

## Percepción de acciones cotidianas para el cuidado de la Salud Mental por parte de los colaboradores en los entornos laborales, durante el año 2025-2

Laura Jaramillo<sup>1</sup>, Elizabeth Molina<sup>1</sup>, Steven Orjuela<sup>1</sup>, Valentina Vargas<sup>1</sup>,  
Natalia Osorio<sup>2</sup>, Angela Zapata<sup>2</sup>, Catalina Arango<sup>2</sup>, Carlos García<sup>2</sup>

Grupo de Estudio Cuidarte. Autor de correspondencia: natalia.osorio@colmayor.edu.co

1. Estudiante Tecnología en Seguridad y Salud en el Trabajo. 2. Docente Facultad de Ciencias de la Salud, I.U. Colegio Mayor de Antioquia

32

### INTRODUCCIÓN

La salud mental es clave para el bienestar laboral. En Colombia, las exigencias y los cambios organizacionales resaltan la necesidad de mayor apoyo emocional a los colaboradores. Este estudio analiza cómo los trabajadores perciben acciones cotidianas como pausas activas, autocuidado y comunicación efectiva durante el segundo semestre de 2025, buscando identificar brechas entre las políticas de bienestar y la realidad laboral.



fuelle: Departamento de Salud Mental española (2020)

### OBJETIVO GENERAL

Determinar la percepción de acciones cotidianas por parte de los colaboradores, para el cuidado de la Salud Mental en los entornos laborales, durante el año 2025-2.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar las acciones cotidianas existentes en las organizaciones, para la intervención de la salud mental.
- Reconocer la percepción de acciones cotidianas para el cuidado de la salud mental por parte de los colaboradores.
- Analizar las acciones cotidianas identificadas, que contribuyan a posteriores estrategias de intervención.



Fuelle: . CAPS (2011, Brasil)

### MÉTODOS

#### 1. Revisión en base de datos:

Se consultaron artículos científicos (2015–2024) en bases de datos como MyLOFT y Google Académico con las palabras clave: “accidentes” AND “bacteriólogos” OR “laboratorio” NOT “personal salud”.



fuelle: MyLOFT. (s. f.). Logo de MyLOFT



Fuelle: Google Scholar. (s. f.).

#### 2. Recolección de datos

Se aplicaron encuestas a trabajadores vinculados a empresas de manufactura o servicios industriales como logística o tecnología (2025-2).



S/FB). Flaticon.com

#### 3. Análisis de la información

Se realizó un análisis descriptivo de los datos obtenidos en las encuestas

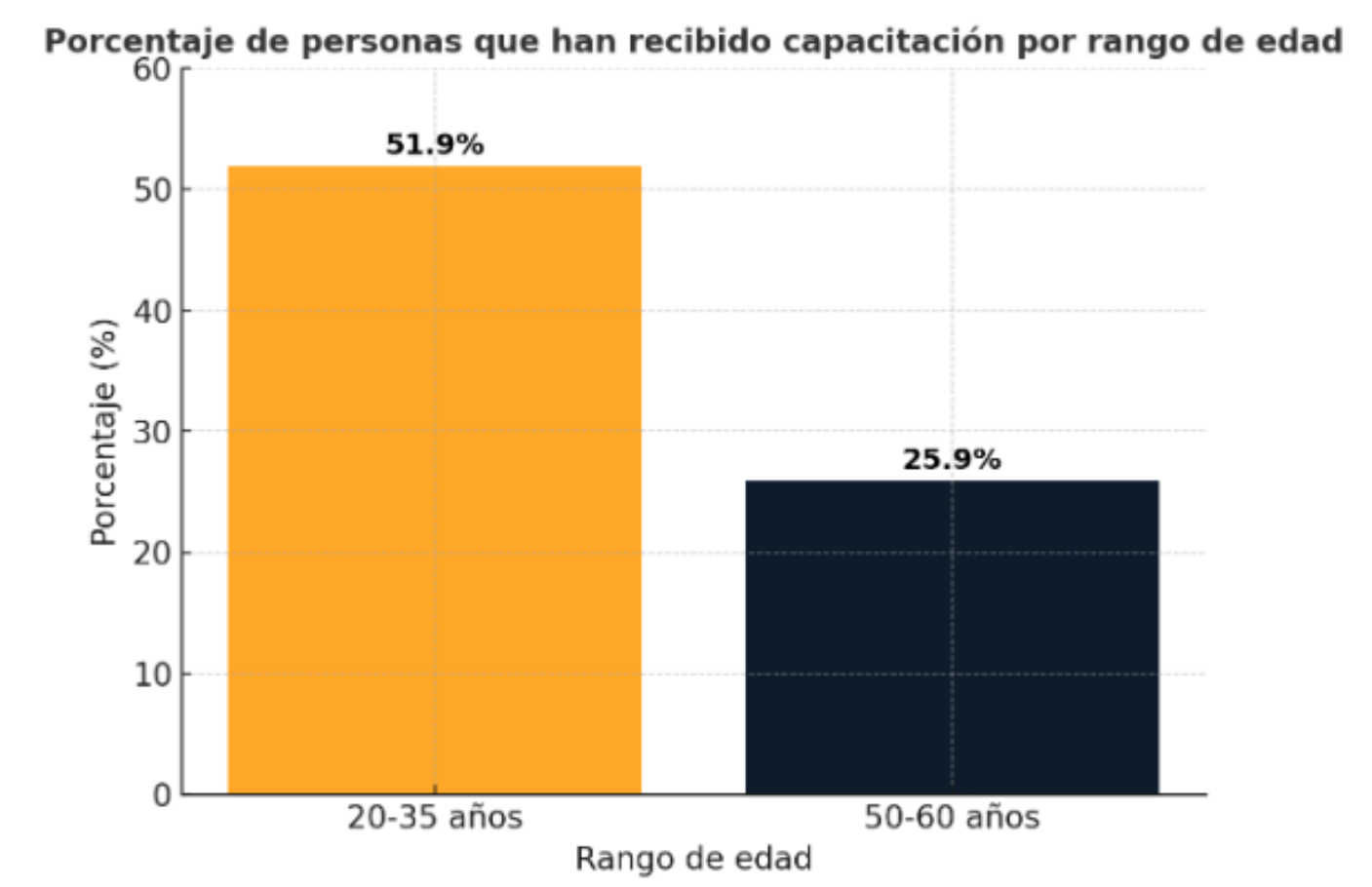


Bishop's University. (s. f.).



(S/f). Logos-marcas.com.

### RESULTADOS PARCIALES Y DISCUSIÓN



Gráfica 1. Porcentaje de personas que ha recibido capacitación por rango de edad

No hubo relación significativa entre la formación continua y las variables sociodemográficas, lo que refleja equidad en el acceso y una influencia mayor de las políticas de reconocimiento y gestión del talento.

Se encontró una asociación significativa entre la formación continua en bienestar y salud mental y el reconocimiento en la hoja de vida, evidenciando que quienes reciben esta formación tienen mayor probabilidad de obtener reconocimiento formal (66,7%). Esto sugiere que la formación en bienestar mental se integra a políticas organizacionales que valoran e incentivan la participación.

| Variable independiente                                   | Formación continua prevención y bienestar de la salud mental |          |         |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----------|---------|
|                                                          | n(%)                                                         | n(%)     | Valor P |
|                                                          | NO                                                           | SI       |         |
| Reconocimiento en la hoja de vida                        | 3(100%)                                                      | 9(33,3%) | 0.025   |
| Existe un programa de bienestar                          | 1(33,3%)                                                     | 1(3,7%)  | 0,051   |
| Cuenta con programas para prevenir la violencia          | 1(33,3%)                                                     | 1(3,7%)  | 0,051   |
| Acti_ capacitación prevenir el acoso                     | 2(66,7%)                                                     | 4(14,8%) | 0,033   |
| Facilidades de tiempo para tramites                      | 1(33,3%)                                                     | 0(0,0%)  | 0,002   |
| Oportunidad de crecimiento laboral                       | 2(66,7 %)                                                    | 2(7,4%)  | 0,004   |
| Ha recibido capacitación_ apoyo social y emocional       | 2(66,7 %)                                                    | 1(3,7%)  | <0,001  |
| Recibir recompensas_ materiales o emocionales            | 1(33,3%)                                                     | 1(3,7%)  | 0,051   |
| Recepción de problemas_ extralaborales físicos_ mentales | 2(66,7%)                                                     | 4(14,8%) | 0,033   |

TABLA1. Formación continua –Prevención y bienestar de la salud mental

### CONCLUSIONES PARCIALES

Las acciones de cuidado mental están integradas en los sistemas de gestión del talento humano. Esto sugiere que las organizaciones no solo promueven la capacitación, sino que también la valora formalmente lo que se puede fomentar como parte de su cultura institucional.

La Percepción positiva del reconocimiento como acción preventiva refleja que los colaboradores interpretan estas acciones como señales de recompensa y apoyo, lo que fortalece la motivación y el sentido de pertenencia dentro del entorno laboral.

La formación constante puede ser una cultura organizacional y refuerza la percepción de apoyo y bienestar entre los colaboradores, mientras que la ausencia de diferencias por género, edad o tipo de empleo sugiere que las acciones se implementan de manera equitativa y accesible, lo que sustenta futuras estrategias técnicas y sociales que trasciendan el cuidado como una forma de habitar un lugar de trabajo organizacional.



INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA  
COLEGIO MAYOR DE ANTIOQUIA®



### Bibliografía

- Curiel Gómez, R. Y., Chiquillo Rodelo, J., & Muñoz Rojas, D. (2024). Gestión de políticas públicas en salud mental en el contexto laboral colombiano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 847- 864. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.106.25>.
- Figueroa Royero, L., Jiménez Camargo, C., Mendoza López, D., & Díaz Arrieta, I. (2023). Gestión del riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores del sector salud. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(3), 3328-3345. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i3.11557](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11557)
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2024). Política Nacional de Salud Mental 2024–2033.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Plan de acción integral sobre salud mental 2013–2030.