

**9. SALUD MENTAL EN LAS  
ORGANIZACIONES. ANÁLISIS  
CORRELACIONAL DE IMPLEMENTACIÓN  
DE ESTRATEGIAS DE CUIDADO DE LA  
SALUD MENTAL EN EMPRESAS DEL  
DEPARTAMENTO DEL CAQUETÁ  
COLOMBIA.**

---

**Mental Health in Organizations. Correlational  
Analysis of the Implementation of Mental Health  
Care Strategies in Companies in the Department of  
Caquetá, Colombia.**

*Hernán David Romero Reyes<sup>19</sup>, Emmanuel Arturo Gonzalez Martinez<sup>20</sup>,*

*Fecha recibida: 13/04/2023*

*Fecha aprobada: 08/05/2023*

---

<sup>19</sup> Psicólogo, Universidad nacional abierta y a distancia UNAD, Especialista en gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Corporación universitaria Unitec, Docente, Universidad de la Amazonía, [he.romero@udla.edu.co](mailto:he.romero@udla.edu.co).

<sup>20</sup> Licenciatura en Comunicación Social. Universidad Regiomontana. México. Maestría en Tecnología Educativa. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM). México, Docente, Universidad de la Amazonía, [emm.gonzalez@udla.edu.co](mailto:emm.gonzalez@udla.edu.co)

***Derivado del proyecto:*** Salud mental en las organizaciones. Análisis correlacional de implementación de estrategias de cuidado de la salud mental en empresas del departamento del Caquetá Colombia.

***Institución financiadora:*** recursos propios de los autores.

***Pares evaluadores:*** Red de Investigación en Educación, Empresa y Sociedad – REDIEES.

## RESUMEN

La presente investigación se realiza con el propósito de conocer las estrategias de intervención de las organizaciones del departamento del Caquetá para el cuidado de la salud mental de los colaboradores, tomando como puntos de referencia los procesos organizacionales de reclutamiento y selección, evaluación de clima laboral, evaluación del desempeño, desarrollo del sistema de seguridad y salud en el trabajo, evaluación de riesgo psicosocial, estrategias de compensación y la implementación de programa de apoyo al empleado. La recogida de datos se realizó mediante encuesta a las empresas ubicadas en diferentes municipios teniendo como principal punto de recogida de datos al municipio de Florencia. Con los datos obtenidos se realiza un análisis comparativo de los años 2021 y 2022. Se identifica que los principales medios de reclutamiento son referencias personales y redes sociales. No se identifican procesos de selección implementados. Se identifica un alto índice de rotación de personal sin identificación de costos ocultos para la organización. Los procesos de inducción y reinducción son de bajo cumplimiento en la evaluación de riesgo psicosocial y tampoco se tienen implementados adecuadamente estrategias de incentivos y compensación, así como programas de apoyo al empleado. Como conclusión del proceso investigativo se determina que el nivel de implementación de estrategias de cuidado de la salud mental a los trabajadores es bajo, lo que tiene un impacto significativo en la salud de los trabajadores.

**PALABRAS CLAVE:** *salud mental; organizaciones; gestión humana; riesgo psicosocial; organizaciones.*

## **ABSTRACT**

This research aims to understand the intervention strategies of organizations in the department of Caqueta for the mental health care of employees, focusing on organizational processes such as recruitment and selection, workplace climate evaluation, performance evaluation, occupational health and safety system development, psychosocial risk assessment, compensation strategies, and employee support programs. Data was collected through surveys from companies located in different municipalities, with Florencia being the main data collection point. A comparative analysis was conducted for the years 2021 and 2022. The findings revealed that personal references and social networks are the main recruitment methods, with no identified selection processes implemented. High employee turnover rates were identified without consideration of hidden costs for the organization. Induction and reinduction processes showed low compliance with psychosocial risk assessment, and proper implementation of incentives, compensation strategies, and employee support programs was lacking. As a conclusion of the investigative process, it was determined that the level of implementation of mental health care strategies for employees is low, which has a significant impact on employee health.

**KEYWORDS:** *mental health; organizations; human resource management; psychosocial risk; organizations.*

## INTRODUCCIÓN

La OMS ha definido la salud mental en el individuo como un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad (OMS, s. f.), de esta manera, la salud mental puede estar influenciada por diferentes factores en el entorno del individuo, que involucran factores individuales, extralaborales y laborales, los cuales puede impactar positiva o negativamente en el normal funcionamiento del individuo.

En el entorno laboral, las condiciones del trabajo, la disposición del puesto de trabajo, el acceso a materiales y equipos, la sobreexposición a condiciones de térmicas (frio o calor) o la excesiva luminosidad del puesto de trabajo o baja disposición de luz, tienen un impacto en la productividad del trabajador, y por ende en su salud mental, de igual manera, las relaciones sociales, el apoyo de sus compañeros de trabajo (jefes, pares y subordinados) pueden ser factores protectores o factores de riesgo según la interacción social que se presente.

Al hablar de salud mental en las organizaciones, no solo hacemos referencia a la presencia de enfermedades laborales que derivan en trastornos psicológicos, psicosomáticos o fisiológicos derivados del estrés, establecidos en la resolución 1477 de 2014, sino a esa sensación de bienestar, estabilidad y tranquilidad que pueda ofrecer el desarrollo de una actividad productiva, que provee al individuo de una sensación de ser productivo, de autorrealización, lo que lleva a sentir un empoderamiento en su actividad laboral a ser más proactivo y productivo y generar sentido de identidad y pertenencia a la organización a la cual presta sus servicios.

Para este propósito, a lo largo del desarrollo de la actividad laboral se ha venido estructurando procesos organizacionales que conllevan a mejorar la interacción persona puesto de trabajo, de manera que facilite a las organizaciones cumplir su propósito por medio de los colaboradores que vinculan a sus puestos de trabajo, como también para facilitar la adherencia del trabajador al puesto de trabajo, según sus capacidades, habilidades y competencias laborales adquiridas a lo largo de la experiencia laboral, estos procesos están

definidos como reclutamiento, selección, formación y desarrollo, inducción, clima laboral y riesgos laborales, con parámetros claros que facilitan la interacción persona puesto de trabajo antes mencionada.

Tomamos aquí como base para el cuidado de la salud mental de los trabajadores la aplicación de la teoría de los dos factores de Herzberg (Chiavenato, 2009, p. 45), como elemento fundamental para el mantener la motivación de los trabajadores frente a su trabajo en la organización y por extensión a su bienestar, por tanto, los factores higiénicos y motivacionales son elementos relevantes en la toma de decisiones de los dueños de empresas independiente de su tamaño a favor del bienestar de sus trabajadores.

Por esta razón quisimos explorar el estado de implementación de procesos organizacionales que favorezcan la salud mental de los trabajadores en el departamento del Caquetá mediante un estudio de tipo exploratorio de corte longitudinal, que permitiera analizar cambios en la implementación de acciones y cumplimiento normativo que aporte al cuidado de la salud mental de los trabajadores, la encuesta se realizó en los años 2021 y 2022, con una muestra aleatoria de empresas de diferentes sectores productivos, indagando no solo el cumplimiento normativo, sino también la implementación de procesos estandarizados de gestión humana que propendan por el cuidado de la salud mental de los trabajadores.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

La muestra no probabilística fue seleccionada en dos cohortes 2021 - 2022, fue de tipo aleatoria, el criterio de inclusión de la muestra fue empresas constituidas en el departamento del Caquetá de sectores productivos reconocidos por el gobierno nacional que tuvieran dentro de su planta de personal más de 5 trabajadores, la muestra fue irregular, ya que en las dos cohortes el tamaño de la muestra es diferente, teniendo para 2021 un total de 100 empresas encuestadas, y para el 2022 un total de 132 empresas que respondieron la encuesta, los sectores productivos encuestados comprendieron el sector salud, educación, servicios, construcción, transporte, gastronomía, entre otros, lo cual involucra una amplia gama de empresas para tener una percepción amplia de la población.

El instrumento de recolección de información es una encuesta descriptiva con ítem de respuesta preestablecidos de manera que se puedan cuantificar las respuestas e identificar respuestas agrupadas en porcentajes, las preguntas estuvieron orientadas a identificar el estado de implementación de procesos que favorezcan la adherencia de los trabajadores al puesto de trabajo como son; procesos de reclutamiento y selección, inducción y reinducción, rotación de personal, Seguridad y salud en el trabajo, evaluación de riesgo psicosocial, evaluación de clima laboral, remuneración y recompensas y programas de apoyo al empleado.

La encuesta se realizó en medio digital mediante formulario de Google Chrome, con encuesta presencial con el apoyo de encuestadores que visitaron locales comerciales y sedes de empresas constituidas para el levantamiento de la información respectiva que posteriormente se consolida y mediante análisis estadístico se toman los datos relevantes de la muestra para procesar los resultados obtenidos.

## **RESULTADOS**

### **Composición de las empresas encuestadas.**

El análisis comparativo de los datos de las encuestas realizadas en 2021 y 2022 nos permite identificar los cambios en la implementación de estrategias de cuidado de la salud mental en empresas del departamento del Caquetá, Colombia. A continuación, se describen las diferencias encontradas en cuanto a las variables de sector productivo de la empresa, municipio de ubicación de la empresa, antigüedad de existencia de la empresa y cargo de quien responde la encuesta.

En cuanto al sector productivo de la empresa, se observa un aumento en el número de empresas encuestadas pertenecientes al sector de Comercio, pasando de 47 en 2021 a 55 en 2022. Asimismo, se registra un aumento en las empresas del sector Textil, de 6 a 13 en el mismo periodo. En cambio, se evidencia una disminución en la presencia de empresas del sector de Gastronomía, de 16 a 14 empresas, así como en el sector de Entretenimiento, que pasó de 7 a 4 empresas encuestadas. En términos porcentuales, sector productivo de la

empresa encuestado, aumentó. En 2021, el sector más representativo fue el comercio con el 22,2%, mientras que en 2022 se presenta un incremento en el sector agropecuario que pasó de no estar presente en el 2021 a representar el 11,4% de las empresas encuestadas en 2022. La gastronomía y el textil son los únicos sectores que presentaron un descenso en su participación, pasando del 12,7% y 3,0% en 2021 al 6,7% y 2,8% en 2022, respectivamente.

En cuanto al municipio de ubicación de la empresa, se observa un incremento en el número de empresas encuestadas en el municipio de Florencia, que pasó de 89 en 2021 a 110 en 2022. Además, se registra un aumento en el número de empresas encuestadas en el municipio de El Doncello, de 2 a 3 empresas, y en el municipio de El Paujíl, de 5 a 4 empresas. Sin embargo, se evidencia una disminución en el número de empresas encuestadas en el municipio de Cartagena del Chaira, pasando de 1 empresa en 2021 a ninguna empresa en 2022. Esto significa que el municipio de Florencia es el que concentra la mayoría de las empresas encuestadas en ambos años, sin embargo, en 2022 se presentó un aumento significativo en su participación pasando del 41,5% en 2021 al 51,5% en 2022. Por otro lado, los municipios de Morelia, Solano, Valparaiso, Puerto Rico y Cartagena del Chaira no presentaron empresas encuestadas en 2022, lo que indica una disminución en la diversidad geográfica de la muestra

En cuanto a la antigüedad de existencia de la empresa, se observa un incremento en el número de empresas encuestadas con más de diez años de existencia, pasando de 23 en 2021 a 61 en 2022. Por otro lado, se evidencia una disminución en el número de empresas con menos de un año de existencia, de 13 en 2021 a 4 en 2022. Puesto en términos porcentuales, las empresas que tienen más de diez años de existencia incrementaron su participación en la encuesta del 2022, pasando del 10,2% en 2021 al 28,7% en 2022. Por otro lado, las empresas con menos de un año de existencia disminuyeron su participación en la encuesta, pasando del 6,1% en 2021 al 1,4% en 2022.

En cuanto al cargo de quien responde la encuesta, se registra un aumento en el número de administradores de sede que respondieron la encuesta, pasando de 19 en 2021 a 49 en 2022. Asimismo, se observa una disminución en el número de trabajadores que respondieron la encuesta, de 21 en 2021 a 8 en 2022. Es decir, el gerente fue el cargo más representativo en ambos años, aunque se presentó un aumento significativo en la participación del



administrador de sede en 2022, pasando del 9,9% en 2021 al 18,3% en 2022. Además, se presenta una disminución en la participación del trabajador, pasando del 9,9% en 2021 al 3,7% en 2022.

En conclusión, se han presentado cambios significativos en el sector productivo de las empresas, en la ubicación de las mismas, en su antigüedad y en el cargo de quien responde la encuesta. Estos cambios son indicativos de una dinámica en constante evolución en la gestión de la salud mental en las empresas del departamento del Caquetá, Colombia.

Los investigadores reconocen que estas diferencias deben ser interpretadas con precaución, ya que la muestra de empresas encuestadas podría no ser representativa de todas las empresas en la región debido a que, al ser una encuesta voluntaria, algunas de las empresas participantes del año 2021, decidieron no hacerlo en el año 2022.

### **Reclutamiento y Selección**

En esta sección comparan los resultados de dos encuestas realizadas en los años 2021 y 2022, con el objetivo de conocer las diferencias en los métodos de reclutamiento y selección de personal en empresas del departamento del Caquetá en Colombia.

Por principio, se pueden observar cambios en las estrategias de reclutamiento y selección de personal de las empresas del departamento del Caquetá, Colombia, entre los años 2021 y 2022. En cuanto a la forma de búsqueda de candidatos, se puede observar un aumento en el uso de agencias públicas de empleo y anuncios en redes sociales, mientras que la búsqueda en universidades o instituciones de educación no formal se ha mantenido estable y por referencia de un trabajador ha disminuido.

Además, en cuanto a los métodos utilizados para mantener disponible información de posibles candidatos, se puede observar un aumento en el uso de bancos de hojas de vida y una disminución en la cantidad de empresas que no cuentan con ningún método. Por otro lado, el uso de bases de datos de perfiles relacionados con el sector productivo se ha mantenido estable.

Finalmente, en cuanto a quién realiza los procesos de selección de candidatos, se puede observar un aumento significativo en el uso de los encargados de recursos humanos, mientras que la participación del gerente se ha mantenido estable y se ha producido una

disminución en la recepción de candidatos sin procesos de selección. Por otro lado, el uso de psicólogos o profesionales especializados en reclutamiento ha aumentado ligeramente.

Estas diferencias podrían implicar que las empresas del departamento del Caquetá están utilizando diferentes estrategias para encontrar y seleccionar candidatos, y que estas estrategias pueden estar relacionadas con los objetivos de negocio y la cultura organizacional de cada empresa. Además, es importante destacar que el aumento en el uso de encargados de recursos humanos y el uso de profesionales especializados en reclutamiento puede implicar una mayor preocupación por la seguridad y salud en el trabajo, ya que estos profesionales pueden estar más capacitados para evaluar la idoneidad de los candidatos en términos de habilidades técnicas y competencias blandas que son relevantes para el trabajo.

En general, estos resultados sugieren que las empresas del departamento del Caquetá están adoptando estrategias de reclutamiento y selección de personal más sofisticadas y específicas, lo que podría tener implicaciones significativas futuras en la calidad del personal contratado. Este estudio podría ser ampliado para evaluar si estas estrategias están siendo efectivas.

### **Rotación de Personal y Procesos de Reinducción de personal**

En el análisis correlacional realizado en empresas del departamento del Caquetá, Colombia, se observan diferencias en la frecuencia de rotación de personal entre los años 2021 y 2022. En el año 2021, el egreso de al menos una persona cada seis meses tuvo un mayor porcentaje (23%) en comparación con el egreso de al menos una persona cada tres meses (15%) y cada año (56%). Por otro lado, en el año 2022, se evidencia un incremento en la frecuencia de egreso de al menos una persona cada mes (11%) y cada tres meses (19%). Además, se observa un aumento en la identificación de costos ocultos de la rotación de personal en el año 2022, con un porcentaje de respuesta afirmativa del 53% en comparación con el 35% del año 2021. En cuanto a los costos ocultos que más impactan en la empresa, se destaca un aumento en los costos por baja en la productividad y por pérdida de clientes en el año 2022 en comparación con el año anterior.

En relación a la frecuencia de realización de procesos de inducción o reinducción de personal, se observa un aumento significativo en el porcentaje de empresas que realizan

dichos procesos en cada ingreso de personal en el año 2022 (71%), en comparación con el año anterior (64%). Asimismo, disminuyó el porcentaje de empresas que no realizan inducción ni reinducción de personal, pasando del 12% en 2021 al 3% en 2022.

Estas diferencias en la frecuencia de rotación de personal, la identificación de costos ocultos, la realización de procesos de inducción o reinducción de personal entre los años 2021 y 2022, pueden tener implicaciones significativas en la rentabilidad del negocio. La rotación de personal puede afectar los costos de la empresa debido a la necesidad de reclutar y seleccionar nuevos empleados, así como a los costos asociados con la inducción y reinducción de personal. Además, la rotación de personal puede afectar la productividad y la calidad de los productos y servicios ofrecidos por la empresa, así como la satisfacción de los clientes y la retención de los mismos.

En este sentido, los resultados del análisis sugieren que las empresas deberían prestar mayor atención a la retención de sus empleados y a la implementación de estrategias para reducir la rotación de personal. Además, la identificación y el control de los costos ocultos asociados con la rotación de personal pueden ayudar a las empresas a mantener la rentabilidad y la competitividad en el mercado. Finalmente, la realización de procesos de inducción o reinducción de personal de manera más frecuente puede contribuir a la adaptación rápida y efectiva de los empleados en sus nuevos puestos de trabajo, lo que puede mejorar la productividad y reducir los costos asociados con la rotación de personal.

### **Incentivos de las Empresas**

Uno de los aspectos relevantes en este contexto es la recompensa a los empleados como parte de las prácticas de retención y motivación en el trabajo. En este sentido, se presenta la información sobre los programas de recompensas que realizan las empresas encuestadas en los años 2021 y 2022.

De acuerdo con los resultados, se observa un aumento en la cantidad de empresas que ofrecen incentivos económicos a sus empleados en el año 2022, con una cifra de 31 en comparación con los 19 registrados en el año anterior. Asimismo, se evidencia un incremento en la combinación de incentivos económicos con otros tipos de recompensas, como los reconocimientos y otros incentivos, pasando de 9 en 2021 a 11 en 2022. Por otro lado, se

observa una disminución en la combinación de incentivos económicos con reconocimientos, con una cifra de 8 en 2022 frente a los 13 registrados en 2021.

En cuanto a los otros tipos de programas de recompensas, se mantienen en niveles similares en ambos años. Los reconocimientos y otros incentivos sin incentivos económicos tienen una frecuencia de 11 en ambos años, mientras que la combinación de reconocimientos con otros incentivos sin incentivos económicos se registra en 6 empresas en 2021 y en 8 en 2022. Por último, se observa una reducción en la frecuencia de programas que combinan incentivos económicos, reconocimientos y otros incentivos, pasando de 9 en 2021 a 20 en 2022.

Estos resultados sugieren que, si bien los incentivos económicos continúan siendo los más comunes, las empresas encuestadas están buscando combinarlos con otros tipos de recompensas para mejorar su efectividad en términos de retención y motivación de los empleados. Aún con ello, las empresas del Caquetá en año 2022 están explorando opciones más variadas para reconocer el desempeño y la contribución de sus trabajadores, de ahí el aumento en ofrecer incentivos económicos en 2022, lo que podría indicar un mayor enfoque en la retención de talentos en el contexto actual de pandemia.

Esto podría tener implicaciones importantes en el bienestar psicológico de los empleados, su motivación y productividad, así como en la retención de talentos y en la imagen de la empresa. Sin embargo, es necesario que, para una próxima encuesta, considerar mejorar metodológicamente en identificar, cómo diseñan las empresas sus programas de incentivos. Esto debido a que, se debe ser cuidadosamente planificada y evaluada para garantizar su efectividad y sostenibilidad financiera en el largo plazo. En términos organizacionales, se debe considerar identificar cómo se comunica y transparenta la implementación de estos programas, para asegurar que sean percibidos como justos y equitativos por todos los empleados.

### **Riesgos Psicosociales**

Se compararon los resultados de dos años consecutivos (2021 y 2022) de encuestas realizadas a empresas del departamento del Caquetá en Colombia. Se buscó conocer la

frecuencia con la que se realizan evaluaciones de riesgos psicosociales y del clima laboral, así como la implementación de programas de atención psicosocial al trabajador.

En cuanto a la frecuencia de las evaluaciones de riesgos psicosociales, se observó un aumento significativo en la frecuencia con que las empresas realizan estas evaluaciones, con un aumento del 170% en las evaluaciones anuales y un ligero aumento en las evaluaciones bianuales. Por otro lado, la proporción de empresas que no han realizado evaluaciones disminuyó significativamente en un 37%. En cuanto a las evaluaciones del clima laboral, se observó un aumento aún mayor en la frecuencia de las evaluaciones anuales, con un aumento del 95%, mientras que la proporción de empresas que no han realizado evaluaciones disminuyó en un 38%. Sin embargo, también se observó un aumento en la frecuencia de las evaluaciones bianuales y trianuales.

En cuanto a la implementación de programas de atención psicosocial al trabajador, se observó un aumento significativo en la proporción de empresas que implementan programas de atención psicosocial pagados por la empresa en un 120%. También se observó un aumento en la proporción de empresas que implementan programas de atención psicosocial en alianza con otras empresas en un 160%. Por otro lado, la proporción de empresas que no realizan ningún tipo de programa de atención psicosocial disminuyó en un 8%.

Estos resultados sugieren que las empresas en el departamento del Caquetá están tomando medidas más proactivas para abordar los riesgos psicosociales y mejorar el clima laboral. Sin embargo, todavía hay un porcentaje significativo de empresas que no realizan evaluaciones o implementan programas de atención psicosocial al trabajador. Es importante destacar que la implementación de programas pagados por la empresa indica un mayor compromiso de la empresa en el cuidado de la salud mental de sus empleados.

Con estos resultados se puede inferir una mejora en la valoración de los riesgos psicosociales y el clima organizacional en las empresas del Caquetá, y sugieren que las empresas están tomando medidas más proactivas para abordar estos riesgos. El aumento en la implementación de programas de atención psicosocial indica un compromiso mayor de las empresas en el cuidado de la salud mental de sus empleados. Los resultados de este análisis pueden ser útiles para los investigadores y profesionales de la salud mental en el campo de la psicología organizacional y la seguridad en el trabajo, para desarrollar estrategias más

efectivas en la prevención y manejo de los riesgos psicosociales en el ambiente laboral. Para mejorar estas inferencias, los investigadores podríamos considerar, en nuevas versiones de la encuesta, preguntas que nos lleven a saber, cuáles son los riesgos psicosociales que detectan las empresas y cómo los enfrentan con sus programas de prevención de riesgos psicosociales.

### **¿Qué significan estas comparaciones?**

Después de analizar los datos comparados sobre la composición de las empresas encuestadas, los procesos de selección y reclutamiento, la rotación de personal y procesos de reinducción de personal, los incentivos otorgados por las empresas, y la frecuencia en la que se analizan los riesgos psicosociales y el clima laboral en el departamento del Caquetá, se pueden identificar varias tendencias y patrones interesantes.

En primer lugar, se encontró que las empresas encuestadas en 2022 eran en su mayoría más grandes que las encuestadas en 2021, lo que podría indicar una mayor preocupación por el bienestar psicológico y la seguridad de los empleados en empresas de mayor tamaño.

En cuanto a los procesos de selección y reclutamiento, se encontró que la mayoría de las empresas encuestadas en ambos años utilizan entrevistas y pruebas psicológicas como parte de su proceso de selección, lo que sugiere que hay una comprensión creciente de la importancia de la evaluación de habilidades blandas y aptitudes para el desempeño laboral.

En relación a la rotación de personal y procesos de reinducción de personal, se encontró que las empresas encuestadas en 2022 tenían una tasa de rotación de personal ligeramente menor que las encuestadas en 2021, lo que podría indicar una mayor inversión en la retención de talentos y en la satisfacción laboral. Sin embargo, se encontró que en ambos años la mayoría de las empresas no contaban con un proceso formal de reinducción de personal, lo que puede contribuir a una mayor insatisfacción y estrés laboral.

En cuanto a los incentivos que otorgan las empresas, se encontró que la mayoría de las empresas encuestadas en ambos años ofrecían incentivos monetarios y no monetarios para mejorar el bienestar y la satisfacción laboral de los empleados, aunque la proporción de empresas que ofrecen incentivos no monetarios aumentó en 2022. Este cambio puede reflejar

una mayor comprensión de la importancia de los incentivos no financieros para mejorar la calidad de vida laboral y el compromiso de los empleados.

Por último, en cuanto a la frecuencia de análisis de riesgos psicosociales y el clima laboral en las empresas encuestadas, se encontró que la mayoría de las empresas no realizan análisis con la frecuencia recomendada. Esto sugiere que aún hay una brecha significativa entre las mejores prácticas y la implementación en la práctica.

En general, estos resultados destacan la necesidad de una mayor inversión en la evaluación de riesgos psicosociales y el clima laboral, así como en procesos de reinducción y retención de personal, para mejorar el bienestar psicológico y la seguridad de los empleados en empresas del Departamento del Caquetá. Los hallazgos también resaltan la importancia de considerar no solo los incentivos monetarios sino también los no monetarios para mejorar la calidad de vida laboral y el compromiso de los empleados.

### **Perspectivas de Futuro de la Investigación**

Como investigadores consideramos que, para poder realizar un análisis comparativo de implementación de estrategias de cuidado de la salud mental en empresas del departamento del Caquetá Colombia en la encuesta 2023, se podríamos considerar algunas recomendaciones metodológicas:

Continuar utilizando las mismas preguntas y escalas de medición utilizadas en las encuestas anteriores para garantizar la comparabilidad de los datos a través del tiempo.

Considerar la inclusión de nuevas preguntas que permitan explorar aspectos relevantes que no se han abordado en las encuestas anteriores, como la implementación de políticas de prevención y atención del acoso laboral o la gestión del estrés laboral.

Ampliar la muestra de empresas encuestadas para mejorar la representatividad de la muestra y poder realizar análisis comparativos más robustos. Un primer paso es recuperando empresas que participaron en el 2021 y que no lo hicieron en el año 2022 y sostener la que lo realizaron la última encuesta realizada.

Realizar un análisis de tendencias en el tiempo que permita establecer relaciones entre las dimensiones ya mencionadas (composición de las empresas encuestadas, procesos de

selección y reclutamiento, rotación de personal y procesos de reinducción de personal, incentivos otorgados por las empresas, y la frecuencia en la que se analizan los riesgos psicosociales y el clima laboral), para observar cambios y tendencias en la implementación de estrategias de cuidado de la salud mental en empresas del Caquetá.

Utilizar técnicas estadísticas adecuadas para realizar análisis de correlación y regresión que permitan identificar relaciones significativas entre las variables y establecer predicciones y proyecciones de los resultados.

## **DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES**

Las empresas del Caquetá sobre las que se realizó el presente abordaje para conocer el estado de implementación de programas que propendan por el cuidado de la salud mental de los trabajadores, permiten establecer de acuerdo a los resultado que no hay una cultura general de implementación de procesos en las organizaciones, ya que es baja la implementación de acciones que faciliten el desarrollo de funciones a los trabajadores y que por ende también se impacte positivamente la salud mental de los trabajadores, así mismo se identifica que el cumplimiento normativo es bajo, ya que teniendo en Colombia la obligatoriedad de cumplir con el diagnostico de factores de riesgo psicosocial, reglamentado mediante la resolución 2764 de 2022 (Ministerio de Trabajo, 2022) en su artículo 2, donde determina que todas las empresas de cualquier naturaleza jurídica deben realizar la evaluación de riesgo psicosocial, y adoptar las guías de intervención generales para todos los sectores productivas y las guías específicas para determinados sectores productivos como educación, salud, financiera, administración pública y el abordaje de determinados trastornos. De igual manera la ley 1616 de 2013 (Ministerio del trabajo, 2013) establece en su artículo 9 que las empresas en alianza con las Administradoras de riesgos Laborales, debe diseñar actividades que conlleven a la promoción de la salud mental y a la prevención de las enfermedades mentales enmarcado dentro del sistema de seguridad y salud en el trabajo y evaluación de riesgos psicosociales, el cual encontramos una baja implementación y cumplimiento en las empresas encuestadas.



Pese a esto, como resultado de esta investigación durante los años 2021 y 2022 se evidencia un bajo cumplimiento normativo y una baja implementación como se relacionaba anteriormente en los resultados presentados, así mismo se identifica que los procesos organizacionales de gestión humana tienen un bajo cumplimiento, menos inclusive que el cumplimiento normativo, lo que deduce la informalidad al interior de las organizaciones en los procesos administrativos que tienen impacto directo en la salud mental del trabajador.

En los resultados obtenidos no se identifica un interés generalizado en beneficiar a la empresa y por ende a sus trabajadores de un ambiente óptimo y adecuadamente estructurado, que facilite los procesos de vinculación, adherencia de los trabajadores, monitoreo de sus condiciones psicosociales y prevenir la aparición de las enfermedades derivadas del riesgo psicosocial. Así mismo la implementación de programas de apoyo al empleado es mínima, y la rotación de personal es significativa, lo que permite inferir que las condiciones de satisfacción y bienestar laboral es baja, lo que hace que el trabajador no tenga esa vinculación positiva con la organización y terminan abandonando prontamente el empleo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. McGrawHill.

Resolución 2764 de 2022. [Ministerio de Trabajo]. Por lo cual se adopta a la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. 25 de julio de 2022

Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones. 21 de enero de 2013. D. O. No. 48.680

OMS. (2022). *Por qué la salud mental debe ser una prioridad del adoptar medidas relacionadas con el cambio climático*. [Por qué la salud mental debe ser una prioridad al adoptar medidas relacionadas con el cambio climático \(who.int\)](#)