



Evento Híbrido
Virtual / Presencial



Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

www.corporacionsoa.co

45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025

Gestión de la Salud Mental y Su Impacto en el Trabajo

Bertha Ines Franco Bedoya
Medica Laboral – SCMT - MARSH



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

INTRODUCCION



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

PREMIO LORCA MEJOR CORTO SOCIAL MEJOR CORTO SEMANA DE CINE DE SONSECA



Organiza:



La Salud Mental se ha
convertido en uno de los
principales retos de la
gestión organizacional en el
siglo XXI.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional



UNA ACERTADA GESTION ORGANIZACIONAL

GENERA

SALUD MENTAL LABORAL



La salud mental es hoy uno de **los principales desafíos** en las organizaciones. Como señala El País en su artículo de marzo de 2025, **no puede haber entornos laborales saludables** sin una **cultura que prevenga** activamente los riesgos psicosociales.



Exploremos cómo intervenir en salud mental impacta positivamente la productividad, reduce el ausentismo y mejora la seguridad laboral y que una gestión organizacional adecuada se traduce necesariamente en Salud Mental.

Enfoque principal	Bienestar integral de las personas y desarrollo humano	Resultados, control y productividad sin considerar bienestar
Participación de empleados	Alta participación y colaboración en decisiones y procesos	Baja o nula participación, decisiones centralizadas
Comunicación	Abierta, bidireccional, transparente y empática	Unidireccional, limitada y autoritaria
Clima laboral	Positivo, de apoyo, confianza y respeto mutuo	Tóxico, competitivo, con presión y desconfianza
Gestión del cambio	Planificada, con apoyo emocional y recursos para adaptación	Impuesta, rápida, sin apoyo ni comunicación adecuada
Autonomía y control	Promueve autonomía, sentido de control y pertenencia	Control rígido, baja autonomía, sensación de impotencia
Impacto en salud mental	Reduce estrés, ansiedad y burnout; aumenta motivación y compromiso	Aumenta estrés, ansiedad, agotamiento y desmotivación
Prevención y promoción	Activa, con programas de bienestar y desarrollo socioemocional	Reactiva, solo atiende crisis sin prevención
Relaciones interpersonales	Fomenta apoyo social, empatía y trabajo en equipo	Genera aislamiento, competencia excesiva y conflictos

La salud mental es un componente crítico del bienestar general de los empleados.

La gestión de riesgos laborales se centra en identificar, evaluar y controlar riesgos en el entorno de trabajo.

La interrelación entre salud mental y gestión de riesgos laborales puede influir significativamente en el ausentismo, la accidentalidad y la productividad.

SALUD MENTAL

SALUD FISICA



Determinantes de la Salud Mental

Características Biopsicologicas

Los atributos mentales y físicos de un individuo.



Condiciones Ecológicas

Factores ambientales que influyen en la salud.



Posición Social

El estatus y la influencia de un individuo en la sociedad.



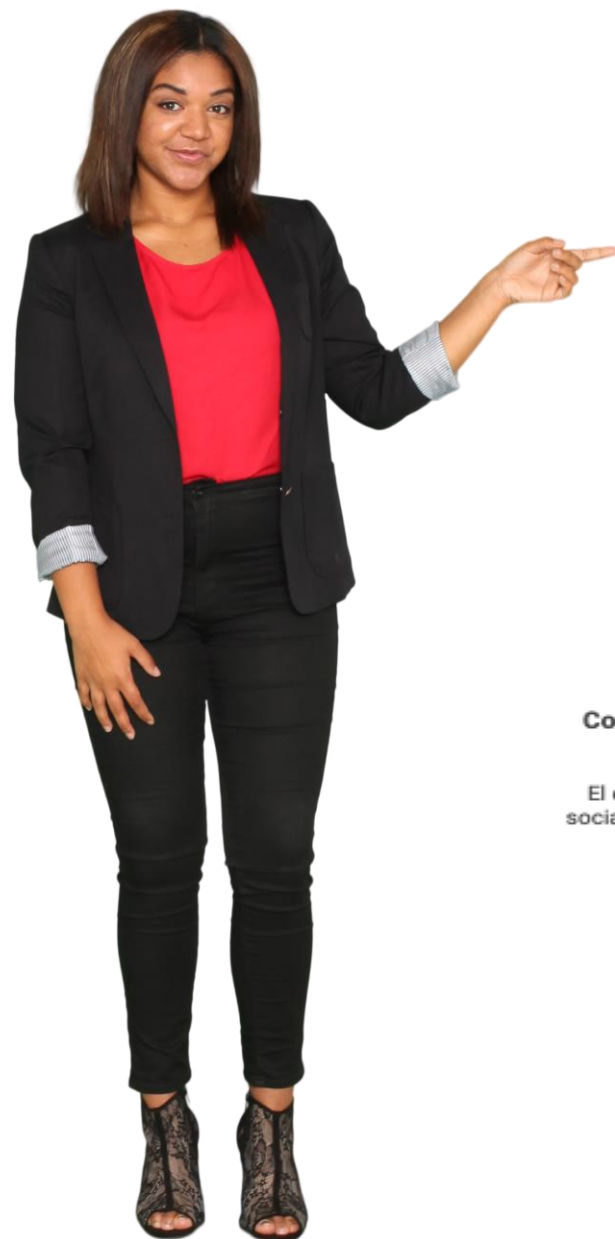
Condiciones de Empleo

La estabilidad y la calidad del empleo de un individuo.



Condiciones de Trabajo

El entorno físico y social en el lugar de trabajo.



funcional Derechos
Biopsicosocial
prevención determinantes
derechos humanos
Promoción de salud
Social Contextual
Promoción Clínico

OMS (2022) Carta de Ottawa (OMS, 1986)
APA (DSM-5)
OPS
MinSalud Colombia (Política Nacional 2020) Ley 1616 de 2013 (Colombia)

MinSalud Colombia (Política Nacional 2020)

Ley 1616 de 2013 (Colombia)

PROMOCIÓN

CLÍNICO



SALUD MENTAL



La salud mental es un estado dinámico de bienestar integral en el que la persona reconoce sus capacidades, afronta de manera efectiva el estrés cotidiano, establece relaciones significativas, trabaja de forma productiva y contribuye activamente a su comunidad. Este estado depende de factores individuales, sociales, culturales, económicos y laborales, y se sustenta en el respeto por los derechos humanos, la equidad, el acceso a servicios oportunos y la promoción de entornos seguros y adaptativos – incluido el entorno de trabajo – que favorezcan la resiliencia, la inclusión y la calidad de vida a lo largo del curso de vida.



RIESGO LABORAL

El riesgo laboral es la probabilidad de que un trabajador sufra un daño físico, mental o social como consecuencia de la exposición a condiciones inherentes a su entorno de trabajo.

Factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, organizacionales o tecnológicos incluyendo riesgos emergentes

La gestión de los riesgos laborales implica su identificación, evaluación, control y seguimiento, dentro de un enfoque preventivo, legal, sistémico y adaptado al contexto productivo, con el fin de proteger la salud, seguridad y bienestar integral de los trabajadores a lo largo del curso de vida laboral.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

HECHOS Y DATOS

2





- 15% de adultos activos presentan trastornos mentales (OMS).
- 66.3% de colombianos han tenido problemas de salud mental (MinSalud, 2023).
- Solo 1 de cada 10 recibe atención adecuada.

Estudio sobre el Impacto del ausentismo laboral por Enfermedad mental en Colombia y en el Mundo 2024. ANDI – OIT – Contratista Psicol.

- Existe **evidencia empírica** consistente en el Mundo de la relación existente entre la enfermedad mental y el ausentismo laboral con resultados estadísticamente significativos ($p < 0,01$). **Los costos tanto del sistema de salud** como en la productividad de las empresas están afectando entre el 2 al 8% del PIB mundial de los países, en Colombia afecta el 0,02% del PIB actualmente con proyección de afectar hasta el 4% del PIB en 2050.

La OIT menciona que los efectos de la salud y seguridad en el trabajo pueden incluir ausentismo, accidentalidad, alta rotación de personal, desmotivación, deterioro del rendimiento y un clima laboral negativo.

Estos factores pueden afectar gravemente la eficiencia y el bienestar general de los empleados.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

IMPACTO EN EL TRABAJO

3

Ausentismo y Accidentalidad

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el ausentismo laboral puede aumentar hasta un 30% debido a problemas de salud mental Y, que los trabajadores con problemas de salud mental tienen un 50% más de probabilidades de sufrir accidentes laborales.

Se estima que los trastornos mentales causan pérdidas de productividad de más de 1 billón de dólares anuales a nivel mundial (World Health Organization, 2017).

La OIT destaca que la salud mental tiene un impacto significativo en el ámbito laboral, con aproximadamente 12,000 millones de días laborables perdidos cada año debido a problemas como la depresión y la ansiedad



Impacto Económico

- 12 mil millones de días laborales perdidos/año (OMS).
- Costo global: USD 1 billón.
- Por cada \$1 invertido, se recuperan \$4 en productividad.
- La salud mental positiva está correlacionada con un aumento en la productividad. Un estudio de Gallup muestra que las empresas con empleados comprometidos y mentalmente saludables pueden ver un aumento del 21% en la productividad.
- Los trastornos mentales representan el 16% de la carga global de enfermedades, con 418 millones de años de vida perdidos (DALYs) (Arias et al., 2022).

- 
- EU-OSHA y SESST destacan la relación entre riesgos psicosociales y salud laboral.
 - Estudios como Granger & Turner (2025) evidencian conexión entre lesiones y salud mental ($p \approx 0.23$).

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

- **ALGUNOS FACTORES
QUE CONDICIONAN LA
SALUD MENTAL**

4



LA SALUD MENTAL DEPENDE DE:



1. ESTRÉS



2. PROBLEMAS FINANCIEROS



3. RELACIONES INTERPERSONALES



4. FALTA DE EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL



5. PROBLEMAS DE SALUD FÍSICA



6. AISLAMIENTO SOCIAL



7. CAMBIOS EN LA VIDA



8. FACTORES CULTURALES Y SOCIALES



9. CONSUMO DE SUSTANCIAS

10. FALTA DE AUTOCUIDADO

An abstract background featuring a vibrant explosion of colored powder in shades of red, orange, yellow, green, and blue, radiating from the center. The text is overlaid on this colorful burst.

EFECTOS DE LA AFECTACION DE LA SALUD MENTAL



Salud Mental

Productividad
Sostenibilidad

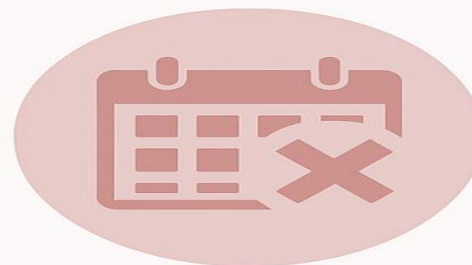
Ausentismo Accidentalidad

SALUD MENTAL



Es un estado dinámico de bienestar integral en el que la persona reconoce sus capacidades, afronta el estrés cotidiano, establece relaciones significativas y contribuye activamente a su comunidad.

AUSENTISMO LABORAL



Se refiere a la falta de asistencia al trabajo por causas como enfermedades, accidentes, problemas personales o condiciones laborales inadecuadas.

Causas del Ausentismo

FAMILIA

TRABAJO

TRABAJADOR

SOCIEDAD – SISTEMAS DE SALUD

SALUD MENTAL Y ACCIDENTALIDAD



SALUD MENTAL

La salud mental precaria aumenta el riesgo de cometer errores, lo que puede conducir a incidentes y lesiones en el ámbito laboral.

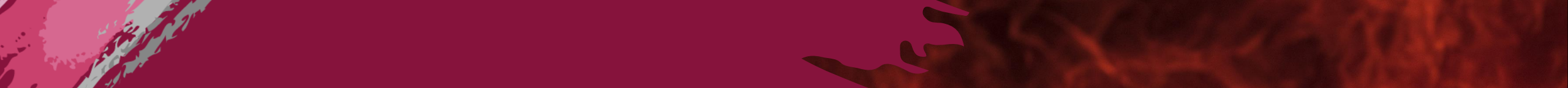


ACCIDENTALIDAD

Un mayor número de accidentes en el trabajo puede ser un indicador de problemas de salud mental entre los empleados.

- La teoría del error humano examina cómo y por qué ocurren los errores humanos en sistemas y procesos, más que solo señalar a las personas como la causa. Se enfoca en identificar factores que contribuyen a los errores, como condiciones laborales, diseño de sistemas, y la propia naturaleza humana, buscando soluciones para prevenir o mitigar sus consecuencias

El bienestar emocional de los
trabajadores no es un asunto individual,
sino un indicador crítico de
sostenibilidad empresarial.



Y SI SE PIERDE...



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Afectación de la salud mental y sus implicaciones

5

Afectación Mental consecuencias directas e indirectas

Disminuye la capacidad de trabajo eficiente y seguro.

Afecta concentración, tiempo de reacción y toma de decisiones.

Deterioro cognitivo: afecta memoria y atención.

Reducción de la alerta: menor capacidad de respuesta a peligros.

Aumento de errores: relación con accidentes laborales.

Efectos sobre Trabajo – Familia - Sociedad

- Sensación de frustración, sentimiento de impotencia y tristeza
- Provoca estrés y fatiga física y mental.

Efectos Indirectos Intra y Extra laboral



- Estrés crónico: afecta salud física y mental.
- Falta de Atención
- Insomnio: Causa o Consecuencia
- Menor rendimiento: disminución de productividad.
- Aumento del riesgo de accidentes: decisiones apresuradas.

Como puede generar Accidentes de Trabajo

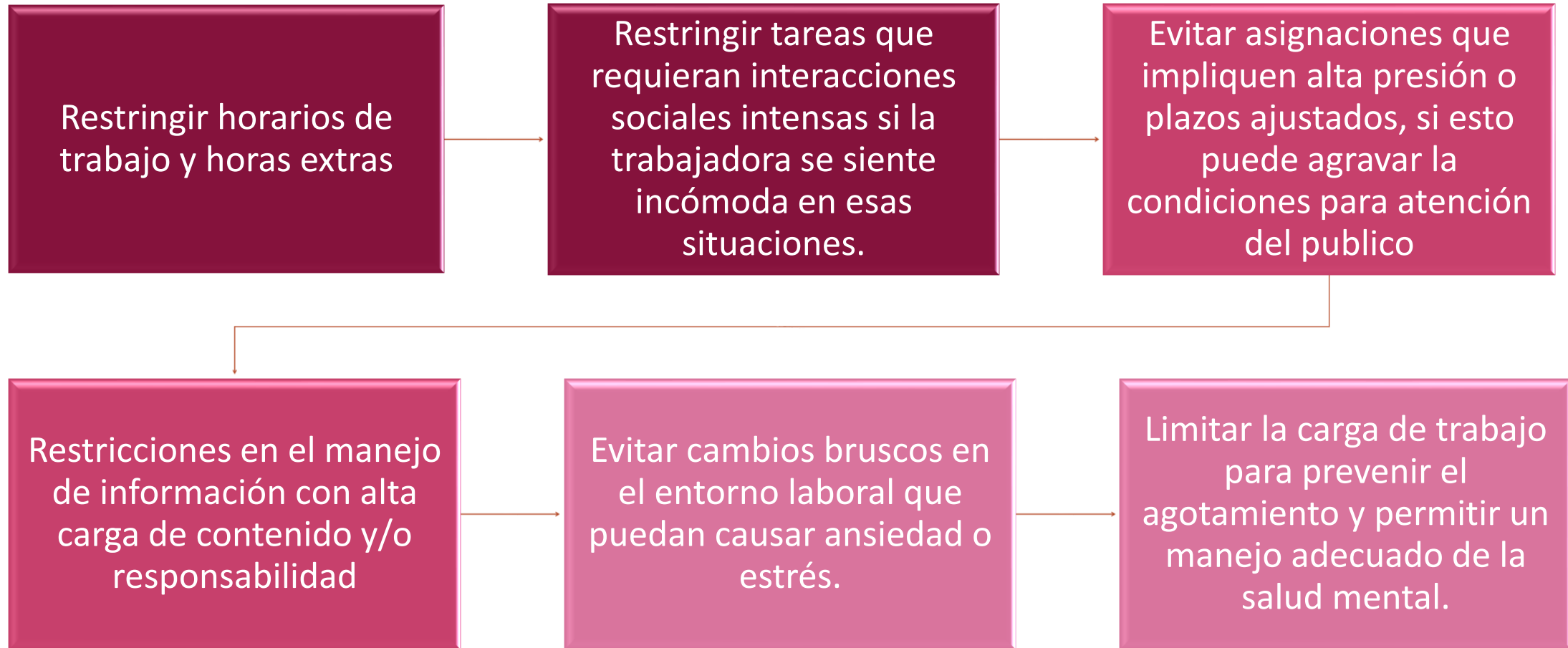
- Combinación efectos secundarios de medicamentos, sentimiento de impotencia, crea un entorno propenso a accidentes.

Mayor probabilidad de errores por disminución de concentración.

Estrés sostenido lleva a manejo inadecuado de herramientas y equipos



Afectación de la salud mental y Recomendaciones y/o restricciones laborales



Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Como podemos intervenir

6

**Detenerse y Observar
mas allá del paisaje.**

Volver a pensar en el ser

- Gestión de horarios: asegurar descansos adecuados. Balance Vida Trabajo
- Organización de trabajo
- Orden y aseo
- Buen Dormir, Comida Sana
- Programa de intervención de la salud en el turno nocturno
- Evaluación de cargas de trabajo: evitar sobrecarga.
- Promoción de un ambiente laboral saludable.

Rol de la Comunicación

Fomentar un ambiente donde los trabajadores **se sientan cómodos compartiendo sus preocupaciones.**

Mantener una comunicación abierta y honesta sobre la situación de la empresa, cambios organizativos y expectativas

Fomentar un ambiente donde los empleados **se sientan escuchados** y valorados puede mejorar su bienestar emocional. La retroalimentación regular y la atención a sus preocupaciones son esenciales.

Proporcionar **múltiples canales de comunicación** (reuniones, correos electrónicos, plataformas digitales) permite a los empleados expresar sus pensamientos y sentimientos de manera cómoda.

Comunicar el **reconocimiento de los logros y esfuerzos** de los empleados puede aumentar la motivación y el sentido de pertenencia, lo que contribuye a una mejor salud mental.

Informar a los empleados sobre los recursos disponibles, como **programas de asistencia al empleado (EAP), talleres de bienestar y servicios** de salud mental, puede facilitar el acceso a la ayuda necesaria.

Establecer **una cultura de trabajo en equipo y colaboración** a través de la comunicación puede reducir el aislamiento y fomentar relaciones interpersonales positivas.

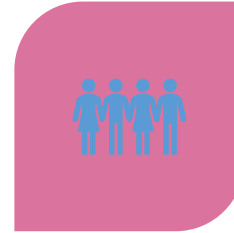
Proporcionar **retroalimentación de manera constructiva y positiva** puede ayudar a los empleados a crecer y desarrollarse, lo que contribuye a su bienestar emocional.

Fomentar **una cultura organizacional que valore la salud mental** y el bienestar puede motivar a los empleados a cuidar de su salud mental y a apoyarse mutuamente.

Rol del Líder



LIDERAZGO PARTICIPATIVO.
INVOLUCRAR A LOS
EMPLEADOS EN LA TOMA
DE DECISIONES.



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL.
INSPIRAR Y MOTIVAR A LOS
EMPLEADOS HACIA EL
BIENESTAR.



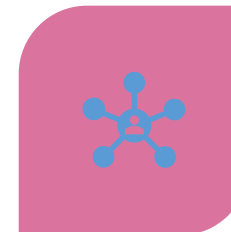
LIDERAZGO ACCESIBLE.
ESTAR DISPONIBLE PARA
ESCUCHAR Y ATENDER LAS
PREOCUPACIONES.



LIDERAZGO CONSCIENTE.
SER CONSCIENTE DE LA
IMPORTANCIA DE LA SALUD
MENTAL EN EL TRABAJO.



LIDERAZGO RESILIENTE.
FOMENTAR LA CAPACIDAD
DE ADAPTACIÓN Y
SUPERACIÓN ANTE
DESAFÍOS.



LIDERAZGO INCLUSIVO.
VALORAR LA DIVERSIDAD Y
PROMOVER UN AMBIENTE
DE RESPETO.

Rol de la Ergonomía

1

Diseño de espacios de trabajo que favorezcan el desempeño, dentro de un ambiente de confort y seguridad. Involucrar a los empleados en el diseño de su espacio de trabajo puede aumentar su sentido de pertenencia y satisfacción.

2

Establecer áreas designadas para el **descanso y la relajación** puede permitir a los empleados desconectar y reducir el estrés.

3

Promover **pausas activas y la movilidad durante la jornada** laboral puede ayudar a reducir la tensión y mejorar el estado de ánimo.

4

Minimizar el ruido ambiental mediante un diseño acústico adecuado puede ayudar a reducir la distracción y el estrés.

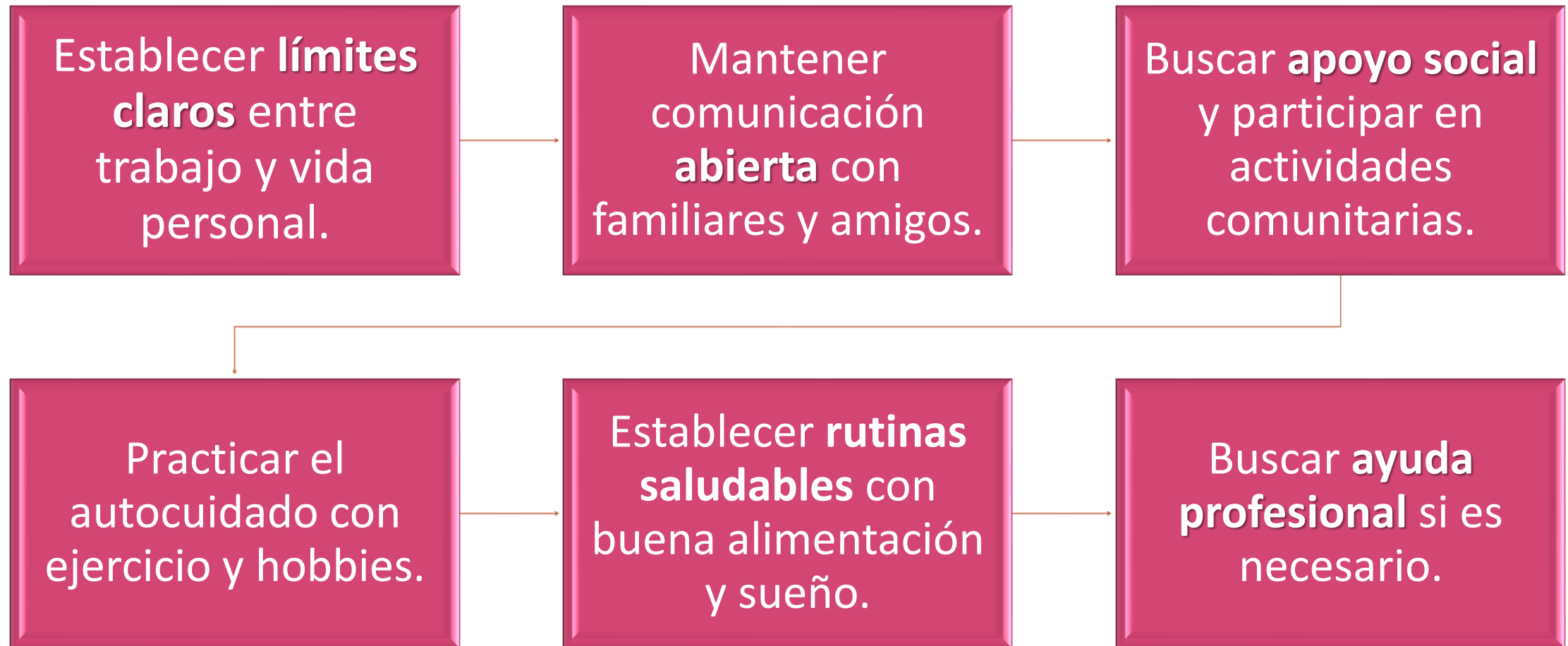
5

Ofrecer opciones de trabajo flexible, como el teletrabajo, puede contribuir a un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, lo que favorece la salud mental.

6

Incorporar elementos naturales, como plantas o arte, puede mejorar el ambiente y contribuir a un estado mental más positivo.

Rol del trabajador



Rol de la Organización



- Asegurar salarios justos y equitativos.



- Cumplir con los derechos laborales de los empleados.



- Implementar políticas de bienestar emocional y físico.



- Ofrecer flexibilidad laboral con horarios adaptables y trabajo remoto.



- Proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo profesional.



- Crear un ambiente de trabajo saludable y cómodo.



- Establecer políticas claras contra el acoso y la discriminación.



- Facilitar el acceso a servicios de salud mental y programas de asistencia.

- Mejorar la oferta y la calidad de la atención del sistema de salud, buscando mayor eficacia en el tratamiento y mejora de los cuadros.
- Mejorar los espacios de interacción entre el SGSS, los tratantes y los profesionales de SST de las empresas, para que las recomendaciones ocupacionales y la asesoría brindada sea más pertinente y útil en el proceso productivo de la empresa.
- Las organizaciones deben diseñar e implementar un programa integral de gestión en la salud mental, que no solo atiende los empleados con problemas o trastornos mentales sino sobre todo el abordaje preventivo desde las condiciones de trabajo y la promoción de la salud mental.

Organiza:

CSOA CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL

31 SEMANA
de la SALUD
OCUPACIONAL
Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Conclusiones

7

Intervenir en salud mental no solo es ético y humanamente necesario, sino estratégicamente inteligente:

Mejora la experiencia del empleado dentro de la organización, reduce el ausentismo, disminuye los accidentes laborales y mejora los niveles de desempeño y compromiso



- Medica Laboral. Esp en Salud Ocupacional
- Especialista en Derecho Laboral y Seguridad Social
- Magister en Sistemas Integrados de Gestion
- Docente Universitaria Postgrados SST y Administracion en Salud
- Presidente Sociedad Colombiana de Medicina del Trabajo Capitulo Eje Cafetero
- Miembro Comité Nacional de SST Andi Colombia
- Miembro IHCO
- Subgerente Comercial H&b Marsh MMC

¡Gracias!



Bertha Inés Franco Bedoya. Medica Laboral
Sociedad Colombiana de Medicina del trabajo eje cafetero
Bertha.i.francob@gmail.com



45° Congreso de Ergonomía, Higiene,
Medicina y Seguridad Ocupacional.

Hotel Intercontinental Medellín - Colombia
29, 30 y 31 de octubre de 2025



Aprendizaje, experiencia y empatía
en un mundo intergeneracional

Estamos produciendo seres
humanos enfermos para tener
una economía sana (Erich Fromm) O
Construimos una economía
saludable para cuidar y
fortalecer a los seres humanos.
(Bertha.I.Franco)

Organiza:

CSOA
CORPORACIÓN DE SALUD
OCUPACIONAL Y AMBIENTAL



www.corporacionsoa.co

