Tendencias y claves de Intervención en factores de riesgo psicosocial y salud mental, Colombia 2026.

Patrocinan: ANDI-NHO Confederación de Empresas Noruegos.

Idier Torres Guerra
Psicólogo Clínico
Esp. en Gest. del Talento Humano
Esp. En Psicología Ocupacional
Magíster en Salud Ocupacional
Santa Marta, 2026

En Psicol creamos entornos de trabajo productivos, saludables y felices.

1. OBJETIVO GENERAL

Identificar y caracterizar las condiciones de salud mental, ansiedad y depresión, los factores de riesgo psicosocial y las acciones de intervención en las empresas afiliadas a la ANDI en el año 2026.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

2.1. Caracterizar el estado actual de la salud mental, en términos de ansiedad y depresión, de los trabajadores de las empresas afiliadas a la ANDI.

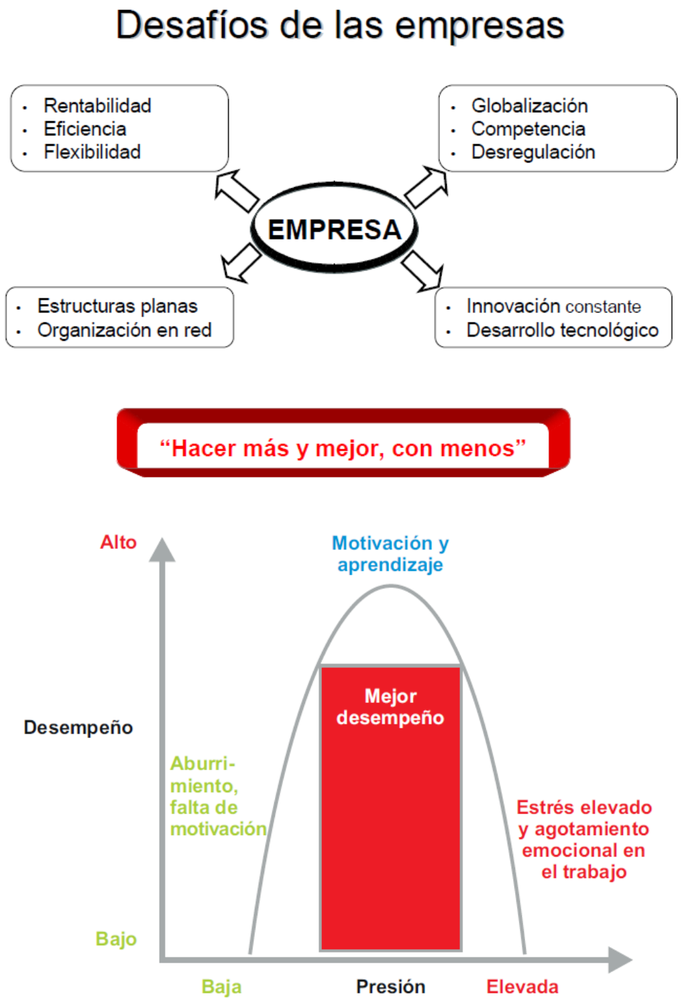
2.2. Establecer y analizar las magnitudes de los principales factores de riesgo psicosocial, de las empresas afiliadas a la ANDI.

2.3. Caracterizar y sistematizar las prácticas empresariales de prevención, intervención y acompañamiento en salud mental, en términos de ansiedad y depresión donde se cuente con la información disponible, considerando las diferencias entre sectores y tipologías empresariales.

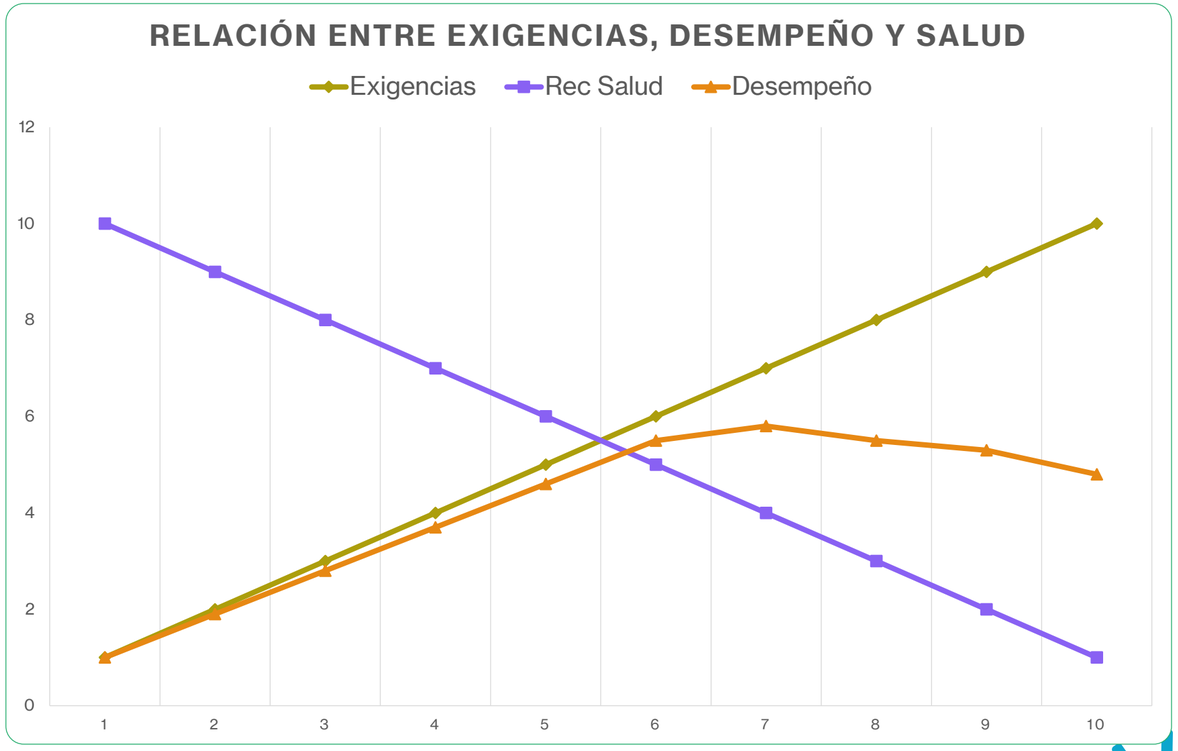
2.4. Diseñar una guía práctica, orientada a la acción, que contenga, lineamientos, recomendaciones, herramientas y un paso a paso adaptable, según diferentes variables como sector económico, nivel de riesgo psicosocial y tamaño de empresa, para la implementación de medidas concretas que fortalezcan la prevención y atención de ansiedad y depresión, garantizando así entornos de trabajo seguros y saludables, con énfasis en el cuidado de la salud mental.

CONTEXTO ACTUAL Y TENDENCIAS

ESTRATEGICO



Comportamiento de la exigencia del Trabajo, el desempeño y la salud del trabajador en condiciones de exposición crónica a factores de riesgo psicosocial.



DEMANDAS PSICOSOCIALES



RECURSOS PSICOSOCIALES

Trabajador

Productividad

Demandas del trabajo

- Demandas cuantitativas.
- Demandas de Carga Mental.
- Demandas emocionales.
- Exigencias de Responsabilidades del Cargo.
- Demandas ambientales y de Esfuerzo Físico.
- Demandas de la jornada de trabajo.
- Consistencia del Rol.
- Influencia del ambiente laboral en extra laboral.

Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

- Características del Liderazgo.
- Relaciones Sociales en el Trabajo.
- Retroalimentación del desempeño.
- Relaciones con colaboradores (subordinados).

Control sobre el trabajo

- Control y Autonomía sobre el Trabajo.
- Oportunidades de Dllo y uso de habilidades.
- Participación y Manejo del Cambio.
- Claridad del Rol.
- Capacitación.

Estrés

Condiciones Extralaborales

Recursos personales del Trabajador

Recompensas

- Reconocimiento y Compensación.
- Recompensas pertenencia a la organización.

Metodología

Psicol

ANDI | MÁS PAÍS

Total de Empresas
124

Total de Trabajadores
331.360
colaboradores evaluados

Periodo de Tiempo
Año 2022 y 2026

Sector Industrial

Subsector	Número de Empresas	Cantidad de Personas
Alimentos	20	39.426
Construcción - Inmobiliaria	6	2.304
Manufactura	15	12.502
Minero y energético	3	4.135
Química	1	220

Total Sector Industrial | **45** empresas | **58.587** personas

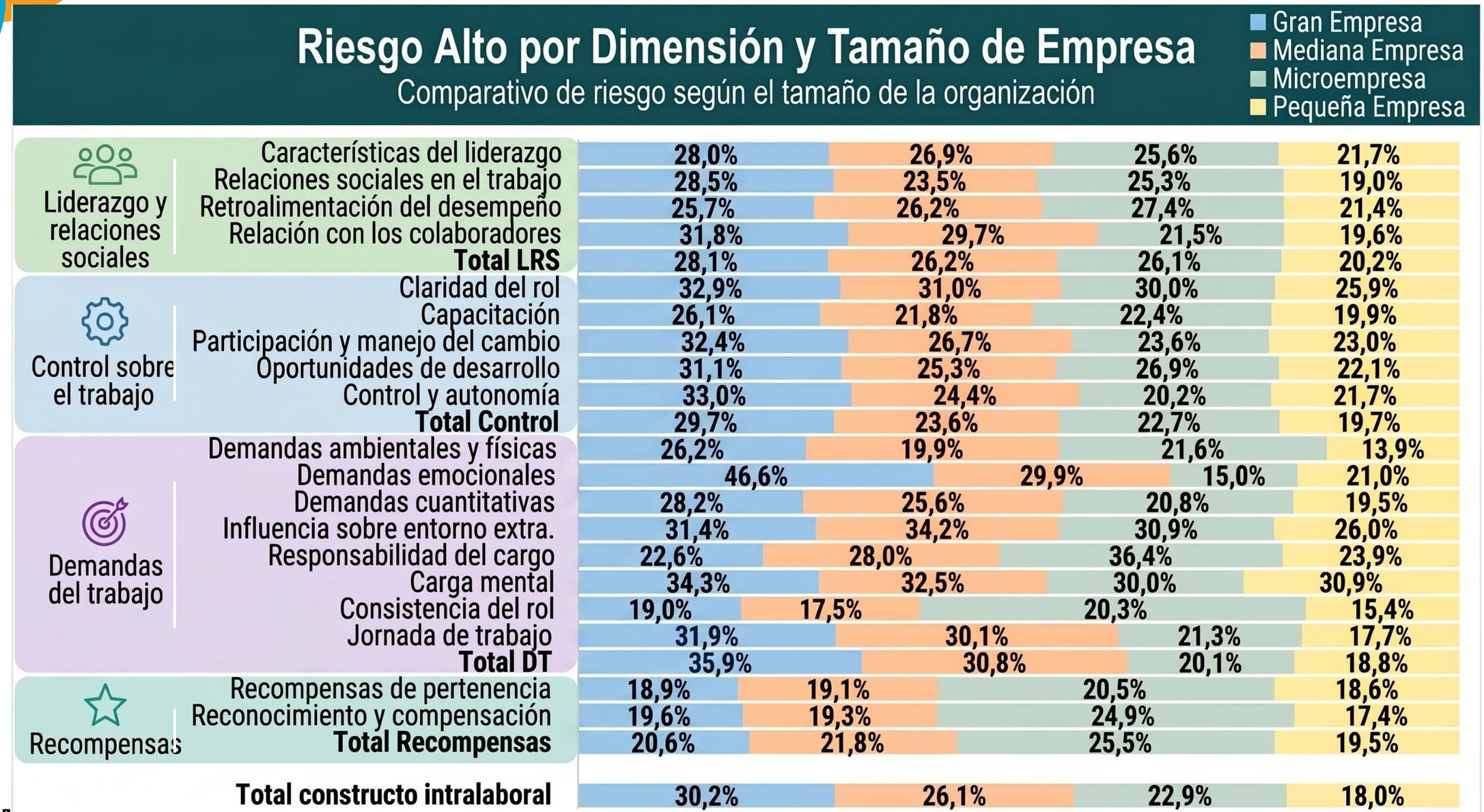
Sector Servicios

Subsector	Número de Empresas	Cantidad de Personas
Mantenimiento e ingeniería	3	332
Mercadeo	1	41
Restaurantes	3	9.734
Sector solidario	3	105
Servicios Caja Compensación	1	1.815
Servicios de Retail	10	58.205
Servicios de Salud	5	12.428
Servicios de seguridad	2	1.223
Servicios financieros	8	79.505
Servicios públicos	3	13.228
Servicios tecnológicos	8	4.539
Administración	10	6.098
Aseguramiento	3	4.483
Comunicaciones	4	5.482
Educación	3	8.861
Juegos y apuestas	1	2.314
Justicia	1	52.334
Logística y transporte	10	12.046

Total Sector Servicios | **79** empresas | **272.773** personas

Riesgo Alto por Dimensión y Tamaño de Empresa

Comparativo de riesgo según el tamaño de la organización



Resumen por Tamaño de Empresa

Comparativo de niveles de riesgo alto

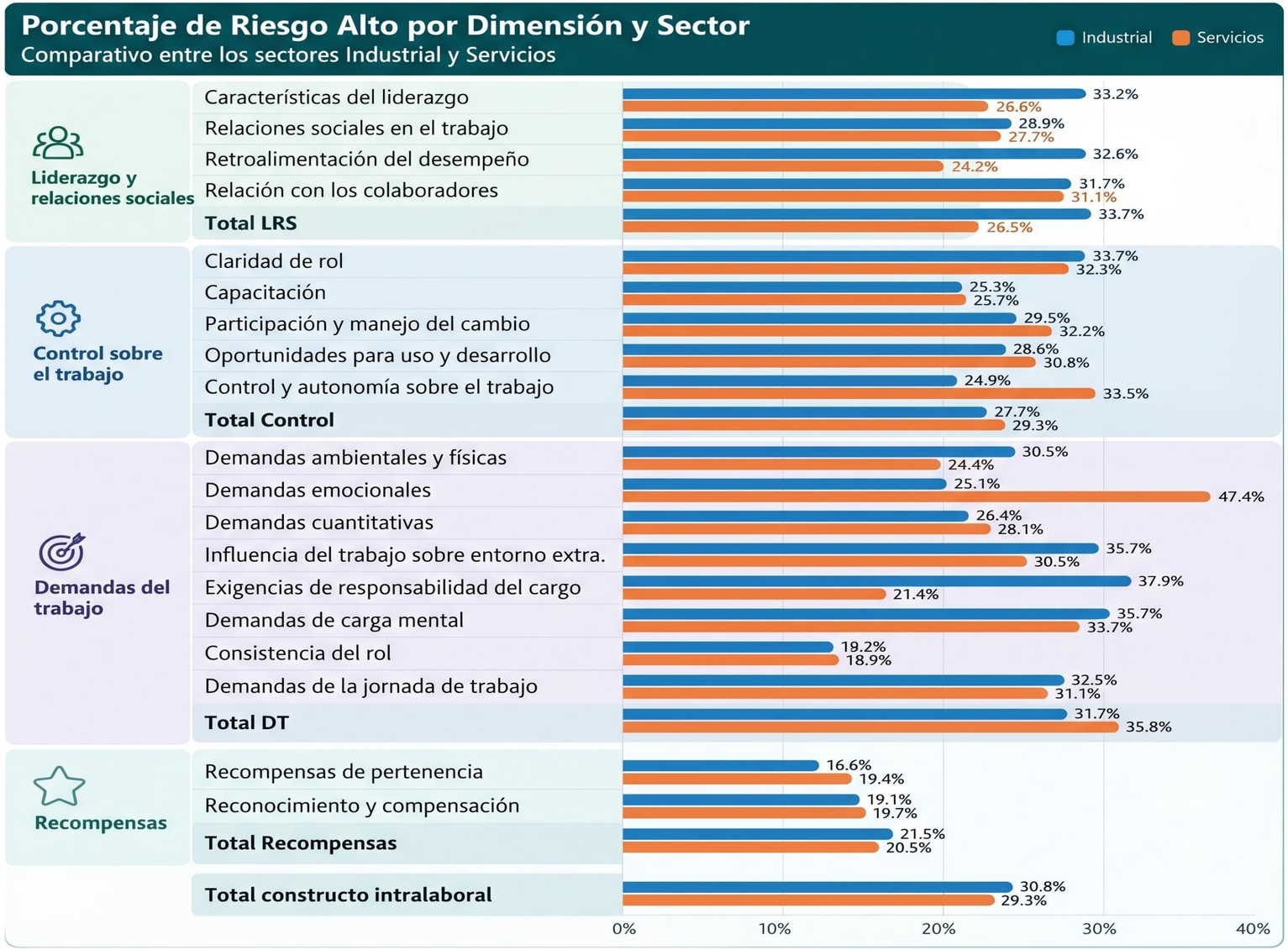
Constructo Intralaboral

Dimensión	Gran Empresa	Mediana Empresa	Microempresa	Pequeña Empresa
Características del liderazgo	28,0%	26,9%	25,6%	21,7%
Relaciones sociales en el trabajo	28,5%	23,5%	25,3%	19,0%
Retroalimentación del desempeño	25,7%	26,2%	27,4%	21,4%
Relación con los colaboradores	31,8%	29,7%	21,5%	19,6%
Total LRS	28,1%	26,2%	26,1%	20,2%
Claridad de rol	32,9%	31,0%	30,0%	25,9%
Capacitación	26,1%	21,8%	22,4%	19,9%
Participación y manejo del cambio	32,4%	26,7%	23,6%	23,0%
Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	31,1%	25,3%	26,9%	22,1%
Control y autonomía sobre el trabajo	33,0%	24,4%	20,2%	21,7%
Total Control	29,7%	23,6%	22,7%	19,7%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	26,2%	19,9%	21,6%	13,9%
Demandas emocionales	46,6%	29,9%	15,0%	21,0%
Demandas cuantitativas	28,2%	25,6%	20,8%	19,5%
Influencia del trabajo sobre entorno extra.	31,4%	34,2%	30,9%	26,0%
Exigencias de responsabilidad del cargo	22,6%	28,0%	36,4%	23,9%
Demandas de carga mental	34,3%	32,5%	30,0%	30,9%
Consistencia del rol	19,0%	17,5%	20,3%	15,4%
Demandas de la jornada de trabajo	31,9%	30,1%	21,3%	17,7%
Total DT	35,9%	30,8%	20,1%	18,8%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y trabajo.	18,9%	19,1%	20,5%	18,6%
Reconocimiento y compensación	19,6%	19,3%	24,9%	17,4%
Total Recompensas	20,6%	21,8%	25,5%	19,5%
Total constructo intralaboral	30,2%	26,1%	22,9%	18,0%

Mayor riesgo — Menor riesgo

Porcentaje de Riesgo Alto por Dimensión y Sector

Comparativo entre los sectores Industrial y Servicios



Resumen por Sector

Comparativo de niveles de riesgo alto

Constructo Intralaboral

Dimensión	Industrial	Servicios
Características del liderazgo	33,2%	26,6%
Relaciones sociales en el trabajo	28,9%	27,7%
Retroalimentación del desempeño	32,6%	24,2%
Relación con los colaboradores	31,7%	31,1%
Total LRS	33,7%	26,5%
Claridad de rol	33,7%	32,3%
Capacitación	25,3%	25,7%
Participación y manejo del cambio	29,5%	32,2%
Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	28,6%	30,8%
Control y autonomía sobre el trabajo	24,9%	33,5%
Total Control	27,7%	29,3%
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	30,5%	24,4%
Demandas emocionales	25,1%	47,4%
Demandas cuantitativas	26,4%	28,1%
Influencia del trabajo sobre entorno extra.	35,7%	30,5%
Exigencias de responsabilidad del cargo	37,9%	21,4%
Demandas de carga mental	35,7%	33,7%
Consistencia del rol	18,2%	18,9%
Demandas de la jornada de trabajo	32,5%	31,1%
Total DT	31,7%	35,8%
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y trabajo.	16,6%	19,4%
Reconocimiento y compensación	19,1%	19,7%
Total Recompensas	21,5%	20,5%
Total constructo intralaboral	30,8%	29,3%

Mayor riesgo — Menor riesgo

Subsector Con más Riesgo

Psicol

ANDI | MÁS PAÍS

Constructo Intralaboral Top 10

Dominios y Dimensiones en Riesgo Alto 2022-2026

Dominios	Dimensiones del constructo intralaboral	Justicia	Juegos y apuestas	Restaurantes	Logistica y transporte	Mantenimiento e ingenieria	Comunicaciones	Servicios de Retail	Alimentos	Servicios publicos	Servicios de seguridad	Manufactura	Servicios de Salud
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	38,9%	43,3%	34,4%	32,0%	38,9%	24,7%	30,6%	34,4%	31,0%	27,0%	35,4%	26,5%
	Relaciones sociales en el trabajo	40,6%	50,5%	41,7%	29,4%	36,1%	27,8%	34,4%	29,6%	29,5%	21,9%	30,8%	24,6%
	Retroalimentación del desempeño	37,3%	40,6%	30,5%	32,6%	46,7%	15,8%	27,1%	34,0%	27,8%	25,7%	31,8%	27,9%
	Relación con los colaboradores	28,6%	59,8%	58,7%	47,1%	40,4%	60,1%	38,0%	35,6%	32,8%	43,6%	25,6%	33,1%
	Total LRS	39,0%	50,0%	40,2%	33,9%	40,1%	24,6%	33,2%	35,3%	29,6%	26,0%	34,8%	25,4%
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	51,4%	30,8%	36,1%	33,2%	41,6%	29,9%	33,8%	35,1%	41,7%	31,6%	31,2%	30,8%
	Capacitación	48,8%	17,8%	18,6%	20,9%	22,9%	38,0%	22,0%	25,4%	33,1%	20,0%	25,6%	25,1%
	Participación y manejo del cambio	52,9%	46,5%	35,4%	31,8%	29,8%	47,4%	32,1%	29,5%	39,5%	30,5%	31,2%	29,8%
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	43,1%	49,2%	39,0%	26,0%	15,1%	48,3%	32,4%	28,4%	38,8%	29,6%	31,1%	24,7%
	Control y autonomía sobre el trabajo	43,8%	49,4%	35,6%	33,4%	22,0%	54,5%	26,9%	25,5%	32,3%	31,6%	24,7%	45,6%
	Total Control	49,9%	38,2%	33,1%	27,6%	22,3%	47,5%	29,2%	28,5%	36,7%	26,5%	28,1%	28,6%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	46,8%	30,3%	27,4%	41,6%	58,1%	8,7%	27,8%	34,5%	28,2%	26,7%	23,2%	18,1%
	Demandas emocionales	75,6%	64,9%	34,1%	39,7%	12,5%	61,0%	41,2%	25,8%	49,4%	40,4%	22,9%	78,3%
	Demandas cuantitativas	44,6%	21,6%	31,7%	27,7%	40,1%	16,7%	26,4%	30,4%	24,5%	18,6%	17,9%	28,1%
	Influencia del trabajo sobre entorno extra.	34,4%	36,6%	50,6%	36,2%	34,3%	37,1%	36,8%	40,9%	30,0%	35,0%	24,5%	31,0%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	10,2%	49,7%	74,7%	53,9%	37,1%	24,3%	48,3%	46,0%	22,4%	41,0%	28,3%	22,7%
	Demandas de carga mental	39,5%	49,4%	30,4%	42,1%	39,8%	28,1%	33,2%	38,8%	30,6%	33,4%	30,5%	29,9%
	Consistencia del rol	23,3%	29,9%	23,3%	21,7%	23,8%	29,2%	19,0%	18,7%	29,4%	25,7%	16,3%	19,4%
	Demandas de la jornada de trabajo	48,4%	58,7%	62,2%	42,9%	33,1%	41,2%	37,9%	37,5%	28,7%	48,9%	22,1%	27,3%
	Total DT	47,1%	59,5%	56,2%	50,2%	37,7%	38,2%	48,5%	37,7%	31,4%	46,4%	19,4%	41,3%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y trabajo.	27,2%	28,0%	30,1%	19,7%	28,6%	48,4%	17,5%	15,5%	26,4%	19,6%	17,9%	12,3%
	Reconocimiento y compensación	36,8%	29,4%	22,0%	20,3%	27,7%	30,9%	16,2%	18,6%	23,5%	28,4%	20,6%	19,4%
	Total Recompensas	31,6%	31,4%	29,5%	23,5%	32,8%	45,0%	20,2%	21,1%	24,6%	29,2%	23,1%	17,5%
Total constructo intralaboral		46,0%	52,9%	45,0%	36,9%	38,6%	35,9%	35,9%	33,9%	31,4%	32,7%	26,9%	29,9%
		20	*19*	*19*	*15*	*15*	*14*	*14*	*13*	*13*	*11*	*8*	*8*

Menor riesgo

Mayor riesgo

www.psicol.co

Subsector

Psicol

ANDI | MÁS PAÍS

Constructo Intralaboral Top 10

Con menos Riesgo

Dominios y Dimensiones en Riesgo Alto 2022-2026

Dominios	Dimensiones del constructo intralaboral	Administración	Minero y energético	Química	Servicios tecnológicos	Educación	Aseguramiento	Servicios financieros	Sector solidario	Mercadeo	Servicios Caja Compensación	Construccion - Inmobiliaria
Liderazgo y relaciones sociales	Características del liderazgo	18,9%	19,8%	14,1%	20,5%	23,5%	16,8%	14,6%	7,6%	17,1%	23,6%	26,6%
	Relaciones sociales en el trabajo	18,1%	17,9%	12,3%	18,3%	25,8%	14,7%	14,1%	3,8%	9,8%	25,4%	29,4%
	Retroalimentación del desempeño	18,9%	21,2%	15,9%	22,4%	28,1%	17,8%	10,6%	6,7%	24,4%	17,6%	35,4%
	Relación con los colaboradores	14,7%	19,8%	14,5%	25,1%	22,9%	15,3%	22,6%	0,0%	18,2%	33,2%	27,1%
	Total LRS	15,9%	17,7%	12,7%	18,5%	23,7%	14,0%	11,9%	5,7%	17,1%	21,9%	31,3%
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	24,8%	29,2%	15,9%	31,2%	35,1%	26,0%	17,9%	8,6%	24,4%	26,2%	33,7%
	Capacitación	19,1%	23,0%	8,6%	26,2%	29,8%	17,9%	13,7%	36,2%	31,7%	19,3%	27,5%
	Participación y manejo del cambio	21,7%	23,8%	7,7%	25,7%	28,3%	19,8%	18,6%	11,4%	24,4%	23,8%	31,7%
	Oportunidades para uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	21,5%	24,0%	16,8%	26,7%	22,6%	23,7%	21,8%	16,2%	19,5%	22,7%	28,3%
	Control y autonomía sobre el trabajo	20,9%	21,0%	13,2%	24,7%	21,2%	19,0%	31,7%	11,4%	39,0%	25,0%	24,4%
	Total Control	18,1%	20,4%	9,5%	24,1%	24,7%	16,8%	15,6%	10,5%	14,6%	18,7%	26,8%
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	16,3%	16,3%	27,3%	6,3%	13,7%	3,8%	9,3%	6,7%	2,4%	17,9%	28,5%
	Demandas emocionales	16,5%	24,0%	4,2%	11,7%	24,4%	30,6%	37,0%	20,2%	13,0%	30,7%	26,9%
	Demandas cuantitativas	22,7%	14,9%	5,0%	16,5%	21,3%	27,5%	21,7%	24,8%	7,3%	30,0%	27,5%
	Influencia del trabajo sobre entorno extra.	28,0%	23,8%	13,2%	20,5%	32,1%	34,8%	19,6%	28,6%	22,0%	37,0%	29,1%
	Exigencias de responsabilidad del cargo	12,9%	28,1%	32,7%	7,6%	12,6%	18,5%	22,8%	31,0%	10,5%	20,1%	33,8%
	Demandas de carga mental	27,1%	25,1%	27,3%	24,7%	24,5%	28,3%	33,0%	33,3%	17,1%	32,3%	29,4%
	Consistencia del rol	18,8%	17,7%	12,7%	15,2%	22,0%	18,6%	11,5%	4,8%	21,1%	21,6%	23,5%
	Demandas de la jornada de trabajo	14,8%	22,1%	10,5%	16,2%	26,7%	21,2%	11,5%	5,7%	17,1%	27,7%	24,2%
	Total DT	18,6%	14,9%	9,1%	8,9%	18,4%	17,0%	19,1%	13,3%	2,4%	29,6%	29,3%
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y trabajo.	16,7%	17,5%	6,4%	25,0%	27,7%	12,9%	11,6%	8,6%	31,7%	13,2%	28,0%
	Reconocimiento y compensación	20,0%	16,0%	5,5%	21,4%	23,1%	10,4%	8,8%	17,1%	14,6%	17,0%	26,8%
	Total Recompensas	17,7%	15,8%	6,4%	23,2%	25,2%	9,9%	9,7%	19,0%	22,0%	15,5%	29,9%
Total constructo intralaboral		14,8%	15,8%	10,0%	14,7%	21,5%	12,7%	12,5%	7,6%	19,5%	21,8%	28,6%
		0	*0*	*1*	*1*	*2*	*2*	*3*	*3*	*3*	*5*	*6*

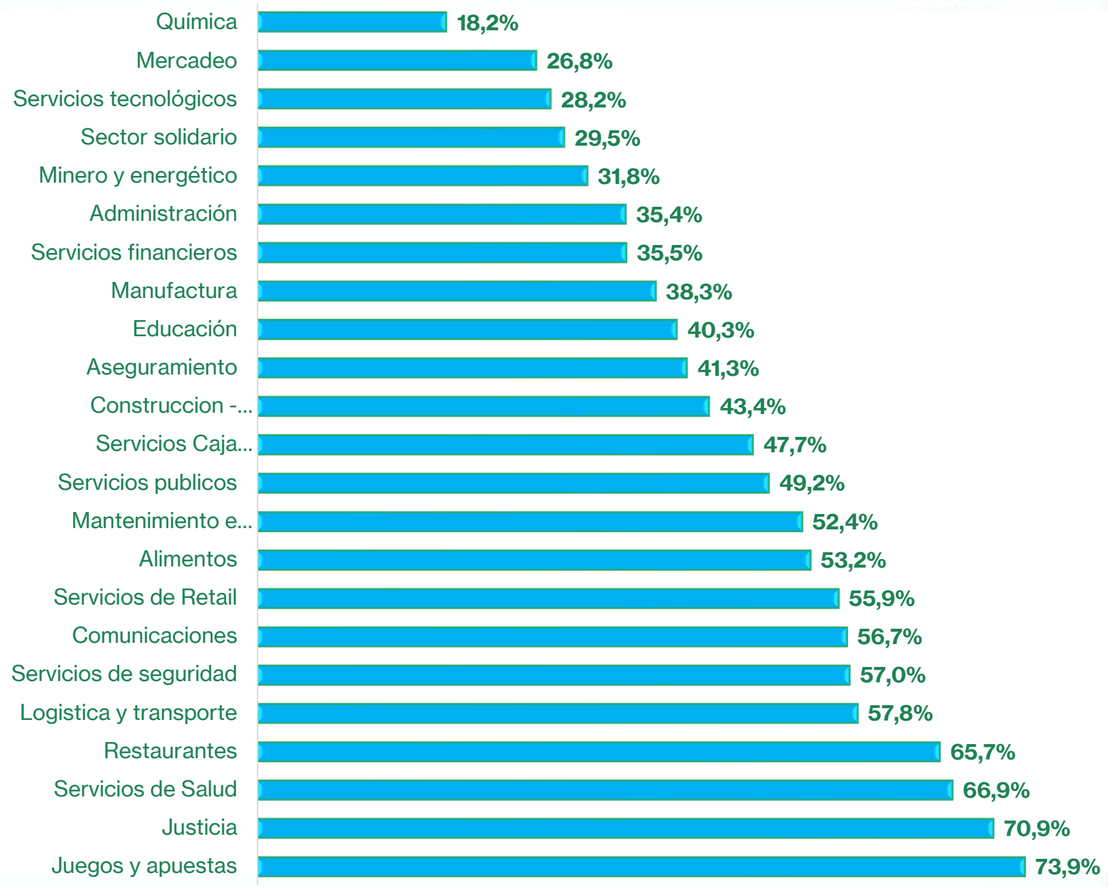
Menor riesgo

Mayor riesgo

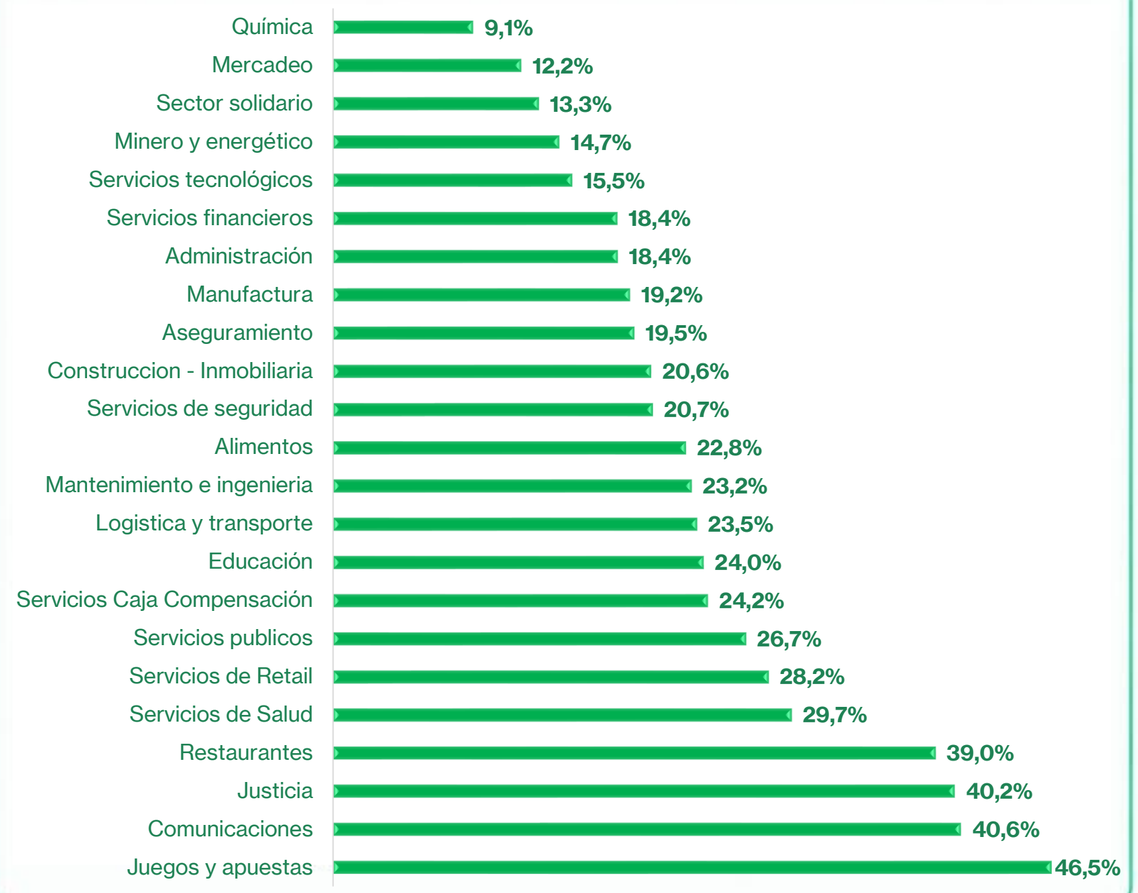
www.psicol.co

Subsector

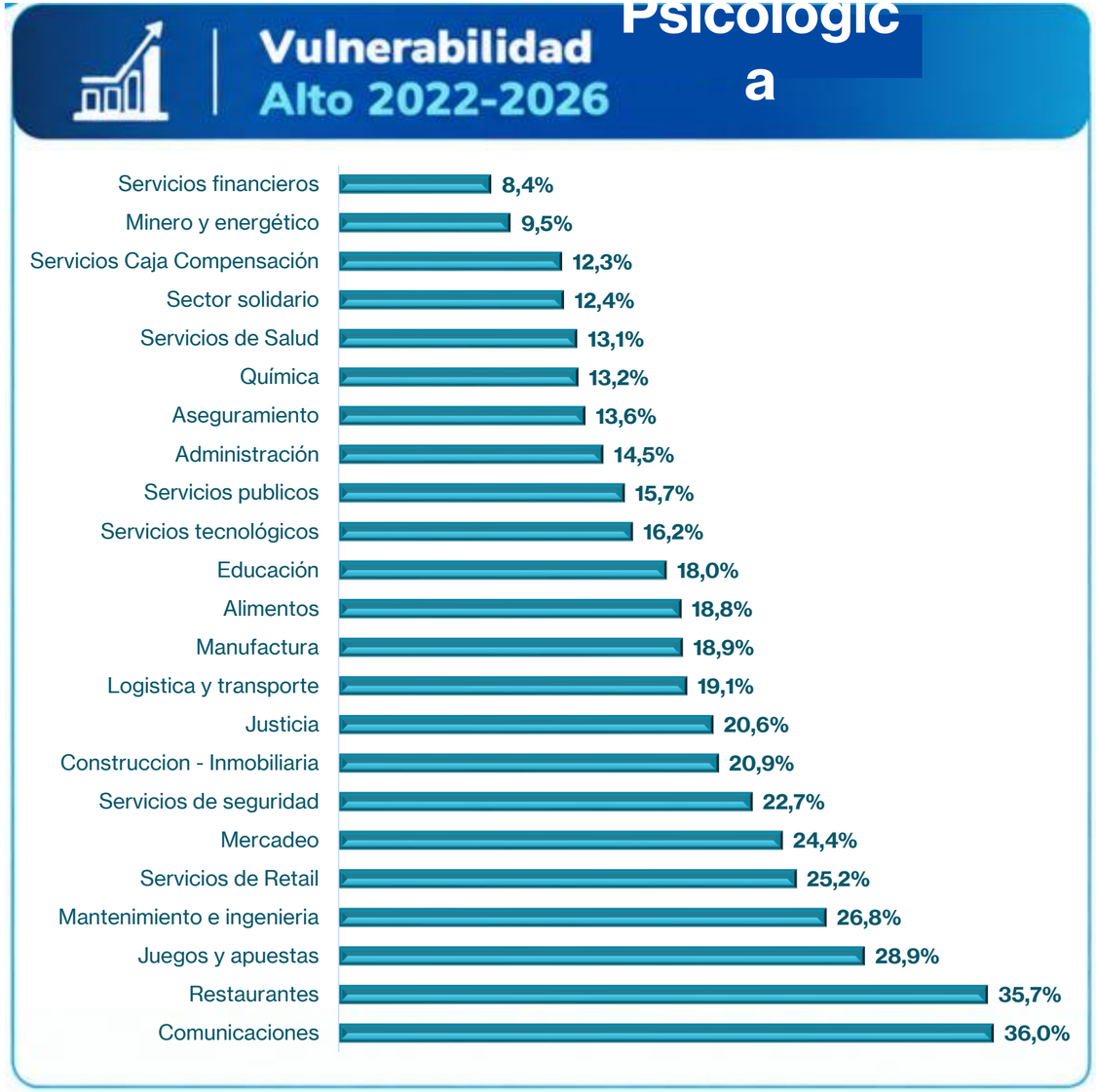
Prioridad por Exposición
Riesgo Alto 2022-2026



Prioridad por Estrés
Riesgo Alto 2022-2026



Subsector


Vulnerabilidad
Alto 2022-2026
Psicologic
a
Servicios financieros 8,4%
Minero y energético 9,5%
Servicios Caja Compensación 12,3%
Sector solidario 12,4%
Servicios de Salud 13,1%
Química 13,2%
Aseguramiento 13,6%
Administración 14,5%
Servicios publicos 15,7%
Servicios tecnológicos 16,2%
Educación 18,0%
Alimentos 18,8%
Manufactura 18,9%
Logistica y transporte 19,1%
Justicia 20,6%
Construccion - Inmobiliaria 20,9%
Servicios de seguridad 22,7%
Mercadeo 24,4%
Servicios de Retail 25,2%
Mantenimiento e ingenieria 26,8%
Juegos y apuestas 28,9%
Restaurantes 35,7%
Comunicaciones 36,0%

Intervención del Riesgo Psicosocial

“Hace referencia a un conjunto de acciones orientadas a mejorar las formas de organización del trabajo y el medio ambiente laboral reduciendo o mitigando estresores provenientes del diseño del mismo.

Asimismo, son acciones que se orientan a la formación del trabajador, desarrollando habilidades necesarias para la promoción de su salud, y por último, hace referencia a acciones de asistencia al empleado con el fin de mitigar la sintomatología asociada al estrés”.

(Cox, Griffiths, & Rial-González, 2000)



¿Cómo están orientadas las estrategias de intervención?

Jerarquía del control

- ✓ Minimizar la presencia del F.R
- ✓ Controlar la exposición al F.R

Eficacia 4-5

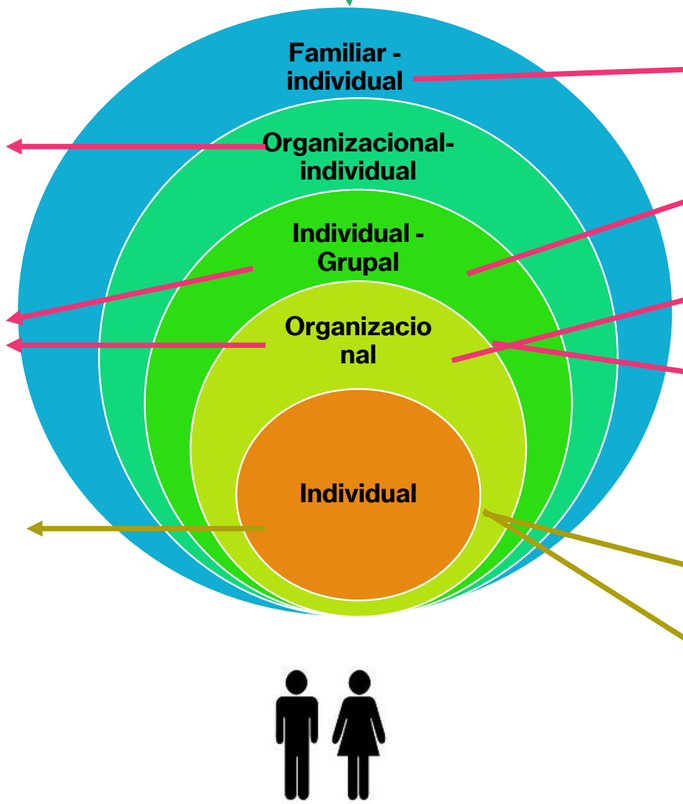
- ✓ Controlar la exposición al F.R
- ✓ Generar apoyo social

Eficacia 3-4

- ✓ Mitigar los síntomas
- ✓ Generar factores protectores

Eficacia 2-3

Nivel de



Componente de la gestión del riesgo psicosocial:

- Equilibrio trabajo – vida trabajo
- Entorno psicosocial del trabajo
- Diseño y organización del trabajo
- Recursos laborales para el manejo de las exigencias psicosociales
- Recursos personales para manejar el estrés inherente al negocio
- Salud mental y trabajo

Fuente: PSICOL

Modelo de Triangulación

Ejes de valoración y priorización

1. Exposición
El entorno y demandas laborales

Evalúa 6 dimensiones de mayor lesividad en la Batería. Se mide según el número de factores en Riesgo Alto / Muy Alto:

- Caract. de liderazgo
- Demandas emocionales
- Demandas cuantitativas
- Influencia intra en extra
- Carga mental
- Jornada de trabajo

Prioridad por exposición: Alta, Media o Baja según la cantidad de alertas críticas.

2. Estrés
Respuesta psicofisiológica

Evalúa la manifestación sintomática actual del trabajador reportada en el cuestionario estandarizado.

Muy Alto	Prioridad Muy Alta
Alto	Prioridad Alta
Medio	Prioridad Media
Bajo / Muy Bajo	Prioridad Baja

Evidencia el impacto o desgaste biológico en el momento de la valoración.

3. Vulnerabilidad
Factores individuales y contención

Capacidades psicológicas frente a las demandas. Cruza dos constructos personales:

- **Estrategias de Afrontamiento**
  Activo Cognitivo + Activo Comportamental vs. Evitativo.
- **Personalidad Resistente**
  3 pilares: Compromiso (propósito), Control (autoeficacia) y Reto.

A menor capacidad de afrontamiento y resistencia, mayor es la vulnerabilidad individual (Baja, Media o Alta).

RESULTADO DEL CRUCE · PRIORIDAD DE INTERVENCIÓN

Criterio de asignación de recursos y planes de acción preventivos/asistenciales

Urgente
Alta exposición + Estrés alto + Alta vulnerabilidad. Intervención prioritaria.

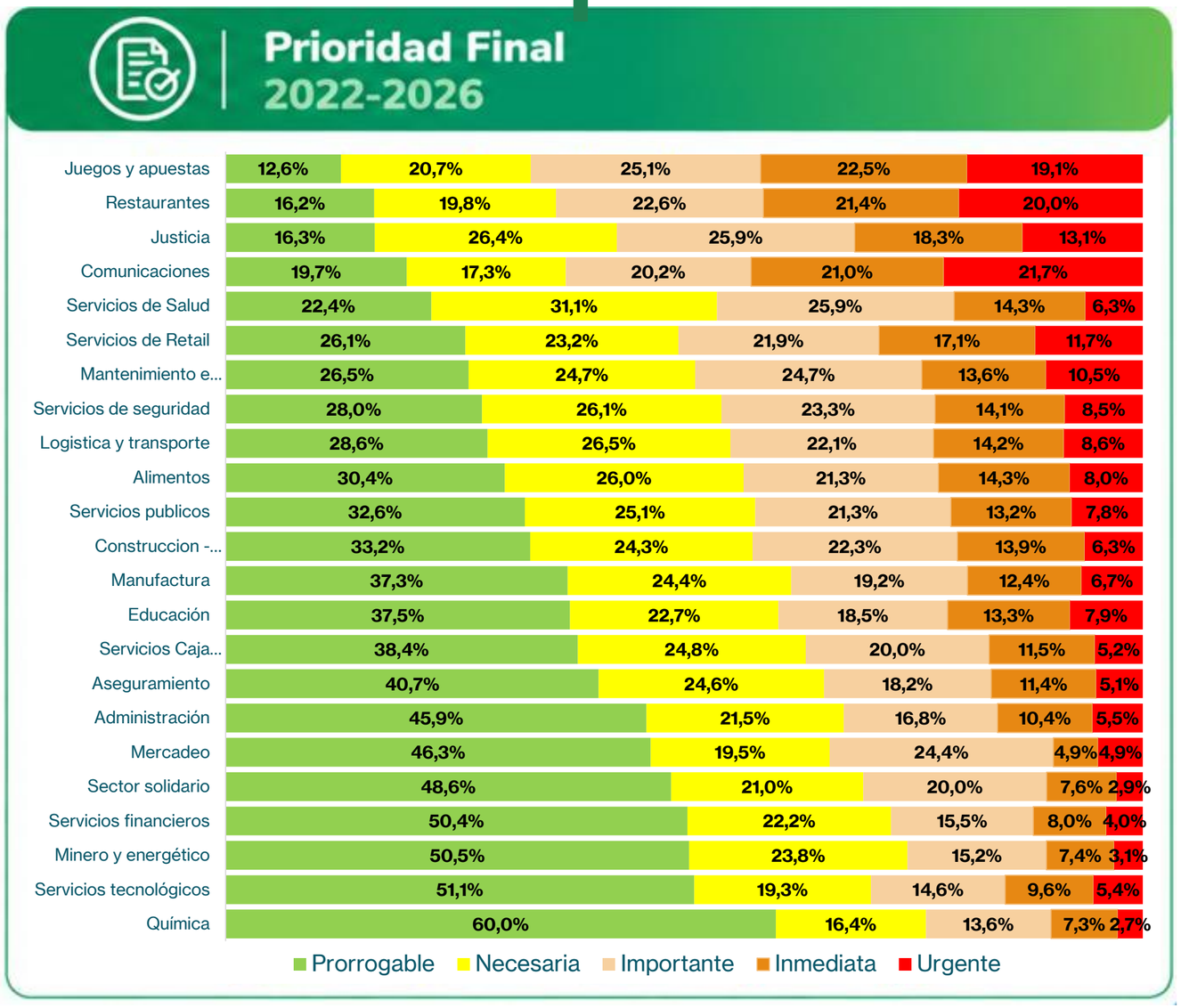
Inmediata
Estrés o exposición crítica con defensas moderadas. Ajustes a corto plazo.

Importante
Riesgo relevante en un vector. Seguimiento y mitigación organizacional.

Necesaria
Riesgo medio sin sintomatología grave. Prevención secundaria y formación.

Prorrogable
Exposición baja y buena capacidad de contención. Vigilancia rutinaria.

Subsector

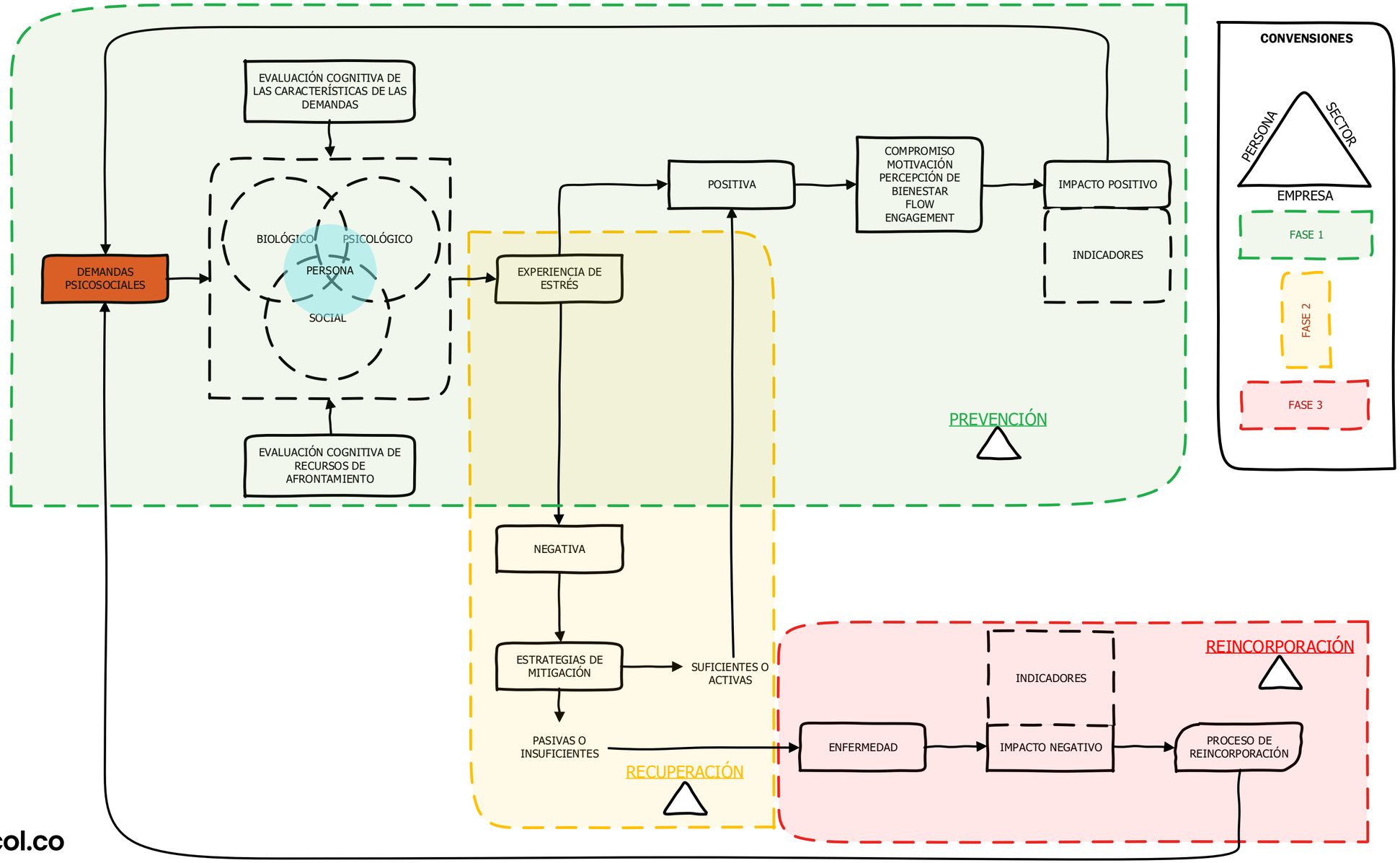

Prioridad Final
2022-2026
Juegos y apuestas 12,6% 20,7% 25,1% 22,5% 19,1%
Restaurantes 16,2% 19,8% 22,6% 21,4% 20,0%
Justicia 16,3% 26,4% 25,9% 18,3% 13,1%
Comunicaciones 19,7% 17,3% 20,2% 21,0% 21,7%
Servicios de Salud 22,4% 31,1% 25,9% 14,3% 6,3%
Servicios de Retail 26,1% 23,2% 21,9% 17,1% 11,7%
Mantenimiento e... 26,5% 24,7% 24,7% 13,6% 10,5%
Servicios de seguridad 28,0% 26,1% 23,3% 14,1% 8,5%
Logistica y transporte 28,6% 26,5% 22,1% 14,2% 8,6%
Alimentos 30,4% 26,0% 21,3% 14,3% 8,0%
Servicios publicos 32,6% 25,1% 21,3% 13,2% 7,8%
Construccion -... 33,2% 24,3% 22,3% 13,9% 6,3%
Manufactura 37,3% 24,4% 19,2% 12,4% 6,7%
Educación 37,5% 22,7% 18,5% 13,3% 7,9%
Servicios Caja... 38,4% 24,8% 20,0% 11,5% 5,2%
Aseguramiento 40,7% 24,6% 18,2% 11,4% 5,1%
Administración 45,9% 21,5% 16,8% 10,4% 5,5%
Mercadeo 46,3% 19,5% 24,4% 4,9% 4,9%
Sector solidario 48,6% 21,0% 20,0% 7,6% 2,9%
Servicios financieros 50,4% 22,2% 15,5% 8,0% 4,0%
Minero y energético 50,5% 23,8% 15,2% 7,4% 3,1%
Servicios tecnológicos 51,1% 19,3% 14,6% 9,6% 5,4%
Química 60,0% 16,4% 13,6% 7,3% 2,7%
Prorrogable
Necesaria
Importante
Inmediata
Urgente

Prioridad de Abordaje

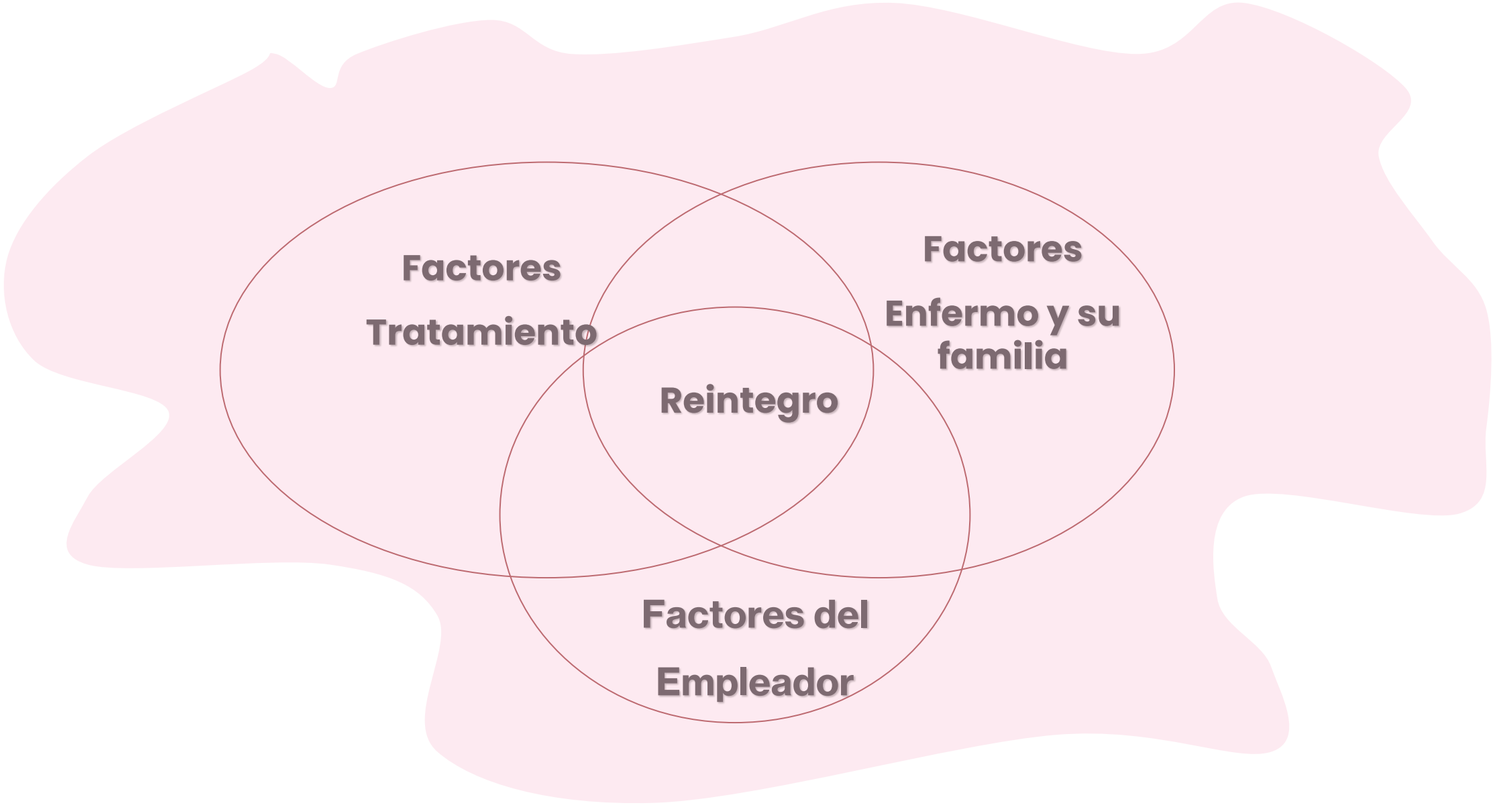
Foco de intervención – Población en prioridad urgente

Influencia intra en extra	72,60%	Fortalecer políticas de desconexión laboral efectiva y conciliación entre la vida personal y laboral, estableciendo límites claros a las comunicaciones fuera de horario y esquemas de flexibilidad que prevengan la invasión de las dinámicas familiares.
Demandas Emocionales	71,40%	Fortalecer competencias para la autorregulación emocional y el manejo de interacciones de alta tensión, habilitando espacios de contención psicológica, protocolos de des escalamiento de conflictos y redes internas de apoyo entre pares.
Liderazgo	63,76%	Fortalecer el modelo de liderazgo organizacional mediante prácticas orientadas a comunicación efectiva, organización y planeación del trabajo, retroalimentación apreciativa y acompañamiento cercano en la gestión saludable de equipos.
Jornada de trabajo	60,28%	Fortalecer el control sobre la extensión de la jornada, limitando horas extraordinarias recurrentes y asegurando el respeto estricto a las pausas de descanso intra jornada e inter jornada para garantizar la adecuada recuperación psicofisiológica.
Demandas cuantitativas	56,59%	Fortalecer estrategias organizacionales orientadas a la gestión equilibrada de cargas, estandarización de procesos y optimización de capacidad instalada versus volumen de entregables para reducir el ritmo apresurado de trabajo.
Carga mental	47,66%	Fortalecer la gestión sostenible de demandas cognitivas, promoviendo alternancia de tareas complejas, digitalización de soporte a la memoria y pautas activas de foco que atenúen la saturación por concentración y minuciosidad prolongada.

Modelo Salud Mental en el Trabajo



Factores clave en la Prevención, Mitigación y Reincorporación en Salud Mental



Factores asociados al paciente (Ruwaard, Lange, Schrieken, Dolan, & Emmelkamp, 2012; Nielsen et al., 2011).

Factores asociados al entorno laboral (Lemieux, Durand, & Hong, 2011; Flach, Groothoff, Krol & Bültmann, 2012).

Salud Mental Laboral
Mejores Prácticas Basadas en la Evidencia

	EMPRESA / EMPLEADOR	TRABAJADOR / INDIVIDUO	SISTEMA DE SALUD
FASE 1 **Prevención** Promoción y Mitigación	• Políticas y liderazgo: Compromiso directivo contra el acoso y formación de mandos. • Gestión preventiva: Control de cargas, diseño ergonómico y cultura de bienestar.	• Estilo de vida: Higiene de sueño, nutrición, actividad física y pausas en jornada. • Fronteras claras: Protección vida-trabajo y desarrollo de asertividad.	• Sensibilización: Campañas contra el estigma y guías sobre burnout y mobbing. • Detección temprana: Cribado en atención primaria y vigilancia epidemiológica.
FASE 2 **Recuperación** Durante la Incapacidad	• Contacto temprano: Comunicación empática, no invasiva y de apoyo continuo. • Gestión operativa: Confidencialidad diagnóstica y redistribución de tareas en el equipo.	• Red afectiva: Preservación de vínculos familiares/sociales contra el aislamiento. • Alianza clínica: Transparencia con el médico tratante y autocuidado activo.	• Valoración integral: Diagnóstico biopsicosocial que integra el contexto del puesto. • Trabajo terapéutico: Tratamiento escalonado e interlocución técnica con la empresa.
FASE 3 **Reincorporación** Retorno y Sostenibilidad	• Acogida y ajustes: Bienvenida neutral, flexibilidad horaria y adaptación progresiva de metas. • Sostenibilidad: Acondicionamiento del puesto y plan conjunto anti-recaídas.	• Retorno activo: Co-diseño del plan de reingreso y asunción gradual de exigencias. • Afrontamiento: Regulación de la ansiedad y acuerdos sobre qué compartir al entorno.	• Plan de retorno: Evaluación de barreras del puesto e informes orientativos claros. • Seguimiento clínico: Monitorización continua y detección temprana de pródromos.

PRINCIPIO

La gestión centrada únicamente en el individuo produce beneficios marginales si no hay un cambio en las condiciones del trabajo y un apoyo directivo estructurado.

Principales Retos

- La identificación y valoración de las condiciones psicosociales laborales es insuficiente, de mala calidad y asistemática.
- Los planes de acción son escasos y cuando están presentes carecen de una buena fundamentación en las mejores prácticas o la mejor evidencia científica.
- Prevalece una concepción psicologizada, centrado en los trabajadores, de las condiciones de riesgo psicosocial laboral.
- Los procesos de tratamiento se caracterizan por un manejo medicalizado, de segundo y tercer nivel, muy poco en promoción y prevención.
- Los reintegros y rehabilitación laboral en salud mental no siempre son manejados de forma técnica y adecuada.
- La capacidad técnica profesional es insuficiente.

Psicol

ANDI | MÁS PAÍS

Caracterización Factores Psicosociales Diligencia Responsable de la Empresa

Tamizaje en Salud Mental Diligencia Empleados de la Empresa

www.psicol.co