

# Caso de estudio de medición del nivel de implementación del componente de salud mental a partir del Decreto 1072 de 2015<sup>1</sup>

## Case Study of Measurement of the Level of Implementation of the Mental Health Component from Decree 1072 of 2015

## Estudo de caso relativo à medição do nível de implementação do componente de saúde mental do decreto 1072 de 2015

<https://doi.org/10.15332/24631140.7929>

Artículo de investigación

Cristhian Guillermo Naranjo Herrera<sup>2</sup>

Daniela Cardona Alzate<sup>3</sup>

Recibido: 25 de agosto de 2022  
Revisado: 4 de noviembre de 2022  
Aceptado: 30 de noviembre de 2022

Citar como:

Naranjo Herrera, C. G. y Cardona Alzate, D. (2023). Caso de estudio de medición del nivel de implementación del componente de salud mental a partir del Decreto 1072 de 2015. *Signos, Investigación en Sistemas de Gestión*, 15(1).

<https://doi.org/10.15332/24631140.7929>



---

<sup>1</sup> Artículo derivado del proyecto de grado sobre acciones para el cierre de brechas en la gestión de la salud mental de los empleados de una empresa del sector energético en Manizales, Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Autónoma de Manizales, realizado con recursos propios.

<sup>2</sup> Profesor asociado adscrito al Departamento de Administración y Economía de la Universidad Autónoma de Manizales y al Grupo de Investigación en Empresariado. Correo electrónico: cnaranjo@autonoma.edu.co; ORCID: <https://orcid.org/> <https://orcid.org/0000-0002-2886-0067>

<sup>3</sup> Estudiante Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Autónoma de Manizales. Correo electrónico: daniela.cardonaa@autonoma.edu.co; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4328-8249>

## Resumen

El objetivo del presente artículo es dar a conocer los resultados obtenidos al medir el nivel de implementación del componente de la salud mental en una empresa del sector energético en Manizales, Colombia, según lo dispuesto por el Decreto 1072 de 2015. El estudio realizado es de tipo cuantitativo con el método de estudio de caso descriptivo y la utilización de técnicas de revisión documental y visitas de campo. Para la recolección de información se realizaron visitas a la empresa, reuniones con el responsable del sistema de seguridad y salud en el trabajo y revisión detallada de documentos, registros e informes internos apoyada en una ficha de observación.

Los resultados muestran que, en su gran mayoría, las decisiones y actuaciones de la empresa son coherentes con las actividades, deberes, obligaciones y responsabilidades que la citada norma le exige. Por tanto, se concluye que desde los requerimientos estipulados por la normativa legal del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), la empresa presenta un elevado cumplimiento en cada una de sus fases (planear, hacer, verificar y actuar). No obstante, dado que la normativa mencionada con frecuencia se refiere a la salud en general y no de forma específica a la salud mental, se recomienda a la empresa hacer explícito y detallarla en toda la operación del sistema.

**Palabras clave:** salud mental, salud mental en el trabajo, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

## Abstract

The objective of this article is to publicize the results obtained by measuring the level of implementation of the mental health component in a company in the energy sector in Manizales, Colombia, as provided by decree 1072 of 2015. The study carried out is of quantitative type with the descriptive case study method and the use of documentary review techniques and field visits. For the collection of information, visits were made to the company, meetings with the person in charge of the occupational health and safety system and a detailed review of documents, records and internal reports supported by an observation sheet.

The results show that, for the most part, the decisions and actions of the company are consistent with the activities, duties, obligations and responsibilities that the aforementioned standard requires. Therefore, it is concluded that from the requirements stipulated by the legal regulations of the occupational health and safety management system (SGSST), the company presents a high compliance in each of its phases (plan, do, verify and act). However, given that the frequently mentioned regulations refer to health in general, it is recommended that the company make it explicit and detail it throughout the operation of the system.

**Keywords:** mental health, mental health at work, occupational health and safety management system.

## Resumo

Este artigo visa divulgar os resultados obtidos através da medição do nível de implementação do componente de saúde mental para uma empresa do setor energético sediada em Manizales, Colômbia, conforme exigido pelo decreto 1072 de 2015. O estudo desenvolvido é um estudo quantitativo que aplica o método de estudo de caso descritivo e as técnicas de revisão documental, além de visitas de campo. Para a coleta das informações, foram feitas visitas à empresa, reuniões com a pessoa responsável pelo sistema de saúde e segurança no trabalho, bem como uma revisão pormenorizada dos documentos, registros e relatórios internos suportados por uma folha de observação.

Os resultados mostram que a grande maioria das decisões e ações da empresa correspondem às atividades, deveres, obrigações e responsabilidades exigidas pela norma. Portanto, conclui-se que a partir dos requisitos fixados pelos regulamentos legais do Sistema de Gestão da Segurança e Saúde do Trabalho (SGSST), a empresa tem um elevado nível de conformidade em cada uma das suas fases (planejar, fazer, verificar e agir). Porém, dado que os regulamentos acima expostos se referem frequentemente à saúde em geral e não especificamente à saúde mental, a empresa é aconselhada a torná-los explícitos e detalhados ao longo de todo o funcionamento do sistema.

**Palavras-chave:** Saúde mental, saúde mental no trabalho, sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho.

## Introducción

Este artículo da cuenta de la investigación efectuada sobre la gestión de la salud mental en el trabajo en una empresa del sector energético, dado el creciente interés en el desarrollo e implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en las organizaciones, y debido a la actuación de organismos internacionales y diversos Estados en la promulgación de políticas y normas orientadas al cuidado de la salud mental de la población, en especial de los trabajadores, con el fin de reducir el alarmante incremento de enfermedades y trastornos asociados a esta que afectan tanto el bienestar del ser humano como su desempeño en la empresa.

Dentro de las múltiples complicaciones que presenta el sistema de salud de los colombianos, una que poco se discute a profundidad es la de la salud mental, la cual será la principal causa de discapacidad en el mundo para 2030 (MinSalud, 2020). No se le da la misma importancia a la salud mental y los trastornos

mentales como a la salud física. Por el contrario, la salud mental ha sido objeto de abandono e indiferencia ante la sociedad y las diferentes organizaciones. La Organización Mundial de la Salud (2013), se refiere a los trastornos mentales como uno de los principales desafíos de la salud pública al señalar que las consecuencias económicas de estas pérdidas de salud son igualmente amplias, pues según las estimaciones en el mundo hay 264 millones de personas que padecen depresión, una de las principales causas de discapacidad. Además, muchas de ellas sufren también síntomas de ansiedad. En un estudio dirigido por la OMS (2013), los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US\$1 billón anual en pérdida de productividad.

La evidencia sobre los problemas de salud mental muestra que tienen un origen multicausal y que pueden afectar a personas adultas y en edades mucho más tempranas; “se calcula que el 25 % de las personas padecen uno o más trastornos mentales o del comportamiento a lo largo de su vida, y más de 350 millones de personas de todas las edades sufre de depresión” (OMS, 2012).

De esta manera, es importante identificar los factores de riesgo potencialmente asociados a dicha enfermedad, los factores psicosociales, las condiciones laborales y el importante reto que tienen las organizaciones en integrar planes de acción, prevención, seguridad y salud en el trabajo para sus empleados. Según la OMS (2013), cerca del 40 % de los trabajadores del mundo sufren de algún tipo de trastorno mental. Los datos oficiales de Colombia, según el Ministerio de Trabajo (2014), revelan que los trastornos mentales ocupan el tercer lugar entre las enfermedades laborales que con mayor frecuencia presentan los trabajadores, mientras que las cifras estadísticas de las entidades oficiales señalan que la incidencia de ese tipo de perjuicios a la salud no para de crecer.

La Encuesta Nacional de Salud Mental en Colombia, indica que el 40 % de la población laboralmente activa, ubicada entre 18 y 65 años, ha sufrido un trastorno psiquiátrico asociado al estrés que afecta el bienestar de las personas y la productividad de la compañía. Los trastornos de ansiedad encabezan la lista con un 19.5 %, luego siguen los trastornos del estado de ánimo con un 13.3 %, cifras que reflejan la importancia de que los jefes y las áreas de recursos humanos aprendan a reconocer las complicaciones físicas y emocionales que pueden ser síntomas de estrés laboral (MinSalud, 2015).

La OMS ha mostrado su preocupación desde años atrás y ha procedido a formular y difundir una serie de documentos como el Plan de Acción Mundial sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025, en el que se insta a dichos estados a

asegurar la colaboración y la acción concertada entre todos los programas nacionales de salud de los trabajadores en materia de salud mental, entre otros, en el marco del fortalecimiento de los servicios y estructuras de salud ocupacional en las organizaciones, dado que se registran grandes diferencias dentro de los países y al interior de estos en lo relativo al estado de salud de los trabajadores y su exposición a riesgos laborales, además del hecho que solo una pequeña minoría de la fuerza de trabajo mundial tiene acceso a servicios de salud ocupacional (Pan American Health Organization, 2017).

Finalmente, sugiere la aplicación de una serie de medidas para el logro de un conjunto de objetivos específicos, entre los cuales se encuentran elaborar y aplicar instrumentos normativos sobre salud de los trabajadores, proteger y promover la salud en el lugar de trabajo, mejorar el funcionamiento de los servicios de salud ocupacional y el acceso a estos e integrar la salud de los trabajadores incluida la mental— con otras políticas.

En el caso de Colombia, país miembro de la OMS y de la OPS, el tema de la salud mental en el trabajo ha sido objeto no solo de la acogida de la normativa y de la política internacional brevemente presentada, sino de la generación de otras nuevas y complementarias que, no obstante, siguen el espíritu de las ya presentadas y que incluso responden a sus lineamientos o recomendaciones. Así, surge la Ley 1616 de 2013, por medio de la cual se expide la ley de salud mental orientada a la promoción de esta, la prevención primaria del trastorno mental y a la atención integrada e integral en salud mental, determinando responsables, acciones y estructuras a través de las cuales pueda cumplirse con lo dispuesto, con mención explícita de las administradoras de riesgos laborales y las empresas (Ministerio de Salud, 2013).

El Decreto 1443 (2014) contiene las disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, motivado por decisiones de la Comunidad Andina, directrices de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la normativa previa en el país sobre salud ocupacional y riesgos laborales. En él se definen las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el citado sistema por parte de los empleadores y contratantes de personal, públicos y privados (Ministerio del Trabajo, 2014). Adicionalmente, el Decreto 1072 de 2015 establece el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con el fin, entre otros, de desarrollar acciones de promoción y cuidado de la salud mental a partir de la definición de políticas, objetivos, actores, deberes y responsabilidades al respecto (Ministerio de Trabajo, 2015).

Existe, pues, para enfrentar la problemática de la salud mental en el trabajo, una normativa cada vez más específica y abundante, pero ello no significa que su expedición y vigencia resuelvan los problemas, bien porque no esté siendo aplicada en las empresas o porque solo se cumpla parcialmente con lo que dispone, o debido a que no todas las situaciones encajan en las normas previstas. En tal sentido, el Ministerio del trabajo señala que en varias encuestas realizadas entre 2007 y 2013 las patologías mentales derivadas del estrés aumentaron hasta un 43 %. Cifras como estas muestran que, a pesar de la legislación existente, persisten e incluso aumentan los problemas en torno a la salud mental en el trabajo, por lo que es imperioso indagar sobre el estado actual de la aplicación en las empresas del sistema de seguridad y salud en el trabajo, centrado en el componente de la salud mental, como paso previo para el cierre de brechas y para la implementación de acciones de optimización (Ministerio del Trabajo, 2019).

Por otra parte, no ha de olvidarse que, si bien se viene configurando un escenario legal para impulsar un cambio de concepción por la vía de la obligación, se requiere de un mayor esfuerzo en lo pedagógico-cultural para comprender la salud mental como un derecho esencial del ser humano en el trabajo y asumirlo por convicción (Gómez Vélez y Calderón Carrascal, 2017).

Por lo tanto, el tema tratado en este artículo es pertinente e importante tanto social como económicamente ya que aborda la gestión de la salud mental en el ámbito laboral-organizativo, problemática que afecta tanto a los seres humanos que trabajan, individual y colectivamente considerados, como a las empresas y la dinámica de la sociedad en su conjunto. En el caso de las empresas, influye en aspectos relativos a costos, productividad y seguridad, sumado a que el talento humano es un recurso con alto potencial para generar y sostener ventajas competitivas, siempre y cuando cuente con las condiciones de salud que le permitan desplegarlo.

Adicionalmente, se trata de un tema novedoso, dado que no se cuenta con investigaciones de este tipo en la ciudad ni en la región y, en tanto se aparta de la dominante lectura de tipo clínico (propia de la medicina y la psiquiatría), asume una perspectiva novedosa desde la gestión en las organizaciones al combinar elementos normativos, culturales y psicológicos. Finalmente, los resultados del estudio son de utilidad para las empresas, ya que pueden servir de referencia y ayuda para lograr mayor efectividad al respecto, así como también para los trabajadores en función de prevenir y generar una cultura que promueva la salud mental en el trabajo.

La empresa objeto de estudio en la investigación desarrollada no es ajena a la problemática previamente presentada, sino que, por el contrario, está sujeta a requerimientos de tipo normativo sobre la salud mental de sus trabajadores y, más allá de ello, su direccionamiento estratégico y filosofía organizacional dan cuenta de un profundo compromiso y respeto por el ser humano, lo que implica el cuidado y bienestar de sus empleados. De allí que el propósito central del estudio fuera identificar las brechas existentes para entrar a formular estrategias y acciones orientadas al mejoramiento de la gestión de la salud mental.

La revisión de antecedentes efectuada mediante la consulta de diversas bases de datos científicas y sobre los temas particulares de la gestión de la salud mental en el trabajo muestra que un número importante de publicaciones abordan el tema en función de la salud mental como política pública en general (Hespanhol Bernardo et ál., 2015; Sánchez Correa y Cabra Ángel, 2021) y no en lo específico y detallado de la empresa, o bien tratan acerca del diseño de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a partir de guías, políticas o normas específicas (Tamayo, 2018; Rivera Porras et ál., 2018), pero sin considerar su funcionamiento real en las organizaciones en la práctica, por lo que van por direcciones diferentes al proyecto de investigación realizado.

Como resultado de lo anterior, los estudios de referencia son escasos, puesto que muy pocos se centran en el tema de la salud mental en la empresa en función de las exigencias del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, con el objeto de identificar brechas. Algunos de ellos, por ejemplo, mencionan dicho sistema, pero sin ocuparse del ámbito de la salud mental, mientras que otros se limitan a la caracterización e intervención de los riesgos psicosociales, que son solamente un aspecto de la salud mental en el trabajo y sin analizarlos frente a la normativa del sistema antes mencionado.

Es importante destacar que la mayoría de las investigaciones encontradas estudian el tema desde una perspectiva de tipo psicológico o clínico, y en menor proporción desde una lectura normativa, propia del derecho, mientras que en el presente proyecto interesa la perspectiva de gestión en el marco de las organizaciones. De hecho, varios de los documentos encontrados hacen relación a la existencia de un sistema legal que exige a las empresas actuaciones frente a la salud mental en el trabajo y reconocen que es necesario investigar más al respecto con el fin de validar o ajustar las políticas públicas y su normativa al respecto. Aunque existen estudios que demuestran cómo la salud mental ha afectado a las personas, los factores implicados en la salud mental derivados del trabajo aún no se han examinado a profundidad en función de qué están haciendo las



organizaciones en su sistema de salud y seguridad en el trabajo para prevenir las enfermedades mentales en sus empleados.

Para el desarrollo de la investigación, se construyó un marco teórico en función de la salud mental en el trabajo y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Así, la salud mental en el trabajo es asumida como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción, de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad (Ministerio de Trabajo, 2014).

Por su parte, el sistema general de seguridad y salud en el trabajo es aquel que consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo (Ministerio de Trabajo, 2019). Además de definir el SGSST, se hizo referencia a su estructura, los responsables y las obligaciones que contempla, junto con la descripción del ciclo PHVA que orienta su implementación y funcionamiento.

## **Metodología**

La investigación se realizó en la ciudad de Manizales, Caldas, Colombia, en la sede principal de la entidad objetivo de estudio. Se trató de un estudio de tipo cuantitativo con enfoque empírico-analítico, mediante la metodología de caso de estudio a través de técnicas de revisión documental y visitas de campo. Su alcance es descriptivo en tanto permitió identificar el grado de implementación en la empresa de los aspectos de salud mental contemplados en el SGSST establecido en el Decreto 1072 de 2015.

Como caso de estudio se eligió una gran empresa de la ciudad de Manizales perteneciente al sector energético, con base en los siguientes criterios: primero, por ser la entidad donde laboraba la investigadora; segundo, por tratarse de una empresa líder en su sector, de gran importancia para la región, cuyo direccionamiento estratégico expresa un claro compromiso social, en especial con sus colaboradores, y porque cuenta con un área de gestión del talento humano con un responsable del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Finalmente, porque manifestó su interés en participar en el estudio y porque,



como empresa, es un actor vinculado al SGSST, por lo que constituye un escenario apropiado para indagar la cuestión que aborda la investigación.

Se trata de una gran empresa, cuyo propósito fundamental es ser el mejor aliado estratégico en la generación y comercialización de energía, la administración de activos energéticos, el desarrollo de proyectos que entreguen soluciones efectivas y la ejecución de política pública en el sector, impulsando el crecimiento económico y el desarrollo sostenible del país. La empresa cuenta con cuatro líneas de negocios a través de las cuales desarrolla actividades de generación y comercialización de energía en el mercado de energía mayorista (MEM). Posee un activo de generación térmica con una capacidad de 178 MW y desarrolla proyectos de alumbrado público y eficiencia energética con lo cual logra mayor cobertura en los municipios, ofreciendo soluciones y alternativas de sustitución de luminarias, alumbrado fotovoltaico autónomo, ciudades inteligentes y proyectos asociados al uso racional y eficiente de la energía.

La empresa enfoca su gestión desde la mejora continua en pro de satisfacer las necesidades y expectativas de sus grupos de interés. Precisamente, uno de los sistemas claves para el óptimo funcionamiento de la empresa y el logro de los resultados deseados es el de la seguridad y salud en el trabajo, dirigido a los colaboradores, como actor de primer orden.

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la revisión documental, mediante la elaboración y el diligenciamiento de una ficha de observación. Dicho instrumento fue construido a partir de los deberes, responsabilidades y obligaciones de la empresa en lo relativo a la gestión de la salud mental dentro del SGSST en el marco del ciclo PHVA y su contenido fue validado mediante la evaluación de pares académicos y juicio de expertos, todos ellos personas con formación posgradual y amplia trayectoria en la consultoría, acompañamiento, docencia o gestión de la salud mental en diversas organizaciones. Las respuestas obtenidas corroboraron la adecuada elaboración del instrumento, pues no consideraron necesario efectuar ningún cambio.

Para determinar el grado de implementación de los aspectos de la salud mental indagados en el estudio, se determinó una escala de medición que contempló cuatro estados en los que la empresa pudiera encontrarse: *inexistente*, para el caso en que no haya en la empresa ninguna evidencia o registro de actuación frente a lo requerido por la normativa estipulada en el Decreto 1072; *establecido*, si la manera de realizarlo o dar cumplimiento al requerimiento legal ha sido definida en la organización, pero no se encuentra documentada o carece de registro;

*documentado*, si está explícito en cualquier medio o formato lo efectuado por la empresa al respecto y, por último, implementado cuando se realiza de acuerdo con lo explicitado y se le han efectuado mejoras en términos de eficiencia o eficacia. De esta forma, se pudo establecer si la empresa cumplía con los parámetros y condiciones exigidos por la norma (indicadores de base/cumplimiento) y, en su caso, si lo hacía parcial o totalmente (indicadores de alcance).

La recolección de la información se hizo directamente por la investigadora mediante visitas efectuadas a la empresa en las que tuvo acceso y revisó al detalle la documentación y la evidencia que soportaba la actuación de la empresa en torno la salud mental, complementado con varias reuniones presenciales con el responsable del SGSST en la empresa para aclarar inquietudes surgidas, precisar alcances y validar tanto criterios como actuaciones.

La investigación contempló un alcance de tres años (2018-2020), dado que se consideró necesario evaluar la evolución de las actuaciones desarrolladas por la empresa en materia de salud mental en el marco del SGSST, y no solo en un momento determinado, ya que la normativa vigente contempla la realización de planes, programas y acciones en un horizonte temporal anual. La información obtenida fue procesada con el programa Excel de acuerdo con la escala de medición ya referida.

## Resultados

Para la mejor comprensión de los resultados, se presentan discriminados para cada una de las fases del ciclo PHVA del SGSST, resaltando en color verde lo que se adecúa a la exigencia de la norma y, en color rojo, los aspectos que no la satisfacen.

En relación con la primera fase del ciclo, referida a la planeación (tabla 1), la evidencia aportada por la empresa demuestra que se cumplen todos los ítems contemplados, con excepción del que se ocupa de la mención expresa de la salud mental en la política de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 1. Ciclo del SG-SST en la empresa: *planear*

Actividades/Funciones/Responsabilidades/Obligaciones	Inexistente	Establecido	Documentado	Implementado
Elaborar el plan anual de gestión que contemple la salud mental.				
Incluir en el plan, programas, campañas y actividades de educación y prevención en salud mental con la ARL de la organización.				

Actividades/Funciones/Responsabilidades/Obligaciones	Inexistente	Establecido	Documentado	Implementado
Contar con la asesoría de la ARL para su elaboración.				
Investigar o diagnosticar las condiciones laborales que puedan afectar la salud mental de los trabajadores.				
Definir la política de seguridad y salud en el trabajo, con expresa mención de la salud mental.				
Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la gestión del SGSST en su componente de salud mental.				
Formular acciones efectivas para la identificación de peligros, la evaluación y valoración de los riesgos y la prevención de daños en la salud mental de los trabajadores.				
Identificar metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades según estándares del sistema general de riesgos laborales.				
Asegurar efectivamente la participación de los trabajadores y sus representantes (funciones, tiempo y recursos necesarios) en los comités Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y de Convivencia Laboral (COCOLA) y en la ejecución de la política, según normatividad vigente.				

Fuente: elaboración propia.

Así, en la elaboración del plan anual de gestión se tiene todo el proceso documentado, aprobado, socializado y estandarizado. Además, por medio de auditorías internas y del control de la información recopilada, se llevan a cabo acciones de revisión, concientización y actualización de procedimientos y formatos. Igual ocurre con relación a las campañas y actividades de educación y prevención en salud mental incluidas en el plan anual, en las que se cuenta con el acompañamiento y seguimiento por parte del profesional del SG-SST y Gestión Organizacional, y el acompañamiento de la ARL, entidad que, además, asesora a la empresa desde la elaboración del plan.

Para la investigación o diagnóstico de las condiciones laborales que pueden afectar la salud mental en el trabajo, la empresa cuenta con un Instrumento llamado “Batería de Riesgo Psicosocial”, por medio del cual indagan a los empleados y pueden detectar lo pertinente, mediante aplicación anual.

En relación con los recursos asignados para la gestión del SGSST (financieros, técnicos y humanos), incluido el componente de salud mental, la organización cuenta con una presupuesto asignado que debe ejecutar a nivel detallado por actividad y con el acompañamiento de la ARL, por lo que tiene el recurso humano

y financiero necesario y capacitado para realizar las actividades diseñadas, acorde con el cronograma de capacitación, formación, entrenamiento y desarrollo para sus colaboradores.

Una vez identificados los peligros y riesgos, la empresa implementa medidas de prevención, control y capacitación según el diagnóstico efectuado, lo cual ha permitido fortalecer el SGSST. Sumado a lo anterior, es pertinente anotar que la empresa realiza un seguimiento y medición de las metas, la actuación de los responsables, la aplicación de los recursos y el cumplimiento del cronograma de actividades mediante un conjunto de indicadores de nivel estratégico y del funcionamiento del sistema (proceso) junto con los logros obtenidos.

Por último, la empresa fomenta la participación de los trabajadores y sus representantes en los distintos órganos contemplado por el SGSST, como el COPASST y el COCOLA, apoyándolos mediante el Plan de Capacitación y Entrenamiento (PACYE), orientado a promover y prevenir la aparición de enfermedades en los trabajadores. No obstante, la percepción de los trabajadores de los niveles táctico y operativo es que no se destinan el suficiente tiempo y recursos al respecto. En otras palabras, el que se fomente la participación es positivo, pero si bien existe asignación de recursos, la forma en que se aplican estos o su suficiencia no se percibe como adecuada por buena parte del personal.

Al lado de esta dificultad, se ubica el único ítem que se calificó como establecido, pues si bien existe y está formalizada la política de seguridad y salud en el trabajo, no se menciona allí, de forma expresa, el tema de la salud mental. Aunque se reconoce que la empresa la vincula y trabaja al respecto, es conveniente hacerla explícita en su política, no solo por claridad para todos, sino para darle mayor peso e importancia.

En la segunda fase del ciclo de gestión del sistema, referida al hacer, se encontró una tendencia idéntica a la presentada en la fase de planeación, puesto que la evidencia encontrada en documentos, registros, datos e informes de la empresa permite afirmar que, con excepción de uno de sus ítems, todos los demás están implementados (tabla 2). Es decir, que cumple en alto grado las exigencias de la normatividad vigente. Por ejemplo, el plan contiene diversas actividades en el campo de la salud mental que van acompañadas de unos objetivos por lograr. Ambos aspectos son revisados y validados a través de una matriz de seguimiento que permite establecer la actuación realizada y el alcance de las metas propuestas para cada actividad o grupo de ellas.

Tabla 2. Ciclo del SG-SST en la empresa: *hacer*

Actividades/Funciones/Responsabilidades/Obligaciones	Inexistente	Establecido	Documentado	Implementado
Implementar el plan anual de gestión en lo relativo a salud mental.				
Promover participación de los miembros de la empresa en lo relativo a salud mental.				
Realizar programas, campañas y actividades de educación y prevención en salud mental con la ARL de la organización.				
Adelantar acciones de salud mental para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.				
Desarrollar regularmente, programas de salud mental para la prevención y control de riesgos laborales y de rehabilitación integral.				
Apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales en salud mental, y desarrollar sistemas de vigilancia epidemiológica.				
Implementar acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente, parcial e invalidez por motivos de salud mental.				
Firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo, con expresa mención de la salud mental.				
Asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en salud mental en el trabajo a todos los niveles de la organización.				
Utilizar de forma idónea y completa los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la gestión del SGSST en su componente de salud mental.				
Desarrollar actividades de promoción de la salud mental y para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, según normatividad vigente.				
Asesorar los procesos de reinserción laboral debidos a patologías de salud mental con el fin de intervenir y evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.				

Fuente: elaboración propia.

Además de lo ya expresado acerca del fomento que hace la empresa a la participación de los trabajadores y sus representantes, conviene señalar que también promueve en el colaborador la participación y actitudes de autocuidado en la implementación de los diferentes subprogramas, para favorecer el desempeño de un trabajo seguro. De igual manera, se evidenció que la empresa de

forma regular realiza programas, campañas y actividades de educación y prevención en salud mental en compañía de la ARL a la que pertenece la organización. Algunas de ellas implican acciones de salud mental para el fomento de estilos de vida y trabajo saludables.

En este sentido, también se pudo establecer que la empresa ejecuta diferentes programas de promoción y prevención en el ámbito de la salud mental, pero la parte de rehabilitación es asumida por la EPS. En conexión con esto, para apoyar, asesorar y desarrollar campañas enfocadas al control de los riesgos laborales en salud mental, así como para desarrollar sistemas de vigilancia epidemiológica, la empresa ha diseñado y puesto en acción planes de trabajo con el apoyo de la ARL y la intermediaria de seguros (servicios de atención y prevención).

En este orden de ideas, por medio de diferentes programas de promoción y prevención y el uso de matrices de peligro junto con los mencionados planes de trabajo, la empresa busca identificar los factores de riesgo existentes, con el fin de poner en práctica medidas de control que mejoren las condiciones de trabajo y salud, de manera que se implementan acciones para prevenir los daños secundarios y secuelas en caso de incapacidad permanente, parcial e invalidez por motivos de salud mental.

De otro lado, a través de documentos y diferentes plataformas la empresa comunica las responsabilidades específicas en salud mental en el trabajo a todos los niveles, grupos y personas pertinentes de la organización. Prueba de ello son los 117 boletines denominados al corriente virtual y los 31 boletines de prensa internos que contienen información al respecto. Todo ello sin perjuicio de las asignaciones e instrucciones directas que imparten líderes o jefes al personal a su cargo.

Como ya se ha manifestado, la empresa ejecuta el presupuesto en temas de SGSST con el apoyo de la ARL y pone a disposición personal capacitado para la ejecución de las actividades de promoción y prevención en la empresa. Es de anotar que el presupuesto cubre la totalidad de las actividades contempladas en el plan anual.

En lo que tiene que ver con la asesoría en procesos de reinserción laboral debidos a patologías de salud mental, la empresa considera que la entidad competente es medicina laboral. Si bien se trata de un área especializada, lo ideal no es que la empresa deje en manos de un tercero este proceso, si no que se vincule, esté atenta y controle los avances y resultados alcanzados en dicha reinserción.

Nuevamente, la debilidad más marcada en esta fase radica en que la empresa utiliza diferentes mecanismos de divulgación para documentar, difundir e implementar la política de SGSST, pero actualmente no existe en ellos una expresa mención de la salud mental.

Sobre la tercera fase del ciclo de gestión del SGSST, denominada *verificar*, los hallazgos indican que la empresa cumple integralmente lo que la legislación demanda (tabla 3). En tal sentido, se pudo evidenciar que la organización realiza anualmente la evaluación del plan de gestión, la rendición de cuentas y las campañas enfocadas al control de los riesgos laborales en salud mental, mediante el diligenciamiento de la matriz de requisitos legales y nomogramas por procesos.

Tabla 3. Ciclo del SG-SST en la empresa: *verificar*

Actividades/Funciones/Responsabilidades/Obligaciones	Inexistente	Establecido	Documentado	Implementado
Realizar anualmente una evaluación del plan de gestión que incluya lo relativo a la salud mental.				
Rendir cuentas sobre lo actuado en la salud mental (anual).				
Informar periódicamente a las directivas sobre los resultados y funcionamiento del sistema de salud mental.				
Custodiar los documentos sobre la salud mental del sistema.				
Evaluar las campañas enfocadas al control de los riesgos laborales en salud mental y el desarrollo de sistemas de vigilancia epidemiológica.				
Verificar el uso de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la gestión del SGSST en su componente de salud mental.				
Garantizar que el sistema cumple la normatividad nacional vigente en salud mental.				

Fuente: elaboración propia.

El comité de normas realiza el procedimiento de actualización de estas de acuerdo con lo estipulado en el formato D028. Adicionalmente, las auditorías internas validan el cumplimiento legal y en cada proceso se realiza una revisión semestral, sumada a la que anualmente hace el comité de normas. Cada uno de estos mecanismos de control sirve de base para informar periódicamente a las directivas sobre el funcionamiento y los resultados del sistema de gestión en lo que respecta a la salud mental.



Tanto para lo anterior como para la debida custodia de los documentos sobre salud mental del sistema, la empresa cuenta con el formato F-113 que contiene, entre otros aspectos, los mecanismos, temáticas, resultados y observaciones de lo actuado en torno a la salud de los trabajadores. Para brindar una idea más exacta de esto, se presenta una parte de este en la tabla 4.

Tabla 4. Formato F-113 – Gensa SAESP

Mecanismo	Cantidad solicitudes, sesiones, reportes, talleres según aplique al mecanismo	Temáticas principales	Resultado para el periodo de reporte	Observaciones y conclusiones generales
<b>F-133 Reporte de condiciones inseguras</b>	Reporte de condiciones inseguras.	Elementos ergonómicos, cambio de sillas, revisión de tuberías, nivelación de puertas e inspecciones ergonómicas.	90 % de los casos cerrados	Mejoría de las condiciones laborales.
<b>Encuesta id. Peligros</b>	Talleres enviados por formularios de Google Drive.	Encuesta identificación de condiciones peligrosas y riesgos asociados al trabajo.	100 %	Verificación de condiciones de análisis y plan de acción.
<b>Talleres de SST</b>	20 talleres realizados virtualmente a todos los colaboradores en las diferentes centrales.	Psicosocial: clima organizacional, fortalecimiento de equipos de trabajo, relaciones familiares, manejo del estrés. Ergonómico: Taller de ergonomía, pausas activas en casa, manejo de posturas y carga. Eléctrico: capacitación en riesgo eléctrico Retie.	90 % de cumplimiento	Adquirir competencias a los colaboradores.
<b>Simulacros</b>	5 simulacros realizados en el 2019.	Control del fuego,	90 % de cumplimiento	Fortalecer competencias de

Mecanismo	Cantidad solicitudes, sesiones, reportes, talleres según aplique al mecanismo	Temáticas principales	Resultado para el periodo de reporte	Observaciones y conclusiones generales
		movimientos sísmicos.		respuesta ante emergencias.
Atención de visitantes	Constantemente.	Inducción de seguridad, protocolo de bioseguridad, toma de temperatura.	Abarca el 100 % de los visitantes	Revisión de condiciones de salud.

Fuente: Gensa SAESP.

La verificación del uso de los recursos asignados para la gestión del componente de la salud mental dentro del SGSST se efectúa a través de la ejecución del presupuesto en temas del SGSST, los planes y programas de promoción y prevención, así como de los asignados para la divulgación y desarrollo de campañas de educación a los colaboradores.

Para la última fase del ciclo, referida al *actuar*, los hallazgos nuevamente indican que la empresa cumple en su totalidad con todos los criterios indagados (tabla 5) al promover la participación de los diferentes miembros de la empresa en lo referente a la salud mental y realizar las acciones pertinentes para el control de accidentes e incidentes de trabajo dentro del marco del programa “Yo Soy” saludable y responsable.

Mediante los programas, campañas y actividades de educación y prevención de la salud mental con la ARL de la organización, la empresa ejecuta planes de trabajo, capacitación y divulgación para cada uno de los colaboradores. Tal como se ha descrito, la organización tiene implementada la matriz de requisitos legales, nomogramas por procesos y el comité de normas y procedimientos de actualización que la normativa requiere, cuidando que todos ellos sirvan de insumo para ajustar el plan anual de gestión en el componente de salud mental y mejorar los recursos financieros, técnicos y humanos asignados.

Tabla 5. Ciclo del SG-SST en la empresa: actuar

Actividades/Funciones/Responsabilidades/Obligaciones	Inexistente	Establecido	Documentado	Implementado
Promover participación de los miembros de la empresa en lo referente a la salud mental.				

<b>Actividades/Funciones/Responsabilidades/Obligaciones</b>	<b>Inexistente</b>	<b>Establecido</b>	<b>Documentado</b>	<b>Implementado</b>
<b>Optimizar los programas, campañas y actividades de educación y prevención de la salud mental con la ARL de la organización.</b>				
<b>Formular ajustes en torno a la salud mental en el plan de trabajo anual.</b>				
<b>Mejorar el uso de los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para la gestión del SGSST en su componente de salud mental.</b>				

Fuente: elaboración propia.

Conviene también destacar que durante los tres años indagados en el estudio se pudo corroborar la existencia de mejoras en la actuación de la empresa en torno a la salud mental de los trabajadores, por ejemplo, al ampliar coberturas, disminuir costos, actualizar normas y procedimientos e incrementar el trabajo colaborativo con la ARL y la participación de los empleados en diversos programas y órganos de gestión. Cada una de ellas representa cambios positivos en la gestión del SGSST.

Ha de recordarse que la literatura especializada frente al tema en su mayoría comprende investigaciones que lo abordaban en función de la salud mental desde la política pública en general y no en lo específico y detallado de la empresa o que están referidas al diseño de Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) a partir de guías, políticas o normas específicas, pero sin indagar su funcionamiento real en las organizaciones en la práctica, como se hizo en este trabajo de investigación. Además, persiste el hecho de tratar el tema desde lo clínico o psicológico, más que desde el ámbito normativo del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo y, con bastante frecuencia, sin particular énfasis en la salud mental.

Debido a ello, no es posible comparar los resultados alcanzados con otros estudios específicos sobre la gestión de salud mental en el trabajo, dado que no pudieron identificarse casos homólogos. Con todo, se efectúan consideraciones generales que permiten confirmar los hallazgos encontrados con aspectos ya tratados en otros trabajos, estudios o investigaciones. En tal sentido, la evidencia acerca de que la empresa objeto de estudio cumple con los requerimientos (responsabilidades, deberes y obligaciones) que en materia de salud mental establece el SGSST, asumida aquí como un hecho positivo para la salud mental de

los trabajadores, coincide con el reiterado llamado que al respecto hace la literatura especializada, pues la legislación existente protege y vela por la seguridad y salud en el trabajo, y ambas premisas deben regir cualquier organización, pues en la prevención y la detección precoz radica el bienestar emocional de los trabajadores (Allande-Cussó et ál., 2022; Harnois y Gabriel, 2000).

Tal como se planteó en la investigación efectuada, entre mayor sea el cumplimiento, como ocurre en este caso, de lo dispuesto por legislación que busca mejorar y crear escenarios de autocuidado, prevención, promoción de la salud y asistencia a los accidentes y enfermedades laborales, velando por unas condiciones de trabajo más idóneas, mayor será la probabilidad de una afectación negativa de la salud mental de los trabajadores, por lo que todo esfuerzo en desarrollar competencias en el personal y acciones que fomenten la salud mental en la empresa son bienvenidas (Gómez y Carrascal, 2017).

## **Conclusiones**

Con base en lo expuesto, se concluye que la empresa cumple en alto nivel con la normativa vigente sobre el sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo, en su componente de salud mental, según lo dispuesto en el Decreto 1072 del 2015, tal como se pudo constatar por medio de las visitas y revisiones realizadas a la documentación, registros, informes e indicadores que validan la actuación de la empresa sobre el particular.

Conviene destacar que en la normativa contemplada en el SGSST de manera frecuente se enuncian de forma genérica los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo, sin hacer explícito lo relativo a la salud mental, por lo que deben ser inferidos para llegar a establecerlos de manera precisa y detallada. En tal sentido, a pesar del cumplimiento antes indicado cabe señalar que la empresa puede hacer mejoras o ajustes tendientes a hacer explícita la política de salud mental en el trabajo, difundirla con mayor amplitud y verificar que todos sus empleados no solo la conozcan, sino que la comprendan y apropien. Así, se fortalecerá la cultura de la salud mental en la organización.

Finalmente, se sugiere la realización de estudios similares a este en otras organizaciones y otros sectores de actividad económica, así como la posibilidad de efectuarlos para conjuntos de empresas. De esta manera se podrá contar con insumos y referentes para optimizar la toma de decisiones acerca de la salud mental en el trabajo y hacer comparaciones entre organizaciones y sectores

económicos. Todo ello contribuirá también a la creación de estudios científicos que sirvan de antecedentes y enriquezcan la discusión en futuras investigaciones. No obstante, dada la naturaleza y alcance del estudio efectuado, los resultados obtenidos solo son válidos para la empresa indagada, sin que sean generalizables.

## Referencias

- Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y. y Antonio, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Rev. Esp. Salud. Pública*, 96(21), 1-11.
- American Psychological Association. (2002). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (5.ª ed.). Editorial El Manual Moderno.
- American Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (6.ª ed.). Editorial El Manual Moderno.
- Boekaerts, M. (2009). La evaluación de las competencias de autorregulación del estudiante. En C. Monereo (Coord.), *PISA como excusa: repensar la evaluación para cambiar la enseñanza* (pp. 55-69). Graó.
- Corrales, I., Fornaris, Y., Reyes, J. y Valdés, L. (2017). Aproximación cuantitativa a la producción científica de MediSur. *MediSur*, 15(5), 600-646.
- Vélez, M. A. G. y Carrascal, P. A. C. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217.
- Harnois, G. y Gabriel, P. (2000). *Mental Health and Work: Impact, Issues and Good Practices*. World Health Organization & International Labour Organisation, <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42346>
- Hespanhol Bernardo, M., Aparecida de Souza, H., Garrido Pinzón, J. y Alessandro Kawamura, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*, 14(SPE5), 1613-1624.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación [Icontec]. (2003). *Guía técnica colombiana GTC 93, Guía para la ejecución de la revisión ambiental inicial (RAI) y del análisis de diferencias (Gap Analysis)*. Icontec.
- Luna, C. (2014). *Administración estratégica*. Larousse - Grupo Editorial Patria.
- Luque, A. M. y Palop, F. (2014). Defining Lines of Research and Curricula Via Correlation and Factorial Analysis Techniques. *Global TechMining Conference*. <http://www.gtmconference.org/abstracts/2014/POSTERAna.pdf>
- Martínez, A. (2016). *Análisis bibliométrico del trabajo social español basado en mapas de ciencia*. Síntesis.
- Monteserín, B. (2016). *Políticas y prácticas de publicación en cirugía oral y maxilofacial: estudio comparativo*. (Tesis de doctorado, Universidad de Salamanca).
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2011, 11 de noviembre). *Sistema de Gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_154127.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_154127.pdf)

- Peña, D., Portillo, L. y Caldera, E. (2011). Indicadores de productividad, colaboración y circulación de la investigación. Caso: Escuela de Bibliotecología y Archivología de Luz. *Documentación de las Ciencias de la Información*, (34), 291-306.
- Psychological Association. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association*. (6.<sup>a</sup> ed.). Editorial El Manual Moderno.
- Restrepo, M. (2015). Editorial. La encrucijada de las revistas técnico-científicas colombianas. *Revista EIA*, 12(23), 10-12.
- Rivera Porras, D. A., Carrillo Sierra, S. M., Forgiony Santos, J. O., Bonilla Cruz, N. J., Hernández Peña, Y. y Silva Monsalve, G. I. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. *Revista Espacios* Vol. 39 (Nº 28), 31-45
- Sanabria, L. (2015). *Propuesta de direccionamiento estratégico con énfasis en la estructura de alto nivel en el grupo EMDEPA*. (Tesis de maestría, Universidad Santo Tomás).
- Sanchez Correa, M. D. L. A. y Cabra Angel, Z. L. (2021). Análisis de la salud mental en Colombia y la implementación de la política pública nacional de salud mental 2018. [Tesis Especialización Universidad CES] Repositorio Universidad de CES
- <http://hdl.handle.net/10946/5192>Tamayo, K. D. C. (2018). Diseño de un modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Contexto*, (7), 38-46.
- Watanabe, G. y Kawamura, R. (2016). El papel de la divulgación científica realizada por científicos en la formación de profesores. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesores*, 19(2), 61-74.