de trastornos como ansiedad y depresión.

Las condiciones de trabajo: Excesiva carga laboral, horarios extensos, alta presión o la imposibilidad de conciliar la vida laboral y personal son factores que incrementan el malestar psicológico.

Oportunidades de desarrollo: La posibilidad de crecer profesionalmente, recibir formación continua y contar con estabilidad laboral son aspectos que impactan positivamente la salud mental.

6.6 Impacto del entorno organizacional

El entorno organizacional puede llegar a ser un factor determinante de la salud mental de los trabajadores/as. Un clima organizacional agresivo o colérico, con escasa comunicación, objetivos confusos, relaciones conflictivas, injusticias, discriminación, etc., favorece una elevación de los niveles de estrés, ansiedad, impotencia o frustración y desmotivación, lo que redundaría negativamente en la calidad del trabajo, la productividad y un bienestar.

En cambio, una cultura organizacional favorable, con respeto, con comunicación, con reconocimiento, con colaboración, genera rentabilidad social tanto para los trabajadores/as como para la organización, y por consiguiente, para aquellos, y de forma paralelo, también mayores motivaciones, menos rotación de la plantilla y un entorno del trabajo que protege y promueve la salud mental.

6.7 Síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout, o síndrome del agotamiento emocional, es un trastorno de naturaleza laboral que se manifiesta como una serie de respuestas relacionadas con la exposición crónica al estrés que se producen en el trabajo. Un primer autor en describirlo es Freudenberg y fue a partir de 1974 que empieza a ser foco de interés en muchos estudios por sus repercusiones para la salud de los trabajadores/as y para el desempeño de las organizaciones. La caracterización más importante del síndrome es que se expresa a través de 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y la disminución del logro o de la eficacia personal.

6.7.1 Causas principales del síndrome de Bornout.

Los factores que dan lugar a este síndrome son los siguientes:

- Sobrecarga laboral: Excesiva carga de trabajo, mucha presión y plazos ajustados. Escasa autonomía: escasa capacidad para decidir sobre las tareas que se le ha encomendado.
- Falta de reconocimiento: Escasa existencia de incentivos, elogios o posibilidades de ascenso.
- Conflictos de rol: Incoherencias entre las expectativas organizativas y las funciones reales.
- Falta de apoyo: relación deficiente con compañeros o supervisores y falta de soporte organizacional.

Estos factores, combinados y que se mantienen en el tiempo, pueden llevar a la persona a experimentar agotamiento físico y mental, distanciamiento emocional de su actividad laboral y descenso en su sentido de eficacia y productividad.

6.7.2 Consecuencias

Según la Organización Mundial de la Salud (2022), la salud mental se convierte en un eje prioritario para la calidad del trabajo, por lo tanto, el Bornout afecta de manera profunda el bienestar integral del trabajador. Los síntomas más frecuentes incluyen:

- Insomnio, fatiga crónica e irritabilidad.
- Dificultades de concentración y bajo rendimiento laboral.
- Aislamiento social y distanciamiento emocional.
- Desmotivación y pérdida de compromiso con el trabajo.
- Asimismo, La sobrecarga laboral está relacionada directamente con el burnout (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Schaufeli & Leiter, 2020) y a nivel organizacional, este síndrome

contribuye a la aparición de un clima laboral negativo, aumento en la rotación de personal, incremento de los accidentes laborales, deterioro de la calidad del servicio y reducción de la productividad general.

7 Marco Conceptual

El marco conceptual de esta monografía se sustenta en los siguientes conceptos clave, que permiten comprender y abordar de manera integral los riesgos psicosociales y su impacto en la salud mental de los trabajadores:

Factores psicosociales del trabajo: Condiciones sociales y organizacionales de la situación de trabajo, el entorno laboral, que pueden repercutir en la salud física y mental de los trabajadores, produciendo efectos negativos y efectos positivos.

Salud mental: es un estado de bienestar emocional, psicológica y social que permite a la persona afrontar las tensiones cotidianas, hacer relaciones interpersonales que puedan ser satisfactorias, tomar decisiones y desarrollar el desempeñar sus funciones propias del trabajo.

Burnout o síndrome de agotamiento emocional: Se trata de una enfermedad vinculada al estrés crónico en el trabajo que produce agotamiento físico y emocional, despersonalización y ética profesional que disminuye.

Estrés laboral: Respuesta fisiológica y psicológica que se presenta cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de la persona para hacer frente a ellas, lo que puede terminar con una situación de malestar emocional y deterioro de la salud.

Clima organizacional: Percepción que los empleados tienen sobre su entorno laboral, que abarca elementos relacionados con la comunicación de trabajo, el liderazgo, el tipo de relación que establecen, la situación de trabajo.

Apoyo social en el trabajo: Red de relaciones y de vínculos interpersonales de la situación laboral que da contención emocional, apoyo técnico y ayuda mutua, actuando como factor protector frente a la aparición de estrés.

Carga de trabajo: Volumen de trabajo, complejidad de las tareas y presión temporal para alcanzar el cumplimiento de los objetivos.

La comprensión de la relación entre los factores psicosociales laborales y el bienestar mental es fundamental para desarrollar acciones efectivas en la seguridad y salud en el trabajo. La evidencia científica reciente ha permitido identificar cómo distintas condiciones del entorno laboral se asocian con niveles variables de salud mental, que van desde un estado óptimo de bienestar hasta situaciones severas de malestar o trastornos psicológicos.

En la tabla siguiente se sintetiza estos vínculos, evidenciando la correspondencia entre la calidad del ambiente psicosocial y los indicadores de salud mental reportados en estudios recientes.

Tabla 4. Relación entre factores psicosociales y niveles de bienestar mental según evidencia científica reciente

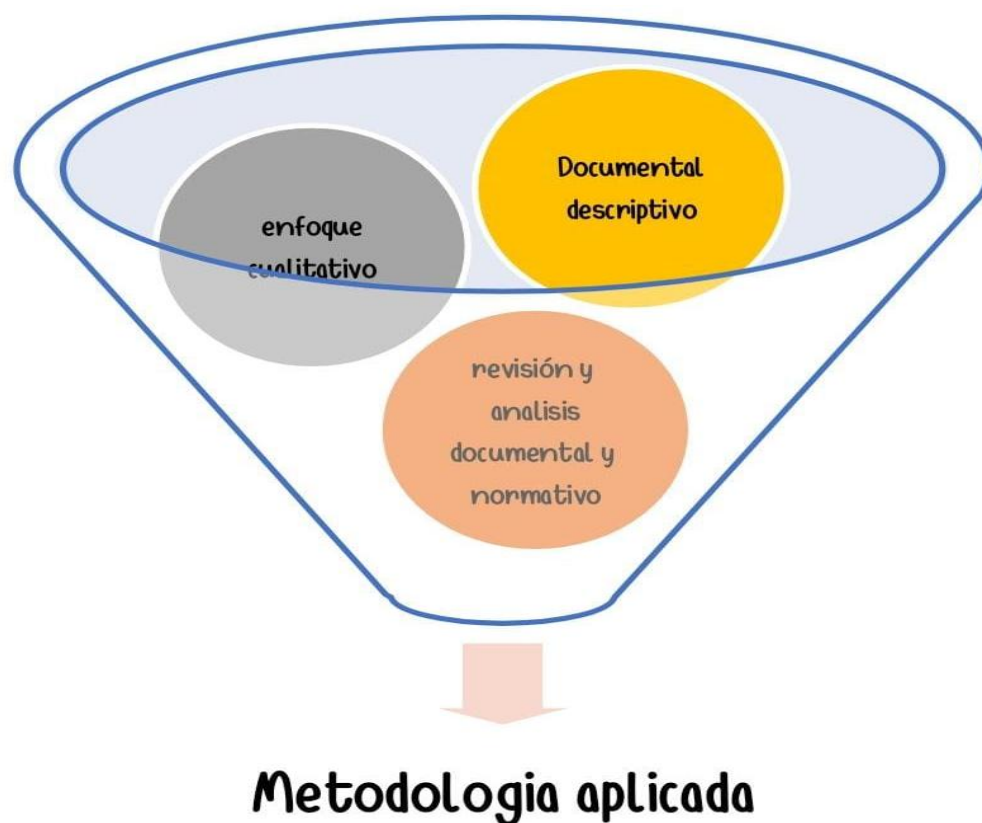
Factor psicosocial	Evidencia científica reciente	Efectos sobre el bienestar mental	Fuente
Carga laboral excesiva	Estudios muestran que las altas demandas laborales incrementan el estrés, la fatiga y el riesgo de burnout.	Disminución del bienestar subjetivo, ansiedad y agotamiento emocional.	Arango & Mejía (2022); Schaufeli & Leiter (2020).
Falta de control o autonomía	La baja capacidad de decisión se asocia con mayor tensión y síntomas depresivos.	Menor satisfacción laboral y aumento del riesgo de trastornos mentales comunes.	Karasek (1979); Carter & Veldhoven (2021).
Desequilibrio esfuerzo-recompensa	Cuando el esfuerzo laboral no es compensado adecuadamente, se eleva la probabilidad de malestar psicológico.	Estrés crónico, baja autoestima y alteraciones del sueño.	Siegrist (1996); Jiménez & Soto (2023).
Apoyo social insuficiente	La falta de apoyo de compañeros y supervisores intensifica	Aislamiento, desmotivación y mayor	Borda-Mascaró et al. (2022); Fernández & Restrepo (2021).

	el impacto negativo del estrés laboral.	vulnerabilidad emocional.	
Inseguridad laboral	La incertidumbre frente a la estabilidad en el empleo genera síntomas de ansiedad y depresión.	Disminución del bienestar general y aumento de la preocupación constante.	Ruiz (2023); Organización Internacional del Trabajo (2020).
Conflictos trabajo-vida personal	La dificultad para equilibrar las responsabilidades laborales y personales afecta la salud mental.	Estrés, irritabilidad y deterioro en las relaciones interpersonales.	Salinas (2024); OPS (2023).
Clima organizacional positivo	Entornos con buena comunicación, reconocimiento y participación fortalecen la salud mental.	Mayor satisfacción, motivación y resiliencia frente a la carga laboral.	Camacho & Jaramillo (2023); Velásquez (2024).

8 Método

El presente estudio se encuentra dentro de una investigación de tipo documental y descriptiva, con un diseño cualitativo, que se apoya en la revisión y análisis de raíces, normativas y técnicas documentales nacionales e internacionales referentes a los factores psicosociales laborales y la salud mental en el trabajo.

FIGURA 5. Esquema de la metodología.



- Se hará una revisión de tipo teórico y normativo en relación con:
- Los factores psicosociales laborales.
- La salud mental y el bienestar en la vida laboral.
- El síndrome de burnout y el estrés laboral.
- La normativa colombiana referente a los riesgos psicosociales (Resolución 2646 de 2008).

Los contenidos del trabajo de la Organización Mundial de la Salud (2022) y de la Organización Panamericana de la Salud (2023).

- La información será recolectada a partir:
- De artículos académicos de los cinco últimos años (2019-2024).
- De los informes técnicos de los organismos oficiales (Ministerio del Trabajo, OMS, OPS).

Documentos institucionales de Colombia sobre SST.

Este diseño metodológico permite comprender, desde un enfoque crítico y contextualizado, la problemática objeto de estudio, sin requerir trabajo de campo ni recolección de datos primarios, dado que se trata de una monografía de revisión.

9 Conclusiones

Los factores psicosociales laborales tienen una influencia directa y significativa sobre la salud mental de los trabajadores. Aspectos como la sobrecarga laboral, la falta de autonomía, los estilos de liderazgo autoritarios, la ambigüedad de roles y la escasa red de apoyo son determinantes en la aparición de estrés, ansiedad, depresión y burnout.

Aunque Colombia cuenta con un marco normativo sólido particularmente la Resolución 2646 de 2008, persisten debilidades en su implementación. La gestión de los riesgos psicosociales requiere mayor compromiso institucional, seguimiento continuo y formación profesional especializada.

El abordaje de la salud mental laboral debe realizarse desde un enfoque interdisciplinario, integrando la psicología organizacional, la medicina del trabajo, la ergonomía y la gestión administrativa. Solo de esta forma se podrá garantizar una intervención efectiva y sostenible.

Las empresas que promueven entornos saludables y una cultura del bienestar logran no solo prevenir enfermedades mentales, sino también fortalecer la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia de sus colaboradores.

Y podemos enumerar 5 que son:

1. Los factores psicosociales laborales inciden de manera directa en la salud mental y el desempeño de los trabajadores colombianos, evidenciándose en síntomas de estrés, ansiedad y agotamiento emocional.
2. A pesar de contar con un marco normativo sólido, especialmente la Resolución 2646 de 2008, las organizaciones todavía presentan debilidades en la aplicación efectiva de medidas de prevención y control de los riesgos psicosociales.

3. Los modelos teóricos de Karasek y Siegrist confirman que el desequilibrio entre las demandas laborales y los recursos, así como entre el esfuerzo y la recompensa, genera condiciones propicias para el deterioro psicológico y físico.
4. La falta de liderazgo empático y de comunicación abierta favorece la aparición de climas laborales negativos, que a su vez repercuten en los niveles de satisfacción y motivación laboral.
5. Una gestión psicosocial efectiva debe ser integrada al SG-SST, con un enfoque interdisciplinario que abarque la salud mental como componente transversal de la productividad y sostenibilidad organizacional.

Recomendaciones

Se recomienda fortalecer las estrategias de prevención primaria (educación, sensibilización y promoción del autocuidado), secundaria (detección temprana de riesgos) y terciaria (acompañamiento psicológico y rehabilitación). Asimismo, se propone consolidar la figura del psicólogo laboral como actor clave dentro del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Entre las siguientes que podemos enumerar:

1. Implementar programas permanentes de promoción de la salud mental y prevención del riesgo psicosocial, alineados con la Política Nacional de Salud Mental 2024–2033.
2. Capacitar a líderes y mandos medios en liderazgo saludable, comunicación efectiva y manejo emocional, fortaleciendo la cultura del bienestar.
3. Garantizar la evaluación periódica de los factores psicosociales conforme a la Resolución 2646 de 2008 y la Batería de Riesgo Psicosocial, promoviendo el seguimiento continuo.
4. Fomentar el rol del psicólogo laboral dentro de los equipos del SG-SST, orientado no solo a la intervención sino también a la promoción del bienestar organizacional.
5. Realizar investigaciones futuras que exploren el impacto psicosocial en sectores vulnerables como el reciclaje, la salud y la educación y propongan políticas públicas adaptadas a sus necesidades.
6. Desarrollar espacios de diálogo institucional y programas de apoyo psicosocial que fortalezcan el sentido de pertenencia, la confianza y la resiliencia entre trabajadores.

Para abordar eficazmente los riesgos psicosociales y sus consecuencias en la salud mental laboral, es indispensable implementar estrategias de intervención con un enfoque integral y

multidisciplinario. Estas estrategias buscan no solo prevenir la aparición de problemas psicosociales, sino también promover ambientes de trabajo saludables que faciliten el bienestar y la productividad.

La tabla siguiente resume las principales estrategias de intervención psicosocial que han demostrado eficacia en contextos laborales, proporcionando un marco de referencia para su aplicación en organizaciones colombianas.

Tabla 5. Principales estrategias de intervención psicosocial en entornos laborales

Tipo de intervención	Descripción general	Acciones específicas	Objetivo principal
Intervenciones primarias (preventivas)	Eliminar o reducir las fuentes de riesgo psicosocial antes de que afecten la salud del colaborador.	Evaluación de riesgos psicosociales. Rediseño de tareas y cargas laborales. Fomento de la comunicación y liderazgo saludable. Promoción de la participación y autonomía del trabajador.	Prevenir la aparición de estrés, burnout y otros trastornos asociados.
Intervenciones secundarias (de mitigación)	Fortalecer las capacidades individuales y grupales para afrontar el estrés laboral.	Programas de manejo del estrés. Talleres de autocuidado y resiliencia. Entrenamiento en inteligencia emocional. Asesoría psicológica.	Disminuir el impacto del estrés y mejorar las estrategias de afrontamiento.
Intervenciones terciarias (de rehabilitación)	Orientadas a la atención y recuperación de trabajadores que ya presentan afectaciones psicológicas.	Atención psicológica o psiquiátrica especializada. Reincorporación laboral gradual. Programas de bienestar y reintegro. Seguimiento clínico y laboral.	Favorecer la recuperación y evitar recaídas o ausentismo prolongado.
Intervenciones organizacionales integrales	Combina acciones en los tres niveles, promoviendo una cultura de bienestar continuo.	Políticas de salud mental laboral. Estrategias de comunicación y reconocimiento. Espacios de trabajo saludables y flexibles. Evaluación periódica del clima laboral.	Crear entornos laborales sostenibles que protejan la salud mental y potencien el desempeño.

10 Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2021). Factores psicosociales y salud mental en el trabajo.
- Aponte, L., & Pérez, R. (2020). Estrategias organizacionales para la promoción del bienestar psicológico laboral en Latinoamérica. *Revista de Psicología Aplicada*, 12(3), 58–73.
- Arango, D., & Mejía, L. (2022). Evaluación de riesgos psicosociales en contextos laborales híbridos en Colombia. *Revista Colombiana de Salud Laboral*, 8(2), 33–50.
- Borda-Mascaró, A., López, M. L., & Ramírez, M. F. (2022). Estrés y salud mental en trabajadores latinoamericanos: una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo*, 24(2), 45–62.
- Burnout: señales de alerta para reconocer si estás desarrollando una patología laboral. (2025). CCS Colombia. <https://ccs.org.co/portfolio/burnout-sintomas-patologia-laboral/>
- Camacho, P. E., & Jaramillo, M. (2023). La cultura de bienestar laboral en organizaciones colombianas post-pandemia. *Revista Humanizar*, 6(1), 77–95.
- Carter, S., & Veldhoven, M. (2021). Contemporary psychosocial risks and work-related stress: A global assessment. *International Journal of Occupational Health*, 27(3), 188–202.
- Cifuentes, N. (2024). Políticas públicas en salud mental laboral en Colombia: avances y desafíos. Universidad Nacional de Colombia.
- Comité Mixto OIT-OMS. (2023). Entornos laborales saludables y su impacto en la salud mental global.
- De la Cruz, M. (2020). Factores psicosociales y calidad de vida laboral en el sector educativo colombiano. *Revista de Educación y Trabajo*, 11(2), 95–113.
- Fernández, J., & Restrepo, C. (2021). Liderazgo positivo y bienestar emocional en equipos de trabajo. *Revista Psicosalud*, 9(1), 60–78.
- González, L., & Cárdenas, R. (2022). Gestión de riesgos psicosociales en pequeñas y medianas empresas colombianas. *Revista Gestión y Desarrollo Humano*, 10(4), 110–129.
- Guía técnica general para la gestión de riesgos laborales en Colombia. (2018). Fondo de Riesgos Laborales.
- Gutiérrez, N., & Escobar, V. (2020). Carga mental, estrés laboral y salud psicológica en profesionales del sector salud. *Salud y Seguridad Ocupacional*, 6(3), 41–59.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (2021). Factores psicosociales en el trabajo.

Intervenciones de los Factores de Riesgo Psicosocial en los Trabajadores de la Salud en los años 2017 al 2023. (2023). Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Jiménez, T., & Soto, F. (2023). Burnout y productividad: una relación crítica en el contexto post COVID-19. *Revista de Psicología Laboral Global*, 5(2), 12–31.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

López, J., & Castaño, I. (2020). Evaluación de la intervención psicosocial en empresas colombianas tras la pandemia. *Psicología y Trabajo*, 13(2), 84–102.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008: Disposiciones sobre factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). Asis salud mental: determinantes sociales en Colombia.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2025). Política Nacional de Salud Mental 2024-2033.

Ministerio de Trabajo. (2023). Informe nacional sobre factores de riesgo psicosocial y salud mental en el trabajo. Bogotá D.C.

Morales, E., & Suárez, P. (2021). Análisis del síndrome de burnout en sectores de servicios y salud. *Revista Colombiana de Medicina Laboral*, 7(1), 99–118.

Murillo, M. (2020). Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. Repositorio IBERO.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Entornos laborales saludables: gestión del estrés laboral.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). World Mental Health Report: Transforming mental health for all.

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2023). Salud mental en el lugar de trabajo: Retos y estrategias post pandemia.

Parra, G., & Montalvo, S. (2022). Factores de riesgo psicosocial y compromiso organizacional en empleados públicos colombianos. *Revista Gestión Humana*, 4(1), 55–74.

Prevalencia y dimensiones del síndrome de burnout en profesionales y estudiantes del área de la salud en Colombia (2010–2025). (2025). Universidad del Rosario.

- Quiñones, J. (2021). El papel del psicólogo laboral en la prevención de riesgos psicosociales. Universidad del Rosario.
- Ramírez, Y., & Hernández, K. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en entornos virtuales. *Psicología Contemporánea*, 15(2), 122–138.
- Restrepo, S., & Bravo, D. (2023). Normativa y marco legal sobre salud mental laboral en América Latina. *Revista Iberoamericana de Derecho Laboral*, 8(1), 19–44.
- Rivera, D., & Bautista, A. (2024). Estrategias de intervención psicológica organizacional orientadas a la salud mental laboral. *Revista Colombiana de Psicología Aplicada*, 12(1), 31–49.
- Rodríguez-Díaz, K., & Vargas-Huérffano, M. (2021). Factores de riesgo psicosocial laboral y síntomas de ansiedad en trabajadores colombianos. *Revista Colombiana de Psicología Laboral*, 19(1), 30–49.
- Ruiz, J. (2023). Retos de la implementación del SG-SST en empresas medianas colombianas. *Revista Ingeniería y Sociedad*, 5(4), 66–83.
- Salinas, M. (2024). Impacto del teletrabajo en la salud mental de los trabajadores post pandemia. *Psicología y Empresa*, 11(3), 72–90.
- Salud mental y riesgos psicosociales en Colombia. (2025). Affor Health. <https://afforhealth.com/salud-mental-y-riesgos-psicosociales-en-colombia/>
- Schaufeli, W., & Leiter, M. (2020). Burnout and work engagement: Theoretical underpinnings and practical implications. *Annual Review of Organizational Psychology*, 6(2), 145–164.
- Sentencia T-115 de 2025. (2025). Corte Constitucional Colombia.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41.
- Síndrome de Burnout y desempeño laboral en trabajadores de seguridad en el Nororiente colombiano. (2025). *Revista USTA*.
- Síndrome de burn-out en estudiantes y profesionales médicos. (2025). *Revista FUCSalud*.
- Torres, E., & Pineda, A. (2023). Disparidades regionales en la gestión del riesgo psicosocial en Colombia. *Revista Salud Ocupacional Latinoamericana*, 16(2), 99–121.
- UNESCO. (2021). Bienestar emocional y trabajo docente: desafíos de la salud mental en América Latina.

Velásquez, D. (2024). Estrategias para la promoción del bienestar psicosocial en empresas colombianas. *Revista de Políticas Públicas en SST*, 14(2), 55–78.

Vista de Dimensión social de la organización del trabajo. (2025). *Revista Ciencia Social*.

Vista de Riesgos Psicosociales En Jóvenes Que Ingresan al Mercado Laboral Colombiano. (2024). *Revista Mundo FESC*.

RIESGO PSICOSOCIAL en Colombia: nuevas tendencias y retos. (2025). CCS Colombia.

PROGRAMA DE INTERVENCIÓN RIESGO PSICOSOCIAL en Parques Nacionales Naturales de Colombia. (2018). PNNC.