

# **Herramientas para mejorar la salud mental de los colaboradores desde el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

**Eliana Cardona Ruiz<sup>1</sup>**  
**Laura Sofía Fernández Ramírez<sup>2</sup>**  
**Lina María Galvis Patarroyo<sup>3</sup>**

**Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium**  
**Facultad de Salud. Programa de Psicología**

## **Resumen**

El presente artículo expone una revisión teórica respecto a las herramientas disponibles para mejorar la salud mental de los colaboradores desde el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lo cual se analizaron distintos documentos que estudiaran el tema. Con base en dicha revisión, se precisaron las características del Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con las respectivas ventajas que representan para las organizaciones y las estrategias que pueden aplicarse para mejorar la salud mental de los colaboradores, mediante el liderazgo de los directivos para estar atentos a las problemáticas que presenten sus colaboradores y ofrecerles distintas estrategias para ayudarlos (capacitaciones, motivaciones, apoyo profesional, participación, trato justo, entre otras) y beneficiar su salud mental.

**Palabras clave:** Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), salud mental, factores protectores, Psicología organizacional.

## **Abstrac**

This article presents a theoretical review regarding the tools available to improve the mental health of employees from the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), for which different documents that have investigated the subject were analyzed. Based on this review, the characteristics of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST) were specified, with the respective advantages they represent for organizations and the strategies that can be applied to improve the mental health of employees. through the leadership of managers to be attentive to the problems presented by their collaborators and offer them different strategies to help them (coaching, motivation, professional support, participation, fair treatment, among others) and benefit their mental health.

---

<sup>1</sup> Estudiante décimo semestre. Contacto: eliana.cardona01@unicatolica.edu.co. Este artículo de investigación se realiza como opción de grado.

<sup>2</sup> Estudiante décimo semestre. Contacto: Laura.fernandez01@unicatolica.edu.co. Seminario no aplica.

<sup>3</sup> Estudiante décimo semestre. Contacto: Lina.galvis01@unicatolica.edu.co

**Keywords:** Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), mental health, protective factors, organizational psychology.

## **Introducción**

Históricamente se ha referenciado el trabajo como un riesgo potencial para la salud, en cuanto que las condiciones laborales suponen una amenaza para los trabajadores, ya que pueden sufrir accidentes o desarrollar enfermedades de todo tipo ligadas al ambiente laboral en que trabajan. Sin embargo, aunque los tiempos han cambiado significativamente, estas condiciones laborales siguen preocupando a la sociedad, por lo cual, aunque antes solo se enfatizaba en los riesgos físicos y ambientales, en los últimos años se ha prestado especial atención a los riesgos psicosociales en todas sus formas y en particular, a la salud mental de los colaboradores; por ello, es fundamental que las instituciones comprendan la necesidad de una atención integral a su salud y condiciones laborales, lo cual demanda poner especial cuidado a los factores de riesgo psicosocial presentes en una empresa (Moreno, 2011).

Los factores de riesgo psicosocial pueden definirse como aquellas situaciones del trabajo que afectan la salud física y mental de los colaboradores y les originan tensión y estrés que limita sus capacidades para responder a las tareas asignadas. Estos factores pueden ser originados por horarios extenuantes, ritmo de trabajo intensos, fallas en la comunicación organizacional o exceso de trabajo (Moreno, 2011). Para atender este tipo de riesgos, en Colombia existe el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (en adelante, SG-SST), que garantiza políticas de protección para todos los trabajadores del país. En este orden de ideas, el siguiente artículo tuvo por objetivo analizar las herramientas ejercidas desde el área de talento humano a partir de los lineamientos del SG-SST, que benefician la salud mental de los colaboradores, coherentes con los propósitos de este sistema y en este sentido, plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuáles herramientas a nivel organizacional e individual permiten mejorar la salud mental de los colaboradores desde el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

En este sentido, en el presente artículo, perteneciente a la línea de investigación Bienestar Ocupacional, Seguridad y Equidad en el Trabajo, se analizaron variables relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los factores psicosociales de riesgo en la seguridad y la salud en el trabajo, los aspectos o elementos protectores para beneficiar la salud mental de los colaboradores y, por último, la intervención del psicólogo en la seguridad y salud laboral.

## **Metodología**

El presente estudio se realizó desde un enfoque cualitativo, el cual permite abordar un fenómeno desde una perspectiva más hermenéutica (Monje, 2011), en este caso, relacionado con la salud mental de los colaboradores; así mismo, el método empleado fue el análisis de contenido, asumido como una “técnica de procesamiento de cualquier tipo de información acumulada en

categorías codificadas de variables que permitan el análisis del problema motivo de la investigación". (Hernández et al, 2003, p 33).

En este orden de ideas, para el desarrollo del presente artículo se revisaron un conjunto de textos que permitieran ampliar la comprensión respecto al tema. Para la búsqueda de los documentos revisados se emplearon bases de datos como Scielo, Dialnet, Redalyc y revistas y repositorios de algunas universidades, además, el gestor de búsqueda Google Scholar.

Para la búsqueda de los documentos también se tuvieron en cuenta algunos criterios de inclusión y exclusión

Criterios	Descripción
Criterios de inclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos o trabajos de investigación publicados acerca del fenómeno.</li> <li>• Muestra seleccionada correspondiente al periodo comprendido entre el año 2016 a 2022.</li> <li>• Artículos de revistas indexadas o trabajos de investigación expuestos en bases de datos como Scielo, Dialnet, Redalyc, revistas y repositorios de algunas universidades; así como también en el gestor de búsqueda Google Scholar.</li> <li>• Artículos o trabajos de investigación elaborados en idioma español e inglés.</li> <li>• Artículos o trabajos de investigación que guardaran relación con el Sistema de Salud en el Trabajo.</li> </ul>
Criterios de exclusión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artículos o trabajos de investigación elaborados antes del año 2016.</li> <li>• Artículos o trabajos de investigación elaborados en idiomas distintos al español e inglés.</li> <li>• Artículos o trabajos de investigación expuestos en bases de datos que no fueran científicas.</li> <li>• Artículos o trabajos de investigación que no guardaran relación con el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia

Para buscar la información en las bases de datos mencionadas, se utilizaron palabras claves de búsqueda como Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), Herramientas para mejorar la salud mental de los colaboradores, o las combinaciones de términos. (Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Término A) más, Herramientas para mejorar la salud mental de los colaboradores (Término B). Finalmente, la información obtenida se sistematizó en matrices descriptivas, cuyas categorías fueron: Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

(SG-SST), Factores psicosociales de riesgo en la seguridad y la salud en el trabajo, salud mental de los colaboradores e intervención del psicólogo en la seguridad y salud laboral.

## **Resultados**

Para el desarrollo del presente artículo se analizaron diferentes estudios elaborados respecto al tema; así, por ejemplo, a nivel nacional un estudio realizado por Gómez, et al, (2021), titulado “*Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa Organización Garzón y Asociados S.A.S.*”, tuvo como propósito mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la organización mencionada, para lo cual elaboraron una matriz de riesgos y peligros con sus respectivos efectos contra la salud física y mental de los colaboradores; a partir de ello, propusieron un diseño de seguridad y salud en el trabajo enfocado en la designación de responsabilidades a todo el personal de la empresa; la elección de un vigía encargado de que el diseño funcionara; la conformación de un Comité de Convivencia Laboral y por último, la implementación de un programa de capacitaciones para mantener actualizada a toda la organización respecto al sistema de salud en el trabajo y las políticas que lo sustentan.

De manera similar, otro estudio realizado por Roldán y González (2022) titulado “*Propuesta para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa INGEPOLLO*”, tuvo como meta beneficiar las condiciones de los colaboradores, para lo cual realizó un diagnóstico de su situación actual, que permitió identificar que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa se encuentra en estado crítico y requiere una intervención sustentada desde parámetros legales que garanticen mejores condiciones para los colaboradores, lo que implica mayor compromiso de la organización, a quien se le sugiere buscar apoyo en una ARL que le ofrezca asesoría necesaria para mejorar las condiciones de todo el personal.

Otro estudio realizado por Valero y Riaño (2020), titulado “*Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia*”, analizó el sistema de seguridad y salud en el trabajo de las personas que ejecutan el teletrabajo y precisó que, si bien es cierto, éste representa ventajas en el aspecto económico y ambiental de las organizaciones, no existen muchos estudios que precisen cómo el sistema de salud en el trabajo actúa con los empleados que se encuentran por fuera de las organizaciones; sin embargo, a través del trabajo de campo realizado pudo evidenciarse que las condiciones de los teletrabajadores a veces no son tenidas en cuenta en las organizaciones. Al respecto, también es necesario tener en cuenta que el teletrabajo:

Puede vulnerar la igualdad entre los trabajadores ubicados en las instalaciones de la empresa frente a los teletrabajadores. De igual manera, hay evidencia de la dificultad en la adaptación, aumento del estrés, aislamiento, alteración en las relaciones familiares y presencia de enfermedades osteomusculares. (Montreuil y Lippel, 2003, p.342)

De todas maneras, el empleador tiene la obligación de ofrecer el sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y controlar los riesgos a los que puedan exponerse los colaboradores en su hogar. Por último, otro estudio titulado, “*Importancia de la seguridad de los*

*trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones*” realizado por Ortega et al. (2017), analizó la seguridad de los colaboradores en correspondencia con las normativas legales y evidenció que muchas veces las organizaciones ignoran los derechos de sus trabajadores, lo cual ha originado que, en países como Colombia, en los últimos años haya:

incrementado de manera significativa los accidentes y las enfermedades laborales, esta situación es altamente preocupante, puesto que, no solo deja ver que las empresas no están desarrollando de la manera adecuada sus sistemas de gestión para la seguridad y la salud en el trabajo y que están incumpliendo con las normas nacionales en materia de salud ocupacional. (p. 160)

Desde esta perspectiva, se hace necesario que las empresas instauren prácticas preventivas y acciones correctivas que beneficien a sus colaboradores y les eviten los riesgos tanto físicos como mentales, teniendo en cuenta que una comunidad que goce de salud será mucho más competitiva, y esto representará mayor crecimiento económico para la región.

### **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

El Ministerio del Trabajo de Colombia, según el decreto 1443 (2014), precisa que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), fue creado para establecer políticas de protección de todos los trabajadores del país y en vínculo con normativas internacionales, estableció un proceso de mejora continua para todos, con el propósito de identificar y hacer un seguimiento a los riesgos que puedan afectar su seguridad en el entorno laboral. En este sentido, este decreto tiene por objetivo central exponer las condiciones obligatorias para implementar el SG-SST, las cuales deben ser aplicadas por:

Todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión. (Decreto 1443, 2014, p.5)

De tal modo que el SG-SST tiene como objetivo mejorar las condiciones laborales e implementar acciones para mejorar “las condiciones del ambiente de trabajo, la preservación de la salud física y mental en los espacios laborales, así como la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, psico-laboral y social de los trabajadores en todas las ocupaciones” (Ministerio de Educación Nacional, 2019, p.1). El SG-SST está sustentado en un proceso que permite planear, hacer, verificar y actuar, con el fin de prever, identificar y controlar los riesgos que afecten la seguridad en el entorno laboral. Estas etapas son responsabilidad de todos los servidores de Función Pública, quienes han de posibilitar la prevención de los riesgos e impedir accidentes. En este orden de ideas, la Función Pública implementa el SG- SST, para controlar los riesgos que puedan vulnerar la salud y el proceso productivo de sus colaboradores en coherencia con sus responsabilidades legales y éticas, sobre las condiciones de salud de sus servidores, promotores del desarrollo económico y social. Por ello, los recursos propuestos para el SG-SST de la Entidad, estarán

destinados para el bienestar de todos los colaboradores (Departamento Administrativo de Función Pública, 2019).

Ahora bien, en palabras de Roa (2017) para que el SG-SST funcione en las organizaciones, es necesario tener en cuenta todos los elementos de su entorno, tales como el tamaño de la empresa, la influencia de los trabajadores y las relaciones que se establezcan entre obreros y directivos; así mismo, hay que tener en cuenta algunos factores que influyen en la efectividad de los SG-SST, tales como “el compromiso de la dirección, la participación de los empleados, el suministro de recursos financieros, el entrenamiento, la evaluación del riesgo, la definición de responsabilidades, la comunicación y difusión de actividades y resultados en SST” ( p. 2). También es importante que las organizaciones establezcan mecanismos para verificar el funcionamiento del SG-SST y las barreras que puedan limitarlo, que pueden estar relacionadas, por ejemplo, con un inadecuado proceso de auditoría, lo cual exige la toma de acciones correctivas; así mismo, es pertinente que procuren SG-SST eficientes, ya que esto mejora la percepción de todos los colaboradores respecto a su empresa y beneficia el clima laboral.

### **Factores psicosociales de riesgo en la seguridad y la salud en el trabajo**

Los riesgos laborales son un tema actual, puesto que hace algunos años los trabajadores no recibían atención y tampoco existía un sistema de seguridad y salud que los protegiera, por ello, si sufrían algún accidente laboral era su responsabilidad. Con el paso del tiempo y gracias a las luchas de organizaciones de trabajadores o sindicatos (además con la revolución francesa, la intervención de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la segunda guerra mundial, entre otros) empezaron a abordarse algunas estrategias para mejorar las condiciones de los trabajadores y evitar que sus derechos y su salud física y mental, fueran vulnerados dentro de sus organizaciones.

En esta dirección, es importante definir los riesgos psicosociales, que, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1986), hacen referencia a las interacciones (que afectan negativamente la salud) entre el contenido, el desarrollo y la organización en el trabajo, sumadas a factores ambientales y logísticas de la empresa, en contraste con las competencias y necesidades de los colaboradores. En otras palabras, son las características del diseño y la gestión del trabajo, además de los contextos organizativos y sociales, que potencialmente puedan causar daños físicos o psicológicos a los colaboradores (Cox y Griffiths, 2005).

En cuanto a los aspectos psicológicos en relación con el trabajo, es un tema que se ha venido investigando desde 1950, adquiriendo mayor fuerza con la entrada en escena de la investigación psicosocial en entornos laborales y la psicología del trabajo, que aparecieron en la década de 1960 (Johnson y Hall, 1996). Los riesgos psicosociales se vinculan principalmente con el estrés laboral, el cual está relacionado con la respuesta de los colaboradores ante las demandas del trabajo, que no se ajustan, o sobrepasan sus capacidades, conocimientos y habilidades, poniendo en riesgo su resistencia (OMS, 2003). Uno de los casos que más se presenta sobre riesgos psicosociales en las empresas, corresponde al síndrome de burnout o síndrome del quemado, entendido como un estado de cansancio físico, mental y emocional, causado por la exposición, durante mucho tiempo, a

situaciones del trabajo emocionalmente exigentes que sobre pasan las capacidades del colaborador (Schaufeli y Greenglass, 2001).

De acuerdo con lo expuesto, es necesario reconocer el estrés, la violencia, los riesgos psicosociales y el acoso en el ambiente laboral, como retos significativos para la salud y seguridad en el trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2007). También cabe anotar que, en la actualidad se ha visibilizado el fenómeno del “mobbing” o acoso psicológico en el lugar de trabajo, ya que muchas investigaciones identificaron que el hecho de que los colaboradores se expusieran a estos abusos, provocaba una variedad de efectos negativos para su salud física y psicológica, tales como ataques de pánico, depresión o estrés. Además, las víctimas de mobbing se han identificado con menores niveles de productividad. También es necesario precisar la diferencia ente este fenómeno y el síndrome del bournout o "síndrome de estar quemado" teniendo en cuenta que:

Tanto el estrés como el *burnout* podrían aparecer con mucha probabilidad como consecuencia del *mobbing* pero no son manifestaciones exclusivas de este fenómeno ya que ambos, por su carácter general, podrían afectar a los miembros de la organización por diversas razones (presión temporal, desmotivación, desequilibrios en la justicia distributiva, ambigüedad de rol, desbalance en la relación demandas-recursos, etc.) (Escartín et al., 2010, p.8)

Ahora bien, los factores de riesgo a los que se exponen los colaboradores no siempre se manejan de manera adecuada, puesto que, en palabras de Moreno (2011) existen algunas características que dificultan su control, prevención y evaluación, como las siguientes: “1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Por otra parte, es importante reconocer las diferencias entre los riesgos psicosociales laborales y los factores psicosocial de riesgo. Los riesgos psicosociales laborales, representan situaciones del entorno laboral, que habitualmente, afectan de manera grave la integridad de los colaboradores física y mentalmente y, los factores psicosociales de riesgo, corresponden a factores que tienen diferentes grados de probabilidad de afectar y ocasionar daño de cualquier tipo, pero con consecuencias generalmente graves (Pérez, 2017).

### **Aspectos para favorecer la salud mental de los trabajadores**

Existen elementos protectores que pueden tener los trabajadores para evitar riesgos en su salud mental, los cuales están relacionados con todos aquellos recursos, situaciones, episodios o condiciones del contexto que les ayudan a evitar factores estresores; es decir, los elementos protectores están relacionados con las “actitudes, circunstancias y conductas individuales y colectivas que se van formando en un medio social y que incluyen salud, educación, vivienda, afecto y conductas sanas y saludables” (Amar, et al, 2003, p. 114).

Para las empresas es importante reconocer los elementos protectores y los aspectos que ayudarán a favorecer el clima laboral y proteger la salud mental de sus colaboradores. En palabras

de Castañeda et, al (2017) algunas claves que pueden ayudar a mejorar el ambiente laboral de las organizaciones, están relacionadas con el liderazgo vinculado con las habilidades directivas que tiene una persona para influir en quienes tiene a su cargo, para lograr las metas organizacionales de manera adecuada. Este liderazgo resulta esencial para resolver los conflictos de manera eficiente. Otra clave fundamental está asociada a la motivación y al clima laboral que permite impulsar a los trabajadores y animarlos para que se sientan satisfechos en su entorno de trabajo; este clima es importante porque determina:

La forma en que un individuo percibe su trabajo, su desempeño, productividad y satisfacción, contemplando el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano, influyendo así en la satisfacción del personal y por lo tanto en la productividad (Pilligua y Arteaga, 2019).

Por lo tanto, la motivación de los colaboradores es esencial para el clima laboral y se logra si ellos reciben instrucciones claras, tienen la oportunidad de participar y sienten que sus sugerencias son escuchadas y valoradas; también se motiva a los colaboradores si son recompensados por los trabajos realizados, si reciben incentivos (económicos o de formación u otro tipo de recompensas) y si se les ofrece la posibilidad de mantenerse en la empresa (Martínez, 2004).

Otro aspecto que favorece la salud mental de los colaboradores tiene que ver con la resolución de conflictos, que forman parte de la convivencia humana y han de abordarse como una oportunidad para mejorar las interacciones entre los miembros de una organización; algunas medidas que pueden tomarse para prevenir conflictos antes de que aparezcan pueden ser:

- Subsanar posibles barreras de comunicación.
- Dar un trato justo a todos los trabajadores.
- Valorar las aportaciones de las personas trabajadoras.
- No ocultar los problemas o dificultades de la organización para evitar rumores.
- Tener un estilo de comunicación asertivo, y fomentar la empatía, escucha activa y habilidades sociales entre trabajadoras y trabajadores.
- Enseñar al equipo a prevenir y resolver conflictos de manera autónoma” (Cembrero et al., 2017, p.68).

También es necesario tener en cuenta que los trabajadores pueden obtener mejores condiciones laborales si las organizaciones ejecutan estrategias que les ayuden a controlar el estrés, les garantizan un seguimiento frente a sus comportamientos originados por enfermedad y evitan despidos causados por problemas de salud mental, ofreciendo un tratamiento pertinente a quienes lo requieran.

### **Intervención del psicólogo en la Seguridad y salud laboral**



Profesionalmente, la seguridad laboral es un área de trabajo en expansión muy llamativa en el campo de la psicología. Desde la investigación aplicada, el ejercicio del psicólogo va encaminado principalmente a minimizar los riesgos que puedan causar lesiones o muertes, disminuir el ausentismo en el puesto de trabajo, optimizar las condiciones laborales y proteger la salud física y mental de los colaboradores en las empresas (Meliá et al., 1993). Además, la incorporación de la psicología en el área de la seguridad laboral, supone un nuevo enfoque en el cual, los efectos de los accidentes en la conducta de los trabajadores, se consolidan como un área de trabajo técnico específico, por lo cual:

La tecnología de la conducta y de la intervención a nivel organizacional, desarrolladas a través de varias décadas de investigación psicológica es una herramienta potente, cuya aplicación a la práctica profesional de la Seguridad y Salud en el trabajo ha de introducir nuevos procedimientos de evaluación e intervención y un cambio de énfasis en algunos puntos principales. (p.1)

Al respecto, Matabanchoy (2012), menciona que el abordaje del ser humano en relación con las organizaciones, ha evolucionado, considerando al colaborador como un recurso estratégico en la empresa y a la gestión humana como un área fundamental en la organización, gracias a los procesos que se desarrollan en ella, haciéndola parte vital en el establecimiento de estrategias institucionales, teniendo como reto principal, velar por el bienestar, salud y calidad de vida de los trabajadores. Al respecto, la autora mencionada, también estipula que:

El aporte del psicólogo desde el área de gestión humana se centra en el acompañamiento a los procesos de salud en el trabajo desde las acciones de promoción y prevención articuladas a la normativa colombiana, la psicología de la salud ocupacional y la participación en la evaluación de los riesgos psicosociales. (p.88)

De manera similar, la Organización Panamericana de la Salud (2000), establece que las consecuencias causadas por los factores de riesgo psicosocial que afectan a los colaboradores, influyen en gran medida en la disminución de la calidad de vida y las condiciones de salud, por ende, en la productividad de los trabajadores y las empresas. De esta manera, el bienestar integral de los colaboradores es un factor indispensable para las organizaciones en cuestiones de sostenibilidad, productividad y competitividad, tanto en el ámbito personal como familiar de los empleados.

## **Discusión**

El presente estudio reúne bases teóricas y conceptuales frente a las herramientas para mejorar la salud mental de los colaboradores desde el Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), teniendo en cuenta que en las organizaciones ellos están expuestos a riesgos que pueden dar lugar a importantes problemas de salud mental. Además, el trabajo puede ser un motivo de satisfacción y realización personal que contribuye a una salud mental favorable, pero también puede ocasionar efectos negativos cuando se pierde el empleo o cuando los colaboradores

están expuestos a situaciones que les causan depresión, estrés, ansiedad u otras enfermedades mentales (Harnois y Gabriel, 2000).

Al respecto, los estudios consultados indagaron sobre los riesgos a los cuales se exponen los trabajadores y los efectos negativos que representan para su salud física y mental. También analizaron las prácticas usadas por las empresas en la implementación del SG-SST y las formas que tienen para beneficiar la salud mental de sus colaboradores. Al respecto, Camargo et al. (2022) señaló que mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo es posible en la medida en que cada organización establezca unas políticas que permitan planear, evaluar e instaurar acciones para mejorar la salud física y mental de sus colaboradores, a quienes también se les deben socializar dichas políticas para que las adopten y sean conscientes de ellas. De esta manera, se generará un mayor impacto en la efectividad y productividad laboral, para lo cual se requiere organizar y controlar los recursos, establecer políticas de prevención, propiciar la participación de los colaboradores en las decisiones tomadas respecto a su salud; además, capacitarlos a través de talleres para que fortalezcan sus capacidades y habilidades y conozcan los riesgos a los que están expuestos y la forma de prevenirlos o de actuar ante las situaciones que puedan vulnerarlos.

Producto del análisis de la información recopilada, también puede precisarse que muchas empresas no tienen los factores de riesgo establecidos, por ello, no están evaluados de manera concreta, más cuando se refiere a los riesgos de salud mental, teniendo en cuenta que su abordaje se hace más complejo, en relación con la salud física, ya que las enfermedades de tipo mental, a veces son más difíciles de identificar por parte de los médicos del trabajo y la readaptación de los colaboradores que las padecen resulta más problemática. Además, desde la perspectiva ética y jurídica intervienen otras situaciones, tales como:

Las temáticas de protección de la confidencialidad; de la obligatoriedad o no de someterse a pruebas médicas; de la obligación de adaptar el puesto y del derecho de la persona enferma a trabajar enfrentados a la capacidad de esa persona para desarrollar esas tareas; las características de la enfermedad que pueden acarrear que la persona no quiera que su médico del trabajo conozca su patología. Todas estas discusiones pueden darse en la prevención y la vigilancia de cualquier efecto en la salud, pero no se le escapa a nadie que en las patologías mentales se revisten de una dificultad especial. (Observatorio Vasco de Acoso Moral, 2012, p.27)

De tal modo que a veces identificar los riesgos o las estrategias para proteger la salud física de los trabajadores resulta más sencillo que aquello relacionado con la salud mental; sin embargo, a pesar de su complejidad diagnóstica, la ciencia ha avanzado de manera importante al respecto, lo que ha permitido identificar con mayor facilidad las patologías mentales y delimitarla de otras enfermedades. Por ello, “las investigaciones han demostrado que gran parte de los trastornos mentales pueden ser diagnosticados y tratados con tanta eficacia como lo son otras enfermedades médicas, lo que permitirá a estos pacientes una mayor participación en la vida familiar y sociolaboral” (Palao et al., 1996).

Ahora bien, Mingote (et al., 2011, p.1), señala que, teniendo en cuenta que prevenir y tratar enfermedades de salud mental en el contexto laboral no es sencillo, ya que en ello intervienen diversos aspectos de índole personal, organizacional y cultural, sugiere que ha de existir en las empresas un equipo encargado de los colaboradores que padezcan problemas de salud mental; así mismo, Otero, (1995) considera que la Salud Mental Laboral requiere de “una estrecha colaboración entre los diferentes servicios asistenciales implicados (atención primaria, especializada, empresa), de forma que se permita optimizar los recursos sanitarios disponibles y dar una respuesta más eficaz a la demanda asistencial de los pacientes con trastornos mentales” (Otero, 1995, p. 37).

Para conservar la salud mental de los colaboradores, también es necesario que las organizaciones fortalezcan sus programas de salud ocupacional, a partir de los cuales podrán procurar el bienestar de sus empleados y “promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, al realzar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014, p. 10). A partir de la salud ocupacional también será posible que las organizaciones estén atentas a padecimientos como el estrés, el cual es originado por las proyecciones de desarrollo profesional trazadas por los colaboradores, el salario devengado, las asignaciones del colaborador dentro de la organización, arduos periodos de trabajo, las relaciones que mantienen con sus compañeros y el vínculo que establecen entre la vida familiar y el trabajo (Leka et al., 2003). Todos estos aspectos, favorecerán la salud laboral, la cual tiene por objeto:

Conseguir el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en relación con las características y riesgos derivados del lugar de trabajo, el ambiente laboral y la influencia de éste en su entorno, promoviendo aspectos preventivos, de diagnóstico, de tratamiento, de adaptación y rehabilitación de la patología producida o relacionada con el trabajo. (Jefatura del estado, 2011, p.20)

A partir de estos programas también es posible ofrecer a los colaboradores estrategias para mejorar sus condiciones de trabajo y beneficiar su salud mental; para lo cual es necesario establecer políticas bien definidas en las cuales se exponga a los colaboradores el compromiso de los directivos para la prevención del estrés laboral. En este sentido, las políticas organizacionales han de ser construidas de manera colectiva, puesto que son las “que guían y estimulan decisiones, asegurando en gran medida, que los trabajadores sean conscientes y contribuyan al logro del mayor objetivo: su salud y la de su familia” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018, p.19).

Además de ello, se han de llevar a cabo otras estrategias que beneficien la salud mental de los colaboradores, así, por ejemplo, se podrían combinar sesiones de trabajo extenuante con otras acciones que ayuden a los colaboradores a descansar, sobre todo cuando están expuestos a rutinas que les implican posturas forzadas, trabajo muscular, cansancio en los ojos o gran concentración mental. También pueden programarse rutinas deportivas, culturales o sociales que dinamicen la cotidianidad de los colaboradores. Otra estrategia tiene que ver con la contratación de personas

calificadas que enseñen a los colaboradores las formas de cuidar su salud física y mental en el trabajo y asistan a quienes hayan presentado situaciones difíciles relacionadas, por ejemplo, con el abuso de alcohol o el consumo de drogas.

Así mismo, es necesario que las organizaciones ofrezcan a sus colaboradores un trato justo, escuchen de manera atenta sus quejas o sugerencias y tomen medidas para solucionarlas, así tengan que buscar apoyo en otras organizaciones, teniendo en cuenta que “las intervenciones preventivas en el lugar de trabajo requieren acciones colaborativas y coordinadas con todos los sectores productivos para proteger y resguardar la salud y la vida de los trabajadores” (Organización Mundial de la Salud, 2015, p.7).

Este apoyo también implica a las organizaciones animar a sus colaboradores a progresar en sus profesiones, para lo cual pueden apoyarlos en su formación académica o pueden brindarles capacitaciones que les ayuden a mejorar sus gestiones dentro de la organización. También es necesario ofrecerles asistencia de otros colegas o asesores en caso de que necesiten mejorar algunas habilidades necesarias para su labor. También es conveniente que los directivos roten las actividades de los trabajadores para evitar la monotonía, les den instrucciones claras respecto a sus labores, los animen a mejorar tareas que de pronto les resulten complejas o les permitan compartir con sus compañeros algunas asignaciones para evitar la sobrecarga laboral (Escobar, 2005).

Sumado a lo dicho, es pertinente propiciar un ambiente laboral tranquilo para garantizar seguridad al colaborador, ya que cualquier tipo de violencia puede afectar de manera muy grave su salud física y mental y sus derechos humanos (Naciones Unidas, 2012); por lo cual, es necesario propiciar el trabajo en equipo, para que entre colaboradores busquen soluciones conjuntas a los problemas que puedan presentarse en su cotidianidad laboral. También es necesario que los colaboradores reciban un trato equitativo y que nunca estén expuestos a actos de discriminación o que, si ocurren, cuenten con algún funcionario asignado quien ha de buscar prontas soluciones.

También es necesario que por parte del trabajador haya una disposición y un compromiso para recibir las capacitaciones que la organización le brinde a través de los programas de salud ocupacional, de tal modo que se propicie un trabajo en equipo con miras al bienestar de todos, teniendo en cuenta que “para alcanzar un nivel adecuado de bienestar físico, mental y social, cada persona o grupo requiere identificar y llevar a cabo unas aspiraciones, satisfacer unas necesidades y cambiar el entorno o adaptarse a él” (Giraldo, 2010, p.131).

Para lograr este compromiso es necesario que la organización exponga de manera clara a sus colaboradores las estrategias que ha planeado para su bienestar físico y mental y a su vez les escuche las problemáticas laborales o los riesgos a los cuales están expuestos para buscar soluciones en equipo y tomar medidas para este tipo de problemas, las cuales “incluyen la optimización de las cargas externas (estresores) en el trabajo, en casa y en la comunidad, el aumento de la capacidad de reacción de los trabajadores y reforzando los sistemas de apoyo para los trabajadores” (Oficina Internacional del Trabajo, 2013, p.5).

Para mejorar la salud mental de los trabajadores también es necesario que ellos cuenten con directivos dispuestos a acompañarlos en su situación y a mantener la confidencialidad, para preservar la intimidad del colaborador, de tal modo que de este trabajo conjunto posibilite unas buenas interacciones entre ellos, sustentadas desde la empatía, el respeto y la ayuda mutua.

## **Conclusiones**

De acuerdo a la revisión realizada pudo precisarse que son muchos los factores de riesgo psicosocial (ritmo de trabajo intensos, fallas en la comunicación organizacional, exceso de trabajo, trato injusto, falta de oportunidades de ascenso) que pueden afectar la salud física y mental de los colaboradores, por lo cual en Colombia existe el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo central es proteger a todos los trabajadores del país. Este sistema ha de estar acompañado por las organizaciones y por los mismos colaboradores para poner en práctica algunos elementos protectores entendidos, como aquellos recursos o condiciones que les eviten riesgos en su salud.

El SG- SST también impulsa a las organizaciones a identificar los factores causantes del estrés (u otros fenómenos como el “mobbing” o acoso psicológico en el lugar de trabajo o el síndrome del burnout o "síndrome de estar quemado"), que puedan afectar la salud mental de los colaboradores y a desarrollar programas que los beneficien. En esta dirección, resulta esencial la psicología organizacional para identificar y minimizar los riesgos que afecten la salud mental y posicionar a la gestión humana como un área importante en la organización.

Además, desde la psicología organizacional será más viable identificar aquellos aspectos relacionados con la salud mental, puesto que, como se mencionó, a veces estos procesos no resultan sencillos de prevenir o de tratar, porque en ellos intervienen aspectos de índole personal, organizacional y cultural que demandan un trabajo conjunto entre las diferentes servicios asistenciales y la organización. Por tal motivo, mejorar las condiciones de los colaboradores también exige varios aspectos, entre ellos, establecer unas políticas de prevención claras y contar con la participación de programas de salud ocupacional donde los colaboradores participen en la construcción de sus medidas de protección.

Por lo tanto, es necesario que las organizaciones fortalezcan sus programas de salud ocupacional para promover el trabajo seguro y el bienestar de los colaboradores, buscando estrategias para favorecer su salud mental, tales como rutinas de trabajo deportivas, culturales o sociales que cambien su cotidianidad laboral. También pueden contratar personas calificadas que enseñen a los colaboradores a cuidar su salud física y mental; tratarlos de manera justa, escucharlos, animarlos a progresar en sus profesiones, ofrecerles un ambiente de trabajo seguro libre de violencia o de discriminación.

En síntesis, son muchas las herramientas que pueden emplear las organizaciones para proteger a sus trabajadores y corresponder a las normas establecidas en el SG- SST; a nivel individual, también es necesario contar con el compromiso de cada uno de los colaboradores para que conozcan las estrategias que su organización ha diseñado para salvaguardarlos y estén

dispuestos a ponerlas en práctica, con el fin de beneficiar su salud mental y procurar un clima laboral favorable.

### Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2007). *Previsión de expertos sobre riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad y salud en el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea Comunidades.
- Amar, J., Abello, R. y Acosta, C. (2003) Factores protectores: un aporte investigativo desde la psicología comunitaria de la salud. *Psicología desde el Caribe*, 11, 107-121.
- Camargo, G., Guzmán, S., Payares, K., Garizabalo, C., Sukier, H. y Gómez, Y. (2022). Occupational Safety and Health Management Systems As AComponent Of Labor Productivity. *Procedia Computer Science*, 203, 667–672.
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1-13.
- Cembrero, D., Díez, M., Gómez, S., Hernández, N. y Molinos, R. (2017). *Buenas prácticas. Promoción de la salud mental en entornos laborales*. Valladolid, España: FEAFES VALLADOLID “El Puente”
- Cox, T. y Griffiths, A. (2005). *La naturaleza y la medición del estrés relacionado con el trabajo: teoría y práctica*. Londres, Inglaterra: CRS Press.
- Departamento Administrativo de Función Pública. (2019). *Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo. Proceso Gestión del Talento Humano*. Bogotá, Colombia: Presidencia de la República.
- Escobar, M. (2005). Las competencias laborales: ¿La estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones? *Estudios Gerenciales*, 21(96), 31-55.
- Giraldo, A., Toro, M., Macías, A., Valencia, C. y Palacio, S. (2010). La Promoción De La Salud Como Estrategia Para El Fomento De Estilos De Vida Saludables. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, 15(1), 128-143.
- Gómez, A., Gómez, C. y Sánchez, G. (2021). *Diseño de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la empresa Organización Garzón y Asociados S.A.S* (tesis de Especialización). Universidad ECCI, Bogotá, Colombia.
- Harnois, G. y Gabriel, P. (2000). *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. Ginebra, Suiza: WHO.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003) *Metodología de la investigación* (3a ed.). México: McGraw-Hill.

- Jefatura del estado. (2011). *Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública*. Madrid, España: BOE.
- Johnson, J. y Hall, E. (1996). Dialéctica entre la indagación conceptual y causal en investigación psicosocial del entorno laboral. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 1(4), 362-374.
- Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2003). *Work organisation and stress: systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. Ginebra, Suiza: World Health Organization.
- Martínez, J. (2004). *Estrés laboral. Guía para empresarios y empleados*. Madrid, España: Pearson Educación
- Matabanchoy, S. (2012). Salud en el trabajo. *Revista Universidad Y Salud*, 1(15), 87-102.
- Meliá, J., Arnedo, M. y Ricarte, J. (1993). La intervención en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de la psicología de la seguridad laboral. *Papeles del Psicólogo*, 57, 1-6.
- Mingote, J., Pino, p., Sánchez, R., Gálvez, M. y Gutiérrez, M. (2011). El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 188-205.
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención* (1a ed.). Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2018). *Lineamiento operativo para la promoción de un entorno laboral formal saludable*. Bogotá, Colombia: Imprenta Nacional.
- Monje, C. (2011). Metodología de la Investigación cualitativa y cuantitativa. Neiva, Huila: Universidad Surcolombiana.
- Montreuil S, & Lippel K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41, 339-358.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med. Secur. Trab.*, 57(1), 4 – 19.
- Naciones Unidas. (2012). *La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos*. Ginebra, Suiza: Naciones Unidas.
- Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Madrid, España: Wolters Kluwer España, S.A.

- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). *La prevención del estrés en el trabajo. Lista de puntos de comprobación*. Ginebra, Suiza: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Organización Internacional del Trabajo. (1986). *Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control*. Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Mundial de la Salud. (2003). *Ficha Informativa N° 84. Salud Ocupacional. Una pregunta ética y rentabilidad económica*. Ginebra, Suiza: OMS
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Strengthening mental health promotion*. Ginebra, Suiza: OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2015). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Ginebra, Suiza: OMS.
- Organización Panamericana de la Salud. (2000). *Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe*. San José, Costa Rica: OPS.
- Ortega, J., Rodríguez, J. y Hernández, U. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176.
- Otero, F. (1995). *Trastornos psiquiátricos y Atención Primaria*. Barcelona: Doyma S.A.
- Palao, D., Márquez, M. y Jódar, I. (1996). *Guía Psiquiátrica en Atención Primaria*. Madrid, España: Doyma S.A.
- Pérez, M. (2017). *Diferencias en los riesgos psicosociales laborales entre seis grupos ocupacionales colombianos* (Tesis de Pregrado). Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Pilligua, C. y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-17.
- Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Diagnóstico y análisis para el sector de la construcción* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Colombia, Manizales, Colombia.
- Roldán, E. y González, L. (2022). *Propuesta para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa INGEPOLLO* (Tesis de Especialización). Universidad ECCI, Bogotá, Colombia.
- Schaufeli, W. y Greenglass, E. (2001). Introducción al número especial sobre burnout y salud. *Psicología y Salud*, 16, 501-510.
- Valero, I. y Riaño, M. (2020). Teleworking: Occupational Health and Safety Management in Colombia. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 23(1), 22-33.