



Revista Venezolana de Gerencia





Gestión de políticas públicas en salud mental en el contexto laboral colombiano

Curiel Gómez, Rebeca Yaneth*
Chiquillo Rodelo, Juannys**
Muñoz Rojas, Delvis***

Resumen

La gestión de políticas públicas en salud mental en Colombia es un área de creciente importancia. Este trabajo tiene como objetivo explorar la gestión de políticas públicas en salud mental en el ámbito laboral en Colombia. Para ello, se desarrolla una investigación cualitativa, descriptiva e interpretativa de documentos, basada en la revisión y el análisis de fuentes escritas, como las encuestas nacionales de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, las políticas públicas en salud mental laboral y el marco normativo. Los principales hallazgos de la investigación dan cuenta, de: a) La existencia de prevalencia de factores psicosociales que afectan negativamente la salud mental; b) El impacto de los problemas de salud en la productividad, la calidad del trabajo, la satisfacción laboral y la salud física de los trabajadores; c) La necesidad de una gestión efectiva de las políticas públicas en salud mental, que aborde los factores psicosociales y que integren las acciones de promoción y prevención. Se concluye que la salud mental laboral es un tema relevante y actual que requiere de una atención integral y coordinada, que garantice el respeto y la protección de los derechos humanos de los trabajadores y que contribuya al desarrollo económico y social del país.

Palabras clave: gestión; políticas públicas; salud mental; contexto laboral.

Recibido: 02.10.23

Aceptado: 12.12.23

- * Magíster en Desarrollo Familiar, Universidad del Norte, Barranquilla. Especialista en Desarrollo Familiar. Especialista en Pedagogía para el desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Docente e investigadora, miembro del grupo de investigación Tamaskal de la Universidad de La Guajira. Universidad Simón Bolívar. Email: rcuriel@uniguajira.edu.co ORCID <https://orcid.org/0000-0001-8586-6943>
- ** Doctora en Ciencias Políticas. Especialista en Recursos Humanos. Magíster en Desarrollo Familiar. Psicóloga. Docente de Planta adscrito a la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de la Guajira. Docente investigadora, Universidad de la Guajira. Email: jchiquillo@uniguajira.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8673-4838>
- *** Doctora en Ciencia, Mención Gerencia de la Universidad Rafael Belloso Chacín - URBE de Venezuela, Magíster en Sistema de Gestión de la Universidad Autónoma de Barranquilla, Especialista en Salud ocupacional de la Universidad Libre de Barranquilla, Especialista en Finanzas convenio Universidad de Cartagena - Universidad de La Guajira, Psicóloga de la Universidad Antonio Nariño, Administradora de Empresa de la Universidad de La Guajira. Docente Investigador de la Universidad de la Guajira. Email: dmunozr@uniguajira.edu.co <https://orcid.org/0000-0001-9445-9792>

Management of public policies in mental health in the Colombian labor context

Abstract

The management of public policies in mental health in Colombia is an area of growing importance. The aim of this paper is to explore the management of public policies in mental health in the labor field in Colombia. For this purpose, a qualitative, descriptive and interpretative research of documents is developed, based on the review and analysis of written sources, such as national surveys of occupational safety and health conditions, public policies on occupational mental health and the regulatory framework. The main findings of the research show: a) The existence of prevalence of psychosocial factors that negatively affect mental health; b) The impact of health problems on productivity, quality of work, job satisfaction and physical health of workers; c) The need for effective management of public policies on mental health, addressing psychosocial factors and integrating promotion and prevention actions. It is concluded that occupational mental health is a relevant and current issue that requires comprehensive and coordinated attention that guarantees respect for and protection of workers' human rights and contributes to the country's economic and social development.

Keywords: management; public politics; mental health; job context.

1. Introducción

La gestión de políticas públicas en salud mental en el ámbito laboral colombiano es un tema de gran relevancia e interés, ya que afecta tanto los trabajadores como a las organizaciones y a la sociedad en general. Es un proceso que se encuentra en evolución constante en busca de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fortalecer la productividad y el desarrollo sostenible del país.

La salud mental ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud

(OMS) como el estado de bienestar en el que la persona es capaz de hacer frente a las exigencias normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir al desarrollo de la comunidad (OMS, 2022). Según el modelo conceptual de causalidad en salud ocupacional, la salud y los posibles riesgos están influenciados por las condiciones en las que las personas desempeñan sus labores. Esto resulta de la interacción de diversos factores determinantes¹, que pueden alterar el equilibrio, causando trastornos mentales o problemas

1 Entre los factores psicosociales destacan: Exceso de trabajo, plazos ajustados, largas jornadas laborales y falta de descanso adecuado pueden generar estrés y agotamiento. Falta de control sobre las tareas asignadas, limitaciones en la toma de decisiones y falta de autonomía pueden contribuir a la insatisfacción laboral y al estrés. Condiciones físicas deficientes, ruido excesivo, temperaturas extremas, iluminación inadecuada y falta de espacio pueden afectar el bienestar emocional y físico de los empleados. Falta de apoyo por parte de los colegas y superiores, conflictos interpersonales en el trabajo, falta de comunicación efectiva y ausencia de un entorno de trabajo colaborativo pueden aumentar el estrés y la ansiedad, entre otros.

de salud, que se manifiestan en síntomas como la ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, baja autoestima, dificultad para contrarrestar o tomar decisiones, entre otras.

Los problemas de salud mental tienen un impacto negativo en la calidad de vida de las personas, en su desempeño laboral y en su capacidad para relacionarse con los demás. Además, generan costos económicos y sociales para las organizaciones y el sistema de salud, debido al aumento del ausentismo laboral, la rotación de personal, los accidentes laborales, las enfermedades, las incapacidades, y la disminución de la productividad.

Por ello, es necesario que el Estado colombiano diseñe e implemente políticas que promuevan la prevención, la detección temprana, el tratamiento y la rehabilitación de los problemas de salud mental en el ámbito laboral, así como la protección y el respeto de los derechos humanos de los trabajadores. Las políticas públicas deben basarse en un enfoque integral, participativo, intersectorial y territorial, que involucre a todos los actores relevantes como los empleadores, trabajadores, sindicatos, entidades prestadoras de salud, entidades administradoras de riesgo laborales, academia y la Sociedad civil.

Este tema se sustenta en el enfoque de la promoción y prevención de la salud mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS); así como en el enfoque de las políticas públicas, en este caso centrado en el sustento normativo que busca regular las acciones orientadas a la salud mental de los trabajadores; y en el enfoque de Derechos Humanos en Salud Mental de la Organización de las Naciones Unidas (ONU).

Este tema se ha vuelto preocupante tanto para los gobiernos como para las

organizaciones internacionales, dado que se reconoce que el bienestar psicológico de los trabajadores no solo afecta su calidad de vida, sino que también tienen implicaciones en la productividad y en la estabilidad económica. Las organizaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desempeñan un papel crucial en este tema, en virtud de su colaboración con los gobiernos, empresas y profesionales de la salud para desarrollar directrices y estándares que promuevan la salud mental en el ámbito laboral a nivel mundial. Vale destacar que, en Latinoamérica, al igual que en otras partes del mundo, se han experimentado cambios significativos en las estructuras laborales, con una creciente demanda de productividad y una presión competitividad que a menudo se traduce en condiciones laborales exigentes (OPS-OMS, 2023).

Dado lo anteriormente planteado, este trabajo tiene como objetivo explorar la gestión de las políticas públicas en salud mental en el ámbito laboral en Colombia, y desde el punto de vista metodológico se desarrolla una investigación cualitativa y descriptiva, dado que la misma permite una identificación de las características, propiedades o atributos de un fenómeno, situación o grupo de personas, sin buscar explicar la causa o los efectos de los mismos.

Este tipo de investigación utiliza la observación, el análisis y la interpretación de los datos cualitativos. Asimismo, se considera bibliográfica y documental, por basarse en la consulta y análisis de fuentes escritas que contienen información relevante sobre el tema de estudio.

2. Salud mental laboral: Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo con base en las estadísticas

En el contexto del análisis de la salud mental laboral en Colombia, es imperativo examinar detalladamente la evolución de la misma a lo largo de los años, para ello se toman en consideración las estadísticas recopiladas por el Ministerio de Salud y Protección Social en los años 2007, 2013 y 2017 brindando una panorámica comprensiva de la situación en los diferentes momentos temporales.

La primera encuesta nacional sobre condiciones de seguridad en el trabajo dentro del marco del sistema general de riesgos laborales, llevada a cabo en 2007, tuvo como propósito principal la caracterización de las condiciones laborales y de salud de los trabajadores adscritos a este sistema, así como la evaluación de las prácticas preventivas implementadas por las empresas.

Este estudio abarcó una muestra representativa de 10000 empleados y 2000 empleadores tanto del sector formal como del informal. Sus resultados revelaron aspectos relevantes sobre los factores psicosociales en el entorno laboral, destacando especialmente la alta incidencia de situaciones como la carga mental asociada con la atención directa al público, la ejecución de tareas repetitivas o monótonas, y la presión por cumplir con plazos de entrega ajustados (Ministerio de Salud y Protección Social, 2007).

La encuesta indicó que el 68% de los trabajadores estaban afiliados al SGRL. El 39,7% de las empresas tenían un responsable del SGRL. El 39% recibieron capacitación en Seguridad

y Salud en el Trabajo (SST). El 8.9% de los trabajadores sufrió un accidente laboral. Y, el 4.5% padecieron de alguna enfermedad laboral. Asimismo, se evidenció una falta de atención por parte de las empresas en la implementación de medidas específicas para prevenir y mitigar este tipo de riesgos psicosociales (Ministerio de Salud y Protección Social (2007). Estos datos resaltan la importancia de abordar adecuadamente los factores de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo para promover la salud y el bienestar de los trabajadores.

Además, resaltó la importancia de la educación y la sensibilización sobre estos temas entre los empleadores y los trabajadores para fomentar una cultura de prevención y cuidado de la salud mental en el lugar de trabajo, lo que demuestra la urgencia de implementar políticas y prácticas que aborden adecuadamente los riesgos psicosociales, asegurando así ambientes laborales seguros y saludables para todos los empleados.

La II Encuesta Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, ofrece una perspectiva actualizada y exhaustiva sobre las condiciones psicosociales en los lugares de trabajo. Esta encuesta realizada en el 2013 tuvo como objetivo actualizar la información de la I Encuesta y evaluar el impacto de las políticas públicas en materias de prevención de riesgos laborales. Esta encuesta fue aplicada a 12.000 trabajadores y 3.000 empleadores de los sectores formal e informal (Fasecolda, 2013).

Los resultados arrojaron que más del 60% de los trabajadores se veían obligados a atender a usuarios, mientras que el 47.47% debían mantener un alto nivel de atención. Además, aproximadamente el 43% de los encuestados informó que su trabajo requirió que rara vez o nunca podía

tomar pausas durante su jornada laboral (Fasecolda, 2013). Estos hallazgos sugieren un entorno laboral estresante que puede contribuir al deterioro de la salud mental de los trabajadores. Además, se evidenció un aumento del 43% de los trastornos mentales y del comportamiento entre los años 2009 y 2017, principalmente debido al reconocimiento de casos de ansiedad y depresión.

Según datos de Fasecolda (2013), los trastornos de ansiedad ocuparon el primer lugar con un 44%, seguidos por el trastorno depresivo recurrente con un 15.1%. Le siguen las reacciones al estrés grave y los trastornos de adaptación con el 12.7%, los trastornos mixtos de la conducta y las emociones con 11.1% y el episodio depresivo con el 9.5%. Asimismo, Fasecolda (2013) resalta la prevalencia de los trastornos de ansiedad como la condición más diagnosticada durante este período, seguido de los trastornos depresivos recurrentes.

Igualmente, se observa una proporción significativa de reacciones al estrés grave y trastornos de adaptación, lo que subrayó los desafíos relacionados con el manejo del estrés en el ámbito laboral, los trastornos mixtos de la conducta y las emociones, así como los episodios depresivos, también mostró una presencia considerable en las estadísticas de diagnósticos, destacando la complejidad y la variedad de los problemas de salud mental enfrentados por los trabajadores durante este período. Por otro lado, las estadísticas mostraron que el 74.4% de los trabajadores estaban afiliados al SGRL; el 51.4% de las empresas tenían responsables del SGRL; el 48.9% de los trabajadores recibieron capacitación en SST; el 71% de los trabajadores

sufrieron un accidente de trabajo; y el 3.4% de los trabajadores padeciendo alguna enfermedad laboral (Fasecolda, 2013).

Los hallazgos reflejan un entorno laboral estresante y demandante que pudo tener un impacto significativo en la salud mental de los trabajadores. Además, se observó un aumento considerable en la incidencia de trastornos mentales, como la ansiedad y la depresión, en los últimos años. Estos datos subrayaron la urgente necesidad de implementar medidas efectivas para proteger la salud y el bienestar de los empleados y promover un entorno laboral saludable y equilibrado.

Por otra parte, la III Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, desarrollada en el 2017 por el Ministerio del Trabajo (2013), tuvo como objetivo actualizar la información de las dos encuestas anteriores, y analizar las reformas normativas y de los planes sectoriales en materia de prevención.

Esta encuesta develó la influencia de diversos factores psicosociales, así como ergonómicos, químicos, biológicos, así como la gestión de incapacidad y la reincorporación laboral, como asuntos que afectaron el bienestar de los trabajadores; entre estos factores se destacan la carga mental derivada de la atención directa al público, el desempeño de tareas monótonas o repetitivas, así como la realización de actividades de alta complejidad que demandan un importante esfuerzo mental.

Además, se observó que hay empresas que no implementan medidas específicas para prevenir estos riesgos psicosociales, lo que subrayó la necesidad de abordar cuestiones

para promover ambientes laborales, saludables y seguros (Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2021).

Esta III encuesta mostró que el 79.5% de los trabajadores estaban afiliados al SGRL; el 58.9% de las empresas tenían responsabilidad del SRL; el 54,6% recibieron capacitación en SST; el 6.3% de los trabajadores sufrieron accidentes laborales; y el 2.9% de los trabajadores padecieron enfermedad laboral (2017). De acuerdo a esta encuesta, hubo un mayor número de afiliaciones, cobertura y actividades de prevención, y una disminución de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. La misma no hizo esfuerzos por profundizar el análisis de los factores determinantes de las condiciones de salud, en función del contexto político, social, económico y cultural; tampoco consideró las relaciones de poder o los procesos productivos, ni las características de los mercados laborales; y tampoco incluyó resultados de salud asociados a la morbilidad, mortalidad y calidad de vida de los trabajadores, lo que no permite hacer una evaluación del impacto de las condiciones de trabajo y las intervenciones preventivas.

Los resultados de las tres encuestas realizadas muestran avances significativos en la afiliación, la cobertura y la actividad preventiva del SGRL, así como una reducción de la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Sin embargo, también evidencian la persistencia de brechas y desafíos en la calidad de la información, la participación de los actores sociales, la atención integral a los trabajadores afectados y la prevención de los riesgos emergentes. Por lo tanto, se requiere fortalecer las políticas públicas, las

estrategias diferenciadas y focalizadas, y la integración de los sistemas de protección social, para garantizar el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo de todos los trabajadores.

3. Salud mental en el ámbito laboral: Algunos enfoques

La salud mental es un componente esencial del bienestar de los trabajadores y de las organizaciones. Para ello, se requiere enfocar el sustento teórico en función de las políticas de promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral, de los derechos humanos y de las propias políticas que orientan el tema estudiado.

3.1. Promoción y prevención de la salud mental en el ámbito laboral

La promoción de la salud mental en el ámbito laboral se entiende como un conjunto de acciones estratégicas dirigidas a cultivar un entorno de trabajo positivo y equitativo. Se centra en fortalecer la resiliencia individual y colectiva, a fomentar relaciones interpersonales saludables, y crear condiciones laborales que nutran el bienestar emocional de los empleados. Esta iniciativa busca no solo prevenir los riesgos psicosociales, sino también cultivar un ambiente que inspire la motivación, el sentido de pertenencia y el desarrollo integral de quienes conforman la comunidad laboral (OMS, 2023; OMS, 2022; Ministerio de Salud y Protección Social, 2017).

La Organización Mundial de la Salud desempeña un papel crucial en la promoción de la salud mental en el trabajo a nivel global. Para inicios

del siglo XX, ya se calculaba que el 40% de los empleados a nivel global experimentaban algún tipo de trastorno mental (OMS, 2000). Como pudo verse en la última encuesta del gobierno colombiano para el 2017, las patologías de mayores recurrencias eran el estrés, la depresión, las cargas excesivas de trabajo, falta de claridad en las funciones a cumplir, exigencias contradictorias, incertidumbre sobre el futuro laboral, problemas de comunicación asertiva, acoso psicológico y sexual, condiciones de espacios laborales inadecuados, trabajos repetitivos, entre otras (Ministerio de Salud, 2017).

Pero estas patologías han cambiado durante los últimos seis años, para el 2023, se indicó que los problemas y trastornos mentales ocupaban el quinto lugar en la lista de enfermedades laborales más frecuentes en los trabajadores, y se señaló que los casos estuvieron concentrados en Bogotá, Antioquia, el Valle y el Atlántico, y entre los padecimientos más frecuentes se encuentran la depresión, la ansiedad, la perturbación de la actividad y de la atención, trastornos de esquizofrenia y trastornos de adaptación (Procuraduría de la República, 2023).

Para contrarrestar los padecimientos frecuentes, en el informe mundial sobre la salud mental, titulado Transformar la salud mental para todos realizados por la OMS en el 2023, se aboga a la revisión y mejora de la implementación del enfoque de la promoción de la salud mental, la creación de ambientes de trabajos saludables y la prevención de factores de riesgos psicosocial, para propiciar intervenciones orientadas a fomentar la resiliencia, la participación y mejorar la cultura organizacional. El informe subraya la importancia crítica de abordar

los desafíos de la salud mental en el lugar de trabajo, reconociendo que la misma no solo afecta a los individuos, sino también a la productividad y la cohesión social.

Asimismo, en el informe se enfatiza en la necesidad de crear entornos laborales saludables que promuevan el bienestar emocional de los empleados, prevenga el estrés laboral y aborde la estigmatización asociada con los trastornos mentales. Se propone el diseño y la implementación de estrategias inclusivas que respeten los derechos humanos en el ámbito de la salud mental; y, además, subraya la necesidad de integrarla en las políticas y prácticas laborales, destacando el papel clave de los empleadores y las instituciones gubernamentales en la creación de un entorno laboral que la salud mental de manera directa y la productividad sostenible (OMS, 2023).

En el objetivo 3 del Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030, sugiere la puesta en marcha de estrategias de promoción y prevención con el propósito de fomentar la creación de entornos laborales que fomente el bienestar emocional, esto incluye la promoción de culturas organizacionales, y que se proporcionen recursos para el manejo de estrés y se promueva la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

En cuanto a la prevención, la misma debe de estar orientada al diseño de lineamientos y acciones para abordar el estrés laboral y otros factores de riesgo en el trabajo que pueden contribuir al surgimiento de problemas de salud mental, por lo que se hace necesario formular estrategias preventivas que permitan identificar y gestionar los elementos estresantes antes de que se conviertan en problemas serios (OMS, 2022a).

Promover la salud mental en el espacio del trabajo lleva a educar y concientizar a los empleados sobre la importancia del bienestar emocional, mediante la creación de programas de capacitación para el manejo de situaciones adversas, como por ejemplo el estrés; y, diseñar e implementar procesos de capacitación para el desarrollo de habilidades para enfrentar las situaciones adversas, y propiciar la creación de espacios donde se pueda hablar abiertamente sobre asuntos de salud mental.

3.2. Políticas públicas en salud mental laboral: Definición, normas, planes, programas y acciones

En el contexto de esta investigación se ha gestado de manera autónoma una definición de política pública en salud mental, teniendo como basamento el análisis de diferentes documentos.

Así se tiene que las políticas públicas en salud mental a nivel laboral se definen como el conjunto de normas, programas, planes y acciones que se encuentran plasmadas en documentos oficiales de organismos internacionales y nacional (Álvarez, 1992; Aguilar, 1994) y que se fundamentan en la promoción (acciones dirigidas a modificar, las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el propósito de generar impacto positivo en la salud de los individuos de manera particular y general) (OMS, 2022); Prevención (entendida como las acciones destinadas a contrarrestar los niveles de aparición de enfermedades, y disminuir los factores psicosociales para evitar su avance y frenar consecuencias) (OMS, 1988); Atención (referido al conjunto

de procesos mediante los cuales se brindan prestaciones y cuidados de salud a individuos, familia, comunidades y población en general); Y, rehabilitación de la salud mental de los trabajadores (acciones y actividades a orientadas a ayudar a las personas a recuperar sus habilidades perdidas en el contexto de sus relaciones laborales, tomando en cuenta los factores psicosociales, las condiciones de trabajo y los riesgos asociados a la actividad mental (OMS, 1948).

Siguiendo la conceptualización establecida, la salud mental en el ámbito en Colombia, está regulada por la Constitución política de Colombia, y por un conjunto de leyes, decretos, resoluciones, entre otras. La carta magna reconoce la salud mental como un derecho fundamental de los trabajadores y establece que el Estado debe garantizar su protección, promoción y prevención.

El Art. 49 dispone que la salud es un servicio público a cargo del Estado, que se organiza en forma descentralizada y se presta bajo la dirección, coordinación y control de este. Este artículo respalda la idea de que la salud, a lo cual no escapa la salud mental, es un derecho fundamental que el Estado debe garantizarla a todos los ciudadanos, incluyendo a los trabajadores (OMS, 2022). Por otra parte, el Art. 25 establece “que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado y que se debe garantizar a todos los trabajadores condiciones dignas y justas” (Asamblea Nacional, 1991), con lo cual se establece la base para la creación de leyes específicas que fortalezcan la protección integral de los trabajadores.

En el marco del Art. 25 de la Constitución, la Ley 1010 de 2006, es

una pieza clave que complementa este artículo al abordar de manera específica el hostigamiento o acoso laboral (Congreso de Colombia, 2006), velando por la integridad y el bienestar psicosocial de los trabajadores, ya que resalta el compromiso del Estado colombiano, en asegurar entornos laborales saludables y respetuosos, donde los trabajadores pueden ejercer su derecho al trabajo en condiciones que promuevan su dignidad y bienestar integral.

En el 2008, se aprueba la Resolución 2646, la cual “establece las disposiciones y definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgos psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional” (Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, 2008). Esta resolución toca aspectos más amplios de la salud mental en el trabajo y borda la promoción de la salud mental y la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo; y, por otro lado, busca identificar, evaluar y controlar los factores que puedan afectar negativamente la salud mental de los trabajadores. El alcance de esta resolución es mucho más amplio, considera diversos aspectos de la salud mental en el trabajo, y no sólo el acoso laboral.

Para el 2012, se aprueba mediante acto administrativo la Resolución

652 emitida por el Ministerio del Trabajo, en la cual se establece los lineamientos para la conformación y funcionamiento de convivencia laboral, tanto del sector público como privado (Ministerio del Trabajo, 2012). También en el 2012, se aprueba la Ley 1562², con la cual se establece el Sistema de Riesgos Laborales³ y aborda aspectos relacionados con la prevención de dichos riesgos, incluyendo aquellos de origen psicosocial. En la misma se define la responsabilidad de los empleadores en la identificación y control de factores de riesgos para la salud mental de los trabajadores. (Congreso de la República, 2012).

Con esta ley se busca crear ambientes laborales seguros y saludables, promoviendo la protección de la salud mental en el ámbito laboral. La promulgación de la Ley No. 1562 marca un hito importante e relación con el Plan Decenal de Salud Pública (PDSP) 2012-2021, particularmente en su dimensión 8 centrada en la Salud y el Trabajo. Esta dimensión aborda dos aspectos fundamentales: La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y las situaciones prevalentes de origen laboral. Tanto la Ley No. 1562 como el PDSP representan precedentes significativos para el desarrollo del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2013-2021, que articula una estrategia para alcanzar los objetivos establecidos en la dimensión de Salud y Trabajo del PDSP (Ministerio de Salud y Protección

- 2 En Colombia antes de la promulgación de la Ley No. 1562 de 2012, ya existían disposiciones normativas que imponían a las empresas la responsabilidad de salvaguardar la salud y la seguridad de sus empleados. Estas regulaciones se originan en el diseño del sistema de salud colombiano a mediados del siglo XX, cuando se incluyó la atención médica para los trabajadores mediante el Instituto Colombiano del Seguro Social (Osario-Vasco, 2021).
- 3 Colombia incorporó un instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo que modificó la denominación de Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP) (creado por Decreto Ley No. 1295 de 1994), por Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL), incluyendo la creación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST). (Ministerio del Trabajo, 1994).

Social, y Ministerio del Trabajo 2012; Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2014).

Para el 2013, se aprueba la Ley 1616 o Ley de Salud Mental (Congreso de Colombia, 2013), la cual busca promover la salud mental y prevenir el suicidio, estableciendo medidas para la identificación temprana de problemas de salud mental y para la promoción de entornos laborales saludables. La Ley se enfoca en la identificación temprana de problemas de salud mental, y refleja un enfoque integral abordando la promoción y prevención en la salud emocional en diferentes contextos, incluyendo el laboral.

En el 2014, se aprueba el Decreto 1443 en el cual se establece las directrices y requisitos para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, con el objetivo de crear entornos laborales más seguros y saludables. En el mismo, se definen claramente los roles y responsabilidades de los empleados, empleadores, comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, y otros actores involucrados en la gestión de la seguridad laboral y la salud mental en el trabajo (Decreto 1443 de 2014). Ese mismo año se aprueba el Decreto 1477, que actualiza la tabla de enfermedades laborales y clasifica los trastornos mentales y del comportamiento como enfermedades de origen laboral, cuando se demuestre que están relacionados con factores de riesgo psicosocial en el trabajo (Decreto 1477 de 2014).

Para el 2015⁴, en cumplimiento con los estándares internacionales, Colombia emitió el Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, conocido como el Decreto 1072 de 2015. En su artículo

2.2.4.6.3, su objetivo es mejorar las condiciones y el entorno laboral, junto con la salud en el trabajo, buscando promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Este incluye disposiciones específicas para la identificación y manejo de factores de riesgos psicosocial en el entorno laboral (Presidencia de la República, 2023). Este decreto contribuye a la prevención de los riesgos laborales, promoviendo entornos más saludables y equitativos.

En el 2018, se acoge la Norma Técnica de la Organización Internacional de Normalización (ISO 45001 del 2018), la cual como norma internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la gestión de riesgos psicosociales (ISO, 2018), permitiendo a las organizaciones crear entornos laborales más seguros y saludables. Para el 2019, se emite el acuerdo 312, por parte del Ministerio de Trabajo, en el cual se define el contenido del Programa de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incorporando aspectos relacionados con la promoción y prevención de la salud mental.

El conjunto de normativas contiene las directrices orientadas a la seguridad y salud en el trabajo, reflejan un compromiso significativo hacia la creación de entornos laborales seguros y saludables. La conexión directa e indirecta entre estas leyes, destaca la importancia de abordar tanto los riesgos físicos como los psicosociales. Este enfoque integral busca no sólo cumplir con estándares normativos, sino también fomentar una cultura organizacional que priorice el bienestar integral de los trabajadores, ya que estas normativas

4 Actualizado en octubre de 2023

también buscan promover un ámbito cultural que contribuye a entornos laborables más saludables y equitativos en Colombia.

La atención de la salud mental ha experimentado un desarrollo significativo, por lo que planes y políticas han sido diseñados e implementados para abordar las complejidades de este aspecto fundamental en el bienestar humano.

A lo largo de los años el Estado ha formulado planes nacionales y políticas específicas que buscan promover la salud mental en diversos contextos, incluido el ámbito laboral. Estos esfuerzos reflejan un compromiso continuo con la mejora de la calidad de vida de la población, reconociendo la importancia de la salud mental en la productividad y el bienestar general. En este contexto se exploran algunas iniciativas clave que han marcado también la trayectoria de la salud mental en Colombia, a través de una serie de planes entre los cuales destacan:

El Plan Nacional de Salud Pública 2007-2010, fue un plan orientado a abordar temas de salud pública de manera integral, y aunque no estaba exclusivamente centrado en la salud mental en el trabajo, proporcionó un marco general para considerar cuestiones de bienestar psicológicos en el ámbito laboral (Ministerio de Protección Social, 2007). Este fue un plan que reconoció la importancia de abordar factores más allá de lo puramente biológico, considerando aspectos sociales, económicos y ambientales que afectasen la salud.

Además, se constituyó en el antecedente del Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021, *“La salud en Colombia la construyes tú”*, su objetivo principal ha sido mejorar la salud y el bienestar de la población a lo largo

de un período de diez años, con el propósito de abordar de manera integral los determinantes de la salud, promover estilos de vida saludables y garantizar el acceso equitativo a servicios de salud de calidad. Esto implica campañas de concientización, educación en salud y medidas para abordar factores de riesgo. Es un plan centrado en la equidad, ya que busca reducir las brechas en el acceso a los servicios de salud, asegurando a los colombianos, independientemente de su ubicación geográfica o condiciones socioeconómicas, tengan acceso a servicios de salud de calidad.

Además, fomenta la participación de la comunidad en la formulación, implementación y evaluación de las políticas y programas de salud mental. Además, fue un plan que manejó el enfoque de poblaciones vulnerables, como niños, adolescentes, adultos mayores y personas, y manejó el tema de la salud mental, prestando especial atención a la promoción y prevención en pro del bienestar emocional de la población. Es importante destacar que este plan se llevó a cabo en un contexto de compromiso con los Objetivos de Desarrollo del Milenio y la necesidad de alinear las políticas de salud del país con los estándares internacionales y las expectativas de equidad y calidad en la atención médica.

El Plan Nacional de Salud Mental 2012-2024, reconoce la importancia de la prevención, promoción, tratamiento y rehabilitación, y la garantía del acceso equitativo a servicios de calidad. El plan busca avanzar en el fortalecimiento de las direcciones territoriales para el desarrollo catorce (14) planes, programas y estrategias que garanticen las dinámicas de toma de decisión; la apropiación de la atención primaria en salud, la gestión intersectorial de los

determinantes sociales de la salud, la gestión integral del riesgo en salud pública, la gestión y desarrollo del talento humano en salud. Este plan busca la voluntad conjunta de los actores públicos y privados con el propósito trascendente del cuidado de la vida y la salud, se esmera por ser conciencia colectiva de las virtudes y valores por preservar el elemento fundamental de la especie humana: su dignidad (Ministerio de Salud y Protección Social, 2022).

El Plan Nacional de Desarrollo (2018-2022) incluye estrategias para el bienestar y la salud mental, el mismo fue concebido como un compromiso centrado en la equidad, y su enfoque se orienta a la consecución de la inclusión social y productividad mediante el fomento del emprendimiento y el fortalecimiento de la legalidad. En lo particular al tema de la salud, establece en el Art. 166 que el gobierno nacional de manera conjunta con el Ministerio de Salud y Protección Social y el Consejo Nacional de Salud Mental actualizaran las acciones de la política de salud mental en mediano y largo plazo, abordando los determinantes sociales de la salud mental a través de enfoques poblacionales, intersectoriales y territoriales.

El plan está conectado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente con el ODS 3, sobre la Salud y Bienestar, por lo que debe contribuir directamente al logro de este objetivo al abordar estrategias para la promoción de la salud mental, la prevención de trastornos mentales y la mejora del acceso a servicios de salud mental. El ODS 10 vinculado a la Reducción de las Desigualdades, en el que se pone énfasis en la eliminación del estigma y la discriminación, así como en el acceso equitativo a servicios de salud mental, el plan puede contribuir

la reducción de las desigualdades en el acceso a la atención de salud mental, el plan puede contribuir a la reducción de las desigualdades en el acceso a la atención de salud mental. El ODS 8, asociado al Trabajo Decente y Crecimiento Económico, ya que la salud mental está directamente relacionada con el bienestar de los trabajadores. Sin lugar a dudas, este plan representó un marco estratégico que buscó impulsar el crecimiento sostenible y equitativo de Colombia, y sentó las bases para abordar las necesidades de la población, contribuyendo a su bienestar y estableciendo un camino para futuros esfuerzos de desarrollo.

El Plan Nacional de Desarrollo (2022-2026) "*Colombia potencia mundial de la Vida*", busca posicionar a Colombia como referente global en la defensa de la vida, la humanidad y el entorno natural. El plan propone cinco grandes transformaciones: Derecho Humano a la Alimentación; Ordenamiento del territorio alrededor del agua; Seguridad Humana; Economía Productiva para la vida; Lucha contra el cambio climático; Reducir las brechas de desarrollo entre las regiones. Aunque el Plan Nacional de Desarrollo no hace mención explícita de la salud mental en el ámbito laboral se centra en la seguridad humana y en la promoción de una economía productiva para mejorar la calidad de vida y abordar el desafío del cambio climático.

La Estrategias de Salud Mental del Sistema Nacional de Salud para el período 2022-2026, esta estrategia fue aprobada por el comité institucional y por el Consejo Intersectorial del Sistema Nacional de Salud, en ella se establece objetivos y metas específicas para la mejora de la salud mental de la población colombiana; un ejemplo de ello es el compromiso de fortalecer la atención

integral en salud mental y adicciones en entornos carcelarios penitenciarios y centros de reclusión juvenil (Ministerio de Justicia y Derecho, 2018).

Se han diseñado programas de sensibilización y educación sobre salud mental en el trabajo, entre los cuales resaltan: a) Bienestar en tu mente, es una serie de recursos digitales que han diseñado e implementado para prevenir y gestionar los problemas de salud mental, así como promover hábitos saludables en los estudiantes, profesores y demás miembros de la comunidad educativa del país (Portal Colombia Aprende, 2022); b) Guía para la promoción de la salud mental, la prevención y la actuación frente a trastornos mentales en el ámbito laboral es “un documento que ofrece orientaciones y herramientas para mejorarlas condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, con la asesoría y asistencia técnica de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) (Villalobos, 2019); c) Programa de promoción y prevención de la salud mental, un proyecto que busca fortalecer las competencias de los profesionales de la salud para la atención integral de los problemas de salud mental, así como sensibilizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de la salud mental (Mesa, 2020).

El vasto marco de políticas públicas en salud mental en lo laboral refleja un compromiso significativo del Estado para promover entornos seguros, saludables y equitativos. A través del conjunto integral de normativas, planes, programas y estrategias, se busca garantizar el derecho a la salud mental de los trabajadores, abordando tanto los riesgos físicos como psicosociales. Es fundamental seguir fortaleciendo este marco legal, promoviendo una cultura de autocuidado y sensibilización, y

mejorando el acceso a servicios de salud mental en el campo laboral, para así contribuir al bienestar integral de la población trabajadora, al desarrollo del país y a la garantía de los derechos humanos en salud mental.

3.3. Derechos Humanos: Salud mental en el ámbito laboral

Los derechos humanos se aplican a todas las personas independientemente de su nacionalidad, lugar de residencia, **género**, origen étnico, color, religión u otras características. Son derechos fundamentales que todos los individuos poseen por el simple hecho de ser humanos (ONU, 1948). Para garantizar los derechos humanos de las personas en el ámbito laboral asociados a la salud mental, se hacen necesarias acciones de promoción, prevención, atención e inclusión que involucre diferentes actores. Estas acciones deben basarse en los principios de la declaración de los derechos humanos, para así contribuir al bienestar de los trabajadores, al desarrollo de las organizaciones y al progreso del país.

La concepción del derecho a la salud tiene una historia que se extiende por más de dos siglos. Su formalización en acuerdos internacionales y su inclusión en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU en 1948, marca un hito importante, especialmente en su Art. 25 que establece el reconocimiento de todas las personas al derecho intrínseco a vivir con dignidad, lo que implica tener acceso a condiciones de vida que aseguren la salud, el bienestar, la alimentación, el vestuario, la atención médica y los servicios sociales. Esta inclusión marcó un hito importante en el desarrollo de los derechos humanos a nivel internacional

(ONU, 1948). Aunque la declaración no especifica la salud mental asociada al ámbito laboral de manera directa, estos principios pueden interpretarse en un contexto mucho más amplio.

En términos generales la OMS aspira a garantizar que todas las personas, independientemente de su contexto, tengan acceso a un nivel óptimo de salud, incluyendo aspectos relacionados con la salud mental en sus lugares de trabajo. Cada individuo merece recibir atención que sea digna, compasiva, sensible y respetuosa de sus derechos fundamentales. Lamentablemente, las personas que enfrentan desafíos de salud mental con frecuencia experimentan violaciones graves a sus derechos humanos por parte de los prestadores de servicios de salud que deberían de ser responsables de brindarles ciudadanos óptimos y de calidad (OMS, 2023; ONU, 1948).

Con los derechos humanos, en el ámbito laboral, se hace necesario garantizar un enfoque integral y respetuoso de la salud mental de los trabajadores, esencialmente de los derechos asociados a la salud, a un trabajo digno y seguro, no discriminación, a un ambiente de trabajo cómodo, a la participación y capacidad de expresión, a lo no tortura ni tratos crueles, y trato a la igualdad (OMS, 2023).

Estos derechos implican que las personas con trastornos mentales tienen derecho a recibir información sobre los riesgos psicosociales en el trabajo y las medidas de prevención y protección; Derecho a participar en la identificación, evaluación y control de los riesgos psicosociales en el trabajo, así como en la elaboración e implementación de los programas de promoción y prevención de salud mental; Derecho a recibir atención integral en salud mental, que incluya la

promoción, la prevención, el diagnóstico, el tratamiento, al rehabilitación y la reinserción laboral; Derecho a recibir psicoeducación a nivel individual y familiar sobre su trastorno mental y las formas de autocuidado; Derecho a recibir incapacidad laboral, en los términos y condiciones dispuestos por el profesional de la salud en función de la patología del trabajador; Derecho a la confidencialidad y al respecto de su dignidad, intimidad y autonomía; Derecho a la protección contra la explotación, el maltrato, el acoso y el trato degradante; Derecho a la participación, la representación y la consulta de asuntos que afectan su salud mental en el trabajo; Derecho a la defensa, la asistencia jurídica y reparación de los daños causados por la vulneración de sus derechos en salud mental.

Por su parte, la Asociación de Psiquiatría (2007), llegó a plantear la existencia del vínculo de mutua dependencia entre la salud mental y los derechos individuales, familiares, comunitarios e institucionales; la garantía y el ejercicio de estos originan las condiciones de salud mental, y determinan a su vez, la práctica de los derechos, lo cual contribuye a mejorar la productividad, el bienestar y la inclusión social de las personas con problemas de salud.

La conexión entre la salud mental en el trabajo y los derechos humanos destaca la necesidad de diseñar e implementar estrategias de promoción y prevención que contribuyan a la garantía de los derechos esenciales. La organización mundial de la salud enfatiza que la salud mental está estrechamente vinculada con la seguridad, la libertad y el respeto a los derechos humanos. Esta hoy conexión se extiende más allá del ámbito de la salud e involucra

aspectos como la educación, la vivienda, la asistencia social, la justicia, el medio ambiente y el transporte (OMS, 2014).

En términos general, puede plantearse que la salud mental es un derecho y una responsabilidad compartida, que requiere de políticas públicas, servicios adecuados, y una cultura de respeto y solidaridad. Ahora bien, la consideración de la salud mental como un derecho humano impone la responsabilidad a los gobiernos de formular políticas públicas que aborden los desafíos psicosociales en los entornos laborales.

Sin embargo, muchas veces, lo derechos no se respetan ni se protegen en el ámbito laboral, y las personas con problemas de salud mental sufren exclusión, estigma, acoso, falta de adaptaciones o precariedad. Por eso se necesitan acciones de promoción, prevención, atención e inclusión como acciones que no solo ayudan a los trabajadores y a las organizaciones, sino también a la sociedad en general, al apoyar el desarrollo económico y social de Colombia.

4. Conclusión

La salud mental de los trabajadores es un asunto de derechos humanos, desarrollo sostenible y bienestar social. Sin embargo, en el ámbito laboral existen muchos factores que puedan afectar negativamente la salud mental de los trabajadores, como el estrés, la violencia, la discriminación, la inseguridad o la falta de apoyo. Estos factores pueden generar trastornos mentales que impactan en la productividad, la calidad del trabajo, la satisfacción laboral y la salud física de los trabajadores.

Por ello, se requiere de una gestión efectiva de las políticas públicas

en salud mental laboral, que involucre a los diferentes actores sociales, que se base en la evidencia proporcionada por las encuestas nacionales de condiciones de seguridad y salud en el trabajo, que aborde los factores psicosociales que afectan la salud mental en el trabajo, que promueva un ambiente de trabajo positivo, que apoye a los trabajadores con problemas de salud mental para que participen y prosperen en el trabajo, y que integre las acciones de promoción, prevención, atención e inclusión.

La materia de salud en el ámbito laboral en Colombia refleja un compromiso significativo por parte del Estado hacia la protección integral de los trabajadores. A través de leyes, decretos, resoluciones y acuerdos específicos, se establecen directrices para promover ambientes laborales seguros, saludables y respetuosos. Estas regulaciones no solo se centran en aspectos físicos de seguridad, sino que también abordan de manera integral los riesgos psicosociales y la promoción del bienestar emocional de los trabajadores.

Sin embargo, queda claro que la implementación efectiva y el cumplimiento riguroso de estas normativas son fundamentales para garantizar su eficacia en la protección de la salud mental de los trabajadores. Además, se requiere un seguimiento continuo y una adaptación constante de estas regulaciones para abordar los desafíos emergentes y garantizar entornos laborales cada vez más saludables y equitativos.

Referencias bibliográficas

Aguilar, L. (1994). *La hechura de las políticas*. Ediciones Miguel Ángel Porrúa. México

- Álvarez, I. (1992). Análisis de políticas públicas. Serie de temas de coyuntura en gestión pública. No. 6. Centro de Documentación y Análisis de Información del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, Venezuela
- Asociación Colombiana de Psiquiatría. (2007). Política Nacional del Campo de la Salud Mental, Documento-Propuesta para Discusión y Acuerdos. Bogotá: Asociación Colombiana de Psiquiatría.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 6. 7 de julio de 1991 (Colombia). <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Decreto 1.295 de 1994. Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales. 22 días del mes de junio del año 1994. D. O. No. 41.405. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=2629>
- Decreto 1072 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 días del mes mayo del año 2015. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Decreto 1443 de 2014 [con fuerza de ley]. Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). 31 de julio de 2014. D.O. No. 49229.
- Decreto 1477 de 2014 [con fuerza de ley]. Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales. 5 de agosto de 2014. D.O. No. 49234.
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 días del mes de enero de 2006. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional. 11 de julio de 2012. D. O. No. 48.488. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1562_2012.html
- Ley 161 de 2013 6. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. D. O. No. 48.680. https://www.redjurista.com/Documents/ley_1616_de_2013_congreso_de_la_republica.aspx#/
- Mesa, E. (2020). Programa de Promoción y Prevención de la Salud Mental. Recuperado de <http://www.unipacifico.edu.co:8095/web3.0/documentos/ProgramaPromocionPrevencionSaludMental.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derecho (2018). *Reducción del consumo de sustancias psicoactivas en el sistema penitenciario y carcelario*. Ministerio de Justicia y del Derecho. https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/ODC/Publicaciones/Publicaciones/CO031052018_marco_tecnico_sistema_penitenciario_carcelario.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social (2007). Decreto Número 3039 del 10 de agosto de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública para el periodo 2007-2010. https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/DECRETO%203039%20DE%202007.PDF
- Ministerio de Salud y Protección Social (2007). *I Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y*

- Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales.* Ministerio de Salud y Protección Social https://www.minsalud.gov.co/riesgosProfesionales/Documents/ENCUESTA%20SALUD_RP.pdf
- Ministerio de Salud y Protección Social (2013). *Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021.* Ministerio de Salud y Protección Social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/PDSP.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2017). Salud mental, clave para el desarrollo de empresas y trabajadores. <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>
- Ministerio de Salud y Protección Social (2022). Plan Decenal de Salud Pública 2022 - 2031. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/PSP/documento-plan-decenal-salud-publica-2022-2031.pdf>
- Ministerio de Trabajo de la República de Colombia y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2017). III Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales desarrollada.
- Ministerio del Trabajo (2012). Resolución 652 de 2012. D.O 48427 de 11 de mayo de 2012. Recuperado de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=47374>
- Ministerio del Trabajo (2013). *II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema General de Riesgos.* Ministerio del Trabajo. <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/ii-encuesta-nacional-seguridad-salud-trabajo-2013.pdf>
- Ministerio del Trabajo de la República de Colombia y Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021). Ministerio de Trabajo y Organización Iberoamericana de Seguridad Social renovaron compromisos para impulsar la formalización laboral en el país. <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/agosto/mintrabajo-y-la-organizacion-iberoamericana-de-seguridad-social-renovaron-compromisos-para-impulsar-la-formalizacion-laboral-en-el-pais>
- Naciones Unidas- ONU (1948). La Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización Internacional de Normalización- ISO (2018). Norma NTC ISO 45001 Sistemas de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo- Requisitos con orientación para su uso. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo — Requisitos con orientación para su uso. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>
- Organización Mundial de la Salud- OMS (1948a). ¿Cómo define la OMS la salud? <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Organización Mundial de la Salud- OMS (2014). Salud mental: fortalecimiento de nuestra respuesta. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs.220/es/>
- Organización Mundial de la Salud- OMS (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response/?gclid=Cj0KCQiA-62tBhDSARIsAO7twba4-9o1B4xHo8pKrbfg8VMFcW7u9V6FbXIK24vSD>

[8goKC1dkBI8gCgaAk_-EALw_wcB](#)

Organización Mundial de la Salud- OMS (2022a). Plan de acción integral sobre salud mental 2013-2030. Ginebra. Licencia: CC BY-NC-SA 3.0 IGO. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/357847/9789240050181-spa.pdf?sequence=1>

Organización Mundial de la Salud- OMS (2023). Informe mundial sobre salud mental. <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

Organización Mundial de la Salud- OMS, Organización Panamericana de la Salud- OPS (2023). Proteger la salud mental de los trabajadores de la salud. <https://www.paho.org/es/proteger-salud-mental-trabajadores-salud>

Osorio-Vasco, J. (2021). Panorama de la seguridad y salud en el trabajo de microempresas colombianas ubicadas en un barrio del Municipio de Itagüí, Antioquia, Colombia. *Cad. Saúde Pública*, 37(11). <http://www.scielosp.org/pdf/csp/2021.v37n11/e00175320/es>

Portal Colombia Aprende. (2022). *Bienestar en tu Mente*. Portal Colombia Aprende. <https://www.colombiaaprende.edu.co/contenidos/coleccion/bienestar-en-tu-mente>

Procuraduría de la República (2023). Suicidio disparado en Colombia por cuenta de trastornos mentales. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/suicidio-disparado-colombia-cuenta-trastornos-mentales-procuraduria.aspx>

Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social. (2008). Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia, APC-Colombia. <https://www.apccolombia.gov.co/normativa/resolucion-no-2646-de-2008-del-ministerio-de-la-proteccion-social>

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