LOS EFECTOS DE LAS CARGAS LABORALES EN LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

MODALIDAD MONOGRAFÍA

SIMÓN JAIRO MARÍN ZAPATA

ASESORA.

MILENA MARGARITA VILLAMIZAR REYES

TESIS DE GRADO

UNIVERSIDAD EAFIT

ESCUELA DE HUMANIDADES

PSICOLOGÍA

2025

1. Resumen.

El presente estudio tiene como propósito dar a conocer el estado actual de las investigaciones realizadas en relación con la carga laboral y los posibles efectos en la salud mental en los trabajadores en Colombia a partir de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones y sus principales consecuencias. Para este fin se realizará el balance de los estudios encontrados relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: *Propósito general de la investigación, referentes conceptuales, tipos de estudios, principales resultados.*

2. Referentes Conceptuales.

Ahora bien, los *referentes conceptuales* más utilizados son: *Mobbing,* acoso laboral, enfermedad profesional, riesgo psicosocial, salud mental, Seguridad en el trabajo, Burnout, estrés laboral, sobrecarga de trabajo.

3. Abstract.

The main focus of this study is to present the current state of research on workload and the possible effects on mental health of workers in Colombia based on psychosocial risk factors in organizations and their main consequences. For this purpose, a balance of the studies found related to the subject will be made from the following categories: *General purpose of the research, key words, types of studies, main results.*

Key words. Mobbing, work harassment, occupational disease, psychosocial risk, mental health, safety at work, burnout, stress, work overload.

Tabla de contenido

1. Resumen. 2
2. Referentes Conceptuales. 2
3. Abstract. 2
4. Introducción 4
5. Planteamiento del problema/ pregunta de investigación 6
6. Justificación. 7
7. Objetivos. 9
8. Marco teórico 10
8.1. Contextualización Histórica 10
8.2. Salud Mental 21
8.3. Factores de riesgo psicosocial 23
8.3.1. Carga laboral 24
8.3.2. Estrés laboral 26
8.3.3. Síndrome de Burnout 31
8.4. Acoso laboral en Colombia. 33
8.5. Análisis sobre la carga laboral a raíz del COVID-19 35
9. Diseño Metodológico 40
9.1. Tipo de estudio 40
9.2. Sujetos participantes 40
9.3. Instrumentos utilizados 41
10. Discusión 41
11. Conclusiones. 47
12. Referencias 50
13. Anexos 55

EFECTOS DE LAS CARGAS LABORALES EN LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES EN COLOMBIA

4. Introducción

A partir del nacimiento de la industria y el capitalismo, ha sido necesario un mecanismo que permita regular la relación entre los trabajadores y empleadores que, si bien no se orienta desde la perspectiva normativa, influye de manera transversal en las organizaciones como lo es el caso de la psicología organizacional. En la actualidad, la psicología organizacional se encuentra con múltiples exigencias a partir de la productividad y competencia de las organizaciones donde resulta fundamental establecer mecanismos que permitan tanto el bienestar físico y mental de los trabajadores, como la efectividad y eficiencia de la empresa. En Colombia, esta situación es de gran relevancia, ya que en muchas organizaciones se evidencian demandas excesivas en sus empleados en búsqueda de la productividad organizacional, situación que puede derivar en consecuencias negativas para su salud mental y calidad de vida de los trabajadores.

Diversos estudios han demostrado que la exposición prolongada a cargas laborales excesivas está directamente relacionada con consecuencias negativas al empleado generadas a partir situaciones y efectos que se desprenden de los factores de riesgo psicosocial, como es el caso de la *sobrecarga laboral*, el *estrés* y el *síndrome de burnout*, siendo estas las principales afecciones, entre otros trastornos psicológicos. Y es fundamental indicar que no solo afectan el desempeño y la satisfacción laboral de los trabajadores, sino que también pueden generar impactos negativos en el entorno organizacional, aumentando los índices de ausentismo, disminuyendo la productividad y afectando las relaciones interpersonales al interior de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, es posible afirmar que si bien existen diversos mecanismos que protegen al trabajador en la práctica no funcionan como el deber ser lo indica; y a partir de las exigencias del ambiente y el ejercicio de la subordinación en la

relación laboral, pueden originarse múltiples perjuicios en los trabajadores que afectan directamente su salud mental y desencadenan en otros trastornos que impidan que el individuo se desarrolle como lo hacía con anterioridad, generando consecuencias negativas tanto para la organización como para el sujeto.

Es por ello que la presente investigación busca esclarecer aquellos supuestos en los que una afectación en la salud mental surge como consecuencia de la relación laboral; contrario a los casos en que las enfermedades mentales tienen origen común a partir de la vida cotidiana alejada de la esfera laboral del trabajador.

En este sentido, es objetivo de este estudio el identificar las principales consecuencias desfavorables en la salud mental de los trabajadores asociadas a las cargas laborales en Colombia. Para ello, se abordarán aspectos clave como los factores de riesgo psicosocial vinculados a la sobrecarga laboral, las características principales de afecciones como el burnout y el estrés, así como la incidencia de los factores ambientales, relacionales y de subordinación en el bienestar de los empleados. Y se analizará la relación existente entre la carga laboral y la salud mental, con el fin de comprender la magnitud de esta problemática y sus implicaciones en el contexto colombiano.

Se pretende realizar el análisis partir de elementos como la doctrina, hallazgos relevantes en materia de psicología organizacional y riesgo psicosocial. Se tendrán en cuenta elementos como la normatividad actual en el ordenamiento colombiano e internacional a partir de resoluciones de la OIT en materia laboral sobre la salud y protección mental del trabajador que sean vinculantes en Colombia.

5. Planteamiento del problema/ pregunta de investigación

¿CUALES SON LAS CONSECUENCIAS EN LOS TRABAJADORES ASOCIADAS A LAS CARGAS LABORALES, EN ORGANIZACIONES EN COLOMBIA?

En relación con el *propósito general* de la investigación, se puede indicar que, si bien varios autores contemporáneos han realizado investigaciones que versan sobre salud mental, riesgo psicosocial, estrés laboral, burnout y sobrecarga, en la actualidad no se evidencia un análisis completo sobre las posibles consecuencias de la carga laboral sobre los trabajadores en Colombia a partir de un análisis como resultado de investigaciones previas y posteriormente, pruebas realizadas en organizaciones que permitan contrastar los resultados obtenidos con teorías y análisis de autores contemporáneos.

Ochoa *et al.* 2021, realiza un estudio sobre los problemas sicosomáticos que se causan a un trabajador por el empleador o un compañero de trabajo y que pueden llevarlo al estrés y hasta el suicidio; señalando que las consecuencias del *mobbing* llegan al ámbito físico, psíquico, social y laboral. Además, en el propósito de la investigación de Gómez y Llanos, 2014) se revisó la literatura reciente (10 años) sobre los efectos que sobre la salud de las personas tienen los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y cómo los efectos que las condiciones adversas del trabajo tienen sobre las disrupciones en la relación trabajo-familia y en trastornos como depresión, ansiedad y alteraciones psiquiátricas menores.

Lo cierto es que, en la actualidad en Colombia, las tareas y responsabilidades que una persona debe cumplir en la organización en un período determinado, ya sea de forma física o mental; pueden conllevar a un riesgo psicosocial que se produce como respuesta a factores del entorno laboral; a partir de estados de agotamiento que amenazan la salud de los trabajadores, y que tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control con relación directa al vínculo laboral. Es por lo que se pretende abordar un mecanismo que permita identificar las causas y conexidad entre el efecto adverso en el trabajador y su situación laboral.

Así mismo, el presente análisis se enfocará principalmente en las relaciones laborales en Colombia a partir de la legislación vigente que regula la materia de riesgo psicosocial, sobre las cargas que exceden las responsabilidades del trabajador en las organizaciones en razón al contrato de trabajo; pruebas que permitan identificar las principales consecuencias de la carga laboral en las organizaciones, posibles enfermedades mentales asociadas a los factores de riesgo en el trabajo y los elementos psicológicos que permitan identificar la relación laboral en Colombia.

6. Justificación.

Como *punto de ruptura*, es importante esclarecer la relevancia de la investigación debido a que permite identificar y gestionar los riesgos en el ambiente laboral que conllevan las múltiples cargas laborales asignadas a los trabajadores, en búsqueda de prevención y control de enfermedades mentales, trastornos físicos y otros problemas de salud derivados de la relación laboral en Colombia; a partir de diversas perspectivas y aproximaciones que diferentes autores han discutido. Y si bien no se han pronunciado en específico al estudio que se pretende realizar, permiten ilustrar diferentes elementos que son fundamentales para poder efectuar un análisis sobre cada uno de los elementos que contiene el marco teórico.

Se destaca la relevancia de los temas en específico y de las diferentes aproximaciones. Podemos contrastar que, a partir de diversos factores, temporales, geográficos y sociales, surgen diversas interpretaciones que permiten realizar un análisis comparado para establecer una perspectiva más completa sobre lo que es objeto de investigación.

Cussó, *et al*. 2022 realiza una investigación en la que evidencia la importancia del ambiente laboral como uno de los principales factores determinantes que puede influir en la salud mental de los trabajadores, ya que este entorno proporciona efectos positivos cuando el trabajo aporta satisfacción y contribuye a la autorrealización personal, o negativos, por situaciones de estrés, ritmos y horarios de trabajo inadecuados, posibles situaciones de abuso y/o acoso, etc.; pudiendo contribuir en la aparición de alteraciones en la salud mental del

trabajador. Así mismo, (Velázquez, 1999) realizó un análisis en el que concluyó que la actividad laboral constituye una situación de amenaza y predisponente a originar ansiedad y recomienda reconocer factores desencadenantes de ansiedad laboral para desarrollar estrategias que permitan al personal afrontar su tarea diaria sin que se vea afectada su salud.

Así, de manera acorde con los planteamientos de diversos autores, se destaca la relevancia de la existencia de diversas situaciones que ocurren con relación al ambiente y las cargas laborales impuestas en los trabajadores que, a partir de las diferentes aproximaciones, verifican factores temporales, geográficos y sociales que permiten realizar un análisis sobre las consecuencias negativas que pueden generar estas en la salud mental de los individuos durante la jornada laboral.

De acuerdo con lo anterior, el presente trabajo busca identificar cuáles son las principales consecuencias negativas asociadas a las cargas laborales que afectan a los trabajadores. E indagar sobre su origen, definiciones, características, funciones y demás elementos que permitan establecer una relación entre los efectos negativos que atentan contra la salud e integridad del trabajador y las cargas impuestas por el empleador en las organizaciones.

Acorde con lo anteriormente mencionado, se tiene como propósito adoptar una perspectiva crítica al momento de determinar y distinguir qué causas pueden ser desencadenantes de factores de riesgo psicosocial en materia organizacional y cómo estas inciden de forma directa en la psicología organizacional generando consecuencias en los individuos que se encuentran vinculados a las organizaciones con relación a las actuaciones de los compañeros de trabajo, directrices asociadas a la subordinación, normatividad vigente, el manual de trastornos mentales, el punto de vista de diversos autores al respecto.

7. Objetivos.

Objetivo General. Identificar los posibles efectos de las cargas laborales en la salud mental de los trabajadores en Colombia.

Objetivos específicos.

- Identificar la evolución histórica con relación a las cargas laborales en Colombia
- Identificar la relación entre la salud mental y la carga laboral
- Describir las principales consecuencias que se desprenden de los factores de riesgo psicosociales asociadas a las cargas laborales que afectan la salud mental de los trabajadores
- Describir las características asociadas a las consecuencias de la sobrecarga laboral como el síndrome de burnout, estrés y sobrecarga.
- Contrastar la incidencia de los factores ambientales, relacionales, de la subordinación y acoso laboral en los trabajadores.

8. Marco teórico

8.1. Contextualización Histórica

Primeras Regulaciones

Con el surgimiento de las acepciones básicas de las organizaciones a mediados del siglo XIX surgen diversas concepciones de sujeto y trabajo en las que, según Frederick Taylor, se entiende el individuo como una máquina optimizable en función a la eficiencia. Ideas que posteriormente se complementarán con los aportes de Fayol y Mayo en la búsqueda del reconocimiento del factor humano en el trabajo.

A partir de la revolución industrial, se identificó el abuso por parte de los patronos sobre sus trabajadores que constituía una vulneración del derecho a la subsistencia bajo el principio de dignidad y en un contexto de seguridad a la salud y la vida. Razón por la cual se creó una normatividad específica que permitiera regular tal relación. (Cabieses, 2013)

Con base en la ocurrencia de ambos fenómenos y a partir de la necesidad de articular normas laborales en Colombia, surge el Código Sustantivo del Trabajo que fue promulgado el 09 de septiembre de 1950[1]. Y como lo indica su artículo primero, tiene como finalidad primordial *"lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social."*

Lenis Gómez (2007) señala que, si bien es cierto figuras como las cargas laborales, el riesgo psicosocial y la salud mental no constituían un factor de especial atención, con relación al nivel de trabajo en Colombia y en búsqueda de la calidad de empleo en 1945 se estableció la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, alineándose con los estándares internacionales promovidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[2].

---

[1] La Edición Oficial del CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO, con sus modificaciones, ordenada por el artículo 46 del Decreto Ley 3743 de 1950, fue publicada en el Diario Oficial No 27.622, del 7 de junio de 1951, compilando los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

[2] Convenio001- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm.1) – 20 de junio de 1933

Esto en su momento representó un avance significativo en la protección de los derechos laborales y la mejora de las condiciones de trabajo, pero a su vez, ha generado consecuencias importantes en la protección de la salud mental de los trabajadores y la psicología organizacional.

Avances en materia de condiciones de trabajo en los 90s

A nivel mundial surgieron diversos avances en psicología con repercusiones directas en materia de salud y enfermedades mentales como consecuencia de la falta de prevención y protección de la salud mental. Así, se implementaron los principales manuales de clasificación de enfermedades mentales, la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-10) que fue aprobada en 1990 en la Asamblea Mundial de la Salud y adoptada por la mayoría de los países miembros de la Organización Mundial de la Salud (OMS) a partir de 1994. En el mismo año se incorporó la cuarta edición del *Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-IV)* que mejoró principalmente la clasificación de trastornos como el TDAH, la esquizofrenia y el trastorno bipolar.

A comienzo de la misma década, la OMS también publicó un documento referente a la atención en salud mental referido a importantes aspectos como el conocimiento psicosocial para incidir en el funcionamiento de los servicios de salud generales, en el desarrollo socioeconómico, en la calidad de vida y en la promoción de la salud emocional; y la prevención, el diagnóstico, el tratamiento y la rehabilitación de los trastornos mentales y neurológicos[3].

A partir de lo anterior, surgió un desarrollo en el término que se emplea respecto a las órdenes que surgen de la subordinación, pues se conocía como *nivel de trabajo o condiciones*

[3] Ver **ANEXO A.** Documento OMS 1990 avances en la salud mental titulado "La Introducción de un componente de salud mental en la atención primaria" https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/39621/9243561367.pdf?sequence=1&isAllowed=y

de trabajo, a todas las funciones que de manera jerárquica se asignaban a los trabajadores en Colombia según el cargo determinado en la organización. Pero, al evidenciar la existencia de otros factores que rodean el entorno laboral que impactan en la salud, bienestar y productividad de los empleados, se encontró que el término *carga laboral* es más completo porque abarca no sólo las directrices organizacionales, sino la perspectiva del trabajador cuando se le otorgan sus funciones.

Otro de los avances fundamentales en materia de la protección laboral en el país surge con la creación de la Constitución Política de Colombia de 1991 que fortaleció los derechos laborales estableciendo principios fundamentales de igualdad, seguridad social y derecho al trabajo. En el artículo 25 y en concordancia con lo definido años atrás en el Código Sustantivo del Trabajo, se consagra que *"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*". En el artículo 53 se consagran los principios mínimos fundamentales[4] y con el artículo 48, que propenden por la implementación de un Sistema Integral de Seguridad Social.

Es así como surge la Ley 100 de 1993 con la creación de tres sistemas de seguridad social, entre ellos, el Sistema General de Riesgos Laborales[5] que se convierte en el punto de partida para la protección de una figura conocida posteriormente como riesgo psicosocial, con regulaciones normativas en materia de salud mental y protección a la salud de los trabajadores en caso de accidentes y enfermedades laborales.

---

[4] "Igualdad de oportunidades para los trabajadores; **remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo**; estabilidad en el empleo; **irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales**; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales**; garantía a la seguridad social**, **la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario**; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad". (negrilla intencional para lo que es objeto de este estudio)

[5] Ley 100 de 1993 – Libro III artículos 249 a 256

Principales reformas del Siglo XXI

Con relación a las demandas de la jornada de trabajo, es posible evidenciar que, a inicios del siglo, específicamente en el año 2002, se aprobó la Ley 789, que tiene como finalidad establecer una serie de normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social que introdujo principalmente la *flexibilidad en la jornada laboral*, la cual permitió que empleador y trabajador pudieran acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitieran operar a la empresa sin interrupción durante todos los días de la semana. Y el acuerdo de una *jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas* mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podría coincidir con el domingo con la posibilidad de trabajar hasta diez horas diarias, siempre y cuando no se excedieran horas semanales en búsqueda de evitar la afectación de la su salud del trabajador derivada de las largas jornadas de trabajo; salvo en el caso de los trabajadores de labores de supervisión, dirección, confianza y manejo y en búsqueda de regular la relación laboral para no afectar la eficiencia organizacional e incentivar la creación de empresas en Colombia.

Otro de los principales cambios en la búsqueda de la protección de las cargas laborales derivadas de la relación laboral y aprobados por el Ministerio de Trabajo fue la creación del Protocolo para la determinación del ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS en el año 2004**,** realizado en colaboración con el Subcentro de Seguridad Social y riesgos profesionales de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá como una herramienta para ayudar a identificar si las enfermedades relacionadas con el estrés tenían un origen laboral en el que se presentó un análisis básico en la evaluación del riesgo psicosocial sobre el entorno laboral y las condiciones de trabajo.

Se observa así en este siglo una protección e interés especial sobre el trabajador en las demandas que resultan de la actividad laboral, y un avance constante a partir de las indagaciones pertinentes de los aportes de la psicología, la OIT y el ministerio de trabajo para

proteger los riesgos que corre el individuo en la salud mental en el contexto de la actividad laboral.

Ahora bien, uno de los elementos esenciales sobre los que versa el protocolo para la valoración de las enfermedades derivadas del estrés se sustenta en un principio esencial incluido en el siguiente enunciado del capítulo introductorio:

"conserva la posibilidad de aceptar otras patologías como laborales, no contenidas en la tabla, siempre y cuando se demuestre la relación de causalidad con el estrés. De otro lado, para la misma causalidad exige evidenciar la presencia de un factor de riesgo en el sitio de trabajo al cual estuvo expuesto el trabajador, de acuerdo con las condiciones de tiempo, modo y lugar, teniendo en cuenta criterios de medición, concentración e intensidad."

A partir de ello pueden concluirse dos aspectos fundamentales. El primero, es que en el protocolo se encuentra una lista enunciativa y no taxativa de consecuencias que se generan en la salud de los trabajadores derivadas del estrés en el marco de la relación laboral. Así, podrá en cada caso identificarse otras enfermedades distintas a las allí enunciadas. Lo segundo, es que para que puedan aceptarse otras patologías diferentes, es necesario demostrar un nexo entre la enfermedad y el trabajo, que permita determinar que la razón por la cual el trabajador sufre el perjuicio se ocasiona por estrés de origen laboral y no por causas extralaborales o de origen común.

Ahora bien, otro de los elementos en búsqueda de la protección del riesgo psicosocial de los trabajadores con relación a demandas derivadas de la jornada de trabajo y carga mental, fue la creación e implementación obligatoria de baterías de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, a partir de la resolución 2646 de 2008 "*Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional."*

Esto permitió distinguir factores de riesgo claros para la protección de los trabajadores a partir de la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial para cubrir demandas del trabajo asociadas con la protección de cargas y jornada, incluyendo

elementos como demandas ambientales, demandas emocionales y la influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. De esto modo se impuso la implementación de estas baterías dentro de las organizaciones al determinar que el resultado de la evaluación de esos factores de riesgo psicosocial sirve para el análisis psicosocial de los procesos de determinación de enfermedades derivadas del estrés.

ANEXO 3

DIMENSIONES ESPECÍFICAS EVALUADAS A TRAVÉS DE CADA INSTRUMENTO QUE CONFORMA LA BATERÍA

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestruc-turadas	Guía para grupos focales
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Demandas de carga mental	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Demandas emocionales	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Exigencias de responsabilidad del cargo	Si	No	No aplica	Si	No	No
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Demandas de la jornada de trabajo	Si	Si	No aplica	Si	No	No
		Consistencia del rol	Si	No	No aplica	Si	No	No
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Si	Si	No aplica	No	No	No
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Participación y manejo del cambio	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Claridad de rol	Si	Si	No aplica	No	Si	No
		Capacitación	Si	Si	No aplica	No	Si	No
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	Si	Si	No aplica	No	No	Si
		Relaciones sociales en el trabajo	Si	Si	No aplica	No	No	Si
		Retroalimentación del desempeño	Si	Si	No aplica	No	No	Si
		Relación con los colaboradores (subordinados)	Si	No aplica	No aplica	No	Si	No
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	Si	Si	No aplica	No	No	Si
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Si	Si	No aplica	No	No	Si

Vargas Monroy, A. M. (2010). ***Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*****. Fondo de Riesgos Laborales - Ministerio de la Protección Social.**

En el año 2014 se emitió una versión actualizada del Protocolo para la determinación del ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS a partir de la nueva Tabla de Enfermedades Laborales, en el que se establecieron los Agentes Etiológicos y Factores de Riesgo Laboral a tener en cuenta para la prevención de enfermedades laborales, junto con Agentes Psicosociales y Trastornos mentales y del comportamiento a partir de la

implementación la tabla de baterías de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del 2010; que no se contemplaban en el protocolo del 2004[6].

En esta versión del 2014 del Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés, se resalta:

"La naturaleza del trabajo cambia velozmente y dichos cambios se generan a causa de los avances permanentes en los que el ser humano se desenvuelve. La incorporación y adelanto de la tecnología en los procesos productivos determinan la diversidad de condiciones en el desarrollo de una tarea y consecuentemente la aparición de nuevas formas de realizar la misma, todo esto en la búsqueda permanente de las empresas de aumentar su producción con máximos estándares de calidad, con el mínimo tiempo y personal. Estas condiciones de trabajo han llevado a quienes desarrollan las actividades a enfrentar altos niveles de presión producto de innumerables exigencias que en muchas ocasiones afectan de manera considerable su salud, siendo el estrés el primer causante de alteraciones en ellos y cuyas consecuencias para las empresas, se ven tangibles en incapacidades recurrentes y hasta la enfermedad laboral." Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés 2014

Así, elementos formales como la denominación de condiciones de trabajo que se referían a los diversos factores que rodean el entorno laboral, desde el ambiente físico hasta la organización y las relaciones laborales, que impactan en la salud, bienestar y productividad de los empleados, cambiaron a cargas laborales en las que no solo se distingue la cantidad de trabajo que se le asigna a una persona, sino los efectos que las cargas producen en la salud mental o emocional del individuo y que las cargas no solo se evidencian como tareas físicas, sino que también tienen implicaciones psíquicas por el desgaste cotidiano que el individuo experimenta durante la jornada laboral.

---

[6] **ANEXO B.** Protocolo para la determinación del ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS (Versión Actualizada 2014)

https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf

Situación Actual

En la actualidad, la jornada laboral en Colombia es de 46 horas semanales, desde el 15 de julio de 2024 y esta jornada se reducirá gradualmente hasta llegar a 42 horas semanales en 2026. Aunque existen modalidades flexibles que permiten adaptaciones según las necesidades del empleador y el empleado. Además, la legislación laboral actual protege los derechos de los trabajadores en cuanto a salarios, seguridad social, y condiciones de trabajo dignas.

Del mismo modo, la Ley 1562/12 entiende enfermedad laboral como:

"la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes."

Y se introdujo una nueva Tabla de Enfermedades Laborales expedida por el Ministerio del Trabajo de la República de Colombia el 5 de agosto de 2014 mediante el Decreto 1477 de 2014[7], en la que es notoria la inclusión detallada de agentes psicosociales que no eran considerados en las tablas anteriores[8] y se evidencian las posibles enfermedades a partir del factor de riesgo concreto según el CIE 10.[9]

---

[7] Fue modificada por el con ocasión de la Pandemia Covid – 19 para incluir nuevas enfermedades.
[8] Decreto 1832 de 1994 y Decreto 2566 de 2009
[9] **ANEXO C.** DECRETO NÚMERO 1477 DE 2014· Tabla de Enfermedades Laborales https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/tabla1-decreto1477.pdf

AGENTES ETIOLÓGICOS/ FACTORES DE RIESGO OCUPACIONAL	OCUPACIONES / INDUSTRIAS	ENFERMEDADES
Gestión organizacional: (Deficiencias en la administración del recurso humano, Que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros). **Condiciones de la tarea:** (Demandas de carga mental (velocidad, Complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles. **Carga física:** (Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en. términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los	Puede presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud. Actividades de mantenimiento del orden público y de seguridad (Policías), Bomberos, Editores de medios visuales de comunicación, Vigilancia Privada, Vigilancia de Centros Penitenciarios, Atención al Usuario.	Trastornos psicóticos agudos y transitorios (F23) Depresión. (F32) Episodios depresivos (F32.8). Trastorno de pánico (F41.0 Trastorno de ansiedad generalizada (F41.1) Trastorno mixto ansioso-depresivo (F41.2 Reacciones a estrés grave (F43). Trastornos de adaptación (F43). Trastornos adaptativos con humor ansioso, con humor depresivo, con humor mixto, con alteraciones del comportamiento o mixto con alteraciones de las emociones y del comportamiento (F43.2). Hipertensión arterial secundaria. (115.9). Angina de pecho (120) Cardiopatía isquémica (125). Infarto agudo de miocardio (121) Enfermedades cerebrovasculares (160 – 169)

componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico **Condiciones del medio ambiente de trabajo:** (Deficiencia en: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración); químicos; biológicos; de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.		Encefalopatía hipertensiva (167.4). Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar (G45.9). Úlcera gástrica (K25) Úlcera duodenal (K26) Ulcera péptica, de sitio no especificado (K27) Úlcera gastroyeyunal (K28)
Interfase persona-tarea: Evaluar la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación de la persona con la tarea y con la organización **Jornada de trabajo:** (Horarios y jornadas laborales extenuantes) Deficiencia sobre la organización y duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante la jornada, diferentes al tiempo para las comidas; trabajo nocturno, trabajo por turnos; tipo y frecuencia de rotación de los turnos; número· y frecuencia de las horas extras mensuales y duración y frecuencia de los descansos semanales.	Personal de enfermería profesionales de medicina y técnicos afines, conductores de transporte de distancias largas, obreros de empresas de trabajo continuo, personal que labora en establecimientos que prestan servicios durante las 24 horas etc., controladores de tráfico aéreo, vigilantes, trabajadores en misión que laboran en zonas geográficas diferentes a sus domicilios. **Cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el daño a la salud.**	Gastritis crónica; no especificada (K29.5 – K29.6) Dispepsia (K30) Síndrome del colon irritable con diarrea (K58.0) Síndrome del colon irritable sin diarrea (K58.9) Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos (F51.2) Estrés postraumático (F43.1)

Lo anterior adquiere relevancia, porque en cada se debe determinar razonablemente si el trabajo expuso al trabajador a un factor de riesgo que pueda justificar la enfermedad que

padece y se debe probar que la forma en que el trabajador contrajo tal patología tiene un vínculo directo con la exposición al factor de riesgo ocupacional. Lo anterior, debido a que tales enfermedades también pueden ser contraídas por causas de origen común y no obligatoriamente por el origen laboral resultado del riesgo; siendo claro que en esta tabla se dispone que se trata de patologías que *"pueden presentarse en cualquier trabajador y puesto de trabajo, cualquier actividad laboral en la que exista exposición a los agentes causales y se demuestre la relación con el perjuicio a la salud."*

Y en los mismos términos en que se había consagrado en las Tablas de Enfermedades anteriores, se advierte que el listado no es taxativo pudiéndose concluir el origen laboral de otras enfermedades si se demuestra la relación de causalidad entre la exposición y el daño a la salud del trabajador; todo ello en razón de la aparición de nuevos tipos de trabajo a lo largo de la historia, que han genera modificaciones con la inclusión de nuevas patologías.

Ahora, la Ley 1616 de 2013, en su artículo 9o respecto a la promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental en el ámbito laboral establece que:

"las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores".

De este modo, con la resolución 2764 de 2022 se adoptó una nueva *"Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones."*

Se verifica entonces la evolución en la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales en los trabajadores en Colombia, con un nuevo instrumento para identificar los factores de riesgo en salud mental para los trabajadores que impone la utilización de un cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral en el que se

evidencian elementos como la evaluación del estrés, elementos sociodemográficos y elementos extralaborales, que debe ser realizado en nuestro país en nuestro país por las organizaciones con una periodicidad anual en caso de evidenciarse efectos negativos en la salud mental de sus trabajadores. En caso contrario, se realizará cada 2 años como mecanismo de revisión.

Se concluye así, que desde la expedición del Código Sustantivo de Trabajo se adoptó una Tabla de Enfermedades Profesionales que tuvo en cuenta la industria y principales actividades económicas en nuestro país para la época (1950) [10] y la expedición de tres tablas posteriores en las que se introdujo el riesgo psicosocial (años 1996, 2009 y 2014); pudiéndose verificar cómo en la que hoy se encuentra vigente, para este riesgo se discriminan diversos factores (gestión organizacional, condiciones de la tarea, carga física, condiciones del medio ambiente de trabajo, interfase persona-tarea y jornada de trabajo**)** e introduce nuevas enfermedades laborales derivadas de él, que no se incluían en las Tablas anteriores**.**

Y se observa que en las últimas dos décadas el Ministerio de Trabajo ha expedido protocolos para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés (en los años 2004 y 2008)[11], así como la implementación a partir del año 2010 de unas baterías de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial al interior de las organizaciones, encontrándose vigente la del año 2022.

8.2. Salud Mental

[10] Artículo 201 - artículo 1o. del Decreto 778 de 1987, publicado en el Diario Oficial No 37.868 de 1987

[11] Estos protocolos son determinantes al momento de calificar el origen de las enfermedades por las ARL, Junta Regional de Calificación de Invalidez, Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Y constituyen parámetros normativos en caso de que deba dirimirse una controversia sobre estos dictámenes por los jueces laborales. Sobre el particular, sentencia del Tribunal Superior de Medellín del 21 de marzo de 2025, en el proceso con radicado **05001310500720160118701. Magistrada Ponente Ana María Zapata Pérez.**

Para hablar del concepto salud mental es fundamental partir del referido a salud, entendido como *"el estado en que el ser orgánico ejerce normalmente todas sus funciones"* (Davini, Gellon De Salluzi, Rossi 1968).

Y es fundamental tener claridad sobre la incidencia que implica la psique del individuo para poder evidenciar las incidencias en esta a partir de conceptos derivados del riesgo psicosocial como, carga laboral y estrés. Es por lo que se busca definir un concepto que está sujeto a múltiples concepciones porque abarca una variedad de repercusiones derivadas directamente de él.

En psicología, salud mental se entiende como un "*estado relativamente perdurable en el cual la persona se encuentra bien adaptada, siente gusto por la vida y está logrando su autorrealización. Es un estado positivo y no la mera ausencia de trastornos mentales"*. También se considera un estado normal del individuo (Davini, Gellon De Salluzi, Rossi, 1968).

El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales entiende una interpretación de salud mental en términos de ausencia de trastornos diagnosticables.

La definición de la OMS resulta ser más amplia y completa porque no solo se refiere a ausencia de enfermedad, sino que enfatizar en la condición interna del individuo, el impacto en el entorno y la comunidad, así como la consagración de la salud mental como un derecho fundamental; de la siguiente manera:

"La salud mental es un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad. Es parte fundamental de la salud y el bienestar que sustenta nuestras capacidades individuales y colectivas para tomar decisiones, establecer relaciones y dar forma al mundo en el que vivimos. La salud mental es, además, un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico." (Organización Mundial de la Salud, 2022)

Se evidencia que, si bien no existe consenso sobre la definición, lo cierto es que orientan a un estado perdurable del bienestar del individuo, tanto de sus funciones como de la percepción de sí mismo; como elemento fundamental y de protección prioritaria.

8.3. Factores de riesgo psicosocial

Un punto de partida sobre los factores psicosociales en el trabajo se encuentra en el documento *"Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control"* publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Y en versión posterior de la misma fuente, se hace referencia a este concepto en los siguientes términos: *"Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos"* (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

En efecto, se trata de factores reales de riesgo que amenazan la salud física y psíquica de los trabajadores, tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control, surgen a partir de distintas situaciones y producen diversos efectos.

Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada persona los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales deben tener una clara probabilidad de dañar la salud física, social o mental del trabajador (Moreno Jiménez & Báez León, 2013)

Son características de los riesgos psicosociales, las siguientes:

- Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan la salud mental.
- Vulneran sus derechos fundamentales

Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002). Los ***riesgos psicosociales laborales*** son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Afectan habitualmente de forma importante y grave la salud, debiéndose destacar que, respecto a los factores de riesgo psicosocial se advierten diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo, mientras que los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves. (Moreno 2011)

Los factores de riesgo psicosocial pueden originarse en condiciones intralaborales, como es el caso de la insatisfacción, el burnout y el estrés, a partir de diversas dimensiones como demandas del trabajo, relaciones, control sobre el trabajo, entre otras. Así como condiciones extralaborales o comunes, donde los factores de riesgo pueden ser con origen en relaciones interpersonales, la situación económica del grupo familiar, situaciones cotidianas estresantes, condiciones de vivienda y entrono que afectan al individuo o problemas de salud, entre otras.

En Colombia, los factores de riesgo psicosocial se miden a partir de la aplicación de baterías de riesgo psicosocial en búsqueda de promoción, prevención e intervención de elementos que pongan en riesgo la salud mental del individuo a partir de las cargas de trabajo; encontrándose vigente la adoptada con la resolución 2764 de 2022 conforme el análisis efectuado en el capítulo precedente**.**

Así, se pretende analizar en la presente revisión, la forma en que las cargas laborales cotidianas derivadas de la relación laboral y subordinación inciden directamente como un factor de riesgo que puede conllevar a múltiples consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores en nuestro país.

8.3.1. Carga laboral

La gestión del trabajo ha experimentado una transformación significativa a lo largo del tiempo. En sus inicios, la preocupación giraba en torno a la demanda de trabajo, entendida como la cantidad de esfuerzo requerido por parte de los trabajadores para la producción (Taylor, 1911)

Con el avance de la legislación laboral y la creación de diversas figuras como el riesgo psicosocial, el concepto evolucionó hacia la carga laboral, que no solo considera el volumen de trabajo sino también su impacto en el bienestar del trabajador, que se encuentra directamente relacionado en principio con la jornada laboral, conforme se evidencia en el acápite referido a las ***Primeras Regulaciones*** incluido en el contexto histórico del presente análisis.

Pero actualmente, la carga de trabajo se entiende como el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral. De este modo, si bien la jornada cumple un papel fundamental al momento de abordar la carga laboral, deben tenerse en cuenta otros aspectos que se derivan del elemento subordinación propio de la relación de trabajo, entendida como *"la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado."*[12]

Es debido a este elemento que las cargas laborales constituyen un factor habitual y transversal en todas las formas de trabajo y organizaciones, que implican no solo el sometimiento del trabajador al cumplimiento de una jornada, sino el volumen de trabajo y de unas directrices que el empleador dispone[13]. Esta carga se distingue principalmente en la cantidad de información que se recibe, la complejidad de la respuesta que se exige, el tiempo en que se ha de responder y las capacidades individuales.

Y es en este contexto, que el Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés señala, que las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando la tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.

---

[12] Corte Constitucional - Sentencia C-934/04

[13] En el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano, se consagra en el artículo 58 como una de las principales obligaciones del trabajador la siguiente: "Realizar personalmente la labor, **en los términos estipulados**; **observar los preceptos del reglamento** y **acatar y cumplir las órdenes e instrucciones** que de modo particular la impartan el empleador o sus representantes, según el orden jerárquico establecido" (negrilla intencional)

Uno de los principales mecanismos para medir la carga y valorar la cantidad y calidad del trabajo surge entonces a partir de la calidad en la producción y eficacia del trabajador, porque mientras mayores sean las cargas, más posibilidades hay de disminución del ritmo de trabajo o inducción al error por parte de la fatiga del trabajador.

Y si bien los momentos de descanso al finalizar la jornada como las pausas activas durante ella son mecanismos para disminuir la fatiga; lo cierto es que la exigencia a un esfuerzo prolongado y alta concentración genera una sobrecarga que los tiempos de descanso no son capaces de mitigar. Sobrecarga que es perjudicial para ambas partes en la relación laboral: Para el trabajador al generar posibles consecuencias desfavorables en su salud mental y para el empleador o la organización, al encontrarse con la disminución de la productividad y eficiencia organizacional.

Ahora, para llevar cargas laborales prudentes es necesario optar por medidas preventivas y correctivas que permitan asegurar el descanso y recuperación de los trabajadores. Entre ellas está el adaptar la carga de trabajo (física y mental) a las capacidades del trabajador, organizar las tareas de manera que sea posible combinar distintas posturas de trabajo, controlar la cantidad y calidad de la información tratada y recibida, facilitar períodos de descanso, mantener dentro de los valores de confort los factores ambientales (ruido, iluminación, temperatura, etc.), entre otros.

8.3.2. Estrés laboral

Según la OIT (2016), el estrés se define como:

"La respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el

diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o excedan de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa."

En el mismo documento, *Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 28 de abril de 2016*[14], se destacan como características estresantes del trabajo, las siguientes:

CUADRO 1 · CARACTERÍSTICAS ESTRESANTES DEL TRABAJO (FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL)

CATEGORÍA	CONDICIONES QUE DEFINEN EL PELIGRO
CONTENIDO DEL TRABAJO	
Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones
Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.
CONTEXTO DE TRABAJO	
Función y cultura organizativas	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo
Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social
Interfaz casa-trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Fuente: Cox et al, 2000

El estrés laboral es una consecuencia que ha generado gran repercusión en el ámbito de la psicología organizacional. Se define como una respuesta física y emocional negativa ante demandas laborales que exceden la capacidad del trabajador para afrontarlas de manera efectiva (Lazarus & Folkman, 1984).

---

[14] **ANEXO D.** ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo OIT 2016 https://www.ilo.org/es/media/433701/download

Martínez-Mejía (2022) analiza distintos modelos de estrés laboral y su impacto en el bienestar psicosocial organizacional. Según el análisis de Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones, Diversos autores han intentado explicar sus causas y los principales modelos teóricos implican que el estrés surge a partir de:

El modelo de Demandas-Control del Trabajo plantea que el estrés laboral y el deterioro de la salud física y mental surgen cuando las demandas de trabajo son altas y el control sobre el trabajo es bajo. Y que en contraste los trabajos de alto control y alta demanda llegan a resultar en un mayor aprendizaje y motivación (Karasek, 1979)

El modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa enfatiza la noción de reciprocidad, principio fundamental de la teoría del intercambio social, el cual se fundamenta en que, al suceder un intercambio, la expectativa de retorno sea reflejada según el esfuerzo realizado y la recompensa tenga una retribución apropiada. De esta forma, se establece que el estrés se produce cuando los esfuerzos realizados en el trabajo no son compensados de manera adecuada. Es decir, que el desequilibrio entre alto esfuerzo y bajas recompensas recibidas probablemente provocará emociones negativas recurrentes y respuestas de estrés sostenidas. Por el contrario, las emociones positivas evocadas por recompensas sociales apropiadas promueven el bienestar y la salud. (Siegrist, 1996).

Modelo de los Recursos y Demandas Laborales. Inicialmente se plantea que el estrés está directamente relacionado con el síndrome de Burnout. En cuanto a los aspectos demandantes o de alta exigencia del trabajo que llevan al agotamiento y a la falta de recursos. muestra que complica la respuesta ante las demandas del trabajo, lo que lleva a conductas de abandono de la tarea y eventualmente del empleo. De esta forma, se explica que el estrés laboral es el resultado de un desequilibrio entre los recursos disponibles para el trabajador y las exigencias del trabajo. (Demerouti et al, 2001)

Pues bien, al margen de la forma como se aborda el análisis en cada una de ellas, lo cierto es que el estrés laboral está estrechamente vinculado con la carga laboral, porque elementos como las demandas de trabajo, el esfuerzo realizado en ellas y las exigencias en las tareas ocurren de manera transversal en las teorías anunciadas, así como en la práctica de las organizaciones. Lo anterior, porque la necesidad de suplir las cargas de trabajo en mayor

o menor medida es la razón fundamental por la que la organización vincula laboralmente a un individuo determinado y una alta carga laboral con bajo control sobre el trabajo incrementa significativamente el estrés en el trabajador, lo que puede derivar en agotamiento y disminución del rendimiento; como se ha evidenciado en el apartado referido a la sobrecarga laboral.

En Colombia, la regulación sobre estrés laboral ha evolucionado en paralelo con el reconocimiento de la carga laboral como factor determinante en la salud de los trabajadores. Su regulación e importancia se evidencia a partir de lo establecido en el numeral 42 de dos Tablas de Enfermedades Profesionales proferidas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley 100 (decreto 1832 de 1994 y decreto 2566 de 2009**)** al consagrar las posibles consecuencias en la salud mental de los trabajadores derivadas del estrés como una situación de riesgo psicosocial de la siguiente manera**:**

42. Patologías causadas por estrés en el trabajo: "Trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo, trabajo repetitivo combinado con sobrecarga de trabajo. Trabajos con técnicas de producción en masa, repetitivo o monótono o combinados con ritmo o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, nocturno y trabajos con estresantes físicos con efectos psicosociales, que produzcan estados de ansiedad y depresión, Infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, Hipertensión arterial, Enfermedad acidopéptica severa o Colon irritable"

Del mismo modo, no solo de forma teórica, sino que de carácter normativo se evidencia el énfasis que se le otorga al estrés como un trastorno mental y del comportamiento, el cual fue incluido en la tabla que hoy se encuentra vigente (Decreto 1477 de 2014), como un trastorno mental y del comportamiento perteneciente al grupo IV como reacciones al estrés grave - código de enfermedad según el CIE-10 F43.1 -, teniendo como principales factores de riesgo los de jornada de trabajo, condiciones del medio ambiente, condiciones de la tarea y características de la organización.

Llama la atención como al momento de indicar las ocupaciones en que se puede presentar, se indica de manera expresa lo siguiente: ***"Puede presentarse en cualquier***

trabajador y puesto, su gravedad dependerá de las condiciones psicosociales y materiales enfrentadas."

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales..
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Modificado de Cox y Griffiths, 1996

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2013). ***Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*****. Universidad Autónoma de Madrid.**

Se observa entonces, de acuerdo con lo previsto por la Organización Internacional del Trabajo, las Tablas de Enfermedades Profesionales que se han proferido en el ordenamiento jurídico colombiano y los doctrinantes sobre la materia, una similitud en los factores que pueden ser desencadenantes de estrés laboral en el individuo. Tal como es el caso de ambiente laboral, las cargas y tareas impuestas por parte del empleador, jornada laboral, ritmo de trabajo, cultura organizacional, así como la relación externa a la laboral.

8.3.3. Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es un trastorno relacionado con el estrés laboral crónico que afecta la salud física y mental de los trabajadores. Fue descrito por primera vez por Freudenberger en 1974 y posteriormente desarrollado por Maslach y Jackson en la década de 1980, quienes lo conceptualizan como un síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Maslach indica que se compone de tres elementos fundamentales: ***"primero es el agotamiento, como una respuesta al estrés, en segundo lugar, es también un cambio negativo sobre cómo se siente uno con el trabajo y las demás personas, cuando hablamos de ellas con indiferencia (cinismo), y tercero; cuando las personas se empiezan a sentir negativas sobre sí mismas, sobre su competencia, su capacidad, sus deseos y su motivación para trabajar."***

Así, es posible evidenciar que el burnout se compone de elementos como la *despersonalización*, entendida como el desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que se prestan. En cuanto al sentimiento de realización personal, supone una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo típicas de la depresión, moral baja, evitación de las relaciones interpersonales-profesionales, baja productividad, incapacidad para soportar la presión, entre otras.

El *modelo de Maslach* propone que el burnout es el resultado de un desajuste entre las demandas laborales y los recursos personales del trabajador, a partir de la baja realización personal según el sentimiento de ineficacia y disminución del sentido de logro en el trabajo. Así, se encuentra estrechamente vinculado con una carga laboral excesiva y sostenida en el tiempo que puede llevar a la aparición del síndrome de burnout. (Maslach & Leiter, 2016)

En la actualidad, el burnout es reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un fenómeno ocupacional, incluido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un problema asociado al trabajo.

Este síndrome, aunque no se considera una enfermedad en sí misma, es reconocido como un problema relacionado con el empleo (OMS, 2019). Constituye una de las principales

problemáticas de salud laboral en el siglo XXI, con efectos significativos en los trabajadores y las organizaciones. Su relación con la carga laboral evidencia la importancia de implementar estrategias de gestión adecuadas para prevenir su aparición. En Colombia, las regulaciones han avanzado en la protección de la salud mental en el trabajo, pero persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas normativas.

La prevención del burnout requiere un enfoque integral que combine políticas organizacionales con estrategias individuales de afrontamiento. En la actual Tabla de Enfermedades Laborales expedida por el Ministerio del Trabajo (Decreto 1477 de 2014), se incluye de forma específica en el grupo IV que versa sobre trastornos mentales y del comportamiento con el CIE -10, y en ella se incluyen factores de riesgo ocupacional de la siguiente manera:

Síndrome de agotamiento profesional (Síndrome de Burnout)	Z73.0	Condiciones de la tarea: (Demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo); el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados); las demandas emocionales (por atención de clientes); especificación de los sistemas de control y definición de roles.	Actividades del sector educativo, servicios sociales y de salud. Atención a niños y adolescentes en circunstancias de vida difíciles, a personas privadas de la libertad, a farmacodependientes. Atención a usuarios, atención a víctimas, personas con discapacidad, pacientes terminales, personas que trabajan en levantamiento cadáveres.

Ministerio del Trabajo. (2014, agosto 5). *Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*. Última revisión: 22 de mayo de 2020.

8.4. Acoso laboral en Colombia.

En la Ley 1010 de 2006 el acoso laboral se encuentra definido como

"toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo."

Sobre las conductas que constituyen acoso laboral, debe resaltarse que en el artículo 7 de esta ley esto no solo se incluyen conductas relacionadas con agresión física o sexual al trabajador, destacándose para los efectos del presente análisis, las referidas a la *asignación de cargas excesivas en el trabajo*, en los literales (i) y (j) de esa norma:

"La imposición de deberes ostensiblemente extraños a las obligaciones laborales, las exigencias abiertamente desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor encomendada…"

"La exigencia de laborar en horarios excesivos respecto a la jornada laboral contratada o legalmente establecida, los cambios sorpresivos del turno laboral y la exigencia permanente de laborar en dominicales y días festivos sin ningún fundamento objetivo en las necesidades de la empresa"

Es claro entonces que el acoso laboral no solo se evidencia en conductas de agresión física, o expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona del trabajador, o comentarios hostiles y humillantes entre otros; sino que la imposición de cargas desmesuradas en el trabajo por parte del jefe directo o colegas así como la exigencia de laborar en horarios excesivos constituyen conductas que, según la legislación colombiana, permiten presumir que hay acoso laboral si se acredita la ocurrencia repetida.

En este contexto, la pertinencia del análisis efectuado en el acápite **8.1.** sobre la jornada laboral como un mecanismo para la protección en la salud mental de los trabajadores, así como los efectos en la salud del trabajador de la imposición de deberes desproporcionados; y de ahí, la importancia de la intervención oportuna que deben efectuar las organizaciones a través de la efectiva implementación de las *baterías de instrumentos*

para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en aras de disminuir el estrés, la fatiga y la sobrecarga laboral.

Lo anterior, teniendo presente que en la práctica el acoso laboral no solo afecta a quien lo padece pudiendo derivar en enfermedades de origen laboral, sino que contribuye a un aumento en las cargas laborales de los otros trabajadores debido al ausentismo, la rotación y la disminución de la productividad. Así, se incrementa la carga para los compañeros y afecta la eficiencia de la organización. Así mismo, es fundamental mencionar que en la práctica el acoso laboral no solo afecta a quien lo padece, sino que contribuye a un aumento en las cargas laborales de los colegas debido al ausentismo, la rotación y la disminución de la productividad. Así, se incrementa la carga para sus compañeros y afecta la eficiencia de la organización.

Ahora, debe puntualizarse que la Ley 1010 consagra las conductas que constituyen acoso laboral, así como medidas correctivas con la consagración de procedimientos específicos en el reglamento interno de trabajo (artículo 9) y diversos mecanismos sancionatorios (artículo 10); lo cierto es que en ella no se regulan los criterios para poder determinar de manera concreta, si las eventuales enfermedades que padezca un trabajador tienen como causa conductas constitutivas de acoso laboral.

Pero, la inclusión de estas conductas en la Tabla de Enfermedades Laborales (Decreto 1477 de 2014), en la que se observan con detalle estos agentes psicosociales tal como se ha evidenciado a lo largo de este trabajo, así como las posibles patologías que se incluyen partir del factor de riesgo concreto según el CIE 10; así como los protocolos para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés que ha proferido el Ministerio del Trabajo en nuestro país[15]; son lo que permiten definir en cada caso concreto, si la enfermedad que en un

[15] Estos protocolos son determinantes al momento de calificar el origen de las enfermedades y constituyen parámetros normativos para los jueces laborales dirimir las controversias que se presenten en contra de los dictámenes que se emiten en casos concretos relacionados con patologías derivadas del estrés. Sobre el particular, sentencia del Tribunal Superior de Medellín del 21 de marzo de 2025, en el proceso con radicado **05001310500720160118701. Magistrada Ponente Ana María Zapata Pérez. https://etbcsj-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/des06sltsmed_cendoj_ramajudicial_gov_co/EQTHioPslY1PiV0o1O0RpFkBCLvRKtf_kxbOgLKN0ouMQw?e=kLK9VU**

momento determinado padece el trabajador tiene origen en acoso laboral o si es de origen común.

No obstante, constituye un reto para las organizaciones y los calificadores del origen de estas enfermedades el definir este aspecto, porque en muchos casos en el individuo aparecen causas laborales y extralaborales para las enfermedades que padece; y es solo con el apoyo de instrumentos que se puede adoptar una decisión en cada caso concreto.

8.5. Análisis sobre la carga laboral a raíz del COVID-19

Cargas laborales antes de la pandemia

Al momento de abordar los relativo a las principales reformas del siglo XXI en la contextualización histórica de este trabajo, se evidenciaron ciertos elementos que versan sobre carga laboral antes de la pandemia y el virus COVID-19, y su impacto en nuestro país.

En efecto, en cuanto a las demandas de la jornada de trabajo, en el año 2002 se estableció que el empleador y el trabajador podrían acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realizara mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio. Siendo este de mínimo cuatro horas continuas y hasta diez horas diarias mientras el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 pm[16].

Se trataba de una época con una modalidad de trabajo presencial predominante y uso limitado del teletrabajo; evidenciándose que, si bien ha existido la posibilidad de incluir el trabajo remoto en las organizaciones, lo cierto es que hasta la implementación de la cuarentena obligatoria que comenzó en nuestro país el 25 de marzo del 2020; cultural y

---

[16] Ley 789 de 20002- artículo 51

socialmente las organizaciones acudían a esta esta modalidad de manera restringida. Afirmación que respalda el Ministerio de Tecnología, Información y Comunicación, 2020:

"(...)para el año 2018 el número de trabajadores que se encontraban en la modalidad de teletrabajo se encontraba sobre un poco más de 122 mil trabajadores que vinculaba a más de 12.900 empresas y de acuerdo a estimaciones por parte de este mismo Ministerio, para el año 2019 las personas vinculadas a través de esta modalidad estaba cercana a las 300 mil personas y a raíz de la afectación de la cotidianidad económica y laboral por el COVID-19, esta cifra está muy cercana a los 2 y 3 millones de trabajadores." (Pongutá Castro, 2020).

Es así como, debido a la modalidad de trabajo presencial, predominaban cargas laborales generales derivadas del ejercicio de la subordinación[17] con las exigencias de cargas laborales físicas y mentales que versaban sobre la exigencia del cumplimiento de una tarea determinada durante la jornada laboral según su cantidad y complejidad. Elementos como el exceso en la cantidad de funciones, tiempo adicional en el cumplimiento de las tareas con largas jornadas y poco tiempo de descanso; conductas constitutivas de acoso laboral conforme lo ya analizado, constituían las principales causas de sobrecarga laboral en nuestro país, derivando en casos de burnout en profesionales y estrés laboral.

Cargas laborales durante pandemia

En el decreto 457 de 2020 sobre el confinamiento obligatorio se dispuso en el artículo 1º. *"Ordenar el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia, a partir de las cero horas (00:00 a.m.) del día 25 de marzo de 2020, hasta las cero horas (00:00 a.m.) del día 13 de abril de 2020, en el marco de la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19."*[18]

---

[17] Código Sustantivo del Trabajo – artículo 23 literal b. "La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el **cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato** (…)" (negrilla fuera del texto original)

[18] Esta medida de confinamiento se fue flexibilizando paulatinamente a lo largo del año 2020 mediante la expedición de diversos de Decretos emitidos con ocasión de la Declaración del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio Nacional.

Fue así como la implementación masiva y forzada del teletrabajo y trabajo en casa constituyeron una medida óptima para las organizaciones, con el fin de garantizar la continuidad en las labores de los trabajadores sin disminuir la eficiencia organizacional y no perjudicar a los individuos quedando cesantes. En efecto, si bien se observa que en su momento se presentó una pérdida significativa de empleos porque más de 5 millones de colombianos quedaron cesantes durante la pandemia[19], el trabajo en virtualidad constituyó el mecanismo utilizado para disminuirlo[20].

Es en este contexto que surgen nuevos desafíos y afectaciones en la salud de los trabajadores que no se contemplaban con anterioridad, debido al incremento de las jornadas laborales sin vigilancia del cumplimiento máximo de trabajo en la jornada diaria, evidenciándose una difuminación de los límites entre lo laboral y lo personal.

Es así como se promulgó el 6 de enero de 2022 la regulación sobre desconexión laboral, en búsqueda de regular la relación laboral y disminuir las cargas laborales al tiempo establecido de la jornada ordinaria, disponiendo que el empleador debe abstenerse de comunicarse con el trabajador con temas relacionados al trabajo por fuera de la jornada. Así, en el artículo 3 de la ley 2191 se definió la desconexión laboral de este modo:

"Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral."

---

[19] Efectos de la pandemia por Covid-19 en el mercado laboral colombiano: identificando el impacto de las restricciones sectoriales a la movilidad/banco de la república jueves, 03 septiembre 2020).

[20] En Colombia se había expedido la Ley 1221 de 2008 y con ocasión de la Pandemia se emitió el Decreto 2127 de 2022 relacionado con el Teletrabajo. Posteriormente, se reguló el Trabajo Remoto como nueva forma de ejecución del contrato de trabajo con la **Ley 2121 de 2021** y el **Decreto 555 de 2022** que reglamenta su aplicación y entrega lineamientos específicos en las organizaciones.

De otro lado, se advierte que uno de los principales cambios que se deriva de estas nuevas modalidades de prestación del servicio (teletrabajo o trabajo remoto) se presenta en razón de la alta exigencia de adaptación tecnológica para las organizaciones. Ya que si bien, múltiples individuos tienen conocimiento sobre plataformas y manejo de alternativas digitales, muchas personas aún no manejan de manera asertiva los computadores, plataformas de transmisión virtual, páginas virtuales, internet, entre otros; circunstancia que ha implicado el aumento de niveles de estrés derivados de la falta de pericia y conocimiento en el manejo de las nuevas tecnologías y los retos que supone el uso, así como un aumento de la exigencia de productividad en el entorno virtual y la supervisión constante mediante herramientas digitales (hipervigilancia).

Cargas laborales post pandemia

En el contexto laboral contemporáneo, se evidencian importantes transformaciones estructurales derivadas de los cambios impulsados por la pandemia. Entre ellos, destaca la consolidación de un modelo híbrido que combina el trabajo presencial con el remoto, acompañado de una creciente incorporación de tecnologías digitales para la gestión de procesos laborales.

Sin embargo, el retorno de algunas organizaciones a esquemas exclusivamente presenciales ha generado tensiones entre los empleados, porque si bien la forma de trabajo virtual impone retos con cargas laborales y estrés en los términos ya expresados; lo cierto es que también trae consigo beneficios, que se reflejan en el Decreto 649 de 2022:

"Que, la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que son varias las ventajas que ofrece el trabajo a distancia "(...) mayor facilidad para organizar el tiempo de trabajo, posibilidad de que los mercados de trabajo sean más inclusivos, mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y eliminación del tiempo y el estrés de los trayectos entre el domicilio y el trabajo. (...)", por lo que se ha constituido como una alternativa, que además de aportar

seguridad para la vida y la salud del trabajador, también coadyuva a mejorar los niveles de congestión del transporte público y de aglomeración en los lugares físicos de trabajo, a la vez que ha permitido que los trabajadores concilien su vida laboral con su vida personal y familiar, pues aquellos trabajadores que conviven con niños, niñas, adolescentes, familiares y personas adultas mayores y que desempeñan sus funciones en el rol de padres y madres, han podido continuar laborando de manera ininterrumpida, lo cual contribuye con la protección del empleo."

De este modo, el abandono de estos beneficios ahora representa cargas en los trabajadores porque aspectos tales como el tiempo invertido para movilizarse al lugar de trabajo, organizarse e incorporarse al puesto de trabajo eran momentos que en la virtualidad destinaban para cumplir con sus funciones y ahora las cargas laborales se ven aumentadas.

Así mismo, es fundamental tratar la incorporación a nuevas tecnologías y plataformas virtuales que aumentan la comunicación, suponen un aumento en reuniones de trabajo donde se asignan diversas responsabilidades a los trabajadores, el uso de herramientas digitales como páginas web, aplicaciones, e incorporación de softwares que suponen un aprendizaje de uso para el trabajador como una carga adicional en la que si bien la reincorporación a la presencialidad y al formato híbrido de trabajo suceden, este manejo de tecnología perdura.

Finalmente, y a pesar de estos avances, persisten factores que incrementan la carga laboral, como la exigencia de disponibilidad permanente durante la jornada de trabajo como de manera virtual por medio de plataformas digitales, la sobrecarga de tareas en la misma virtualidad y la constante adaptación a nuevas herramientas tecnológicas.

Estos desencadenantes han tenido efectos significativos sobre la salud mental de los trabajadores relacionadas con el ámbito laboral, una mayor conciencia sobre los riesgos psicosociales y la prevalencia de afecciones como la fatiga digital.

9. Diseño Metodológico

9.1. Tipo de estudio

Se encontró la constante en los estudios de *tipo Mixto*. En donde una ***revisión sistemática*** permitió que los autores analizaron de modo objetivo y subjetivo a partir de elementos hermenéuticos que permitan interpretar y comprender los contextos individuales de los trabajadores en las organizaciones que permitan evidenciar a partir de acontecimientos previos las afectaciones físicas y psíquicas en los trabajadores y el análisis que se puede abstraer de la información obtenida en documentos de investigación que versan sobre el tema en cuestión. Ya que, en principio, no basta con solo una de las perspectivas paradigmáticas para obtener conclusiones lo suficientemente completas.

La relevancia de este método radica principalmente en que, al abordarse de modo objetivo y subjetivo, se proporciona una comprensión completa y exhaustiva de los problemas de investigación, porque si bien diversos paradigmas se enfocan en un método de estudio particular; la metodología mixta aborda diferentes concepciones que permiten identificar diversas conclusiones a partir de la misma premisa.

Es así como el presente análisis se realiza en contraste con diferentes paradigmas, cada uno otorga una visión diferente sobre la salud mental de los trabajadores y las situaciones laborales cotidianas que les generan riesgo.

9.2. Sujetos participantes

Con relación a los *sujetos participantes* del estudio se puede concluir que la mayoría de las investigaciones no utilizaron sujetos ya que se basaron en la observación a partir de la información bibliográfica. aunque diversos autores sí acudieron a ellos para ejemplificar o apoyar sus afirmaciones e hipótesis trabajadas en las investigaciones; utilizando ciertos grupos de poblaciones que permiten evidenciar el tema de estudio por el cual versa cada

investigación. Así, esos sujetos son principalmente trabajadores víctimas de sobrecarga laboral, burnout y estrés laboral.

9.3. Instrumentos utilizados

Ahora bien, los principales *instrumentos utilizados* fueron BASES DE DATOS, instrumento en el cual la mayoría de los autores se basaron para presentar su estudio. Debido a que las bases de datos de manera eficaz logran abstraer información de manera clara y expresa que permite a los autores obtener información para poder realizar un análisis completo de la temática en cuestión.

A partir de lo anterior, se puede identificar que el presente análisis se realiza en contraste con diferentes paradigmas en los que cada uno otorga una visión diferente sobre los efectos negativos en la salud mental y las cargas laborales de los trabajadores en Colombia. Con lo cual, se describen hallazgos y resultados de investigaciones previas de diversos autores que, si bien no son directamente enfocados al tema de investigación, presentan similitudes en características esenciales sobre las cuales versa el presente análisis.

10. Discusión

Una investigación de carácter cualitativo, realizada por Silva y Merlo (2007), cuyo objetivo fue investigar las vivencias de psicólogos que trabajan en empresas privadas. Se utilizaron entrevistas semiestructuradas para ser aplicados a 10 sujetos de empresas privadas de Rio Grande do Sul, en las cuales predominaron las jornadas de turno integral, variando entre 40 y 44 horas semanales; los sujetos permanecían más allá del horario estipulado, realizando trabajo extraordinario, factor que no permitía que los trabajadores realicen práctica de otra actividad profesional. Las causas de su sufrimiento fueron la presencia de

carga excesiva de trabajo, presión, posibles conflictos entre los valores de la empresa y personales, cercenamientos de la organización, falta de reconocimiento y su percepción de que pertenecen a una categoría profesional sin fuerza. (Gallardo *et al,* 2019).

Como se indica en la contextualización histórica realizada en este trabajo, es evidente un avance con relación a las demandas de jornada de trabajo porque inicialmente se estableció en Colombia una regulación de 8 horas diarias 48 semanales, en el siglo XXI se implementaron elementos como la flexibilidad laboral y desde el 15 de julio de 2024 la jornada se reducirá gradualmente hasta llegar a 42 horas semanales; siendo la disminución de la jornada un eje fundamental y mecanismo para buscar la eficiencia organizacional, regular las cargas laborales en los trabajadores y proteger su salud mental.

Según la Dra. Manal Azzi (OIT, 2022) *"Proteger y promover la salud mental en el trabajo consiste en reforzar las capacidades, sensibilizar y ofrecer oportunidades para reconocer, prevenir y actuar precozmente sobre las condiciones de salud mental en el trabajo."*

Durante el 2022, la Conferencia Internacional del Trabajo decidió realizar ciertos ajustes a la *"Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo"* (1998) para incluir como un principio y derecho fundamental del trabajo el acceso a **un entorno laboral seguro y saludable**; evidenciando la importancia de la salud mental en el trabajo en búsqueda de mecanismos que permitan mitigar, corregir y prevenir las enfermedades de esta índole que surgen con ocasión del desarrollo y ejecución de la relación de trabajo.

En búsqueda de la practicidad en diferentes definiciones existentes sobre riesgo psicosocial, se considera pertinente la forma en que lo enmarca el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011)

"Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador"

Si bien diversos autores recalcan la importancia de establecer mecanismos preventivos de circunstancias determinadas que generan riesgo psicosocial en las organizaciones y que existen múltiples conductas que pueden ser los desencadenantes; lo anterior no es suficiente, porque es fundamental determinar las consecuencias para el empleador y para el trabajador, de manera que mecanismos de prevención y disminución del riesgo puedan mitigar las problemáticas de salud mental en el entorno laboral.

Al comparar el desempeño laboral en la dimensión Organización/Función entre los trabajadores que no presentan carga mental con los que sí tienen carga mental, se puede ver que existe un 7,00% más de trabajadores que no presenta carga mental, los cuáles se desempeñan eficientemente en su puesto de trabajo en relación con los trabajadores que si tienen la presencia de carga mental (Gallardo *et al,* 2019).

La determinación de cargas de trabajo equitativas y equilibradas en los puestos de trabajo. Las organizaciones deben enfocarse en la prevención de la sobrecarga a fin de no afectar a la salud del trabajador y la calidad del servicio que prestan a los clientes o usuarios (Gallardo *et al,* 2019).

Del mismo modo, es fundamental identificar y gestionar los riesgos en el ambiente laboral que conllevan las múltiples cargas laborales asignadas a los trabajadores en búsqueda de prevención y control de la salud mental derivados de la relación laboral en Colombia, así como la importancia de establecer cargas laborales adecuadas para los trabajadores que no constituyan factores de riesgo para su integridad. Es claro que la presencia de las organizaciones constituye un elemento fundamental en el desarrollo psíquico, social, y cultural del individuo; en contraste, debe atenderse con especial interés la interacción del trabajador con el ambiente y la carga que surge a partir de la subordinación y que puede generar consecuencias en la salud mental de los trabajadores.

El burnout es un problema en el que el empleado tiene un exceso de demandas y presiones en el trabajo y que va combinado con un ambiente laboral de bajo reconocimiento. Se trata, pues, de un síndrome psicológico caracterizado principalmente por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1981)

Sobre el burnout es fundamental indicar que tal y como lo argumenta Maslach, la suma entre un exceso de demandas y el poco reconocimiento que se realiza al trabajador que cumple con las tareas denota que no solo se espera mucho del trabajador, sino que no se valida su esfuerzo; lo que disminuye su motivación y genera efectos que la autora destaca, tales como disminución de energía laboral, del interés en su entorno laboral y en sí mismo. Se trata de efectos que producen un impacto amplio no sólo en el individuo, sino que afectan el clima laboral, la productividad, rendimiento organizacional y la salud física y mental. Se convierte así en una problemática transversal que repercute en múltiples entornos organizacionales y representa un reto para los líderes en recursos humanos de las organizaciones, asegurarse de aplicar mecanismos que permitan disminuir, mitigar y prevenir el Burnout.

Un trabajador que está estresado presenta con mayor frecuencia enfermedades, está poco motivado, es menos productivo y tiene menos seguridad laboral. El estrés laboral no solo afecta la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también la economía de cada país. El estrés laboral es una reacción que presenta el trabajador ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar una situación. (Pérez, 2019)

Siendo el estrés una situación inevitable, las empresas deberían adoptar políticas preventivas para reducir el efecto de los agentes estresantes que actúan sobre el personal. Para este propósito, es necesario establecer que dichos agentes prevalecen en el contexto organizacional. (Guzmán, 2003)

Descripciones que concuerdan con el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa (Siegrist) o el modelo demanda-control (Karasek), ampliamente evidenciados en el capítulo del marco teórico que define específicamente el estrés. Y permiten demostrar y respaldar de manera clara las afirmaciones de los autores en donde suceden consecuencias como enfermedades, baja motivación y productividad y al mismo tiempo se evidencia la importancia de identificar los agentes estresores en el entorno de trabajo en búsqueda de estrategias que permitan mejorar el clima organizacional.

Uno de los estresores principales es el proceso de adaptación a los cambios a las nuevas tecnologías, sin contar las largas horas que puedan estar trabajando ante estos dispositivos. La carga laboral frente a estos dispositivos puede socavar la interrelación con las familias, y la salud física, aunque cierto es que la tecnología facilita los procesos de trabajo pueden dificultar la elaboración de otros si la persona no tiene conocimientos en esta era digital. Los que implica que al ser una situación compleja puede afectar la salud física, mental y emocional de la persona (Hernández *et al,* 2023)

Estos elementos que los autores señalan muestran como a partir de diferentes aproximaciones y factores temporales, geográficos, económicos o sociales, surgen múltiples interpretaciones que permiten realizar un análisis comparado sobre burnout, sobrecarga y estrés como consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores como trastornos del sueño, depresión o ansiedad a partir del riesgo psicosocial o el acoso psicológico, entre otros; con efectos negativos para la organización misma.

En cuanto al análisis de la figura de acoso laboral desarrollada, se considera pertinente abordar un caso real sucedido en Colombia, en el que concurren múltiples elementos trabajados en la presente revisión, por causa de la fatiga, sobrecarga y estrés como consecuencia directa del acoso laboral, lo que generó el suicidio de Juan Carlos Forero, director de logística de una compañía multinacional. La perito María Claudia Peralta indica que este tipo de maltrato no sucede cuando un jefe trata mal a todos en la oficina, sino cuando se ensaña con una persona y busca perjudicarla: "El victimario quiere que se vaya”:

“Cuando Forero entró a trabajar se le veía de muy buen humor, pero poco a poco empezó a notarse callado, preocupado y serio. Su horario de trabajo comenzó a extenderse y muchas veces llegaba a la oficina a las 8 de la mañana, cuando la noche anterior había salido a la una. Un día una compañera que lo vio muy temprano y le preguntó "¿madrugaste?", y él le respondió: "No me he ido". (Revista Semana, 2007)

Se trata de un caso en el concurren varias conductas que según la ley 1010 del 2006 constituyen acoso laboral, como la negativa a otorgar el derecho al disfrute anual de vacaciones que otorga la legislación colombiana, la imposición de jornadas excesivas superando la ordinaria, lo que finalmente generó burnout y estrés por la sobrecarga de trabajo e insomnio, entre otros. Razón por la cual, se considera pertinente evidenciar el caso como mecanismo para demostrar la conexión sobre la cual versan los capítulos de la presente revisión.

Finalmente, sobre las cargas durante la pandemia, se evidencia que entre las principales labores que se encuentran afectadas por las incidencias de las cargas laborales durante pandemia fueron los servicios de salud asistenciales y el trabajo de los profesores ya que *"El nivel de ajuste para la enseñanza virtual y la percepción de sobrecarga de trabajo son factores que influyen en la confianza que tienen los docentes universitarios sobre sus capacidades pedagógicas. Se concluye que la adaptación y la carga laboral predicen la autoeficacia profesional en docentes"* (Minaya-Herrera et al., 2022)

Este aspecto, desarrollado en el acápite pertinente, evidencia una concurrencia de elementos que implicaron un desafío para los docentes durante la pandemia, no solo por el esfuerzo de ajustarse a la virtualidad de todos los trabajadores durante el confinamiento obligatorio, sino el agotamiento emocional, las extensas jornadas laborales, la exigencia a la adaptación tecnológica y el sentimiento de culpa por el aprendizaje de los estudiantes y con la institución universitaria al no sentir que su salario se correspondía a sus escasas funciones, evidenciando el incremento elementos como el estrés laboral y la fatiga mental.

Este mismo efecto se pude generar en los trabajadores que en otros oficios, se encuentran bajo las modalidades de teletrabajo y trabajo remoto, lo que constituye un reto para las organizaciones para evitar efectos negativos en la salud mental de quienes realizan la labor a través de diversas herramientas digitales por el alto riesgo de una sobrecarga de tareas y jornadas laborales excesivas, entre otros riesgos psicosociales.

11. Conclusiones.

Primero. *Sobre la necesidad del cumplimiento de la jornada laboral.*

La jornada laboral constituye un factor preponderante para que los trabajadores puedan resultar afectados por las cargas laborales derivadas de la relación de trabajo. Si bien la normatividad colombiana y la psicología organizacional han presentado avances dirigidos a regular y segmentar la jornada laboral, en búsqueda de la salud mental de los trabajadores, en la práctica la realidad sucede de otra manera. A partir de múltiples circunstancias, entre ellas la derivada de las formas de trabajo no presencial derivadas de la virtualidad, las necesidades organizacionales o las decisiones del empleador y/o trabajador, en múltiples ocasiones no se asegura el cumplimiento de los horarios máximos de trabajo, lo que puede desencadenar en situaciones de burnout, estrés y sobrecarga para el trabajador.

Segundo. *Sobre la importancia de la salud mental.*

Si bien el trabajo ha sido considerado uno de los principales mecanismos de supervivencia del individuo en la historia, la salud mental en el trabajo no ha constituido una fuente de protección prioritaria. Solo en el último siglo se advierten avances dirigidos a la protección integral del individuo en relación con cargas físicas y mentales en razón del trabajo. Es así como la salud mental en la actualidad constituye uno de los principales focos de protección para la psicología organizacional, en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida, y en la promoción y prevención de la salud en los trabajadores.

Tercero. *Sobre los efectos de las cargas laborales excesivas como un riesgo psicosocial en el trabajo.*

Teniendo en cuenta que las *cargas laborales* excesivas corresponden a un factor de riesgo psicosocial, que pueden afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, se considera fundamental optar por medidas que permitan asegurar su distribución en los trabajadores, porque en múltiples situaciones, las directrices adoptadas por los jefes directos

o el empleador generan como consecuencia la imposición de cargas desmedidas que repercuten en la salud física y mental del trabajador.

Se destaca la importancia de los agentes etiológicos o factores de riesgo ocupacional que han sido incluidos en la actual Tabla de Enfermedades Laborales en nuestro país así como la inclusión de nuevas enfermedades laborales derivadas de ellas, así como los protocolos para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés que ha proferido el Ministerio del Trabajo, que permiten dilucidar en casos concretos, cuando el estrés que padece el trabajador y las enfermedades que de él se derivan, es derivado de un riesgo ocupacional y no de origen común.

Se resalta así, que las cargas laborales excesivas constituyen uno de los principales factores desencadenantes del estrés y el síndrome de burnout en los entornos laborales. La presión constante por cumplir metas exigentes, la sobrecarga de tareas, la falta de recursos adecuados y el escaso tiempo para el cumplimiento de las obligaciones generan un impacto negativo en la salud física y mental de los trabajadores. Afectación que se agrava cuando no existen mecanismos organizacionales eficaces para gestionar el bienestar del empleado.

Cuarto. *Sobre el bienestar integral y las medidas organizacionales pertinentes.*

En cuanto al burnout, se evidencia que no solo afecta al individuo que lo padece, sino también a la organización en su conjunto, reduciendo la productividad, incrementando la rotación del personal y deteriorando el clima laboral. El presente análisis permite señalar que cuando las exigencias laborales superan la capacidad del empleado para realizarlas, se produce un desequilibrio en su bienestar integral.

Y permite concluir e identificar la importancia de la implementación de *baterías de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial,* como un mecanismo de prevención y protección sobre la intervención que deben realizar las organizaciones para mitigar las consecuencias negativas en la salud mental de los trabajadores derivadas del riesgo psicosocial como es el caso del estrés, la fatiga y la sobrecarga laboral.

En este contexto, resulta fundamental que las organizaciones reconozcan el impacto de las cargas laborales desmedidas y adopten estrategias preventivas y correctivas, como la

redistribución equitativa de tareas, la promoción de pausas activas, la flexibilización de horarios, el fortalecimiento del liderazgo de los jefes y directivos, la disminución de la jornada, el aseguramiento del cumplimiento la desconexión laboral y la necesidad de fomentar de una cultura organizacional que valore la salud mental. Solo mediante un enfoque integral que combine acciones individuales y estructurales será posible reducir el estrés laboral y prevenir el burnout, promoviendo entornos de trabajo saludables.

Quinto. *Sobre el acoso laboral y su importancia organizacional.*

El acoso laboral tiene consecuencias significativas en la salud mental y las cargas laborales de los trabajadores en Colombia. Es clara la consagración de conductas relacionadas con sobrecargas laborales como constitutivas de acoso laboral en nuestra legislación, y que ello deriva en la imposición de mecanismos sancionatorio al empleador que incurra en estas prácticas que ponen en riesgo la salud mental del trabajador.

Aun así, urge que las organizaciones implementen políticas claras contra el acoso, promuevan una cultura de respeto y proporcionen apoyo psicológico a las víctimas. Así, se promoverá la búsqueda de la disminución del acoso laboral como una consecuencia directa del estrés derivado de la carga excesiva. Solo mediante un enfoque integral se podrá garantizar un entorno laboral saludable y productivo para todos los empleados.

Finalmente, se destaca que las altas exigencias laborales, especialmente cuando no van acompañadas de apoyo organizacional, comunicación clara y una distribución equitativa del trabajo, pueden debilitar el clima laboral, generar percepciones de injusticia y fomentar relaciones jerárquicas abusivas. Solo en entornos donde se valora y protege la salud psicosocial de los trabajadores será posible erradicar las prácticas de hostigamiento y construir espacios laborales seguros, inclusivos y justos.

12. Referencias

Abello Llanos, R., et al. (2013). *Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo*. Universidad del Norte.

Allande Cussó, R., et al. (2022). *Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo.* Revista Española de Salud Pública, 96.

Ardón-Centeno, N., & Cubillos-Novella, A. (2012). *La salud mental: una mirada desde su evolución en la normatividad colombiana, 1960-2012.* Revista Gerencia y Políticas de Salud, 11(23), Bogotá.

Asociación Americana de Psiquiatría. (1995). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales (DSM-IV)* (4.ª ed., L. E. Gutiérrez, Trad.). Masson. (Obra original publicada en 1994)

Ávila Cadavid, A., et al. (2016). *¿Cuáles son las causas y consecuencias del acoso laboral o mobbing?* Psyconex, 8(13).

Blanco Guzmán, M. (2003). *El estrés en el trabajo.* Revista Ciencia y Cultura(12).

Carrazana, V. (2002). *El concepto de salud mental en psicología humanista–existencial.* Universidad Católica Boliviana, 1.

Congreso de Colombia. (1993, diciembre 23). *Ley 100 de 1993: Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 41.148.

Congreso de Colombia. (2002, diciembre 27). *Ley 789 de 2002: Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social, y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 45.046.

Congreso de Colombia. (2006, enero 23). *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*. Diario Oficial No. 46.160.

Congreso de Colombia. (2012, julio 11). *Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional*. Diario Oficial No. 48.488.

Congreso de Colombia. (2013, enero 21). *Ley 1616 de 2013: Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.682.

Congreso de la República de Colombia. (2022, enero 6). *Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral*.

Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Diario Oficial No. 47.913.

Corte Constitucional de Colombia. (2004, septiembre 29). *Sentencia C-934/04*. Magistrado ponente: Jaime Córdoba Triviño. https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/C-934-04.htm

Gallardo-Gallardo, M. I., Herrán-Peñafiel, J. W., & Carrera-Viver, G. J. (2019). *Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial.* Retos de la Ciencia, 3(6), 26–44.

Hernández, C. M., Lera Marqués, L., Poleo, A. J., & von Feigenblat, O. F. (2023). L*a modalidad de trabajo remoto y la percepción de sobrecarga laboral como factores de estresores en los entornos laborales de los docentes: una revisión de la literatura.* Anales de la Real Academia de Doctores de España, 8(2), 285–292.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas

Jaramillo Jassir, I. D. (2010). *Presente y futuro del derecho del trabajo: Breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia.* Opinión Jurídica, 9(18). Universidad de Medellín.

Juárez García, A. (2014). E*ntrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout.* Liberabit, 20.

Lanata Fuenzalida, R. (2018). *El acoso laboral y la obligación de seguridad en el trabajo.* Revista de Derecho Valdivia, 13.

Lenis Gómez, M. (2007). T*ransformación del trabajo y regulación laboral: 1990–2006.* Revista Jurídica, 7. Universidad Icesi.

Manrique Torres, A. (2019). *Acoso laboral (Mobbing): Riesgo psicosocial emergente invisible*. Universidad Católica de Colombia.

Martínez-Mejía, E. (2022). *Modelos de estrés laboral: funcionamiento e implicaciones para el bienestar psicosocial en las organizaciones.* Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM, 12(24), 17–28.

Minaya Herrera, M., et al. (2022). *Adaptación y carga laboral como predictores de la autoeficacia profesional durante la pandemia COVID-19 en docentes universitarios peruanos.* Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 20(56), 27–42.

Ministerio de la Protección Social. (2008, julio 17). *Resolución 2646 de 2008*. Diario Oficial No. 47.059.

Ministerio del Trabajo. (2014, agosto 5). *Decreto 1477 de 2014: Por el cual se expide la Tabla de Enfermedades Laborales*. Última revisión: 22 de mayo de 2020.

Ministerio del Trabajo. (2022, abril 27). *Decreto 649 de 2022*.

Ministerio del Trabajo – Dirección General de Riesgos Laborales. (2014). *Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés*. Ministerio del Trabajo.

Ministerio del Trabajo. (2022, julio 18). *Resolución 2764 de 2022*.

Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales.* Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1), Madrid.

Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2013). *Factores y riesgos psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid.

Nieves-Cuervo, G. M. (2020). *Covid, más allá de una pandemia.* Revista de la Universidad Industrial de Santander. Salud, 52(2), 170–171. https://www.banrep.gov.co/es/borrador-1129

Ochoa Díaz, C., et al. (2021). *El acoso laboral.* Revista Universidad y Sociedad, 13.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2016). *Estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 28 de abril de 2016.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2017). *Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. *Boletín Internacional de Investigación Sindical, 8*(1–2).

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Recomendación sobre la violencia y el acoso. Resolución 206*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022, octubre 10). *Dr. Manal Azzi discusses Mental Health in the Workplace* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=mNpVGmK2fcA

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Un entorno de trabajo seguro y saludable como principio y derecho fundamental en el trabajo*. https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/un-entorno-de-trabajo-seguro-y-saludable-como-principio-y-derecho

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1992). *Clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud. Décima revisión*. https://ais.paho.org/classifications/chapters/pdf/volume1.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, junio 17). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*.https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Pando Moreno, M., et al. (2016). *Prevalencia de violencia psicológica y acoso laboral en trabajadores de Iberoamérica.* Universidad de Guadalajara.

Patlán Pérez, J. (2013). *Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo.* Estudios Gerenciales, 29.

Patlán Pérez, J. (2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Revista Salud Uninorte, 35.

Pongutá Castro, W. F. (2020). *El teletrabajo en Colombia, desarrollo y auge en época de pandemia COVID-19* [Trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG.

Presidencia de la República de Colombia. (1950, agosto 5). *Decreto 2663 de 1950: Por el cual se expide el Código Sustantivo del Trabajo*. Diario Oficial No. 27.866.

Real Academia Española. (2014). En *Diccionario de la lengua española* (23.ª ed.). https://www.rae.es

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). *Síndrome de Burnout.* Medicina Legal de Costa Rica, 32.

Semana. (2007, septiembre 1). Acosado sin salida. *Semana*. https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/acosado-salida/87989-3/

Taylor, F. W. (1911). *Principios de la administración científica*.

Unidad Didáctica 3. *Riesgos por carga, física o mental, de trabajo*. Instituto Navarro de Salud Laboral.

Urrego, D. Z., & Cocoma, J. C. (1999). *Por la salud mental.* Revista de Salud Pública, 1(1), Bogotá.

Urbano Velázquez, H., et al. (1999). *Ansiedad laboral en personal de enfermería.* Publicación oficial de la Sociedad Española de Familia y Comunitaria, 23(3), 116–120.

Vargas Monroy, A. M. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Fondo de Riesgos Laborales - Ministerio de la Protección Social.

13. Anexos

ANEXO A. Documento OMS 1990 avances en la salud mental titulado "La Introducción de un componente de salud mental en la atención primaria"

https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/39621/9243561367.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO B. Protocolo para la determinación del ORIGEN DE LAS PATOLOGÍAS DERIVADAS DEL ESTRÉS (Versión Actualizada - 2014)

https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf

ANEXO C. DECRETO NÚMERO 1477 DE 2014· Tabla de Enfermedades Laborales

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/documentos/tabla1-decreto1477.pdf

ANEXO D. ESTRÉS EN EL TRABAJO: Un reto colectivo OIT 2016

https://www.ilo.org/es/media/433701/download