

La Salud Mental también es Bienestar, Productividad y Seguridad Laboral

Salud Mental en las Organizaciones

La Ley 2460 de 2025 es la nueva ley de Salud Mental en Colombia, modifica la Ley 1616 de 2013 y considera la Salud Mental como un derecho fundamental, autónomo y exigible. “La Salud Mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales sino un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2007).

El concepto de salud definido como “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de la enfermedad” (OMS, 2007), considera a una persona sana, si mantiene en equilibrio la relación entre biológico/orgánico, psicológico/mental, social y espiritual y se adapta al entorno; pero, sobre todo, mantendrá una buena Salud Mental, si conserva altos niveles de bienestar social.

La Salud Mental en las organizaciones, no se trata de “no estar estresado”, sino de crear un entorno donde las personas puedan trabajar de forma saludable, segura y productiva, donde prevalezca el equilibrio vida-trabajo. La OMS lo define como un estado de bienestar donde el trabajador es consciente de sus capacidades, puede afrontar el estrés normal del trabajo y contribuir a su organización. Teniendo en cuenta lo anterior, es importante que todas las organizaciones gestionen efectivamente la Salud Mental, promoviendo el bienestar psicológico, la resiliencia, y el rendimiento sostenible en el lugar de trabajo. Esto implica construir entornos laborales saludables, seguros e inclusivos que prioricen la Salud Mental como eje estratégico del éxito organizacional, para lo cual debemos garantizar la prevención, la promoción y la intervención en Salud Mental.

Es importante que las organizaciones estén permanentemente identificando, midiendo, monitoreando e interviniendo los factores de riesgo psicosocial, especialmente cuando se evidencian indicadores negativos tales como: estrés laboral, agotamiento profesional, ausentismo, ansiedad, depresión, acoso laboral (*mobbing*), *burnout*, violencia en el trabajo, trastornos del sueño, agotamiento emocional, conflictos interpersonales, despersonalización y rotación de personal, entre otros.

Los entornos de trabajo saludables son considerados “factores protectores” porque reducen los riesgos físicos y mentales, previenen enfermedades y promueven el bienestar integral de los trabajadores; logrando de esta forma:



- Disminuir el estrés,
- Prevenir cuadros de ansiedad, depresión, y burnout,
- Incrementar la productividad, la motivación, el compromiso, la creatividad, la autoeficacia y la retención del talento humano,
- Mejorar la convivencia laboral, la autoestima, la calidad de vida laboral y,
- Reducir el ausentismo laboral por enfermedad y accidentalidad.

Los hábitos saludables

Implementar en la vida laboral y personal hábitos saludables es una decisión individual, sin embargo, se pueden aprender, mantener o debilitar según la carga de trabajo, los horarios, el liderazgo y la cultura. Por ejemplo, pedirle a un colaborador que cuide su higiene de sueño y practique la desconexión laboral, cuando se refuerza la disponibilidad permanente, es trasladarle una responsabilidad que no puede cumplir.

Por eso, la Organización Mundial de la Salud (2026) prioriza intervenir las condiciones de trabajo y a las personas; de tal manera que en ambos ámbitos (individual y organizacional) se puedan hacer recomendaciones teniendo en cuenta aspectos como:

Recomendaciones para las personas

- Proteger el sueño manteniendo horarios regulares y evitando actividades laborales en las últimas horas del día.
- Hacer pausas y movilidad cada hora, almorzando lejos de la pantalla y haciendo actividad física a diario.
- Aplicar la desconexión laboral y silenciar las notificaciones fuera de la jornada laboral.
- Atender señales de alerta como los cambios en el sueño, irritabilidad, cansancio persistente, aislamiento o mayor consumo de alcohol; de presentarse, solicitar apoyo a la EPS o la ARL.



Recomendaciones para las organizaciones

- Partir del diagnóstico de la batería de riesgo psicosocial y usar sus resultados para priorizar acciones de intervención.
- Diseñar modelos de trabajo sostenible, revisando las cargas, los plazos y la claridad de roles.
- Formar a los líderes para reconocer señales de malestar y así, orientar hacia el apoyo adecuado.
- Facilitar hábitos saludables con pausas activas, espacios de descanso, alimentación saludable y flexibilidad cuando la tarea lo permita.
- Escuchar a los colaboradores mediante canales confidenciales e incluirlos en el diseño del bienestar.
- Integrar la Salud Mental al SG-SST y medir sus resultados.

Un programa aislado de bienestar no transforma hábitos de las personas en las organizaciones, esto lo hace la coherencia entre lo que la organización declara y la forma en que organiza el trabajo.

Desde el Campo Psicología de las Organizaciones y del Trabajo de Colpsic – Colegio Colombiano de Psicólogos, los invitamos a escuchar las experiencias de quienes trabajan y a convertirlas en cambios reales al interior de las organizaciones.

Referencias

Ley 1616 de 2013. (2013, 21 de enero). *Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones*. Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial No. 48.680.
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51292>

Ley 2460 de 2025. (2025, 16 de junio). *Por medio del cual se modifica la Ley 1616 de 2013 y se dictan otras disposiciones en materia de prevención y atención de trastornos y/o enfermedades mentales, así como medidas para la promoción y cuidado de la salud mental*. Congreso de la República de Colombia. Diario Oficial No. 53.153.



Carrera 19 No. 84 - 49.
Antiguo Country
Bogotá, D.C., Colombia



colpsic@colpsic.org.co
www.colpsic.org.co



(601) 745 14 70



SC-2001331



SI-2002916



<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=180887>

Organización Mundial de la Salud. (2026, 15 de septiembre). *Mental health at work* [Nota descriptiva].

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud. (2007, septiembre). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta* (Nota descriptiva N.º 220).

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>

Con la colaboración de:

Olga Elena Vallejo Calle

Representante Regional del Campo Psicología de las
Organizaciones y del Trabajo del Capítulo Zona Norte

Paula Andrea Senior Mesa

Representante Regional del Campo Psicología de las
Organizaciones y del Trabajo del Capítulo Bogotá y Cundinamarca

Octubre de 2026



Carrera 19 No. 84 - 49.
Antiguo Country
Bogotá, D.C., Colombia



colpsic@colpsic.org.co
www.colpsic.org.co



(601) 745 14 70



SC-2001331



SI-2002916

