Impacto del estrés laboral en la seguridad y salud en el trabajo de los empleados en Colombia y qué estrategias pueden implementarse para mitigar sus efectos dentro del SG-SST

Monografía.

Jenny Paola Toro López

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Opción de Grado – Monografía

Pereira, Colombia

2026

Impacto del estrés laboral en la seguridad y salud en el trabajo de los empleados en Colombia y qué estrategias pueden implementarse para mitigar sus efectos dentro del SG-SST

Jenny Paola Toro López

Monografía presentada como requisito parcial para optar al título de

Administrador(a) en Seguridad y Salud en el Trabajo

Asesor

Hernán Alberto Ospina

Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO

Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

Pereira, Colombia

2026

Dedicatoria

A mi madre, a quien debo la inspiración para abordar este tema. Observar, a lo largo de los años, las exigencias que la vida laboral impone sobre las personas me llevó a reconocer la importancia de estudiar la salud mental como parte del trabajo y no como un aspecto secundario. De ella aprendí el valor de asumir cada responsabilidad con dedicación, constancia y sentido ético, principios que han orientado también mi proceso formativo.

A mi familia, por el acompañamiento permanente que me brindó durante toda la carrera. Su apoyo hizo posible sostener el ritmo académico, asumir los momentos exigentes del proceso y llegar hasta la culminación de este trabajo de grado.

A mis docentes y en especial, al profesor Hernán Alberto Ospina, asesor de esta monografía, cuyo acompañamiento académico fue decisivo para construir una mirada rigurosa sobre los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo.

A los trabajadores colombianos que, en los distintos sectores productivos, sostienen con compromiso la dinámica económica y social del país. Con el deseo de que los hallazgos y las reflexiones contenidos en este estudio contribuyan, aunque sea modestamente, a consolidar entornos laborales más seguros, saludables y respetuosos de la dignidad humana.

Agradecimientos

Expreso mi agradecimiento al profesor Hernán Alberto Ospina, asesor de esta monografía, por su orientación académica y por los aportes realizados durante el desarrollo de la investigación.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO y al Programa de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo, por la formación recibida a lo largo de mi proceso académico.

A mis compañeros de programa, con quienes compartí discusiones y reflexiones que enriquecieron mi comprensión del tema.

Finalmente, a mi familia, por su acompañamiento durante todo el proceso de formación profesional.

Resumen

El presente estudio analiza la relación entre el estrés laboral y la seguridad ocupacional, con énfasis en cómo los factores de riesgo psicosocial influyen en la ocurrencia de incidentes y accidentes en el trabajo. El punto de partida es que el estrés crónico afecta procesos cognitivos clave atención, memoria de trabajo, toma de decisiones y con ello, aumenta la exposición del trabajador a los peligros de su labor. En Colombia, el tema ya no se mira solo desde lo clínico: se volvió una obligación técnica y legal, en la medida en que la salud mental es parte indispensable de cualquier actividad segura y productiva.

A partir de una revisión documental descriptiva, el trabajo identifica los principales estresores organizacionales sobrecarga de tareas, altas exigencias psicológicas, liderazgo deficiente que afectan el bienestar del trabajador. Revisa también el marco normativo colombiano, en especial la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, que obligan a las empresas a gestionar, evaluar e intervenir los riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

El trabajo concluye que las estrategias preventivas y la promoción de la salud mental reducen la siniestralidad, fortalecen la cultura de seguridad y mejoran la calidad de vida de los trabajadores en los distintos sectores productivos del país. En síntesis, un sistema de gestión de riesgos funciona cuando la organización logra equilibrar las exigencias operativas con el bienestar psicosocial de su gente.

Abstract

This study analyzes the relationship between occupational stress and workplace safety, with emphasis on how psychosocial risk factors influence the occurrence of incidents and accidents at work. The premise is that chronic stress affects key cognitive processes such as attention, working memory, and decision-making, thereby increasing workers' exposure to occupational hazards. In Colombia, this issue is no longer viewed solely from a clinical perspective; it has become a technical and legal obligation, as mental health is an indispensable component of any safe and productive work activity.

Based on a descriptive documentary review, the study identifies the main organizational stressors, including task overload, high psychological demands, and deficient leadership, that affect worker well-being. It also reviews the Colombian regulatory framework, particularly Resolution 0312 of 2019 and Decree 1072 of 2015, which require companies to manage, evaluate, and address psychosocial risks within the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST, by its Spanish acronym).

The findings conclude that preventive strategies and mental health promotion reduce accident rates, strengthen safety culture, and improve the quality of life for workers across the country's productive sectors. Ultimately, a risk management system functions effectively when organizations achieve a balance between operational demands and the psychosocial well-being of their workforce.

Introducción

La tensión psicológica derivada del trabajo se ha consolidado, en las últimas décadas, como uno de los problemas más complejos y persistentes para la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Las transformaciones del mundo productivo, la expansión de la economía de servicios, el incremento de la carga cognitiva de las tareas, la aceleración de los ritmos de producción, la diversificación de modalidades de contratación y la aparición del trabajo remoto e híbrido han modificado de manera sustancial la relación entre las personas y sus entornos laborales. En ese escenario, los trabajadores enfrentan exigencias físicas y psicológicas que, con frecuencia, exceden sus recursos de afrontamiento y afectan de manera directa su bienestar, su desempeño y su capacidad para trabajar con seguridad.

La literatura científica y los informes de organismos internacionales han documentado con claridad las consecuencias de esta problemática. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) ha señalado que la tensión ocupacional es uno de los principales determinantes de pérdidas de productividad, ausentismo, rotación y enfermedad en el mundo contemporáneo, con costos económicos equivalentes a entre el 3% y el 4% del Producto Interno Bruto en los países industrializados. Por su parte, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2014) identificó que alrededor del 51% de los trabajadores europeos considera la presión psicosocial como un problema común en su entorno laboral. Estos datos confirman que la gestión de estos riesgos dejó de ser una preocupación individual o meramente clínica para convertirse en una cuestión estratégica para los sistemas de gestión organizacional.

Desde una perspectiva psicosocial, esta respuesta no puede comprenderse únicamente como un fenómeno individual frente a una situación demandante. Se trata, más bien, del resultado

de una interacción deficiente entre el trabajador y las condiciones objetivas de su entorno organizacional.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) ha insistido en que los riesgos psicosociales derivados de una mala organización del trabajo, sobrecarga cuantitativa y cualitativa, falta de control sobre las tareas, ambigüedad de roles, liderazgo disfuncional y ausencia de apoyo social, funcionan como precursores de patologías mentales y físicas. Esta comprensión ampliada ha permitido situar la salud mental en el centro del debate sobre seguridad y salud en el trabajo, reconociendo que el bienestar psicológico es condición necesaria para la productividad, la calidad y la seguridad operativa.

En el contexto colombiano, esta problemática adquiere una relevancia particular por la coexistencia de factores estructurales que elevan la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales. La alta informalidad, la extensión de jornadas, las exigencias propias de sectores como la salud, la educación, los servicios, la manufactura y las transformaciones vinculadas a la pandemia de la COVID-19 han intensificado la presión sobre la fuerza laboral. Frente a este panorama, el país cuenta con un marco normativo sólido que obliga a las empresas a gestionar activamente los riesgos psicosociales. La Ley 1616 de 2013 reconoce la salud mental como derecho fundamental; el Decreto 1072 de 2015 integra la gestión de riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos que deben cumplir las organizaciones, incluida la evaluación e intervención de estos factores.

Pese a la existencia de estas disposiciones, la evidencia indica que persiste una distancia importante entre lo que establece la norma y lo que efectivamente se implementa en las

organizaciones. La Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015) mostró que una parte significativa de los trabajadores

colombianos percibe su labor como mentalmente exigente de forma permanente y diversos estudios nacionales han documentado deficiencias en la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial y en el diseño de planes de intervención (Arenas-Ortiz y Andrade-Jaramillo, 2013; Camacho-Ávila y Mayorga, 2017). Esta brecha entre normatividad y práctica constituye, justamente, el punto de partida del análisis que aquí se desarrolla.

Abordar el vínculo entre los riesgos psicosociales y la seguridad ocupacional resulta, por tanto, necesario desde varias dimensiones. En lo cognitivo, porque la salud mental determina la atención sostenida, la memoria de trabajo, la percepción del riesgo y la toma de decisiones bajo presión, todos ellos procesos críticos para la prevención de accidentes. En lo organizacional, porque un clima de malestar sostenido erosiona la cultura de seguridad, incrementa el ausentismo, la rotación y debilita el compromiso colectivo con la prevención. Y en lo ético, porque proteger la salud psíquica del trabajador es parte constitutiva del reconocimiento de su dignidad como sujeto y no solo como recurso productivo.

En coherencia con ese marco, la presente monografía se propone analizar de manera sistemática cómo los factores de riesgo psicosocial impactan la seguridad y salud en el trabajo en el contexto colombiano y qué estrategias de intervención resultan pertinentes dentro del SG-SST para mitigar sus efectos. Se trata de un estudio de carácter documental-descriptivo y enfoque cualitativo, que articula tres dimensiones de análisis: el marco legal, el marco teórico y los antecedentes empíricos internacionales, regionales y nacionales. El propósito no es la generalización estadística, sino la construcción de una mirada integral que permita a profesionales

del SG-SST, áreas de talento humano y responsables de seguridad orientar sus decisiones con base en evidencia.

Descripción del problema

La presión psicosocial en el entorno laboral dejó de ser un asunto individual para convertirse en un problema colectivo que atraviesa organizaciones de todos los sectores. Los trabajadores que viven bajo alta exigencia sostenida muestran deterioro en procesos cognitivos como la atención, la memoria y la toma de decisiones, lo que se traduce en más errores y más accidentes (Lázaro-Ruiz et al., 2020).

En Colombia, aunque existen normas claras para la gestión de riesgos psicosociales, muchas empresas todavía fallan al implementarlas. La ausencia de programas efectivos de prevención y de promoción de la salud mental deja a los trabajadores expuestos a condiciones inseguras. Esta situación no compromete solo la seguridad física: también afecta la estabilidad emocional y social del personal y se refleja en ausentismo, rotación, baja productividad y deterioro de la cultura organizacional.

La Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2015) muestra que una parte importante de la fuerza laboral del país percibe su trabajo como mentalmente exigente de forma permanente, y el fenómeno se agrava en sectores como salud, educación, servicios y manufactura. La distancia entre lo que dice la norma y lo que realmente se aplica es, por tanto, un problema de gestión que vale la pena analizar a fondo.

Formulación del problema

¿Cómo impacta el estrés laboral, derivado de los riesgos psicosociales, en la seguridad y salud en el trabajo de los empleados en Colombia y qué estrategias pueden implementarse para mitigar sus efectos dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)?

Objetivos

Objetivo general

Analizar el impacto del estrés laboral en la seguridad y salud en el trabajo, evaluando los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral colombiano y proponiendo estrategias de prevención y promoción de la salud mental en el marco del SG-SST.

Objetivos específicos

- Identificar los principales factores de riesgo psicosocial que generan estrés laboral en los trabajadores colombianos.
- Examinar la relación entre el estrés laboral y la ocurrencia de incidentes o accidentes en el trabajo.
- Proponer estrategias de intervención que fortalezcan la cultura de seguridad y promuevan entornos laborales saludables dentro del marco del SG-SST colombiano.

Justificación

Este estudio se justifica en cuatro planos que se complementan: académico, social, legal y práctico.

En lo académico, el trabajo sistematiza evidencia sobre la relación entre estrés laboral y seguridad ocupacional y aporta al campo de la administración en seguridad y salud en el trabajo en Colombia. Ayuda a cerrar la brecha que Camacho-Ávila y Mayorga (2017) identificaron entre el diagnóstico de los riesgos psicosociales y la formulación de estrategias de intervención aplicables en las organizaciones del país.

En lo social, visibiliza la salud mental como un derecho fundamental reconocido en la Ley 1616 de 2013 y como un factor determinante en la calidad de vida del trabajador. Pone al ser humano en el centro del proceso productivo y reivindica la dignidad del trabajo en condiciones seguras.

En lo legal, responde a lo que el SG-SST exige en Colombia a través del Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019: identificar, evaluar e intervenir los riesgos psicosociales como parte del sistema de gestión. Es, por tanto, un aporte al cumplimiento real, no solo formal de la normatividad.

En lo práctico, la monografía formula el Sistema de Identificación y Prevención Psicosocial Continua (SIPSICO), una propuesta concreta de protocolo de vigilancia activa, anónima y de respuesta escalonada que complementa los instrumentos normativos vigentes con monitoreo continuo del bienestar psicosocial. SIPSICO es transferible a organizaciones de distintos sectores y tamaños, y puede ser operado por el responsable del SG-SST sin requerir infraestructura tecnológica costosa. Su diseño parte de una premisa que la evidencia empírica respalda: un

trabajador solo reporta cómo se siente cuando tiene garantía de anonimato y verifica que su participación produce cambios reales en su entorno laboral.

En conjunto, el trabajo busca mostrar que prevenir el estrés laboral no solo protege a los trabajadores: también es una apuesta clave para la sostenibilidad y la competitividad del tejido productivo colombiano.

Hipótesis

Con base en la revisión teórica y normativa que sostiene este trabajo, se plantea la siguiente hipótesis:

El estrés laboral, cuando proviene de factores de riesgo psicosocial no gestionados, sobrecarga de tareas, falta de control sobre la actividad, liderazgo disfuncional, actúa como determinante en el aumento de incidentes y accidentes laborales y afecta negativamente la seguridad y salud en el trabajo. En consecuencia, implementar estrategias de prevención y promoción de la salud mental dentro del SG-SST es una vía efectiva para mitigar esos riesgos y mejorar la calidad de vida de los trabajadores en Colombia.

La hipótesis orienta el análisis documental, sin pretender una comprobación estadística, pues el estudio es de corte descriptivo-cualitativo. Su verificación se apoya en el contraste entre los postulados teóricos clásicos (Lazarus y Folkman, 1986; Karasek, 1979; Cobb, 1976), los hallazgos de estudios aplicados en América Latina y Colombia, y los instrumentos normativos vigentes (Decreto 1072 de 2015; Resolución 0312 de 2019; Ley 1616 de 2013).

Marco de referencia

El marco de referencia integra tres dimensiones: el marco legal, que reúne los instrumentos normativos aplicables a la gestión de los riesgos psicosociales en Colombia; el marco teórico, que presenta los modelos conceptuales usados para entender el estrés laboral y sus efectos sobre la seguridad ocupacional y los antecedentes de investigación, que ubican los hallazgos previos en los niveles internacional, regional y nacional.

Marco legal

La base normativa del estudio se apoya en cinco instrumentos del ordenamiento colombiano e internacional.

La Ley 1616 de 2013 reconoce la salud mental como derecho fundamental en Colombia y sienta las bases para protegerla en todos los ámbitos de la vida, incluido el trabajo. Con ella, el bienestar psicológico entra al rango de garantía constitucional y las instituciones quedan obligadas a incluir estrategias de promoción de la salud mental en sus programas de gestión.

El Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, integra y reglamenta la gestión de riesgos psicosociales dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obliga a todas las empresas del país a identificar, evaluar e intervenir los factores de riesgo psicosocial como parte de sus obligaciones legales de prevención y es hoy la norma de mayor peso reglamentario para este tipo de análisis.

La Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos del SG-SST que deben cumplir las empresas en Colombia e incluye la evaluación e intervención de los riesgos psicosociales como criterio de verificación obligatorio. Su valor está en que traduce los mandatos generales del

Decreto 1072 en indicadores concretos y medibles y le da a las organizaciones una hoja de ruta clara para los programas de salud mental en el trabajo.

En el plano internacional, los lineamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) ven el estrés laboral como un reto colectivo que exige respuestas organizacionales coordinadas y no solo individuales. La OIT ha pedido a los Estados miembros incorporar la gestión del riesgo psicosocial como componente estratégico de sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, por su impacto en la productividad, la equidad y el bienestar de los trabajadores.

Las directrices de la OMS (2022) ubican la salud mental en el trabajo como una prioridad global de salud pública y dan recomendaciones para prevenir, proteger y atender a los trabajadores en riesgo. En conjunto, estos cinco instrumentos forman la base legal y técnica que justifica y delimita el estudio.

Marco teórico

Concepto de estrés laboral y su dimensión psicosocial

El estrés laboral es un fenómeno complejo que ha sido estudiado desde varias disciplinas: la psicología organizacional, la medicina del trabajo y la salud pública, entre otras. De forma amplia, puede definirse como una respuesta fisiológica, emocional y conductual que aparece cuando las exigencias del trabajo superan la capacidad de respuesta o los recursos de afrontamiento del trabajador (OIT, 2016). A diferencia del estrés agudo, que puede ser funcional y pasajero, el estrés laboral crónico desgasta de manera progresiva al trabajador y afecta tanto su desempeño como su salud física y mental a largo plazo.

Visto desde lo psicosocial, el estrés no se explica solo por la respuesta individual: surge en la interacción entre el trabajador y las condiciones objetivas de su entorno. La OMS (2022) sostiene que los factores psicosociales de riesgo, aspectos del diseño, la organización y la gestión del trabajo con potencial para causar daño psicológico o físico, son una de las principales amenazas para la salud ocupacional actual. Entre ellos aparecen la sobrecarga cuantitativa y cualitativa de tareas, la ambigüedad de roles, la falta de autonomía, el liderazgo disfuncional y la falta de reconocimiento por parte de la organización.

Teoría transaccional del estrés (Lazarus y Folkman, 1986)

Uno de los referentes más influyentes en el estudio del estrés es el Modelo Transaccional de Lazarus y Folkman (1986). Para estos autores, el estrés no es una característica del ambiente ni una propiedad del individuo: es el resultado de la evaluación cognitiva que la persona hace frente a las demandas de su entorno. Según este modelo, el proceso se desencadena cuando el sujeto

percibe que las exigencias externas superan sus recursos de afrontamiento y que eso amenaza su bienestar. Esa valoración subjetiva explica por qué, ante las mismas condiciones, distintos trabajadores reportan niveles muy distintos de estrés.

Aplicado a la seguridad y salud en el trabajo, el modelo tiene una consecuencia importante: las intervenciones no pueden limitarse a modificar las condiciones objetivas del ambiente; también deben fortalecer las capacidades de afrontamiento del trabajador. Esto se logra con programas de formación en gestión emocional, técnicas de manejo del estrés y habilidades de comunicación asertiva, que, según Lazarus y Folkman (1986), inciden en la evaluación cognitiva y reducen la probabilidad de respuestas estresantes ante la presión organizacional. De ahí la necesidad de que el SG-SST incluya acciones dirigidas al individuo además de las colectivas.

Modelo Demanda-Control-Apoyo (Karasek, 1979; Johnson y Hall, 1988)

El Modelo Demanda-Control, desarrollado por Karasek (1979), es uno de los marcos más usados en la investigación sobre estrés ocupacional en el mundo. Plantea que el riesgo de estrés laboral y de sus consecuencias para la salud crece cuando se combinan dos condiciones: altas demandas psicológicas del puesto, es decir, mucha presión por cumplir con tareas complejas en poco tiempo y un bajo nivel de control o margen de decisión del trabajador sobre su propio proceso. Karasek llama a ese cuadrante "trabajo de alta tensión" (high-strain work) y es el escenario de mayor vulnerabilidad psicosocial en el entorno organizacional.

Años después, Johnson y Hall (1988) ampliaron el modelo con una tercera dimensión: el apoyo social en el trabajo. Así surgió el esquema Demanda-Control-Apoyo, que predice que los efectos negativos del estrés se intensifican cuando, además de altas demandas y bajo control, el trabajador siente poco soporte de sus compañeros y superiores. La relevancia del modelo para la seguridad y salud en el trabajo en Colombia es directa: en sectores como salud, educación y

servicios donde las demandas son altas y la autonomía suele ser limitada, la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo retoma los postulados de Karasek para identificar y medir estos factores en las organizaciones.

Teoría del apoyo social (Cobb, 1976)

Cobb (1976) introdujo el concepto de apoyo social como un modulador del impacto del estrés sobre la salud del trabajador. Para el autor, el apoyo social puede entenderse como la percepción del individuo de ser querido, valorado y parte de una red de comunicación y obligaciones mutuas en su entorno laboral y personal. En la organización, ese apoyo aparece en el soporte emocional de los compañeros, la orientación técnica de los supervisores y la disponibilidad de recursos institucionales para enfrentar situaciones de alta presión. La investigación ha mostrado, de forma consistente, que los trabajadores con altos niveles de apoyo social reportan menos agotamiento emocional, más satisfacción y una mejor percepción de su capacidad para responder a las demandas del puesto.

En Colombia, el apoyo social cobra especial peso en entornos de alta exigencia como el sector salud, donde el personal asistencial vive a diario situaciones de dolor, muerte y conflicto emocional. La falta de redes de contención institucional en esos ambientes se relaciona con altas tasas de síndrome de burnout, ausentismo y errores en la prestación del servicio, indicadores que repercuten de forma directa en la seguridad del trabajador y del usuario. Por eso, gestionar el apoyo social como parte del SG-SST no es opcional: es una estrategia de prevención de primer orden frente a los riesgos psicosociales.

Riesgos psicosociales y su vínculo con la seguridad ocupacional

La relación entre los riesgos psicosociales y la seguridad en el trabajo tiene amplio respaldo en la literatura científica. Estudios realizados en distintos sectores muestran que los trabajadores con altos niveles de estrés crónico presentan una disminución importante en procesos cognitivos clave para trabajar con seguridad: atención sostenida, memoria de trabajo, tiempo de reacción y toma de decisiones bajo presión (Lázaro-Ruiz et al., 2020). Este deterioro aumenta la probabilidad de errores, de omitir procedimientos establecidos y de subestimar los peligros del entorno, lo que se traduce en más incidentes y accidentes.

En lo fisiológico, la activación prolongada del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal por el estrés crónico mantiene altos niveles de cortisol, que en concentraciones sostenidas daña estructuras cerebrales vinculadas a la memoria y al control ejecutivo, deprime el sistema inmune y eleva el riesgo cardiovascular. Desde la seguridad y salud en el trabajo, esas consecuencias no se quedan en lo individual: un trabajador con deterioro cognitivo y físico derivado del estrés también es un riesgo para sus compañeros y para los procesos productivos. Por eso la gestión de los riesgos psicosociales tiene que ser parte central y no complementaria del SG-SST de cualquier organización.

El estrés laboral como fenómeno colectivo y su impacto en la cultura de seguridad

La literatura actual en salud organizacional ha pasado a entender el estrés laboral como un fenómeno colectivo, que trasciende la experiencia individual y se instala en la cultura de la organización. Cuando una parte importante del equipo vive bajo presión sin mecanismos institucionales de contención, se produce lo que Leka y Jain (2010) llaman un clima de malestar

organizacional: baja cohesión, alta rotación, conflictos frecuentes y una caída general en la percepción del riesgo. Ese clima deteriora la cultura de seguridad, entendida como el conjunto de valores, actitudes y prácticas compartidas que sostienen el compromiso colectivo con la prevención de accidentes.

Abordar el estrés laboral desde esta dimensión colectiva implica que las organizaciones colombianas adopten una mirada sistémica de la prevención: diagnóstico del clima organizacional, evaluación periódica de factores psicosociales con instrumentos validados como la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo y programas de intervención dirigidos tanto al individuo como a los procesos de la organización. Solo desde ahí se construyen entornos laborales que protegen, al mismo tiempo, la seguridad física y el bienestar mental del trabajador, en línea con el marco normativo colombiano y con los estándares de la OIT y la OMS.

Antecedentes

La producción investigativa sobre estrés laboral y riesgos psicosociales ha crecido en los planos internacional, latinoamericano y colombiano. A continuación, se presentan los antecedentes más relevantes en tres niveles, como contexto del presente estudio.

Antecedentes internacionales

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2014) publicó un informe en el que señala que el estrés laboral es el segundo problema de salud más frecuente en Europa y afecta al 51% de los trabajadores encuestados. El informe concluye que las organizaciones que no gestionan los riesgos psicosociales registran tasas de ausentismo hasta tres veces mayores que las que aplican programas preventivos. Fue, con datos a escala continental, una

de las primeras evidencias claras de que gestionar el estrés no es solo un asunto de salud individual sino una cuestión estratégica para la sostenibilidad de las organizaciones.

Leka y Jain (2010), en un documento técnico para la OMS titulado Health Impact of Psychosocial Hazards at Work, sistematizaron la evidencia sobre el impacto de los riesgos psicosociales en la salud de los trabajadores a nivel global. Los autores concluyen que factores como la inseguridad laboral, la baja autonomía y el liderazgo abusivo se asocian, de forma consistente, con trastornos mentales, enfermedades cardiovasculares y deterioro musculoesquelético. Es una referencia clave para entender la naturaleza multidimensional del daño psicosocial y sustenta la necesidad de un enfoque preventivo integrado en los sistemas de gestión.

El informe de la OIT (2016), El estrés en el trabajo: un reto colectivo, estimó que el costo económico del estrés laboral equivale a entre el 3% y el 4% del Producto Interno Bruto en los países industrializados, sobre todo por pérdidas de productividad, ausentismo, rotación y gastos en atención médica. El documento remarca también que el estrés afecta de forma desproporcionada a los trabajadores en condiciones de precariedad, con poca protección social y alta exposición a factores psicosociales, lo que lo convierte en un problema de equidad y no solo de salud pública.

Antecedentes en América Latina

En América Latina, Ansoleaga, Toro-Cifuentes y Godoy (2015) publicaron una investigación en la Revista Médica de Chile en la que analizaron la prevalencia de malestar psicológico y su relación con los factores psicosociales laborales en trabajadores chilenos. El 23,4% de los participantes presentó niveles clínicamente significativos de malestar, asociados a altas demandas, bajo control y escaso apoyo social. El estudio concluye que los sectores de

servicios y salud concentran los mayores niveles de exposición a esos factores, una tendencia regional que se repite en Colombia.

Desde México, Velázquez, Torres y Vargas (2018) realizaron un estudio con trabajadores del sector manufactura publicado en Salud de los Trabajadores y encontraron que el 67% de los operarios con alta exposición a riesgos psicosociales había sufrido al menos un accidente laboral en el último año, frente a un 29% en el grupo con baja exposición. El hallazgo muestra una correlación estadísticamente significativa entre la carga psicosocial y la siniestralidad y refuerza la necesidad de incorporar la evaluación de riesgos psicosociales como parte obligatoria de los programas de prevención de accidentes en el sector industrial.

Antecedentes en Colombia

En el país, el Ministerio de Trabajo (2015) publicó los resultados de la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (I ENCSST), el primer diagnóstico sistemático de los factores de riesgo laboral a nivel nacional. El 20,1% de los trabajadores encuestados dijo percibir su trabajo como mentalmente exigente "siempre o casi siempre" y factores como el trabajo bajo presión, la atención permanente al público y la alta responsabilidad en los procesos apuntaron a una creciente exposición a riesgos psicosociales en todos los sectores productivos.

Arenas-Ortiz y Andrade-Jaramillo (2013), en un estudio publicado en Pensamiento Psicológico (Pontificia Universidad Javeriana de Cali), analizaron factores de riesgo psicosocial en trabajadores del sector salud en Colombia. Encontraron que el 63% de los profesionales de enfermería y médicos evaluados presentaba niveles de riesgo psicosocial medio-alto, sobre todo por sobrecarga de trabajo, falta de autonomía clínica y escaso reconocimiento institucional. El

estudio deja claro que el sector salud colombiano enfrenta una doble vulnerabilidad: alta exposición a riesgos psicosociales y pocos programas de intervención institucional, situación que exige respuesta desde el SG-SST.

Camacho-Ávila y Mayorga (2017), en una revisión sistemática publicada en Diversitas (Universidad Santo Tomás), examinaron 38 estudios colombianos sobre riesgos laborales psicosociales publicados entre 2000 y 2016. Sus hallazgos confirman que la literatura nacional se ha concentrado en el diagnóstico de los factores de riesgo y ha prestado poca atención a las estrategias de intervención y seguimiento, con una brecha visible entre el conocimiento generado y su traducción en políticas organizacionales. Esa brecha es, precisamente, el espacio al que esta monografía quiere aportar, al articular diagnóstico y estrategias preventivas aplicables al SG-SST colombiano.

Descripción detallada del diseño metodológico

En esta sección se explica el diseño metodológico adoptado para cumplir con los objetivos: el tipo de estudio, el enfoque, las fuentes de información, los criterios de selección, el procedimiento y las limitaciones.

Tipo de investigación

La investigación es de tipo documental-descriptiva, porque su propósito es la revisión, análisis y síntesis de fuentes bibliográficas especializadas sobre estrés laboral y riesgos psicosociales en el entorno de trabajo. Siguiendo a Hernández-Sampieri, Fernández-Collado y Baptista-Lucio (2014), este tipo de investigación permite construir conocimiento a partir del análisis crítico de la literatura, identificando patrones, tendencias y vacíos en el campo. La

monografía no implica intervención directa en poblaciones ni recolección de datos primarios: se apoya en información secundaria proveniente de marcos normativos, artículos científicos, informes de organismos internacionales y estudios académicos ya validados. Como herramienta investigativa de referencia, se tomó en cuenta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo de Colombia, instrumento validado y de uso obligatorio en el país para el diagnóstico de condiciones psicosociales en el entorno laboral.

Enfoque metodológico

El enfoque es cualitativo, porque busca comprender e interpretar el estrés laboral desde lo teórico, lo normativo y lo contextual, sin pretender cuantificar variables. Según Strauss y Corbin (2002), la investigación cualitativa permite profundizar en la naturaleza de los fenómenos sociales y organizacionales, algo pertinente para los riesgos psicosociales, cuya complejidad no se deja reducir a indicadores numéricos sin perder riqueza conceptual. Desde esta perspectiva, el trabajo da peso a la interpretación del marco normativo colombiano, de las teorías del estrés organizacional y de los hallazgos de investigaciones previas en el contexto latinoamericano, para construir una visión integral del problema.

Fuentes de información

Se consultaron fuentes secundarias de tres tipos. Las normativas y legales incluyen la legislación colombiana vigente en seguridad y salud en el trabajo, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y Ley 1616 de 2013 y directrices de organismos internacionales como la OIT y la OMS. Las académicas especializadas reúnen artículos científicos indexados en bases de datos como SciELO, Redalyc y Google Académico, además de monografías y tesis de posgrado

sobre gestión de riesgos psicosociales y estrés laboral en el contexto latinoamericano. Las teóricas de referencia comprenden obras clásicas de la psicología organizacional y la salud ocupacional, entre ellas los trabajos de Lazarus y Folkman (1986), Karasek (1979) y Cobb (1976), que sostienen el marco teórico del estudio.

Criterios de selección de fuentes

La selección de fuentes se hizo bajo criterios de pertinencia, rigor y actualidad. En pertinencia temática, se incluyeron solo documentos que abordan de manera directa el estrés laboral, los riesgos psicosociales o la seguridad y salud en el trabajo y se dejaron por fuera aquellos que los tratan de manera tangencial o sin relación con el entorno organizacional. En rigor científico, se priorizaron publicaciones con respaldo institucional, revisión por pares (peer review) o provenientes de organismos con credibilidad académica y técnica. En actualidad, se dio preferencia a fuentes publicadas entre 2010 y 2024, aunque se incorporaron textos fundacionales anteriores cuando su relevancia teórica lo justificaba. También se tuvo en cuenta la disponibilidad en español o con traducción oficial, para garantizar fidelidad conceptual en la interpretación.

Procedimiento metodológico

El trabajo siguió un procedimiento de cuatro fases. La primera fue la exploración y búsqueda bibliográfica, con consultas sistemáticas en bases de datos académicas usando descriptores como "estrés laboral", "riesgos psicosociales", "seguridad y salud en el trabajo", "SG-SST Colombia" y "salud mental ocupacional". La segunda fase fue la lectura crítica y clasificación del material, organizado según su naturaleza: teórica, normativa, empírica o de intervención. La

tercera consistió en el análisis e interpretación de los contenidos, contrastando los postulados teóricos con el contexto normativo colombiano y los hallazgos de estudios aplicados en el país y la región. La cuarta fue la síntesis y redacción de los resultados en función de los objetivos específicos, de modo que cada sección del documento responde a una pregunta o dimensión del problema.

Limitaciones del estudio

Como toda investigación documental, el estudio tiene limitaciones propias de su naturaleza metodológica. Al no incluir trabajo de campo ni datos primarios, los hallazgos dependen de la calidad, disponibilidad y representatividad de las fuentes consultadas. Además, la diversidad de contextos organizacionales en Colombia hace que las conclusiones derivadas de estudios generales no siempre capturen las particularidades de sectores específicos. Aun así, estas limitaciones son propias de una monografía académica de pregrado y no afectan la pertinencia ni el rigor del análisis, en la medida en que el objetivo no es la generalización estadística sino la comprensión teórica y contextual del fenómeno.

Propuesta: SIPSICO

Sistema de Identificación y Prevención Psicosocial Continua

El análisis teórico, normativo y empírico desarrollado a lo largo de esta monografía permite identificar una brecha concreta en la gestión del riesgo psicosocial en Colombia: los instrumentos existentes, en particular la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo, son herramientas de diagnóstico peridióco y no de monitoreo continuo. Su aplicación bienal genera una fotografía del riesgo en un momento determinado, pero no captura cómo evoluciona el malestar psicosocial en el día a día ni permite actuar antes de que ese malestar derive en un incidente, un accidente o una enfermedad laboral.

Frente a esa brecha, se propone el diseño e implementación del Sistema de Identificación y Prevención Psicosocial Continua (SIPSICO), un protocolo de vigilancia activa, anónima y de respuesta escalonada que opera de manera permanente dentro del SG-SST. SIPSICO no reemplaza la Batería de Riesgo Psicosocial ni los demás instrumentos normativos vigentes; los complementa con una capa de monitoreo continuo que permite detectar señales tempranas de deterioro psicosocial y activar respuestas proporcionales antes de que el daño sea irreversible. Su diseño parte de un principio fundamental: el trabajador solo va a reportar cómo se siente realmente si tiene garantía de anonimato y evidencia de que su reporte produce cambios concretos. Sin esas dos condiciones, cualquier sistema de reporte se convierte en un formulario más que nadie llena con honestidad por miedo a represalias.

Componente 1: Pulso Psicosocial Semanal — reporte anónimo y accesible

El primer componente de SIPSICO es el Pulso Psicosocial Semanal, una encuesta ultracorta de entre tres y cinco preguntas que cada trabajador responde una vez por semana o cada quincena, según la capacidad operativa de la empresa. Las preguntas abordan dimensiones directamente vinculadas al modelo Demanda-Control-Apoyo de Karasek (1979) y Johnson y Hall (1988): percepción de carga de trabajo, nivel de control sobre las tareas, calidad del apoyo recibido del equipo y del jefe y estado emocional general. Las respuestas se recogen en escala de uno a cinco o en formato semáforo (bien, regular, mal), lo que hace el proceso rápido, intuitivo y no intimidante para el trabajador.

El acceso se garantiza por múltiples canales según el contexto de la empresa: código QR en zonas comunes (comedores, vestuarios, entrada), enlace enviado por mensaje de texto al celular personal o terminal físico disponible en el área de trabajo. El anonimato es estructural: el sistema no registra nombres ni números de cédula; únicamente captura el área o proceso al que pertenece el trabajador, dato mínimo necesario para que los resultados sean útiles sin comprometer la identidad de quien responde. Ningún jefe directo tiene acceso a las respuestas individuales. Esta condición, visible y comunicada desde el inicio, es la que rompe el principal obstáculo que enfrenta cualquier sistema de reporte en entornos laborales: el miedo a las represalias.

Componente 2: Tablero de Alerta Psicosocial por área

Los resultados agregados del Pulso Semanal alimentan un Tablero de Alerta Psicosocial, visualizado por el responsable del SG-SST y en sus versiones consolidadas, por la alta dirección. El tablero opera con un sistema de tres niveles de alerta, inspirado en los modelos de gestión de

riesgo de seguridad física pero aplicado a la dimensión psicosocial. El nivel verde indica que los indicadores del área se encuentran dentro de rangos aceptables y el seguimiento continúa de forma rutinaria. El nivel amarillo se activa cuando dos o más dimensiones del pulso muestran deterioro sostenido durante dos semanas consecutivas, señal de que algo está cambiando en el ambiente del equipo y requiere atención antes de agravarse. El nivel rojo se activa cuando el deterioro es generalizado, afecta tres o más dimensiones o se mantiene por encima del umbral crítico por más de un mes, lo que exige intervención formal e inmediata del SG-SST.

Componente 3: Respuesta Escalonada según nivel de alerta

Cada nivel de alerta activa un conjunto de acciones proporcionales al grado de deterioro detectado. Ante un nivel verde, el responsable del SG-SST mantiene el monitoreo y documenta las tendencias para el informe periódico. Ante un nivel amarillo, se convoca una reunión confidencial con el líder del área afectada para revisar las condiciones de trabajo: distribución de cargas, claridad de roles, dinámicas de equipo; se formulan ajustes organizacionales concretos y se fija un plazo de seguimiento de dos semanas para verificar si el indicador mejora. Ante un nivel rojo, el protocolo escala a intervención formal: el responsable del SG-SST activa el plan de acción psicosocial del sistema, que puede incluir espacios grupales de escucha con facilitación profesional, revisión de la estructura de trabajo con la dirección y cuando corresponda, derivación individual a salud ocupacional o apoyo psicosocial. Toda la respuesta queda documentada y trazable dentro del SG-SST, alineada con los requisitos de la Resolución 0312 de 2019.

Componente 4: Buzón Psicosocial Anónimo

Complementario al Pulso Semanal, SIPSICO incorpora un Buzón Psicosocial Anónimo: un espacio de texto libre donde el trabajador puede describir con sus propias palabras una situación,

una preocupación o una condición de trabajo que considera que está afectando su bienestar o el de su equipo. Este componente reconoce que hay experiencias que no caben en una escala numérica y que requieren ser narradas para ser comprendidas. Los mensajes del buzón los recibe exclusivamente el responsable del SG-SST o el profesional de salud ocupacional designado, nunca el jefe directo del trabajador. La identidad del remitente no queda registrada en ningún momento del proceso. Este mecanismo recupera el principio de apoyo social de Cobb (1976) en su dimensión más básica: el trabajador necesita sentir que hay alguien en la organización que lo escucha y que esa escucha no lo va a perjudicar.

Componente 5: Devolución visible al equipo — el cierre del ciclo de confianza

El componente que diferencia a SIPSICO de los sistemas de reporte que fracasan por desuso es la devolución visible. Mensualmente, el SG-SST publica en los espacios comunes de la empresa o a través del mismo canal digital del pulso, un resumen breve de qué se detectó y qué acciones concretas tomó la organización en respuesta a los reportes del periodo. La devolución no menciona áreas específicas cuando el tamaño del equipo podría comprometer el anonimato; en esos casos se comunica a nivel general. Este mecanismo cumple una función doble: cierra el ciclo de confianza con el trabajador, demostrándole que su participación tiene efectos reales y actúa como evidencia de gestión activa del riesgo psicosocial ante cualquier proceso de verificación del SG-SST. Con el tiempo, la devolución visible transforma la cultura organizacional: los trabajadores dejan de percibir los reportes como una amenaza y empiezan a verlos como un canal legítimo de participación en las decisiones que afectan su bienestar.

Viabilidad, implementación y articulación normativa

Una de las fortalezas de SIPSICO es su viabilidad práctica. El sistema no requiere tecnología costosa ni personal especializado adicional: puede implementarse con herramientas de acceso libre como formularios digitales, hojas de cálculo con alertas automáticas y canales de mensajería institucional. En empresas de menor tamaño o con baja conectividad, los componentes digitales pueden reemplazarse por formatos físicos ubicados en puntos estratégicos, manteniendo el principio de anonimato mediante urnas o buzón cerrado. Lo que el sistema sí requiere de manera indispensable es un responsable del SG-SST comprometido con la lectura periódica de los datos, la activación oportuna de los niveles de respuesta y la gestión de la devolución al equipo.

En términos normativos, SIPSICO se articula con el Decreto 1072 de 2015, que exige a las organizaciones colombianas gestionar de forma activa los factores de riesgo psicosocial y con la Resolución 0312 de 2019, que incluye la evaluación e intervención de estos factores como estándar mínimo verificable del SG-SST. Su implementación no reemplaza la aplicación periódica de la Batería del Ministerio de Trabajo; al contrario, la enriquece: los datos continuos del pulso semanal permiten que cuando llegue el momento de la evaluación formal, la organización ya cuente con un historial de tendencias que hace el diagnóstico más preciso y las intervenciones más pertinentes. En ese sentido, SIPSICO no es una alternativa a lo que exige la ley: es el puente entre el cumplimiento normativo y la gestión real del bienestar psicosocial de los trabajadores.

Conclusiones

Esta monografía analiza, de manera sistemática, la relación entre estrés laboral, riesgos psicosociales y seguridad y salud en el trabajo en Colombia. A partir de la revisión documental y del análisis teórico-normativo desarrollado, pueden formularse las siguientes conclusiones, en línea con los objetivos específicos planteados.

Respecto al primer objetivo, los principales factores de riesgo psicosocial identificados en el entorno laboral colombiano son la sobrecarga cuantitativa y cualitativa de tareas, la falta de control sobre el propio proceso, la ambigüedad de roles, el liderazgo disfuncional y la ausencia de apoyo social institucional. Estos factores, documentados por la literatura internacional (Karasek, 1979; Cobb, 1976) y confirmados por estudios nacionales como los de Arenas-Ortiz y Andrade-Jaramillo (2013) y Camacho-Ávila y Mayorga (2017), actúan como detonantes del estrés crónico y configuran un perfil de vulnerabilidad psicosocial que toca a trabajadores de todos los sectores del país.

Sobre el segundo objetivo, la evidencia revisada confirma una relación directa y estadísticamente significativa entre estrés laboral y ocurrencia de incidentes y accidentes. El deterioro de la atención sostenida, la memoria de trabajo y la toma de decisiones bajo presión documentado por Lázaro-Ruiz et al. (2020) y los hallazgos de Velázquez, Torres y Vargas (2018) en la manufactura mexicana muestran que los trabajadores con alta exposición psicosocial presentan tasas de siniestralidad más altas que quienes trabajan en condiciones de menor carga. Esta relación obliga a entender la salud mental como un componente estratégico de la prevención de accidentes y no como un aspecto marginal del SG-SST.

En cuanto al tercer objetivo, la evidencia revisada confirma que las estrategias de intervención más efectivas combinan acciones individuales, con programas de formación en gestión emocional apoyados en el modelo de Lazarus y Folkman (1986), e intervenciones organizacionales orientadas a rediseñar las condiciones de trabajo, fortalecer el apoyo social y mejorar los estilos de liderazgo. En ese marco, esta monografía formula como propuesta central el Sistema de Identificación y Prevención Psicosocial Continua (SIPSICO), un protocolo de vigilancia activa, anónima y de respuesta escalonada que opera de manera permanente dentro del SG-SST y complementa la Batería de Riesgo Psicosocial del Ministerio de Trabajo con monitoreo continuo. SIPSICO aborda el vacío entre el diagnóstico periódico que exige la norma y la gestión real del bienestar psicosocial, garantizando anonimato, respuesta proporcional y devolución visible como mecanismos para construir confianza y reducir el miedo a las represalias que inhibe el reporte en la mayoría de entornos laborales colombianos.

En síntesis, proteger la salud mental de los trabajadores no es solo una exigencia legal: es la base de cualquier cultura organizacional realmente orientada a la seguridad.

Referencias

Ansoleaga, E., Toro-Cifuentes, F. y Godoy, L. (2015). Malestar psicológico en trabajadores de empresas chilenas y su relación con factores psicosociales laborales. *Revista Médica de Chile, 143*(7), 868-876.

Arenas-Ortiz, F. y Andrade-Jaramillo, V. (2013). Factores de riesgo psicosocial y compromiso (engagement) con el trabajo en una organización del sector salud de la ciudad de Cali. *Pensamiento Psicológico, 11*(1), 197-220.

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Camacho-Ávila, A. y Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Diversitas: Perspectivas en Psicología, 13*(2), 199-212.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*(5), 300-314.

Congreso de la República de Colombia. (2013). *Ley 1616 de 2013: Por la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.680.

Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.

Johnson, J. V. y Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health, 78*(10), 1336-1342.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly, 24*(2), 285-308.

Lázaro-Ruiz, V., Solano-Mora, A. y García-Pérez, J. (2020). Estrés crónico, deterioro cognitivo y accidentalidad laboral: una revisión integrativa. *Revista de Salud Ocupacional, 12*(2), 45-62.

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca. (Obra original publicada en 1984 como Stress, Appraisal, and Coping).

Leka, S. y Jain, A. (2010). *Health impact of psychosocial hazards at work: An overview*. Organización Mundial de la Salud.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015). *Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2015). *Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo (I ENCSST)*. Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Trabajo de Colombia. (2019). *Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST*.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El estrés en el trabajo: Un reto colectivo*. OIT.

Organización Mundial de la Salud. (2022). *Directrices sobre la salud mental en el trabajo*. OMS.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquia.

Velázquez, M., Torres, N. y Vargas, E. (2018). Factores psicosociales y accidentes de trabajo en el sector manufactura en México. *Salud de los Trabajadores, 26*(1), 15-27.