

## Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ods) y la protección de la salud mental en el trabajo

The Development Sustainable Goals and the protection of mental health at work

---

Fecha de recibido: 17/07/2020

Fecha de aceptación: 20/01/2021

**Valentina Bravo Pacheco.** Psicóloga de la Fundación Universidad del Norte. **Correo electrónico:** valentinabravop25@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-5770-9550>

**María Fernanda De la Ossa Jiménez.** Psicóloga de la Fundación Universidad del Norte. **Correo electrónico:** mafedlo98@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2220-7040>

**Melissa Tatiana Fragozo Rojas.** Psicóloga de la Fundación Universidad del Norte. **Correo electrónico:** melifragozo@gmail.com **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-8877-6748>

**Jean David Polo Vargas.** Doctor en Comportamiento Social y Organizacional de la Universidad Autónoma de Madrid, Magíster en Comportamiento Social y Organizacional de la Universidad Autónoma de Madrid, Magíster en Psicología de la Fundación Universidad del Norte, Psicólogo de la Fundación Universidad del Norte. Docente de la Fundación Universidad del Norte. **Correo electrónico:** pjean@uninorte.edu.co **ORCID:** <http://orcid.org/0000-0001-7267-0140>

---

### Cómo citar este artículo

Bravo Pacheco, V., De la Ossa Jiménez., M.F., Fragozo Rojas, M.T., y Polo Vargas, J.D. (2021). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ods) y la protección de la salud mental en el trabajo. NOVUM, 1(11), 66 - 82.

---

### Resumen

**Objetivo:** Para abordar la temática de los objetivos de desarrollo sostenible (ods) y la protección de la salud mental en el trabajo, se conceptualizó el desarrollo sostenible, se abordaron los dos objetivos correspondientes con la temática, el Objetivo 3 de Salud y bienestar y el Objetivo 8 de Trabajo decente y crecimiento económico. **Metodología:** Se estableció una relación entre la salud mental y el contexto laboral, teniendo en cuenta el factor de satisfacción laboral asociado al clima organizacional, la cultura organizacional y los factores psicosociales (estrés laboral, *mobbing*, *burnout*, la COVID-19 y sobrecarga laboral e inestabilidad laboral). **Hallazgo:** Se mencionan las estrategias organizacionales para la protección de la salud mental en contexto laboral, exponiendo los aspectos claves para la identificación de posibles problemas de salud mental en los trabajadores, las estrategias de promoción, prevención e intervención y el papel que cumple el liderazgo dentro de la organización. **Conclusión:** Para las organizaciones es fundamental tener en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ods) y la protección de la salud mental en el trabajo, y asimismo desde los ods ampliar sus metas enfocándose en la salud mental en entornos laborales. **Palabras clave:** Objetivos de Desarrollo sostenible; Desarrollo mental; Organización del trabajo; Cultura del trabajo; COVID-19.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

## Abstract

**Objective:** In order to approach the topic of the sustainable development goals and the protection of mental health at work, sustainable development was conceptualized and the two objectives corresponding to the topic were approached, Goal 3: Good Health and well-being and Goal 8: Decent work and economic growth. **Methodology:** A relationship was established between mental health and the work context, considering the job satisfaction factor associated with the organizational climate, the organizational culture and psychosocial factors (stress, mobbing, burnout, COVID-19 and work overload and job instability). **Finding:** The organizational strategies for the protection of mental health in the workplace context are mentioned, exposing the key aspects for the identification of possible mental health problems in workers, the strategies of promotion, prevention and intervention and the role played by the leadership within the organization. **Conclusion:** For organizations, it's essential to take into account the Sustainable Development Goals and the protection of mental health at work, and also from the SDGs to expand their goals by focusing on mental health in work environments. **Keywords:** Sustainable Development Goals; Mental development; Work organization; Culture of work; COVID-19.

## Introducción

El trabajo ha sido una de las actividades humanas de mayor relevancia para la subsistencia del hombre, siendo una pieza clave del crecimiento personal y económico que impacta en las diferentes áreas en donde este se desenvuelve. No obstante, la concepción del trabajo no siempre ha sido la misma, por el contrario, ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, tomando diferentes matices de acuerdo al momento histórico. De esta manera, en la actualidad han surgido nuevas demandas y desafíos -como las pandemias- que exigen un cambio por parte de las empresas en las condiciones del entorno laboral, con el fin de cumplir con las demandas del mercado.

Es por esto que dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se aborda la importancia de asegurar un trabajo decente considerando los riesgos que pueden generar efectos negativos en el trabajo y en la salud de los empleados, específicamente en la salud mental

(Cárdenas, Arciniegas y Barrera, 2009 citado por Chiang, Heredia y Santamaría, 2017). Y se enfatiza cuando las realidades mundiales se han visto modificadas por la aparición de pandemias como es el caso de la COVID-19.

Lo anterior, ha llevado a que las organizaciones implementen nuevas estrategias para prevenir y controlar los riesgos que conllevan las exigencias de su cargo y, así, estos puedan tener un trabajo decente; teniendo en cuenta que los trabajadores tratan de cumplir con los compromisos de su empleo, dentro del respeto a su dignidad humana. Asimismo, las organizaciones tienen mayor conciencia sobre la necesidad de desarrollar e implementar programas de salud mental en el lugar de trabajo para mejorar el bienestar de sus empleados (Kelloway, 2017).

Ahora bien, la COVID-19 es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus, este último pertenece a una extensa familia de virus que pueden causar enfermedades en humanos e infecciones respiratorias que pueden ir desde el



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

resfriado común hasta enfermedades más graves (OMS, 2020). Respecto a la situación vivida actualmente con la pandemia de la COVID-19, fue declarada por la OMS como una emergencia de salud pública de interés internacional, debido a su alta propagación (OPS, 2020). Como consecuencia, las organizaciones pueden presentar problemas de ausentismo, cambio en los patrones de comercio, suministro o entrega interrumpidos, entre otros (OSHA, 2020); que exigen cambios en la implementación de estrategias con el fin de mitigar el impacto económico tanto a nivel organizacional como personal.

Siguiendo esta línea, las organizaciones no cuentan con las medidas de contingencia necesarias para enfrentar situaciones como la pandemia actual, que exigen un cambio en la modalidad de trabajo presencial. Por lo que se requieren medidas innovadoras, que garanticen un trabajo seguro y digno para todos, ejemplos de estas medidas son el trabajo remoto, trabajo en casa y teletrabajo. Adicionalmente, la situación se agrava cuando en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se evidencia una falta de metas enfocadas a prever y proponer planes de contingencia ante situaciones que puedan tener consecuencias negativas a nivel mundial. Lo que hace necesario una mejor preparación organizacional para hacer frente a estas situaciones.

Para entender esta problemática, se ha llevado a cabo una investigación bibliográfica analítica que busca estudiar la relación entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la protección de la salud mental en el trabajo; para ello, se realizó una búsqueda y análisis de 71 artículos relacionados al tema de estudio y se hizo uso de bases de datos como *Science Direct*, *Proquest*, *Jstor*, *Scopus*, *E-libro*, *Redalyc*, *ELSEVIER*, entre otras.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

## 1. La sostenibilidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

En la actualidad ha cobrado importancia el tema de la sostenibilidad en todos los contextos, esto se debe a los efectos negativos que ha generado la industrialización, el crecimiento económico y poblacional en el medio ambiente (Gómez, 2014). Por lo anterior, en el año 1980 surge el concepto de desarrollo sostenible definido como “el desarrollo que satisface las necesidades de las presentes generaciones sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus necesidades” (WCED, 1987, p. 16). Asimismo, la *World Health Organization* – WHO (1995, 2004, 2006), la Organización Mundial de la Salud - OMS (1995, 2020) y Gilding, Hogarth y Humphries (2002) plantean que el desarrollo sostenible debe centrarse en las necesidades de la generación presente y futura, ubicando la salud humana y la protección del medio ambiente como una línea base del desarrollo. De esta manera, se busca a través de la sostenibilidad la conservación de los recursos a largo plazo, sin afectar el crecimiento mundial.

A raíz de esto, la Organización de las Naciones Unidas en un principio planteó los Objetivos del Milenio; sin embargo, debido a que los ocho objetivos formulados no alcanzaban a cubrir las problemáticas de pobreza ni tenían en cuenta el papel de las personas como foco de desarrollo (Carmona y Díaz, 2018), se plantearon los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) en el año 2015. Estos últimos consisten en 17 objetivos que deben ser alcanzados para el 2030 y que abarcan tres dimensiones fundamentales de la sostenibilidad: a) crecimiento económico, b) inclusión social y c) protección del medio ambiente (Carmona y Díaz, 2018; Chavarro, Vélez, Tovar, Montenegro, Hernández y Olaya, 2017).

No obstante, partiendo de los objetivos del presente trabajo solo se hará énfasis en los siguientes Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS), i) Objetivo 8: Trabajo decente y crecimiento económico y ii) Objetivo 3: Salud y bienestar (United Nations, 2020), porque para los fines del presente artículo se tomarán como ejes de la sostenibilidad.

### 1.1 Salud y bienestar

En primer lugar, el Objetivo 3 busca asegurar y promover que las personas de todas las edades gocen de bienestar y de una vida saludable (United Nations, 2020). En ese sentido, según la WHO (2006) la salud es "un estado de perfecto bienestar físico, mental y social, y no sólo la ausencia de enfermedad". Haciendo énfasis en la definición de salud mental, la OMS (2016) afirma que la salud mental es un elemento clave de la salud, la cual no se refiere a la ausencia de enfermedad o trastornos sino a un estado de confort físico, social y mental en el cual el individuo es capaz de enfrentar el estrés de la vida diaria, de trabajar y de aportar a su comunidad. Del mismo modo, Satcher (2000) define la salud mental como el desempeño óptimo del funcionamiento mental que resulta en actividades productivas, establecimiento de relaciones interpersonales, adaptabilidad al cambio y afrontamiento de la adversidad. Lo que presenta un panorama donde se valora el estado del sujeto, y se da en un contexto y condiciones particulares que pueden ser cambiantes como lo ha denotado la aparición de la COVID-19.

No obstante, aun cuando dentro de la definición de salud se menciona la salud mental, en algunos casos no se tiene en cuenta su importancia y su impacto en la vida de las personas. Lo anterior se ve reflejado dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) propuestos por la ONU, en los

cuales solo se incluye como indicador de salud mental la tasa de suicidio, dejando de lado otros aspectos relevantes: la prestación de servicios de salud mental y física y, la atención social para personas con trastorno mental (Minas, Tsutsumi, Izutsu, Goetzke, y Thornicroft, 2015; Thornicroft y Patel, 2014); asimismo, el dar cuenta de realidades como el trabajo que tienen un efecto sustancial en la salud.

Siguiendo esta línea, existen numerosas estadísticas que reflejan el impacto que tiene la salud mental en las personas. Según la OMS

151 millones de personas en el mundo padecen de depresión, 26 millones de esquizofrenia, 125 millones tienen trastornos que se relacionan con el consumo de alcohol, 40 millones padecen epilepsia y 24 millones tienen enfermedad de Alzheimer u otras demencias. (Sarmiento, 2017, p. 248)

Estas cifras empeoran cuando se observa que la estadística de personas que reciben tratamiento es baja, de hecho, según la OMS citada por Sarmiento (2017) en los países con mayores ingresos alrededor del 35 % al 50 % de personas que padecen de algún tipo de trastorno mental mayor no acceden a un tratamiento adecuado. Lo anterior se agrava en los países con menores ingresos, donde aproximadamente del 75 % al 85 % de la población no tiene accesibilidad a algún tipo de tratamiento en salud mental. Esto guarda relación con las estadísticas que reflejan que en la mayoría de los países alrededor del mundo, no se cuenta con un presupuesto destinado a los servicios de salud mental.

Finalmente, las anteriores cifras evidencian que los problemas de salud mental hacen parte de las principales causas de discapacidad, enfermedad y muerte prematura en el mundo (Watson Wyatt Worldwide, 2007; WHO, 2004). Empero, la



inversión en el sector salud es baja en la mayoría de los países porque han centrado su inversión en otras áreas; asimismo se ha demostrado con la realidad de la pandemia que no hay cobertura para emergencias (Bravo, De la Ossa y Fragozo, 2019).

## 1.2 Trabajo decente y crecimiento económico

En segundo lugar, en cuanto a las metas planteadas en el Objetivo 8 se encuentra la de

proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. (PNUD, 2015, sección de metas, párr. 8)

Haciendo referencia a la necesidad de proteger a los trabajadores, en particular a los de poblaciones vulnerables; sin embargo, no se contemplan los desastres naturales o situaciones sociales imprevistas que tienen posibilidad de ocurrir.

Ahora bien, el trabajo decente es definido por la Organización internacional del trabajo (2020) como:

la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (párr.1)

En otras palabras, el trabajo decente debe cumplir con unas características que permitan a las personas satisfacer sus necesidades y tener una vida digna junto con sus seres queridos. Asimismo, se sostiene que el trabajo tiene el potencial para satisfacer tres necesidades humanas fundamentales:

1) la necesidad de supervivencia que se refiere a que a través del trabajo se suplen necesidades económicas; 2) la necesidad humana de relación mediante la promoción de la conexión social, proporcionando una red social más amplia; 3) la necesidad humana de autodeterminación que a menudo se proporciona a través de tareas y experiencias relacionadas con el trabajo (Blustein, 2006). Por esto, la necesidad de tener presente la salud mental al interior del contexto laboral.

## 2. Salud mental en el contexto laboral

Ahora bien, partiendo del contexto anterior, es pertinente establecer una relación entre el trabajo decente y la salud y el bienestar, debido a que es crucial abordar el tema de la protección de la salud mental en el contexto laboral. Un concepto clave para establecer dicha conexión es el de salud dentro del contexto del trabajo, el cual es definido como las condiciones de seguridad física, mental y social de los empleados de una empresa con el fin de anticipar medidas de control orientadas a promover el bienestar y mitigar o eliminar los riesgos de accidentes o enfermedades (Castañeda, Betancur, Salazar y Mora, 2017; Matabanchoy, 2012). Por otro lado, Pérez y Luna (2014) agregan que el bienestar laboral es un estado afectivo positivo producto de la evaluación que hace el trabajador acerca de su empleo<sup>1</sup> o de sus vivencias en el trabajo<sup>2</sup>.

En este orden de ideas, alrededor del mundo existe un mayor interés por el bienestar de los trabajadores (Robertson y Cooper, 2010); lo anterior se debe a que los problemas de salud mental impactan significativamente a millones de personas en todo el mundo, siendo cada vez más frecuente y generando mayores costos (Dimoff y

<sup>1</sup> Componente cognitivo.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

<sup>2</sup> Componentes afectivos, emocionales y conductuales.

Kelloway, 2013) para la sociedad, las familias, las personas, los sistemas de salud y los empleadores (Memish, Martin, Bartlett, Dawkins y Sanderson, 2017). También, Ipsos Reid (2012), hace una comparación con otras de las causas más comunes de discapacidad (p. Ej., enfermedades cardíacas), en donde los problemas de salud mental son más comunes entre los adultos en edad laboral, lo que lleva a que dicha problemática prevalezca en los lugares de trabajo en el mundo.

Por otro lado, un concepto que se encuentra estrechamente ligado al bienestar laboral es la satisfacción laboral definida por Judge y Kammeyer-Mueller (2012, p. 9) como “un estado evaluativo que expresa una actitud favorable y los sentimientos positivos que experimenta con el trabajo”. A este respecto, Hannoun (2011) agrega que la satisfacción laboral es una actitud que tiene como base las creencias y los valores del trabajador e influye en su manera de evaluar su propio trabajo.

Ahora bien, Hernández (citado por Castañeda et al., 2017) establece que el bienestar puede medirse a través del nivel de satisfacción del empleado con su trabajo, teniendo en cuenta los tres factores que la componen: 1) las características específicas del empleo<sup>3</sup>; 2) ejercicios de alta productividad en el trabajo<sup>4</sup>; 3) elementos que afectan el ambiente laboral de las personas<sup>5</sup>.

Algunos autores consideran que la satisfacción laboral es fundamental para que los trabajadores alcancen la satisfacción con la vida, por lo que las personas pasan gran parte de ella en sus sitios de trabajo. En ese sentido, cuando las personas se encuentran poco satisfechas con su vida, este

afecta el ámbito laboral haciendo que se presenten casos de retiro temprano (Von Bonsdorff et al., citado por Polo, Fernández, Bargsted, Ferguson y Rojas, 2017). Por el contrario, cuando las personas se encuentran altamente satisfechas con la vida, aumenta la proactividad y el desempeño (Jones, 2006).

Por último, estudios demuestran que la satisfacción con la vida se relaciona con la dimensión afectiva del compromiso organizacional; es decir, que los trabajadores que tienen un mayor compromiso afectivo tienden a tener una mayor satisfacción con la vida y disfrutan ser parte de ella (Polo et al., 2017). Así, la satisfacción laboral de los trabajadores se encuentra influenciada o depende en cierto grado de tres aspectos que se desarrollan a continuación.

## 2.1 Clima organizacional y satisfacción laboral

El primero de ellos es el clima organizacional, que abarca una serie de componentes que juegan un papel importante como lo es el ambiente físico, las características estructurales de la organización, el ambiente social, las características y aptitudes personales y el comportamiento organizacional - productividad o ausentismo- (Durán, 2010; Malcolm et al., citado por Salazar, Guerrero, Machado y Cañedo, 2009). Teniendo en cuenta lo anterior, el ambiente interno de una organización puede tener un efecto en los procesos organizacionales y psicológicos, influyendo significativamente en la productividad de la empresa, la satisfacción laboral y el bienestar de los empleados (Cárdenas et al., 2009).

Además, la investigación demuestra que existe una relación entre la salud psicológica de los empleados con los cambios que se generen en el

<sup>3</sup> Habilidades, autonomía o variedad de tareas

<sup>4</sup> Solución de problemas, trabajo en equipos, redes de comunicación o capacitación.

<sup>5</sup> Toma de decisiones, relaciones saludables o seguridad laboral.



clima organizacional (Chiang et al., 2017). En ese sentido, el ambiente laboral influye en el comportamiento de los empleados, lo cual determina la actividad, productividad y desempeño de la organización (Castañeda et al., 2017) y que tiene como resultado un impacto positivo en la salud mental de los trabajadores. Por ello, el clima laboral no puede desentenderse de la salud psicológica (Vega y Heredia citado por Castañeda et al., 2017). Finalmente, una buena estructuración del ambiente laboral genera una mayor calidad de vida y actitudes positivas en el empleado, lo cual se refleja en los resultados de la organización.

## **2.2 Cultura organizacional y satisfacción laboral**

El segundo aspecto relacionado con la satisfacción laboral es la cultura organizacional. Una empresa con una buena cultura organizacional se caracteriza por tener una normativa justa, incluye no solo un comportamiento ético, sino que los trabajadores responden de forma productiva y positiva en la organización (Ruiz-Palomino y Ruiz-Amaya, 2011). Esto permite que los trabajadores se apropien de comportamientos virtuosos que, a la larga, lleva a que la persona se sienta bien dentro de la empresa (Ciulla, 2004).

Siguiendo la perspectiva de Ruiz, Ruiz, y Martínez (2012), la cultura organizacional tiene influencia en la creación de una empresa sostenible, de tal manera que esta contribuye a que surja en los empleados un sentimiento de bienestar asociado al desarrollo de actitudes y comportamientos laborales. En otras palabras, la cultura organizacional influye en algún grado en la satisfacción de los trabajadores. En esta línea, una cultura organizacional ética aumentará las posibilidades de optimizar la satisfacción laboral, el compromiso organizacional (Schwepker, 2001) y la permanencia dentro de la empresa (Shafer, 2002), asimismo aumentará el rendimiento mediante

conductas proactivas (Podsakoff, Mackenzie, Paine y Bachrach, 2000).

Por otra parte, cuando el individuo siente que se le proporciona lo que necesita, sentirá mayor afinidad entre sus valores y los de la empresa (Kristof, 1996) y, a partir de ahí, podrá cooperar positivamente en la implementación de conductas laborales de valor (Barney, 1991).

Adicionalmente el clima de la organización influye directamente en la cultura organizacional, debido a que la percepción de las personas determina las conductas, creencias y valores que constituyen la cultura de una organización (Salazar et al., 2009). Finalmente, tanto un clima organizacional adecuado como una cultura colectiva contribuyen a que las personas acepten compromisos que promueven el desarrollo de la organización y que benefician la calidad de vida del personal. Lo anterior, permite que dentro de la empresa se presente estabilidad social, debido a que los trabajadores se encuentran satisfechos y son más eficientes a la hora de producir (Bravo et al., 2019).

## **2.3 Factores psicosociales**

Los factores psicosociales son aquellas condiciones del entorno laboral asociadas al puesto de trabajo, a la estructura del trabajo, a la ejecución de la tarea que pueden afectar la mejora del trabajo y la salud de los trabajadores (Ansoleaga, 2015; Gil-Monte, 2012; Mingote y Núñez, 2011). Algunas investigaciones han demostrado que las condiciones de trabajo afectan tanto la calidad laboral como “el bienestar, la salud, la seguridad y la motivación del empleado” (Blanch, Sahagún y Cervantes citados por Martínez, Oviedo-Trespalacios y Luna, 2013, p. 543). En tal sentido, los factores psicosociales pueden convertirse en factores de riesgo debido a una exposición



constante, a su intensidad, frecuencia y grado en que genera consecuencias negativas (Villalobos, 2004). De ahí, la importancia que las organizaciones identifiquen estos factores para poder desarrollar estrategias de prevención e intervención que aseguren el bienestar de los empleados (Chiang et al., 2017).

De esta manera, los factores de riesgo psicosociales influyen en el bienestar laboral de los empleados y se definen como “condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo” (Ministerio de la Protección Social citado por Rivera, Carrillo, Forgiony, Bonilla, Hernández y Silva, 2018, p. 32). En Colombia, con respecto a este tema, han tomado importancia en el contexto académico y jurídico según lo planteado por Aguilar (citado por Pérez y Luna, 2014). De ahí que, existe una regulación en torno al tema de los factores de riesgos psicosociales por medio de la Resolución 2404 de 2019 del Ministerio del trabajo (Congreso de la República de Colombia, 2019) en la cual se establece una clasificación de estos factores en: 1) intralaborales; 2) extralaborales; 3) individuales. Esta describe las condiciones de trabajo que están presentes en labores de producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

Por otro lado, según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (citado por Camacho y Mayorga, 2017) entre los factores psicosociales que tienen un mayor impacto negativo en la salud de los empleados, se encuentran el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el *mobbing* y el acoso sexual. Además, las enfermedades psicosociales como la depresión, la ansiedad y el estrés han sido designadas como las más frecuentes entre las problemáticas de salud que se dan en los entornos laborales con un 28 %

(*European Foundation for the Improvement of Living and Working*, 2005).

### 2.3.1 Estrés laboral

Se acogen para esta investigación las definiciones de estrés planteadas por Fernandes, Melo, Gusmão, Fernandes, y Guimarães, 2006. El estrés desencadena en el individuo unas reacciones a nivel fisiológico y psicológico como una respuesta de afrontamiento ante la evaluación que hace del estresor (Pereyra citado por Salazar, 2015); es decir, actúa como un mecanismo de defensa (Durán, 2010).

Además, el estilo de afrontamiento del estrés genera una serie de patologías que son aquellas en las que las respuestas, ya sea por su constancia o fuerza estimulan el mecanismo fisiopatológico de una afección como lo plantean Ganster (citado por Dextras-Gauthier, Marchand y Haines III, 2012) y el Ministerio de la Protección Social (citado por Rivera et al., 2018). Los problemas de salud mental y el estrés laboral se convirtieron en la segunda causa más importante de ausencia por enfermedad en los ámbitos económicos del continente europeo tal como lo expone la WHO (citado por Martín, 2010).

Los estresores laborales (ver Tabla 1) son aquellos factores que se encuentra en el sitio de trabajo, que aumentan la probabilidad de que una actividad produzca un nivel de tensión mayor o menor (Rentería y Aguilar citado por Chiang et al., 2017). En la actualidad, existen cada vez más evidencias que estos estresores laborales, es decir, las malas condiciones de trabajo pueden incrementar el riesgo de desarrollar trastornos clínicos y subclínicos, como depresión, ansiedad, agotamiento y angustia (Memish et al., 2017).



En referencia al estrés en el contexto laboral, este puede generarse cuando la capacidad que tienen las personas para adaptarse se ve afectada por sobrecargas o situaciones emocionales (Cruz, Chaves, Barcellos, Almeida, de Oliveira y Jorge Pedrao, 2010; Pérez y Luna, 2014). Como efecto del estrés laboral, se producen alteraciones en la salud tanto físicas como mentales, además se producen consecuencias en el entorno del trabajo como dificultades en las relaciones con los compañeros, ausentismo, accidentes e insatisfacción laborales (Cruz et al., 2010; Dollard y Neser, 2013).

Actualmente, una nueva causa de estrés es la pandemia de la COVID-19, debido a la incertidumbre que genera a nivel laboral, relacional o estructural. Un nuevo panorama de crisis económica lleva a que se puedan aumentar los niveles de estrés en las personas a causa del aumento sustancial tanto del desempleo y subempleo como de la disminución de los ingresos económicos (OIT, 2020). Lo anterior se debe a que varias empresas han tenido que tomar medidas como la reducción de la mano de obra.

Por otro lado, estudios recientes evidencian los efectos negativos que tiene la situación de la

COVID-19 en la salud mental y física de los trabajadores del área de la salud, quienes pueden manifestar angustia, insomnio, depresión y ansiedad. Adicionalmente, a nivel laboral la situación ha generado una disminución en la productividad y la satisfacción de los trabajadores. Dicho panorama ha llevado a que se busquen evitar las consecuencias negativas del estrés laboral, resaltando la importancia de cuidar de la salud mental sobre todo en los trabajadores de la salud (Fernandes y de Alencar, 2020).

La situación de hoy día está llevando a las personas a necesitar nuevas estrategias de afrontamiento. Tales estrategias se desarrollarán en un mundo cambiante, con reglas nuevas de socialización que requieren una alta adaptabilidad al cambio.

Por todo esto, es necesario desarrollar un enfoque integral que incluya recomendaciones que promuevan factores positivos y protectores dentro del lugar de trabajo (Memish et al., 2017). Asimismo, minimizar las implicaciones negativas en función del manejo y organización del trabajo.

**Tabla 1. Factores psicosociales.**

Agentes de estrés psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1) El contenido del trabajo, 2) la sobrecarga y el ritmo, 3) los horarios, 4) el control, 5) los equipos y ambiente, 6) la cultura organizacional y las funciones, 7) las relaciones interpersonales, 8) el rol en la empresa, 9) el desarrollo de carreras, 10) el conflicto trabajo-familia; y 11) la seguridad contractual (Camacho y Mayorga, 2017).</li> <li>• Estructuración y diseño de trabajo deficientes, una mala gestión, insatisfacción ante las condiciones laborales y la falta de apoyo de los compañeros y supervisores (Chirico, 2016).</li> <li>• El estrés afecta la eficiencia, la productividad y la salud laboral, perjudicando así la competitividad de la empresa (Durán, 2010).</li> </ul>
Mobbing	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perjudica el clima organizacional, daña la cohesión y las relaciones interpersonales, incrementa los accidentes laborales por la desatención y la negligencia (Porras, 2017).</li> <li>• Afecta la salud física y mental del trabajador lo que causa un alto nivel de estrés y un bajo desempeño tanto productivo como personal.</li> <li>• La Ley 1010 del 2006 favorece la prevención de la víctima del mobbing y exige a las empresas que trabajen campañas de prevención y protección de este fenómeno (Congreso de la República de</li> </ul>



	Colombia citado por Castañeda et al., 2017).
<i>Burnout</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energías o de recursos” (Gil-Monte citado por Castañeda et al., 2017, p. 4).</li> <li>• Es el resultado del exceso de trabajo y está caracterizado por dejadez, decepción, dificultad para fusionarse apropiadamente al ambiente del trabajo, cansancio emocional, despersonalización, además la ausencia de realización personal como la desilusión profesional y la sensación de deficiencia (Freudenberg citado por Porras, 2017).</li> <li>• Investigaciones demuestran que el agotamiento puede disminuirse de forma más efectiva por medio de intervenciones que involucren modificaciones en los procedimientos y organización del trabajo (Vuori, Toppinen-Tanner y Mutanen, 2012).</li> </ul>
Sobrecarga laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Circunstancia en donde el empleado según su propia voluntad o por su empleador incrementa sus horas laborales más de su horario habitual (Cruz et al., 2010).</li> <li>• El ejercicio laboral actualmente genera mayores demandas en los trabajadores como la toma de elecciones, el procesar información, aprender continuamente nuevas cosas, el resolver problemas constantemente, la imaginación, el saber relacionarse y desenvolverse en condiciones de inestabilidad laboral. Estos desafíos de la era moderna demandan de los trabajadores un nivel alto de desgaste mental, produciendo en ellos una alta tensión a nivel psicológico y social (Porras, 2017).</li> </ul>
Inestabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los cambios constantes que se presentan en la realidad del trabajo actual, como las fusiones y desintegraciones de las empresas grandes y pequeñas, generan sentimientos de inestabilidad laboral e intranquilidad por su porvenir laboral, también genera en ellos la sensación de no tener control sobre sus propósitos en su vida personal y familiar, reflejado en el vacío que sienten al no ver que su trabajo tenga un sentido (Porras, 2017).</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 3. Estrategias organizacionales para la protección de la salud mental

Tal como puede observarse en la Tabla 2, existen unas estrategias que pueden ser aplicables al interior de las

organizaciones para garantizar la protección de la salud mental de los trabajadores. Estas son: la identificación del problema, la promoción, intervención y liderazgo; y, que han sido estudiadas por diversos investigadores.

**Tabla 2.** Estrategias dentro de las organizaciones para proteger la salud mental.

Identificación de problemas de salud mental en los trabajadores (Mingote y Núñez, 2011).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Cambios repentinos en la conducta observable y patrones de conducta poco adaptativos. Que se divide en: aspecto personal descuidado, bajo rendimiento laboral, alta conflictividad interpersonal, aislamiento social, problemas legales repetitivos, conflictividad familiar, posible padecimiento de trastorno mental y negación de responsabilidades.</li> <li>2) Hiperreactividad ante estresores que se presentan en el día a día.</li> <li>3) Cambios en sus hábitos de higiene.</li> <li>4) Sufrimiento de enfermedades crónicas.</li> <li>5) Estresores graves como la pérdida de un ser querido, rupturas amorosas o problemas financieros.</li> </ol>
Promoción (Hernández, 2016).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilizar la jornada laboral, los puestos de trabajo y que se estimule el aprendizaje de los trabajadores constantemente mediante la diversificación y rotación de los puestos de trabajo.</li> <li>• Mejorar el clima laboral estimulando las relaciones entre los compañeros y permitiendo que los empleados participen en las decisiones de la empresa.</li> <li>• Promover que los empleados asistan a actividades físicas deportivas y saludables.</li> <li>• Promover el crecimiento personal con talleres enfocados al manejo del estrés, adquisición de competencias sociales y proyectos para prevenir el alcoholismo o tabaquismo de los empleados.</li> </ul>



<p>Prevención (Mingote y Núñez, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La prevención primaria busca impedir que los trabajadores estén expuestos a factores que conlleven al surgimiento de un trastorno mental.</li> <li>• La prevención secundaria se enfoca en mejorar la salud de los trabajadores y disminuir las secuelas que puedan tener los que ya padecen de un trastorno.</li> <li>• La prevención terciaria está dirigida hacia la rehabilitación y reincorporación del empleado que presente problemas de salud mental.</li> </ul>
<p>Intervención (Mingote y Núñez, 2011).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar y analizar tanto factores de riesgo como psicosociales que se encuentren dentro de la empresa que puedan agravar o generar una patología</li> </ul> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Riesgos para la seguridad y salud como la naturaleza de la tarea, cualidades del puesto de trabajo y de los trabajadores.</li> <li>2. Implementar baterías para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.</li> <li>3. Realizar evaluaciones periódicas cuando cambien las condiciones de la empresa.</li> <li>4. Tener en cuenta como los trabajadores evalúan y valoran los riesgos de la empresa.</li> </ol>
<p>Liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El liderazgo <i>laissez-faire</i>, produce consecuencias negativas dentro del lugar de trabajo, a la vez que tiene efectos nocivos en la salud mental de los trabajadores (Romanowska, Larsson, Eriksson, Wikström, Westerlund y Theorell, 2011).</li> <li>• Se han encontrado estudios que reflejan que los comportamientos de liderazgo transformacional se asocian con la sensación de optimismo, la felicidad y el entusiasmo de los empleados (Bono citado por Kelloway, 2017), comportamientos de civismo organizacional (Podsakoff et al., citado por Ruiz, Ruiz, y Martínez, 2012), la experiencia de trabajo como más significativo y con un mayor bienestar (Kelloway, 2017).</li> <li>• Según el modelo RUM (Modelo de utilización de recursos), los líderes pueden ayudar a combatir las bajas tasas de utilización de recursos entre los empleados al ser más conscientes de las señales de advertencia de deterioro de la salud mental, al participar en la promoción de recursos y sugerir recursos disponibles para los empleados con dificultades (Dimoff y Kelloway, 2019).</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

A lo largo de esta investigación bibliográfica se abordaron distintos aspectos relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) orientados a la salud, el bienestar, el trabajo decente y el crecimiento económico, asimismo se resaltó la importancia de la protección de la salud mental en el contexto laboral.

A partir de todo el análisis se encontró que, dentro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), específicamente en el Objetivo 3 (salud y bienestar) no se plantea una meta orientada a la protección de la salud mental en el contexto laboral. No obstante, en el Objetivo 8 (trabajo decente y crecimiento económico) se plantea dentro de sus metas la importancia de asegurar un

trabajo decente, incluyendo un trabajo que no represente riesgos para los trabajadores. Por tanto, el colofón es que se deja de lado la salud mental dentro del contexto del trabajo y se centran en los procesos físicos.

Adicionalmente, se encontró que la relación entre la protección de la salud mental y el trabajo se expresa a través del concepto de salud laboral; el cual abarca los aspectos relacionados con los estados afectivos positivos y el bienestar a nivel físico y mental de los trabajadores. Asimismo, se considera la incidencia de la satisfacción laboral sobre el bienestar de los trabajadores y cómo se ve influenciada por un clima y una cultura organizacional favorable.

Además, los factores psicosociales también tienen un efecto negativo en la salud y bienestar de los



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

trabajadores, cuando las estrategias de afrontamiento -personales y sociales- no dan abasto ante las demandas de la vida. De ahí la importancia de su identificación para diseñar e implementar estrategias de promoción, prevención e intervención, orientadas a la protección de la salud mental de los trabajadores. Porque, además de promover el bienestar de las personas, los gastos que deben incurrir tanto las empresas como el sistema de salud son más altos cuando no hay prevención.

Por otro lado, teniendo en cuenta las consecuencias nocivas que pueden tener los problemas de salud mental para los trabajadores - disminución en el desempeño laboral y el impacto negativo para la organización debido a la reducción de la productividad y el aumento de costos (Durán, 2010) - es menester resaltar la importancia que tiene un abordaje más profundo de la protección de la salud mental dentro de los ODS, para que se garantice sostenibilidad y un trabajo decente para todos.

Ahora bien, es sustancial que dentro de las empresas se implementen estrategias enfocadas a la protección de la salud mental de los trabajadores que garanticen su bienestar y calidad de vida, sobre todo en la situación que se vivencia actualmente a causa de la COVID-19. De esta manera, lo que se vivencia hoy día recalca la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, haciendo hincapié en la necesidad de que se tomen las medidas de bioseguridad que garanticen el estado de salud y bienestar de todos los trabajadores.

En tal sentido, se puede apostar a que las áreas de bienestar de las empresas se transformen en polos de desarrollo y que desde allí se agilicen procesos de salud y seguridad en el trabajo. Es una prioridad tener en cuenta que las economías

latinoamericanas son movidas por las PYMES, lo que implica que el Gobierno tendrá que gestionar estos procesos apostando a una política pública centrada en este sector.

Finalmente, para lograr esto es necesario que se cumplan las normas establecidas por los Gobiernos y las distintas organizaciones dedicadas a velar por los trabajadores. Particularmente, se extiende una invitación a las Organizaciones de las Naciones Unidas - ONU para que dentro de los objetivos planteados para alcanzar el desarrollo sostenible se haga mayor énfasis en la relevancia y pertinencia de abordar la protección de la salud mental en el contexto laboral. Asimismo, resaltar la importancia de seguir investigando la temática para contribuir a este campo del conocimiento.

Profundizando en esto, queda hacer algunas propuestas para mejorar los procesos y condiciones en la salud mental de las personas: primero, hacer explícita la salud mental como parte de las metas de los ODS, con el fin de que se conozca la importancia de abordarla en particular, como un eje articulador de la sostenibilidad; segundo, articulado con el trabajo digno desde las empresas, desarrollar procesos de promoción, prevención e intervención en sus empleados en torno a la salud mental. Acompañado dentro de los procesos de bienestar, desempeñado por los psicólogos organizacionales en gestión del talento humano; tercero, desde las empresas tomar medidas enfocadas en el bienestar de los trabajadores y su salud mental, adaptadas a la nueva modalidad de trabajo a causa de la COVID-19, esto, porque un inadecuado manejo de esta situación laboral puede llevar al aumento de casos de conflicto trabajo-familia, entre otros., que pueden afectar tanto a las empresas como a sus trabajadores.



Licencia Creative Commons Atribución – No comercial – Compartir igual

El contenido de los artículos publicados es de exclusiva responsabilidad de sus autores y no compromete el pensamiento del Comité Editorial o del Comité Científico.

## Referencias

- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista médica de Chile*, 143(1), 47-55. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872015000100006>
- Barney, J. (1991). Firms' resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99-120.
- Blustein, D.L. (2006). *The psychology of working: A new perspective for career development, counseling, and public policy*. Mahwah, USA: Erlbaum.
- Bravo, V., De la Ossa, M., y Fragozo, M. (2019). *Revisión bibliográfica analítica sobre: Objetivos de desarrollo sostenible y protección de la salud mental en el trabajo* [Trabajo de grado]. Psicología, Barranquilla: Universidad del Norte.
- Camacho, A., y Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Prolegómenos*, 20(40), 159-172. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Cárdenas, L., Arciniegas, Y.C., y Barrera, M. (2009). Modelo de intervención en clima organizacional. *International Journal of Psychological Research*, Vol. 2(n. 2), 121-127.
- Carmona, N., y Díaz, C. (2018). El desarrollo socioeconómico en Latinoamérica. Un análisis a la luz de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. *Atlantic Review of Economics: Revista Atlántica de Economía*, 1(1), 6.
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N., y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13. Recuperado de <http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360>
- Chavarro, D., Vélez, I., Tovar, G., Montenegro, I., Hernández, A., y Olaya, A. (2017). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia y el aporte de la ciencia, la tecnología y la innovación. *Documento De Trabajo*, 1(0).
- Chiang, M., Heredia, S., y Santamaría, E. (2017). Clima organizacional y salud psicológica de los trabajadores: una dualidad organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 70-83. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v15n1/1692-8563-diem-15-01-00070.pdf>
- Chirico, F. (2016). Job stress models for predicting burnout syndrome: a review. *Annali dell'Istituto superiore di sanita*, 52(3), 443-456.
- Ciulla, J. (2004). Ethics and leadership effectiveness. en Antonakis, J. Cianciolo A.T. y Sternberg, R.J. (Eds.), *The nature of leadership*. Sage Publications, Thousand Oaks.
- Congreso de la República de Colombia (2006). *Ley 1010 del 23 de enero del 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo*. Bogotá. D.C: Congreso de la República de Colombia.
- Congreso de La República de Colombia. (2019). *Resolución 2404 del 22 de julio de 2019 por la cual se adopta la Bateria de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C.: Congreso de la República de Colombia.



- Cruz, M., Chaves, M., Barcellos, R.I., Almeida, L., de Oliveira, I., y Jorge Pedrao, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52-64. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192010000100009&lng=es&tyng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192010000100009&lng=es&tyng=es).
- Dextras-Gauthier, J., Marchand, A., y Haines III, V. (2012). Organizational culture, work organization conditions, and mental health: A proposed integration. *International Journal of Stress Management*, 19(2), 81.
- Dimoff, J., y Kelloway, E. (2013). Bridging the gap: Workplace mental health research in Canada. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 54(4), 203 - 212.
- Dimoff, J., y Kelloway, E. (2019). With a little help from my boss: The impact of workplace mental health training on leader behaviors and employee resource utilization. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 4.
- Dollard, M. F., y Nesar, D. Y. (2013). Worker health is good for the economy: Union density and psychosocial safety climate as determinants of country differences in worker health and productivity in 31 European countries. *Social Science and Medicine*, 92, 114–123. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1016/j.socscimed.2013.04.028>
- Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración*, 1(1), 71-84.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2005). *Violence, bullying and harassment in the workplace*. Recuperado de <http://www.eurofound.eu.int/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.htm>
- Fernandes, M., y de Alencar, A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2).
- Fernandes, J., Melo, C., Gusmão, M., Fernandes, J., y Guimarães, A. (2006). Saúde mental e trabalho: significados e limites de modelos teóricos. *Revista latino-americana de enfermagem*, 14(5).
- Gilding, P., Hogarth, M. y Humphries, R. (2002). Safe companies: an alternative approach to operationalizing sustainability, *Corporate Environ. Strategy* 9(4), 390–397.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241.
- Gómez, C. (2014). El desarrollo sostenible: conceptos básicos, alcance y criterios para su evaluación. *Cambio climático y desarrollo sostenible. Bases conceptuales para la educación en Cuba*. Instituto Superior de Tecnologías y Ciencias Aplicadas. Editorial Educación Cubana. La Habana, Cuba, 91-111. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Cap3.pdf>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral [Doctoral dissertation], Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas.
- Hernández, M. (2016). Autocuidado y promoción de la salud en el ámbito laboral. *Revista salud bosque*, 5(2), 79-88. Recuperado de <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/article/view/1468/1074>
- Ipsos Reid. (2012). *Four in five (84%) managers and supervisors believe it is part of their job to intervene with employees who are showing signs of depression*. Recuperado de [http://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/pdf/GWLFactum1DepressionintheWorkplace\\_clean.pdf](http://www.workplacestrategiesformentalhealth.com/pdf/GWLFactum1DepressionintheWorkplace_clean.pdf)



- Jones, M. (2006). Which is a Better Predictor of Job Performance: Job Satisfaction or Life Satisfaction? *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8(1), 20–42
- Judge, T. A., y Kammeyer-Mueller, J.D. (2012). Job attitudes. *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Kelloway, E. (2017). Mental health in the workplace: Towards evidence-based practice. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, 58(1), 1.
- Kristof, A. (1996). Person-Organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Martín, A. (2010). Work-Related Negative Experience. *European Psychologist*. Recuperado de <https://econtent.hogrefe.com/doi/abs/10.1027/1016-9040/a000009?journalCode=ep>
- Martínez, L., Oviedo-Trespalacios, O., y Luna, C. (2013). Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. *Salud Uninorte*, 29(3), 542-560. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>
- Matabanchoy, S. (2012). Health at work. *Universidad y Salud*, 14(1), 87-102.
- Memish, K., Martin, A., Bartlett, L., Dawkins, S., y Sanderson, K. (2017). Workplace mental health: An international review of guidelines. *Preventive Medicine*, 101, 213-222. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0091743517301159>
- Minas, H., Tsutsumi, A., Izutsu, T., Goetzke, K., y Thornicroft, G. (2015). Comprehensive SDG goal and targets for non-communicable diseases and mental health. *International Journal of Mental Health Systems*, 9, 12. <http://dx.doi.org/10.1186/s13033-015-0003-0>
- Mingote, J., y Núñez, C. (2011). Importancia de la consideración de la salud mental en la gestión de la salud laboral: una responsabilidad compartida. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 239-262.
- Occupational Safety and Health Administration. (2020). Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19. OSHA 3990-03 2020. Recuperado de <https://www.osha.gov/Publications/OSH-A3990.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (26 de mayo de 2020). *Trabajo decente*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (27 de mayo del 2020). *¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo?* Recuperado de [https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS\\_739398/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_739398/lang-es/index.htm)
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2016). *Salud mental: fortalecer nuestra respuesta*. Ginebra, Suiza: Centro de Prensa OMS. Recuperado de <http://www.who.int/media-centre/factsheets/fs220/es/>
- Organización Mundial de la Salud – OMS. (2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Recuperado de [https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=EAIaIQobChMIqIi375\\_U6QIVEIziCh2XZQCwEAAAYASAAEgLa5fD\\_BwE](https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=EAIaIQobChMIqIi375_U6QIVEIziCh2XZQCwEAAAYASAAEgLa5fD_BwE)
- Organización Panamericana de la Salud - OPS. (2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Washington, D.C. Recuperado de: [https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15756:who-characterizes-covid-19-as-a-pandemic&Itemid=1926&lang=es)



- Pérez, L., y Luna, J. (2014). Clase social: entre los alcances y limitaciones de la salud mental laboral y la salud pública. *Facultad Nacional de Salud Pública*, 32(S1), 28-43.
- Podsakoff, P., Mackenzie, S., Paine, J. y Bachrach D. (2000). Organizational citizenship behaviours: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), pp. 513-563.
- Polo, J., Fernández, M., Bargsted, M., Ferguson, L., & Rojas, M. (2017). The relationship between organizational commitment and life satisfaction: The mediation of employee engagement. *Universia Business Review*.
- Porras, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, (29), 161-178. <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD. (2015). Objetivos de Desarrollo sostenible: *Objetivo 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico*. New York, EU.: PNUD. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-8-decent-work-and-economic-growth.html>
- Rivera, D., Carrillo, M., Forgiony, J., Bonilla, J., Hernández, Y., y Silva, I. (2018). Fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito psicosocial desde la perspectiva del marco lógico. *Espacios* 39(28), 31-45.
- Robertson, I. T., y Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership Organization Development Journal*, 31(4), 324-36.
- Romanowska, J., Larsson, G., Eriksson, M., Wikström, B.M., Westerlund, H., y Theorell, T. (2011). Health effects on leaders and co-workers of an art-based leadership development program. *Psychotherapy and psychosomatics*, 80(2), 78-87
- Ruiz-Palomino, P. y Ruiz-Amaya, C. (2011). Factores determinantes del comportamiento ético/no ético del empleado: una revisión de la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 17(3), 23-39.
- Ruiz, P., Ruiz, C., y Martínez, R. (2012). Cultura organizacional ética y generación de valor sostenible. *Investigaciones europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 18(1), 17-31. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1135252312600586>
- Salazar, A. (2015). Salud, burnout y estrés en ámbitos laborales. Una revisión sistemática. *Psicología y Salud*, 25(2), 147-155. Recuperado de <http://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/view/1815/3297>
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*, 20(4), 67-75.
- Sarmiento, M. (2017). Salud Mental y desarrollo. *Medicina*, 39(3), 246-254.
- Satcher, D. (2000). Mental health: A report of the surgeon general – Executive summary. *Professional Psychology: Research and Practice*, 31(1), 5-13.
- Schwepker, C. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54, 39-52.
- Shafer, W. (2002). Ethical pressure, Organizational-Professional conflict and related work outcomes among management accountants. *Journal of Business Ethics*, 38, 263-275.
- Thornicroft, G., y Patel, V. (2014). Including mental health among the new sustainable development goals. *British Medical Journal (Clinical Research Ed.)*, 349, 5189.



- Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1136/bmj.g5189>  
United Nations. (25 de mayo de 2020). *Open working group proposal for Sustainable Development Goals*. Recuperado de <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/1579SDGs%20Propoal.pdf>
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa. *En Ciencia & Trabajo*, 6(14), 197-201.
- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., y Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 273-286. <http://dx.doi.org/10.1037/a0025584>
- Watson Wyatt Worldwide. (2007). Staying at work: Effective presence at work (Survey Report: Canada). Recuperado de <http://www.easna.org/>
- World Commission on Environment and Development - WCED. (1987). Our Common Future. United Nations. Recuperado de <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>
- World Health Organization - WHO. (1995). *Global strategy on occupational health for all: the way to health at work*, Geneva.
- World Health Organization - WHO. (2004). *The summary report on promoting mental health: Concepts, emerging evidence, and practice*. Geneva, Switzerland: Author.
- World Health Organization - WHO, (2006). *Constitution of the world health organization. Basic Documents*, 1-18.

