

**CUANDO EL TRABAJO PIERDE SENTIDO: UNA LECTURA CATEGORIAL DE
LA SALUD MENTAL
LABORAL EN COLOMBIA Y MÉXICO**

**WHEN WORK LOSES ITS MEANING: A CATEGORIAL ANALYSIS OF
OCCUPATIONAL MENTAL HEALTH
IN COLOMBIA AND MEXICO**

Angela Viviana García Salamanca

Psicóloga.

Especialista en Seguridad Ocupacional y Prevención en Riesgos Laborales.

Magíster en Educación

Doctoranda en Conocimiento y Cultura en América Latina

Docente Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5736-4265>

viviana.garcia@unad.edu.co

Efraín Muñoz Mercado

Licenciado en Educación

Maestro en Facilitación para el Desarrollo Humano

Doctorante en Didáctica y Conciencia Histórica

Director académico Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

Universidad La Salle Bajío, México

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5036-7635>

emunozm@lasallebajio.edu.mx

RESUMEN

Objetivo. Construir una lectura categorial de la salud mental laboral en organizaciones de Colombia y México, identificando las tensiones entre exigencias organizacionales, riesgo psicosocial, subjetividad laboral, sentido del trabajo y procesos de humanización de los entornos laborales.

Método. Se desarrolló un estudio con enfoque cualitativo, interpretativo y documental, sustentado en la revisión de fuentes científicas e institucionales sobre salud mental en el trabajo, factores de riesgo psicosocial, condiciones laborales y marcos normativos de Colombia y México. El análisis se realizó mediante lectura exploratoria, codificación inicial, agrupación de categorías y síntesis interpretativa, permitiendo la construcción de núcleos de sentido.

Resultados. La salud mental laboral se configura como una experiencia situada atravesada por tensiones entre norma y experiencia, medición y sentido, productividad y cuidado, exigencia y reconocimiento. Se identificaron categorías

centrales como exigencias organizacionales, desgaste, control, reconocimiento, subjetividad, cuidado, resistencia y humanización, evidenciando la complejidad del fenómeno en contextos laborales contemporáneos.

Conclusión. La salud mental de los trabajadores no puede reducirse a una dimensión individual ni a un cumplimiento técnico normativo. Se requiere su abordaje desde prácticas organizacionales preventivas, educativas y humanizadas que integren el sentido del trabajo y el bienestar psicosocial.

Palabras clave: Salud mental laboral, lectura categorial, trabajadores, organizaciones, educación en salud.

ABSTRACT

Objective. To develop a categorical interpretation of workplace mental health in organizations in Colombia and Mexico, identifying tensions between organizational demands, psychosocial risk, labor subjectivity, meaning of work, and the humanization of work environments.

Method. A qualitative, interpretive, and documentary study was conducted based on the review of scientific and institutional sources on mental health at work, psychosocial risk factors, working conditions, and regulatory frameworks in Colombia and Mexico. The analysis followed an exploratory reading process, initial coding, category grouping, and interpretative synthesis, enabling the construction of meaning units.

Results. Workplace mental health emerges as a situated experience shaped by tensions between regulation and lived experience, measurement and meaning, productivity and care, demand and recognition. Key categories identified include organizational demands, burnout, control, recognition, subjectivity, care, resistance, and humanization, highlighting the complexity of the phenomenon in contemporary work contexts.

Conclusion. Workers' mental health cannot be reduced to an individual responsibility or a purely technical-regulatory compliance issue. It requires preventive, educational, and humanized organizational practices that integrate the meaning of work and psychosocial well-being.

Keywords: Occupational mental health, categorical analysis, workers, organizations, health education.

INTRODUCCIÓN

La salud mental de los trabajadores puede comprenderse como una experiencia situada, es decir, como una realidad que no depende únicamente de condiciones individuales, sino de la relación entre el sujeto, la organización, las exigencias laborales y los sentidos que se construyen en la vida cotidiana del trabajo. Desde una lectura categorial, el malestar laboral no aparece solo como síntoma, sino como expresión de tensiones entre productividad, control, reconocimiento, vínculos, cuidado y humanización. La evidencia científica reciente ha mostrado que los factores psicosociales del trabajo se relacionan con trastornos asociados al estrés, especialmente cuando existen altas demandas, bajo control, escaso apoyo organizacional o desequilibrios entre las exigencias laborales y los recursos disponibles para afrontarlas (van der Molen et al., 2020). Asimismo, las condiciones laborales inciden en la salud mental, lo cual permite comprender que el bienestar psicológico también está vinculado con la forma como se organiza, distribuye y gestiona el trabajo (Belloni et al., 2022).

Desde esta perspectiva, la problemática adquiere especial relevancia en Colombia y México, países que han avanzado en marcos normativos para identificar, evaluar y prevenir factores de riesgo psicosocial, pero que aún enfrentan el reto de traducir la medición en prácticas organizacionales de cuidado. En Colombia, la Resolución 2764 de 2022 adoptó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, junto con guías y protocolos para su promoción, prevención e intervención en la población trabajadora (Ministerio del Trabajo, 2022). Estudios recientes en el contexto colombiano evidencian que dimensiones como las demandas del trabajo, la claridad del rol y las recompensas pueden constituirse en dominios críticos de riesgo psicosocial (Quiñones-Torres et al., 2022). En México, la NOM-035-STPS-2018 establece elementos para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, así como para promover entornos organizacionales favorables (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018). No obstante, análisis recientes reconocen su importancia, pero también advierten retos en su implementación y apropiación organizacional (Duarte Castillo y Vega Campos, 2021).

En consecuencia, los lineamientos internacionales de la Organización Mundial de la Salud proponen intervenciones organizacionales, formación de directivos y trabajadores, estrategias preventivas, retorno al trabajo e inclusión laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). De manera complementaria, la OMS y la OIT (2022) plantean que la salud mental laboral requiere acciones articuladas entre gobiernos, empleadores, organizaciones de trabajadores, sociedad civil y servicios de salud. Así, la lectura categorial permite comprender la salud mental laboral como una dimensión humana, organizacional y educativa, donde el cuidado no se limita a medir riesgos, sino a reconocer sentidos, condiciones y posibilidades de transformación. En este marco, el objetivo de este artículo es construir una lectura categorial de la salud mental de los trabajadores en organizaciones de Colombia y México, a partir de la identificación de tensiones

entre exigencias organizacionales, riesgo psicosocial, subjetividad laboral, sentido del trabajo y humanización de los entornos laborales. Así, la lectura categorial permite comprender la salud mental laboral como una dimensión humana, organizacional y educativa, donde el cuidado no se limita a medir riesgos, sino a reconocer sentidos, condiciones y posibilidades de transformación.

METODOLOGÍA

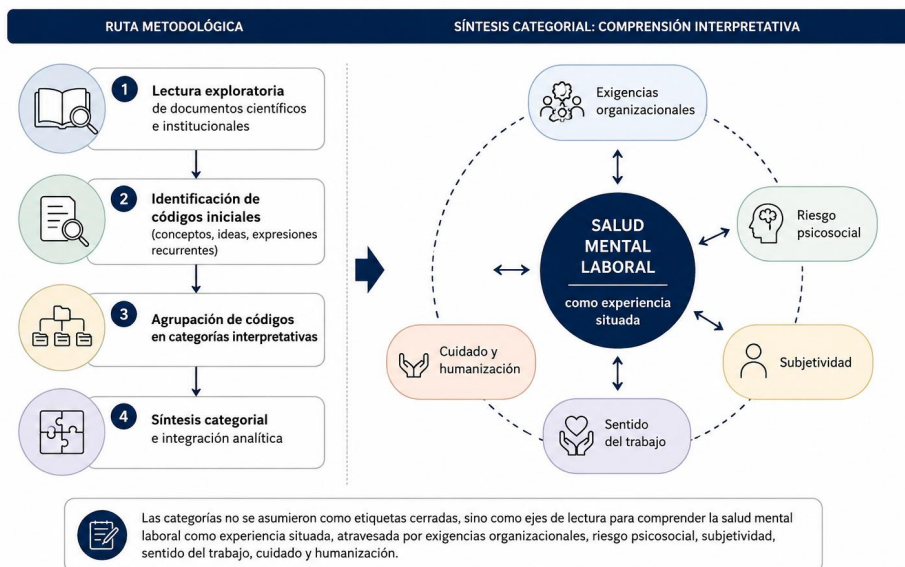
El artículo se desarrolla desde un enfoque cualitativo, interpretativo y documental, orientado por una lectura categorial de la salud mental laboral en organizaciones de Colombia y México. Esta lectura permitió identificar núcleos de sentido presentes en la evidencia científica e institucional sobre salud mental en el trabajo, riesgo psicosocial, condiciones organizacionales y educación en salud.

Metodológicamente, se retomó el análisis temático reflexivo, en tanto permite reconocer patrones de significado en la información cualitativa y construir temas de manera coherente con los supuestos teóricos del estudio (Braun y Clarke, 2022). Asimismo, Byrne (2022) aporta una ruta para comprender el análisis temático como un proceso activo de interpretación, no como una simple extracción de datos. De manera complementaria, el análisis de contenido reflexivo permitió organizar códigos, subcategorías y categorías para reducir, describir e interpretar la información sin perder su densidad analítica (Nicmanis, 2024).

Como se observa en la figura 1, el procedimiento se desarrolló en cuatro momentos: lectura exploratoria de documentos científicos e institucionales, identificación de códigos iniciales, agrupación de códigos en categorías interpretativas y síntesis categorial. Desde esta ruta, las categorías no se asumieron como etiquetas cerradas, sino como ejes de lectura para comprender la salud mental laboral como experiencia situada, atravesada por exigencias organizacionales, riesgo psicosocial, subjetividad, sentido del trabajo, cuidado y humanización.

Figura 1

Ruta metodológica para la construcción de categorías interpretativas y comprensión de la salud mental laboral



Fuente: elaboración propia a partir de la IA NotebookLM

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de la metodología implementada para la decantación de la lectura categorial referente al tema tratado, se obtuvo 5 ideas fuerza que permiten comprender el tema estudio.

Salud mental laboral como experiencia situada

La primera lectura categorial permite comprender la salud mental laboral como una experiencia situada. Esto significa que el bienestar o el malestar del trabajador no se explica únicamente por condiciones individuales, sino por la relación entre el sujeto, la organización, las exigencias laborales y los sentidos que se construyen en la vida cotidiana del trabajo. La evidencia reciente sostiene que las condiciones psicosociales del trabajo constituyen un campo decisivo para analizar la relación entre organización laboral, bienestar y salud (Boot et al., 2024). En esta misma línea, Belloni et al. (2022) muestran que las condiciones de trabajo inciden en la salud mental, especialmente cuando se consideran aspectos como autonomía, uso de habilidades, intensidad laboral y calidad del tiempo de trabajo. Por ello, la salud mental no puede leerse solo como síntoma, sino como expresión de una experiencia organizacional que afecta la manera en que el trabajador habita, interpreta y sostiene su trabajo.

Exigencias organizacionales y riesgo psicosocial

La segunda lectura categorial se relaciona con las exigencias organizacionales y el riesgo psicosocial. En los entornos laborales contemporáneos, la productividad, los indicadores, la presión por resultados, la sobrecarga y la adaptación permanente pueden producir tensiones que afectan la subjetividad del trabajador. Van der Molen et al. (2020), en una revisión sistemática y metaanálisis, encontraron que el desequilibrio esfuerzo-recompensa, la baja justicia

organizacional y las altas demandas laborales se asocian con mayor riesgo de trastornos relacionados con el estrés. Esta evidencia permite comprender que el desgaste laboral no surge de manera aislada, sino en contextos donde las exigencias superan los recursos disponibles, el reconocimiento resulta insuficiente o las formas de gestión invisibilizan el límite humano del trabajo.

Medición del riesgo y comprensión del sentido

La tercera lectura categorial se ubica en la tensión entre medición del riesgo y comprensión del sentido. Colombia y México cuentan con referentes normativos para identificar y prevenir factores de riesgo psicosocial, lo que evidencia avances institucionales importantes. En Colombia, la Resolución 2764 de 2022 adoptó la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, junto con guías y protocolos para la promoción, prevención e intervención en la población trabajadora (Ministerio del Trabajo, 2022). En México, la NOM-035-STPS-2018 establece elementos para identificar, analizar y prevenir factores de riesgo psicosocial, así como para promover entornos organizacionales favorables en los centros de trabajo (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2018).

Sin embargo, desde una lectura categorial, medir no equivale necesariamente a comprender. Los instrumentos permiten identificar niveles de riesgo, pero la experiencia del trabajador exige interpretar cómo se vive la carga, cómo se experimenta el control, qué significa el reconocimiento y cómo se construyen formas de cuidado o resistencia. Esta tensión resulta clave porque la salud mental laboral no solo demanda medición técnica, sino también comprensión del sentido humano y organizacional del malestar.

Colombia y México: avances normativos y retos organizacionales

En Colombia, los estudios recientes muestran que los factores psicosociales se expresan en dimensiones concretas de la vida laboral. Quiñones-Torres et al. (2022) identificaron factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, así como niveles de estrés en trabajadores de una empresa del sector eléctrico del Pacífico colombiano. Este hallazgo permite leer la salud mental laboral desde categorías como demandas del trabajo, claridad del rol, recompensas y condiciones organizacionales.

En México, Duarte Castillo y Vega Campos (2021) reconocen que la NOM-035-STPS-2018 representa un avance para atender riesgos psicosociales y promover entornos organizacionales favorables, aunque también advierten retos en su implementación y apropiación. De manera complementaria, Madero Gómez et al. (2024) evaluaron un instrumento de medición asociado con la NOM-035 y señalaron limitaciones estadísticas para identificar con certeza trabajadores con alto riesgo psicológico. Estos aportes refuerzan la necesidad de complementar la medición normativa con una lectura interpretativa de la experiencia laboral.

Educación en salud y humanización del trabajo

La quinta lectura categorial corresponde a la educación en salud y la humanización del trabajo. Los lineamientos internacionales recientes plantean que

la salud mental laboral requiere acciones preventivas, organizacionales y formativas. La OMS propone recomendaciones basadas en evidencia que incluyen intervenciones organizacionales, formación de directivos y trabajadores, intervenciones individuales, retorno al trabajo e inclusión laboral (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2022). De manera complementaria, la OMS y la OIT sostienen que la acción en salud mental en el trabajo debe involucrar gobiernos, empleadores, organizaciones de trabajadores, sociedad civil y servicios de salud, con el fin de prevenir riesgos, proteger y promover la salud mental y apoyar a trabajadores con condiciones de salud mental (OMS y Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

Desde esta categoría, la educación en salud no se limita a informar sobre riesgos psicosociales. Su aporte consiste en abrir espacios de comprensión, diálogo y transformación de las prácticas organizacionales que producen malestar. En consecuencia, educar en salud mental laboral implica formar directivos y trabajadores para reconocer señales de desgaste, revisar estilos de liderazgo, problematizar formas de exigencia naturalizadas, fortalecer redes de apoyo, promover el reconocimiento y construir entornos laborales más humanos.

CONCLUSIONES

En síntesis, las lecturas categoriales permiten comprender que la salud mental laboral en Colombia y México se configura en la tensión entre norma y experiencia, medición y sentido, productividad y cuidado, exigencia y reconocimiento. Los marcos normativos y los instrumentos de evaluación son necesarios para identificar factores de riesgo psicosocial; sin embargo, no agotan la comprensión del fenómeno, porque la salud mental del trabajador también se expresa en la manera como vive la carga laboral, interpreta el reconocimiento, enfrenta la incertidumbre y sostiene el sentido de su trabajo.

Desde esta perspectiva, la lectura categorial permite pasar de una mirada centrada únicamente en el riesgo hacia una comprensión más humana, organizacional y educativa. No se trata solo de medir condiciones laborales, sino de interpretar cómo esas condiciones afectan la subjetividad, los vínculos, el bienestar y las posibilidades de cuidado dentro de las organizaciones. Por ello, categorías como exigencias organizacionales, desgaste, control, reconocimiento, resistencia, cuidado y humanización permiten leer la salud mental laboral como una experiencia situada.

Así, el aporte de esta lectura consiste en hacer visible aquello que muchas veces queda oculto detrás de los indicadores: las historias, los límites, las emociones y las posibilidades de transformación de los trabajadores. En consecuencia, cuidar la salud mental laboral implica no solo cumplir una norma, sino revisar críticamente las prácticas organizacionales que producen malestar y promover entornos de trabajo más dignos, preventivos y humanizados.

REFERENCIAS

- Belloni, M., Carrino, L., & Meschi, E. (2022). The impact of working conditions on mental health: Novel evidence from the UK. *Labour Economics*, 76, Artículo 102176. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102176>
- Boot, C. R. L., LaMontagne, A. D., & Madsen, I. E. H. (2024). Fifty years of research on psychosocial working conditions and health: From promise to practice. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 50(6), 395–405. <https://doi.org/10.5271/sjweh.4180>
- Braun, V., & Clarke, V. (2022). Toward good practice in thematic analysis: Avoiding common problems and be(com)ing a knowing researcher. *International Journal of Transgender Health*, 24(1), 1–6. <https://doi.org/10.1080/26895269.2022.2129597>
- Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, 56, 1391–1412. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>
- Duarte Castillo, S. M., & Vega Campos, M. Á. (2021). Perspectivas y retos de la NOM-035-STPS-2018 para la atención de riesgos psicosociales y la promoción de entornos organizacionales favorables en México. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(17), 48–86. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.101yudan>
- Madero Gómez, S., Montes, J. L., & Del Castillo, E. (2024). Evaluación de la Norma 035 para la medición de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral mexicano. *Contaduría y Administración*, 69(1). <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2024.3070>
- Ministerio del Trabajo. (2022). *Resolución 2764 de 2022. 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.*
- Nicmanis, M. (2024). Reflexive content analysis: An approach to qualitative data analysis, reduction, and description. *International Journal of Qualitative Methods*, 23. <https://doi.org/10.1177/16094069241236603>
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *WHO guidelines on mental health at work.* World Health Organization.
- Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Mental health at work: Policy brief.* World Health Organization.

Quiñones-Torres, D. Y., Beltrán López, K. D., & Matabanchoy, S. M. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el Pacífico colombiano. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), Artículo e7898. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2022.7898>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2018). *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención.*