

Estrés laboral y salud mental en los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San

José del Guaviare

Sebastián Vallejo Alfonso

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Administrador de Negocios

Internacionales

Asesor:

Mateo López Betancourt

Corporación Universitaria Uniremington – Medellín

Programa Administración de Negocios Internacionales

2026

TABLA DE CONTENIDO

Resumen.....	3
Palabras clave.....	5
Descripción del Problema.....	5
Pregunta orientadora de la búsqueda	6
Metodología de búsqueda de la información.....	6
Estrategia de búsqueda.....	7
Criterios de inclusión y exclusión.....	8
Proceso de selección	8
Extracción y análisis de la información	9
Sustentación teórica de la pregunta.....	9
Estrés laboral: concepto y diferencia entre estrés agudo y crónico	9
Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R).....	10
Modelo de Demanda-Control y apoyo social	11
Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa.....	12
Evidencia empírica internacional sobre salud mental y trabajo.....	12
Demandas laborales, jornadas prolongadas y salud.....	13
Evidencia sobre servidores públicos y administración pública	14
Aportes para comprender la ansiedad y depresión (Harvey SB, 2017)	15
Riesgos psicosociales en el contexto colombiano	16
Implicaciones para el SG-SST de la Alcaldía.....	17
Conclusiones.....	18
Referencias.....	19

Resumen

Este trabajo analiza, mediante una revisión documental, cómo el estrés laboral puede convertirse en un factor de riesgo para la salud mental de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare. Para esto, se realizó un análisis de las exigencias del trabajo, los recursos disponibles para responder a ellas y qué condiciones organizacionales pueden generar situaciones de estrés.

Se consultaron artículos científicos, revisiones sistemáticas, documentos institucionales y normas colombianas relacionados con el estrés laboral, la salud mental, los riesgos psicosociales y la administración pública. Según los estudios revisados se evidencia que las cargas de trabajo elevadas, la poca autonomía, la falta de claridad en las funciones, la inseguridad laboral, el escaso apoyo social, los conflictos entre compañeros y las dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares pueden afectar el bienestar psicológico de los funcionarios.

(Harvey SB, 2017), Realizaron una investigación científica, la cual recopila y analiza otras revisiones sobre el mismo tema, donde se identificó que las altas demandas laborales, el bajo control, el estrés relacionado con el rol, la poca justicia organizacional, el acoso y el escaso apoyo social pueden relacionarse con problemas comunes de salud mental, como la ansiedad y la depresión. Asimismo, el modelo de demandas y recursos laborales permite comprender que el riesgo puede aumentar cuando las exigencias del trabajo elevadas y los recursos para realizar las funciones no son suficientes.

En Colombia, la (Resolucion 2646, 2008) del Ministerio de protección social y la (Resolución 2764, 2022) del Ministerio de trabajo, establecen orientaciones y responsabilidades

para identificar, evaluar, intervenir y hacer seguimiento a los factores de riesgo psicosocial dentro de la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

El análisis también considera las características de los municipios intermedios y apartados, donde la atención a la población vulnerable, las limitaciones de recursos, la dispersión territorial y las exigencias propias de la administración pública pueden representar mayores demandas para los funcionarios. Con la salvedad de que, el estudio tiene un alcance documental, toda vez que no se aplicaron encuestas, entrevistas ni instrumentos de diagnóstico a los funcionarios de la Alcaldía. Razón por la cual, los resultados no permiten afirmar que en la entidad existan trastornos de salud mental. En realidad, permite establecer la revisión de cuáles son las condiciones laborales que pueden representar un mayor factor de riesgo y la importancia de que su prevención haga parte de la gestión institucional del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Palabras clave.

Estrés laboral; salud mental; riesgo psicosocial; funcionarios públicos; administración pública.

Descripción del Problema.

El trabajo de los funcionarios públicos se desarrolla en contextos organizacionales donde articulan responsabilidades administrativas, atención permanente a la ciudadanía, cumplimiento de metas institucionales y necesidad de responder a problemas sociales que, en ocasiones, superan la capacidad disponible de las entidades. En municipios intermedios y apartados de Colombia estas exigencias pueden adquirir características particulares por la dispersión territorial, las limitaciones presupuestales, la atención de comunidades étnicas y población víctima. Estas condiciones no permiten afirmar por sí mismas que exista estrés laboral, pero sí justifica que se pueden analizar cuáles son los factores que pueden aumentar las demandas del trabajo.

En este contexto, los funcionarios públicos pueden permanecer con cargas laborales elevadas, presión por resultados, ambigüedad de funciones, dificultades de coordinación, atención de situaciones conflictivas, dependiendo del cargo y del tipo de vinculación. La evidencia internacional indica que las altas demandas, el bajo control sobre el trabajo, el escaso apoyo social, la inseguridad laboral y la baja justicia organizacional se relacionan con un mayor riesgo de problemas comunes de salud mental (Harvey SB, 2017); (Van der Molen, 2020). La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024), también reconoce que las cargas excesivas, el control insuficiente, la inseguridad laboral, la discriminación y otros ambientes laborales deficientes representan riesgos para la salud mental.

El tema también tiene importancia para la salud pública y para la eficiencia estatal. El deterioro del bienestar psicológico puede afectar la concentración, la satisfacción laboral, la capacidad de respuesta, las relaciones interpersonales y la permanencia en el empleo, mientras que las organizaciones deben asumir los costos asociados al ausentismo, la rotación, el bajo desempeño y los conflictos laborales. Por consiguiente, estudiar el estrés laboral no significa únicamente atender un problema individual, sino reconocer una dimensión preventiva de la salud ocupacional y la gestión pública. En el caso de San José del Guaviare, este análisis resulta pertinente para comprender cómo las condiciones propias de la administración municipal pueden relacionarse con los riesgos psicosociales y qué importancia tiene su gestión dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Pregunta orientadora de la búsqueda

¿Cómo puede el estrés laboral constituirse en un factor de riesgo para la salud mental de los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare?

Metodología de búsqueda de la información.

El trabajo se desarrolló mediante una revisión documental de carácter descriptivo, orientada a localizar, seleccionar, organizar y analizar literatura científica y documentos oficiales relacionados con estrés laboral, salud mental, riesgos psicosociales y funcionarios públicos.

La metodología no corresponde a una investigación de campo, debido a que no se aplicaron encuestas, entrevistas ni instrumentos de medición a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare. Por ende, las conclusiones se basan únicamente en la

evidencia documental seleccionada y no constituyen un diagnóstico de la situación de salud mental de la entidad.

Estrategia de búsqueda.

La búsqueda se diseñó a partir de descriptores en español e inglés, adoptando como referentes los términos estrés laboral, salud mental, riesgos psicosociales, bienestar psicológico, funcionarios públicos, administración pública, occupational stress, mental health, psychosocial risks, civil servants, public employees, job demands y psychosocial work environment. Se consultaron PubMed, SciELO y Google Académico como fuentes principales de literatura científica, además se realizó una búsqueda complementaria en repositorios y portales académicos para localizar artículos con texto completo y DOI verificable. También se revisaron documentos oficiales de la Organización Mundial de la Salud, el Ministerio del Trabajo de Colombia y documentos institucionales relacionados con el SG-SST.

Para combinar los términos de búsqueda se utilizaron los operadores booleanos AND y OR. Entre las ecuaciones empleadas se incluyeron: (“occupational stress” OR “work stress”) AND (“mental health” OR anxiety OR depression); (“civil servants” OR “public employees”) AND (“occupational stress” OR burnout); y (“psychosocial risks” OR “psychosocial work environment”) AND (“public sector” OR “public administration”). En español se utilizaron combinaciones equivalentes con estrés laboral, salud mental, riesgos psicosociales, funcionarios públicos y administración pública.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron artículos científicos y revisiones sistemáticas relacionados directamente con estrés laboral, factores de riesgo psicosocial, salud mental, burnout, demandas laborales, apoyo social, autonomía, justicia organizacional. Se priorizaron publicaciones revisadas por pares, estudios longitudinales, metaanálisis y revisiones sistemáticas, así como investigaciones realizadas en el sector público o aplicables a este contexto. Se consideraron publicaciones en español, e inglés y se dio prioridad a trabajos con información bibliográfica verificable mediante DOI, PubMed, SciELO, Scopus u otros repositorios académicos.

Se excluyeron documentos duplicados, textos sin relación directa con la pregunta orientadora, publicaciones de carácter exclusivamente comercial o divulgativo, documentos sin información suficiente para identificar la fuente y estudios centrados exclusivamente en poblaciones cuya problemática no aportara elementos transferibles al análisis del trabajo público. Los documentos normativos y oficiales no se consideraron artículos científicos, pero se incorporaron como fuentes jurídicas e institucionales para interpretar el marco colombiano.

Proceso de selección

La selección de la información se realizó en cuatro etapas, que fueron: identificación de referencias, revisión de títulos y resúmenes, lectura de los textos potencialmente pertinentes y selección final de las fuentes utilizadas en el desarrollo teórico. Para esta versión del documento se consolidó una matriz de revisión con 20 fuentes principales: 16 artículos científicos y

revisiones académicas, 4 documentos oficiales e institucionales. Esta cifra corresponde al conjunto final de fuentes incorporadas al presente trabajo.

Durante la selección se procuró evitar la repetición de una misma evidencia. Cuando un artículo estaba disponible en más de un repositorio, se conservó una sola referencia bibliográfica y se utilizó la versión con información editorial y DOI más completa.

Extracción y análisis de la información

De cada fuente seleccionada se revisaron aspectos como: autoría, año de publicación, población o unidad de análisis, diseño del estudio, principales factores psicosociales identificados, efectos sobre la salud mental, conclusiones relevantes y aporte al contexto de la administración pública. A partir de esta revisión, la información se agrupó en cuatro categorías: conceptos y tipos de estrés; modelos teóricos explicativos; evidencia empírica internacional y latinoamericana; y marco colombiano de gestión de riesgos psicosociales.

Sustentación teórica de la pregunta

Estrés laboral: concepto y diferencia entre estrés agudo y crónico

El estrés puede entenderse como una respuesta ante demandas que la persona percibe como exigentes o difíciles de afrontar. En el ámbito laboral, esta respuesta no depende únicamente de la cantidad de tareas, sino también de la posibilidad de ejercer control, disponer de recursos, recibir apoyo y contar con las condiciones organizacionales adecuadas. En este sentido, el estrés laboral no debe confundirse con una enfermedad mental, ya que este puede aparecer como una respuesta temporal ante una situación exigente y, cuando las condiciones

adversas se mantienen, puede llegar a convertirse en un factor de riesgo para el bienestar y la salud.

El estrés agudo se relaciona con respuestas de corta duración frente a una demanda concreta, como un periodo ocasional de alta carga, una situación conflictiva o la necesidad de responder a una tarea urgente. En determinadas circunstancias puede movilizar recursos de atención y respuesta. El problema aparece cuando las demandas dejan de ser transitorias y se mantienen durante periodos prolongados. En ese caso se habla de estrés crónico o sostenido, asociado a una exposición persistente a condiciones laborales desfavorables. La revisión de (Harvey SB, 2017) y el metaanálisis de (Van der Molen, 2020), muestran que determinadas exposiciones psicosociales, como altas demandas, bajo apoyo, baja justicia organizacional y desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, esto se relaciona con un mayor riesgo de problemas de salud mental.

Modelo de Demandas y Recursos Laborales (JD-R)

El modelo de Demandas y Recursos Laborales (Job Demands-Resources, JD-R) es una de las formas que permite comprender mejor el estrés y el agotamiento en diferentes ocupaciones. (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, (2011) plantearon que las condiciones de trabajo pueden organizarse en dos grandes grupos: demandas laborales y recursos laborales. Las demandas requieren esfuerzo físico, cognitivo o emocional y pueden generar costos para la persona cuando son elevadas o sostenidas. Los recursos, por su parte, incluyen elementos que ayudan a alcanzar los objetivos, reducir los costos de las demandas o favorecer el aprendizaje, la motivación y el desarrollo.

(Bakker & Demerouti, (2007) ampliaron este planteamiento y señalaron que el modelo puede aplicarse a diferentes ocupaciones y niveles organizacionales. Desde este enfoque, una entidad pública puede enfrentar demandas relacionadas con volumen de trabajo, tiempos limitados, atención de ciudadanos, conflictos, responsabilidades administrativas y presión por resultados. Al mismo tiempo, puede disponer de recursos como apoyo del jefe y de los compañeros, autonomía, claridad de funciones, herramientas adecuadas, reconocimiento, capacitación y participación en las decisiones. El riesgo aumenta cuando existe un desequilibrio persistente entre demandas y recursos.

Modelo de Demanda-Control y apoyo social

El modelo de demanda-control propuesto por (Karasek, 1979), sostiene que la tensión laboral aumenta especialmente cuando se combinan altas demandas con baja posibilidad de decisión o control sobre la forma de realizar el trabajo. Posteriormente, el componente de apoyo social permitió ampliar la interpretación hacia las relaciones con compañeros y superiores. Este modelo ayuda a entender por qué dos funcionarios que tienen una cantidad similar de tareas pueden experimentar niveles diferentes de tensión: la autonomía, la participación, la posibilidad de organizar el trabajo y el apoyo disponible pueden modificar la manera en que se afrontan las exigencias.

En una alcaldía, este modelo puede relacionarse con situaciones como la asignación de múltiples tareas sin suficiente capacidad de decisión, cambios frecuentes de prioridades, poca claridad sobre responsabilidades o escaso acompañamiento para resolver situaciones complejas. No se pretende afirmar que estas condiciones estén presentes en todos los cargos de la Alcaldía de

San José del Guaviare, sino de reconocerlas como variables que se identifican relevantes permitiendo que, en una evaluación real del riesgo psicosocial, deberían ser verificadas mediante instrumentos y procedimientos institucionales.

Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

El modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de (Siegrist, 1996), complementa los modelos anteriores al considerar la reciprocidad en la relación laboral. Una situación de alto esfuerzo acompañada de bajas recompensas puede generar experiencias de estrés sostenido. Las recompensas comprenden, entre otros aspectos, reconocimiento, estabilidad, oportunidades de desarrollo y condiciones asociadas al estatus laboral. Esta aproximación es especialmente útil para analizar contextos donde las responsabilidades son elevadas pero la percepción de reconocimiento, estabilidad o posibilidades de desarrollo es limitada.

Evidencia empírica internacional sobre salud mental y trabajo

(Harvey SB, 2017), realizaron una meta-revisión sistemática que identificó 37 revisiones sobre factores laborales y problemas comunes de salud mental. Los autores agruparon los principales factores en tres grandes categorías: diseño desequilibrado del trabajo, incertidumbre ocupacional y falta de valoración y respeto. Encontraron evidencia de que las altas demandas, el bajo control, el estrés de rol, el bajo apoyo social, la baja justicia organizacional y el acoso laboral se asocian con mayor riesgo de problemas comunes de salud mental, especialmente depresión, ansiedad y estrés relacionado con el trabajo. Estos resultados son relevantes porque permiten pasar

de una explicación centrada únicamente en características individuales a una comprensión organizacional del problema.

En la misma línea, (Van der Molen, 2020), actualizaron una revisión sobre factores psicosociales y trastornos relacionados con el estrés. La evidencia mostró asociaciones entre estos trastornos y el desequilibrio esfuerzo-recompensa, las altas demandas, la justicia organizacional, el apoyo social, las demandas emocionales y la autoridad para decidir. La revisión incluyó estudios prospectivos y encontró que los factores organizacionales pueden anticipar la aparición de problemas relacionados con el estrés, lo que refuerza la importancia de la prevención.

(Stansfeld & Candy, 2006), en un metaanálisis de estudios longitudinales, también encontraron relaciones entre características del ambiente psicosocial y problemas de salud mental. De forma complementaria, (Aronsson, Theorell, Grape, & Hammarströ, 2017) mostraron, mediante una revisión sistemática, que determinadas características del ambiente de trabajo se relacionan con síntomas de burnout. Estos hallazgos permiten entender que la exposición sostenida a condiciones laborales desfavorables puede producir consecuencias que van más allá del cansancio momentáneo.

Demandas laborales, jornadas prolongadas y salud

Las jornadas extensas constituyen otro elemento relevante. (Virtanen M, 2018), encontraron una asociación entre jornadas de 55 horas o más por semana y la aparición de síntomas depresivos en un amplio conjunto de estudios. (Kivimäki, Jokela, M, Nyberg, S. T, Singh-Manoux, A, & Alfredsson, L, 2015), a través de un estudio de revisión con más de 600.000 participantes,

encontraron un mayor riesgo de accidente cerebrovascular entre quienes trabajaban jornadas prolongadas. Aunque estos estudios no se concentran en alcaldías colombianas, aportan evidencia sobre los efectos que puede tener la prolongación de las exigencias laborales cuando se convierte en una condición sostenida.

Evidencia sobre servidores públicos y administración pública

La literatura específica sobre servidores públicos muestra que el estrés laboral también está relacionado con características propias de la administración pública. (Balassiano, Tavares, & Pimenta, 2011), estudiaron el estrés ocupacional en la administración pública brasileña a partir de una muestra de 242 servidores públicos federales y encontraron que determinados estresores ambientales, especialmente de naturaleza emocional y social, se relacionaban con el estrés ocupacional psicológico. El estudio muestra que las relaciones y dinámicas organizacionales pueden adquirir un peso importante en la experiencia de estrés dentro de las entidades públicas.

(Caldas, Montenegro Reis , Sousa Vieira, & De oliveira Ferreira, 2022), en una revisión sistemática de 21 artículos sobre salud mental y trabajo en universidades públicas brasileñas, encontraron que el estrés ocupacional y el burnout aparecían entre las principales situaciones de afectación identificadas en los servidores estudiados. La revisión también evidenció una menor cantidad de estudios centrados en servidores administrativos frente a docentes, lo que señala una necesidad de ampliar la investigación sobre diferentes perfiles de trabajadores públicos.

(He, y otros, 2023), analizaron el estrés laboral y la salud mental en 327 servidores públicos de China durante la pandemia de COVID-19. Los resultados relacionaron el estrés laboral con ansiedad, depresión e insomnio y mostraron que el apoyo social y el conflicto entre las

responsabilidades laborales y familiares intervenían en esta relación. Aunque el contexto de pandemia es específico, el estudio resulta útil para observar cómo las demandas laborales interactúan con recursos sociales y familiares.

En América Latina también se ha documentado la importancia de la violencia y el conflicto interpersonal. (Ansoleaga , Díaz, Mauro, & Toro, 2023), revisaron la violencia laboral en los trabajadores del sector público y su relación con condiciones de trabajo y salud mental, encontrando diferencias relevantes en la exposición a riesgos psicosociales y en los resultados de salud mental. Estos resultados muestran la importancia de considerar el clima laboral, las relaciones interpersonales y la justicia organizacional como componentes del riesgo psicosocial.

Aportes para comprender la ansiedad y depresión (Harvey SB, 2017)

Los resultados de (Harvey SB, 2017) son particularmente importantes para esta investigación porque el trabajo no se limita a asociar estrés laboral con malestar general, sino que revisa la evidencia sobre problemas comunes de salud mental. Los autores identificaron asociaciones entre determinados factores del trabajo y el desarrollo de ansiedad, depresión y estrés relacionado con el trabajo. La evidencia fue especialmente consistente para altas demandas, bajo control, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, baja justicia organizacional, estrés de rol, bullying y bajo apoyo social.

Estos hallazgos deben interpretarse con cautela teniendo en cuenta que un vínculo entre una condición laboral y un problema de salud mental no significa que todas las personas expuestas desarrollen un trastorno ni que el trabajo sea la única causa. La salud mental depende de múltiples factores individuales, familiares, sociales y económicos. Sin embargo, la evidencia sí permite

sostener que determinadas condiciones de trabajo son factores modificables y, por tanto, constituyen objetivos legítimos de prevención organizacional.

Riesgos psicosociales en el contexto colombiano

En Colombia, los factores de riesgo psicosocial se abordan desde una perspectiva preventiva que reconoce condiciones intralaborales, extralaborales y características individuales. (Resolución 2646, 2008), estableció disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial y para la determinación del origen de patologías relacionadas con estrés ocupacional. Esta norma constituye un antecedente central para la gestión del riesgo psicosocial en las organizaciones colombianas.

La (Resolución 2764, 2022) del Ministerio del Trabajo actualizó el marco técnico al adoptar la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de estos factores y sus protocolos específicos. La norma establece referentes para la evaluación e intervención y deroga la (Resolución 2024, 2019). Su importancia para este trabajo radica en que permite ubicar el estrés laboral dentro de una gestión institucional del riesgo y no únicamente como una situación individual.

Por lo tanto, la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, como entidad pública empleadora, debe comprender el riesgo psicosocial como parte de la gestión de seguridad y salud en el trabajo. La aplicación de instrumentos y la intervención correspondiente deben realizarse conforme a los procedimientos técnicos y normativos vigentes. En el presente trabajo no se aplican

dichos instrumentos; se utiliza el marco normativo para explicar por qué la identificación y prevención de estos factores debe formar parte del SG-SST.

Implicaciones para el SG-SST de la Alcaldía

La evidencia revisada permite identificar varias líneas de gestión que pueden ser consideradas por el SG-SST, siempre que sean definidas a partir de un diagnóstico institucional. En primer lugar, resulta necesario fortalecer la identificación periódica de factores de riesgo psicosocial mediante los instrumentos y procedimientos establecidos por la normativa. En segundo lugar, deben analizarse las fuentes organizacionales de la carga laboral, la claridad de roles, la autonomía, el apoyo de los superiores, las relaciones interpersonales, la conciliación trabajo-familia y las condiciones de vinculación laboral.

En tercer lugar, la intervención debería combinar medidas organizacionales e individuales. Las primeras pueden incluir ajustes en la distribución del trabajo, claridad de funciones, fortalecimiento de la comunicación, mecanismos para resolver conflictos, capacitación de líderes y seguimiento de cargas laborales. Las medidas individuales pueden comprender acciones de promoción de hábitos saludables, orientación y acceso oportuno a los servicios de atención. La evidencia internacional favorece un enfoque preventivo que actúe sobre las condiciones de trabajo y no solamente sobre las consecuencias una vez que aparece el malestar. (Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, 2026)

Conclusiones.

La revisión documental permite comprender que el estrés laboral puede convertirse en un factor de riesgo para la salud mental cuando las demandas laborales son elevadas o se mantienen durante mucho tiempo y no existen recursos suficientes para afrontarlas. En este documento se analizaron situaciones tales como; las cargas excesivas, el poco control sobre las tareas, la falta de apoyo, la poca claridad en las funciones, los conflictos laborales y la percepción de un bajo reconocimiento, esto puede generar una mayor tensión en los funcionarios y afectar su bienestar emocional, social y psicológico.

Por otra parte, el modelo de Demandas y Recursos Laborales, así como el modelo de Demanda-Control, permiten comprender que el estrés no depende únicamente de la cantidad de trabajo, sino también de las condiciones en las que se desarrolle. Razón por la cual, la prevención también debe enfocarse en mejorar las condiciones de la organización que pueden generar o mantener situaciones de estrés.

De igual manera, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 proporcionan el marco para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial. Esto implica que el estrés laboral debe ser abordado dentro de la gestión preventiva del SG-SST y no únicamente como un problema individual del trabajador.

Para finalizar se concluye que, para una entidad territorial como la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, las características del territorio y de la atención pública pueden representar demandas adicionales que deben ser analizadas mediante un diagnóstico institucional y a tiempo.

Referencias

- Resolucion 2024. (2019). *Resolución 2404 de 2019*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=85641>
- Resolución 2764. (2022). *Resolución 2764 de 2022 Ministerio del trabajo, por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general y protocolos específicos*. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=127124>
- Alcaldía Municipal de San José del Guaviare. (2026). *Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; objetivos y metas del SG-SST; documentos institucionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Política de Seguridad y Salud en el Trabajo; objetivos y metas del SG-SST; documentos institucionales de Seguridad y Salud en el Trabajo: <https://www.sanjosedelguaviare-guaviare.gov.co>
- Ansoleaga, E., Díaz, X., Mauro, A., & Toro, J. (2023). *Violencia laboral en trabajadores del sector público y su relación con condiciones de trabajo y salud mental*. Obtenido de <https://doi.org/10.69909/1678-4669.20230032>
- Aronsson, G., Theorell, G., Grape, T., & Hammarströ. (2017). *A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms*. Obtenido de <https://doi.org/10.1186/s12889-017-4153-7>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. ((2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. Obtenido de <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Balassiano, M., Tavares, E., & Pimenta, R. (2011). *Estrés laboral en la administración pública brasileña: ¿cuáles son los factores que lo influyen?* Obtenido de <https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000300009>
- Caldas, F. B., Montenegro Reis, M., Sousa Vieira, R., & De olivera Ferreira, B. (13 de 01 de 2022). *Revista De Psicología Salud mental y trabajo en la universidad pública: una revisión sistemática*. (2022). *Revista De Psicología*. Recuperado el 31 de 08 de 2026, de <https://doi.org/10.36517/revpsiufo.13.1.2022.7>
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. ((2011). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Harvey SB, M. M.-S. (20 de 01 de 2017). *Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems*. *Occupational and Environmental Medicine*. Obtenido de <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- He, J., Chen, Y., Lin, J., Xue, Y., Ding, N., Wang, X., . . . Song, Y. (05 de 11 de 2023). *Occupational stress and mental health among civil servants during COVID-19 in China: The mediation effect of social support and work-family conflict*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21930>
- Karasek, R. A. (1979). *Demandas laborales, margen de decisión laboral y tensión mental: implicaciones para el rediseño del trabajo*. *Administrative Science Quarterly*. Obtenido de <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S. T, Singh-Manoux, A, & Alfredsson, L. (2015). *Jornadas laborales prolongadas y riesgo de cardiopatía coronaria y accidente cerebrovascular:*

- una revisión sistemática y metaanálisis de datos publicados y no publicados de 603 838 personas*. Obtenido de [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(15\)60295-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(15)60295-1)
- OMS. (2024). *Organización Mundial de la Salud*. (2024). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud. (2024). *La salud mental en el trabajo*: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Resolucion 2646. (2008). *por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Obtenido de https://www.cancilleria.gov.co/normograma/compilacion/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Siegrist, J. (1996). *Efectos adversos para la salud de las condiciones de alto esfuerzo y baja recompensa*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27–41. Obtenido de <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). *Psychosocial work environment and mental health—A meta-analytic review*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. Obtenido de <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Van der Molen, H. F.-D. (2020). *Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: An updated systematic review and meta-analysis*. *BMJ Open*, 10(7), e034849. Obtenido de <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-034849>
- Virtanen M, J. M. (2018). *Long working hours and depressive symptoms: Systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data*. Obtenido de <https://doi.org/10.5271/sjweh.3712>