



Organización
Internacional
del Trabajo

SEGURIDAD
+ SALUD
PARA TODOS

VISION ZERO FUND

Salud mental en el trabajo:

alertas tempranas

Guía práctica para detectar
y gestionar riesgos
psicosociales en la empresa

Con el apoyo de:



Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2026

Primera edición 2026



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Para consultar una copia de la licencia, véase <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Salud mental en el trabajo: alertas tempranas: Guía práctica para detectar y gestionar riesgos psicosociales en la empresa*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220435038 (impreso); 9789220435045 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00034302>

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Impreso en Colombia

► Tabla de contenido

Índice de tablas y gráficos	5
Siglas y acrónimos	5
Agradecimientos	6
Introducción	7
Objetivo	9
Alcance	9
Beneficios de gestionar la salud mental	10
Sistemas de Alertas Tempranas (SAT)	11
Componente 1. Autodiagnóstico corporativo para la identificación de alertas tempranas	13
Componente 2. Tamizaje individual para la identificación de alertas tempranas en los trabajadores	15
Componente 3. Valoración del riesgo y toma de decisiones	20
Componente 4. Ruta para el reporte y activación de alertas	24
Anexos	27
Anexo 1: Instrumento autodiagnóstico corporativo para la identificación de alertas tempranas	27
Anexo 2: Instrumento de tamizaje individual para la identificación de alertas tempranas	34
Anexo 3: Protocolos de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)	39
Protocolo 1: Manejo e intervención ante ideación suicida	40
Protocolo 2: Manejo general ante una crisis emocional	41
Protocolo 3: Manejo e intervención en ataques de pánico ansioso (traer al presente)	42
Bibliografía	43

► Índice de tablas y gráficos

► Tablas

Tabla 1. Nivel de riesgo del autodiagnóstico corporativo	14
Tabla 2. Factores laborales psicosociales	17
Tabla 3. Nivel de riesgo del tamizaje a las personas trabajadoras	18
Tabla 4. Evaluación del riesgo de alertas tempranas	21

► Gráficos

Gráfico 1. Componentes del SAT	12
--------------------------------	----

Siglas y acrónimos

ILO	International Labour Organization
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de la Salud
PAP	Protocolos de primeros auxilios psicológicos
PIB	Producto Interno Bruto
Pymes	Pequeñas y medianas empresas
SAT	Sistema de Alerta Temprana
SST	Seguridad y salud en el trabajo

Agradecimientos

Esta guía ha sido elaborada con el propósito de brindar herramientas para que las personas trabajadoras y las empresas puedan seguir construyendo entornos de trabajo seguros y saludables, a través de la prevención de riesgos vinculados con la salud mental.

Esta primera edición responde a un trabajo articulado con la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI), que permitirá fortalecer las capacidades de las empresas para prevenir y gestionar los riesgos psicosociales, mediante orientaciones prácticas y contenidos pedagógicos que faciliten la toma de decisiones.

Se expresa un agradecimiento especial a Italo Cardona, director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, y a Teresa Torres, especialista en Legislación Laboral y Administración en el Trabajo, por su acompañamiento en el proceso.

El documento ha sido elaborado por Schneider Guataqui Cervera, coordinador nacional de proyectos y punto focal en materia de seguridad y salud en el trabajo de la OIT para los países andinos, y por Kelly Bayona Reyes, consultora externa de la OIT. Además, se agradece a Belisario Velásquez Pinilla y al equipo técnico de Belisario S.A.S. por el acompañamiento técnico y los aportes brindados.



Introducción

Millones de personas en el mundo viven día a día con el peso invisible de la ansiedad y la depresión, así como con otras condiciones de salud relacionadas con la esfera mental.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la depresión y la ansiedad cuestan a la economía mundial aproximadamente 1 billón de dólares al año debido a la pérdida de productividad. De tal forma que, generar medidas de alerta, prevención, promoción y control no se trata solo de una cuestión de bienestar emocional, sino también de una urgencia económica y social.

Un estudio dirigido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y publicado en *The Lancet Psychiatry*, demostró que por cada dólar invertido en tratamiento para la depresión y la ansiedad se recuperan 4 dólares en mejoras de salud y productividad laboral. El estudio, llevado a cabo en 36 países, proyectó una inversión de 147 mil millones de dólares entre 2016 y 2030, que generaría beneficios por más de 700 mil millones (OMS 2016).

Además, la OMS y la OIT, a través de un trabajo conjunto, señalaron la importancia de establecer nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo, teniendo en cuenta que se estima que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad. Así mismo, señalaron la importancia de apoyar la prevención de los riesgos para la salud mental, proteger y promover la salud mental en el trabajo, y apoyar a las personas con problemas de salud mental para que puedan participar y prosperar en el mundo del trabajo (OIT 2022).

Una buena salud mental en el trabajo contribuye a mejorar la productividad, reducir el ausentismo y fortalecer los lazos sociales y organizacionales. Sin embargo, lograrlo no es solo cuestión de voluntad. Requiere cambios estructurales, un compromiso sostenido y una acción colectiva que involucre a gobiernos, personas empleadoras y trabajadoras, junto con los diferentes interlocutores sociales.

Frente a esta realidad, la OMS en 2022 publicó el *Informe Mundial sobre Salud Mental: Transformando la salud mental para todos*, un documento que no solo describe el estado actual de la salud mental

▶ Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la depresión y la ansiedad cuestan a la economía mundial aproximadamente **1 billón de dólares** al año debido a la pérdida de productividad.

en el mundo, sino que también propone una transformación profunda y necesaria (OIT 2022).

De acuerdo con la OIT y la OMS, toda estrategia efectiva en salud mental laboral debe construirse sobre siete pilares fundamentales: liderazgo, inversión, derechos, integración, participación, evidencia y cumplimiento. Estos factores no solo orientan la acción, sino que garantizan su sostenibilidad y su impacto real en la vida de millones de personas (OIT 2022).

En este contexto, las políticas de salud mental laboral no pueden ser iniciativas aisladas. Deben estar integradas a los sistemas de seguridad y salud en el trabajo (SST), respaldadas con presupuestos adecuados, alineadas con los derechos humanos, cocreadas con las propias personas trabajadoras, guiadas por la mejor evidencia científica disponible (OIT 2022) y basadas en el principio de prevención.

La salvaguarda de la salud mental en el entorno laboral es una responsabilidad y necesidad en todos los sectores. La población trabajadora y las personas empleadoras se enfrentan a realidades únicas que influyen directamente en el bienestar emocional. Estudios como el de Farmworker Advocacy Network revelan que alrededor del 40 por ciento de las personas trabajadoras agrícolas en Carolina del Norte presentan síntomas de depresión y el 30 por ciento, de ansiedad, atribuibles a factores como la separación familiar, el escaso apoyo social y las condiciones laborales inadecuadas. Este panorama se repite en muchos países, incluyendo Colombia, donde el trabajo agrícola es vital, pero con muchos retos en materia laboral (Farmworker Advocacy Network s.f.).

Así mismo, la OIT destaca que los peligros psicosociales en el entorno laboral, como la presión laboral, la falta de control sobre las tareas y la violencia en el trabajo, entre otros, son factores clave que afectan la salud mental de los y las trabajadoras (OIT 2022). Estas condiciones no solo deterioran su salud, sino que también afectan la productividad y el ambiente laboral en general (OIT 2023 y Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España 2024).

En este sentido, para mitigar los riesgos psicosociales en el ambiente laboral, así como el impacto que puede generar en la salud mental, es relevante implementar estrategias de vigilancia y prevención, como sistemas de alerta temprana que brinden información y proporcionen advertencias oportunas para actuar anticipadamente, gestionando las medidas de control necesarias. Dentro de estos podemos contemplar evaluaciones periódicas de bienestar emocional, planes de intervención con recursos prácticos y capacitación en primeros auxilios psicológicos, como elemento clave para proporcionar apoyo inmediato en crisis emocionales.



Objetivo

El objetivo de esta guía es proporcionar a las empresas un conjunto de herramientas orientadas a la prevención del peligro psicosocial desde la implementación de un sistema de alertas tempranas que permita analizar información oportuna, evaluar y valorar los riesgos e intervenir oportunamente con medidas de prevención y control para salvaguardar la salud mental en el entorno laboral.

Alcance

La guía está dirigida a todas las empresas sin importar su tamaño o sector, incluyendo grandes corporaciones, pequeñas y medianas (Pymes). Su contenido es aplicable en una amplia variedad de sectores, como industria, comercio, servicios, transporte, salud, educación y la agricultura, adaptándose a las particularidades de cada contexto laboral.

Beneficios de gestionar la salud mental

Reducción de conflictos y mejora en la comunicación interna:

el enfoque en la salud mental puede llegar a favorecer una cultura organizacional más armónica. La mejora en la comunicación interna ayuda a reducir los conflictos laborales, promoviendo relaciones interpersonales más eficaces y colaborativas dentro de las empresas.

Mejora en la imagen corporativa y reputación de la empresa:

al posicionarse como una empresa que prioriza el bienestar de sus trabajadores y trabajadoras, se mejora la imagen corporativa y la reputación de la organización.

Reducción del estrés y la ansiedad laboral:

contribuir a una mejor salud mental y emocional de las partes interesadas permitirá la creación de un entorno más tranquilo y enfocado.

Incremento en la productividad y desempeño organizacional:

cuando las personas trabajadoras están motivadas y enfocadas la productividad se incrementa, y esto impulsa los resultados organizacionales.

Disminución del ausentismo y la rotación de personal:

la implementación de estrategias preventivas reduce el ausentismo y la rotación, lo cual puede llegar a disminuir los costos asociados al reemplazo y entrenamiento de nuevas personas trabajadoras, además de contar con una fuerza laboral más estable.

Fortalecimiento del compromiso y la satisfacción laboral:

la creación de un entorno que valore la salud mental, puede llegar a fomentar un mayor compromiso de la población trabajadora, mejorando la satisfacción laboral y la retención del talento humano.





Sistemas de Alertas Tempranas (SAT)

Un Sistema de Alerta Temprana (SAT) es un conjunto de herramientas, metodologías y procesos diseñados para identificar peligros, evaluar, valorar y mitigar riesgos antes de que se conviertan en problemas críticos.

En el contexto organizacional y para el desarrollo de esta guía, estos sistemas permiten a las empresas que se anticipen y detecten factores de riesgo psicosocial de manera preventiva, y logren actuar a tiempo para evitar impactos negativos en la salud mental y la productividad de las trabajadoras y los trabajadores.

La implementación de SAT se ha consolidado como una estrategia clave para anticipar situaciones adversas, que permite una intervención proactiva y asegura un entorno de trabajo más saludable, resiliente y productivo, a partir de contemplar que el estrés laboral, la

ansiedad y la depresión son aspectos cada vez más prevalentes en el ámbito laboral, a menudo exacerbadas por las condiciones de trabajo, incluso por la presión existente para cumplir metas y objetivos.

Estos aspectos reflejan una realidad preocupante y, al mismo tiempo, una oportunidad: cuidar la salud mental y física de las personas trabajadoras desde una visión integral que considere no solo el bienestar físico, sino también el psicológico.

Implementar políticas laborales que promuevan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como programas de apoyo psicológico, no solo es beneficioso para las personas, también se traduce en una ventaja competitiva para las organizaciones. Al proteger la salud mental de la población trabajadora se construye una fuerza laboral más productiva, motivada y resiliente,

lo que beneficia tanto a la sociedad como a las empresas.

En este sentido, la metodología propuesta para la presente guía de Sistema de Alertas Tempranas (SAT) está estructurada para ser un proceso de identificación, preventivo, flexible y proactivo. Este sistema sigue una ruta de identificación e intervención dividida en componentes que permiten detectar señales tempranas y aplicar estrategias adaptadas al contexto de la organización.

El presente instrumento debe entenderse como una herramienta de tamizaje y apoyo inicial. Es decir, como un proceso preliminar que permite identificar y detectar de forma temprana fuentes

de riesgo psicosocial, así como alertas o indicios que sirvan como soporte para la implementación de medidas de control.

Por lo tanto, debe ser utilizado en conjunto con el método establecido en su jurisdicción, conforme a sus obligaciones legales, puesto que no sustituye las disposiciones legales vigentes en cada país respecto a la obligatoriedad de aplicar instrumentos específicos para la identificación, evaluación, prevención, intervención y seguimiento continuo de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

A continuación, se detallan los componentes del proceso metodológico y su implementación práctica:

Gráfico 1 Componentes del SAT



Es importante precisar que los **componentes 1 y 2** de la guía se orientan principalmente a la prevención, dado que permiten anticiparse a la materialización de los riesgos psicosociales, mediante la identificación temprana de condiciones organizacionales e individuales que podrían afectar la salud mental de los y las trabajadoras.

Estos componentes permiten obtener información clave para reconocer señales iniciales, priorizar intervenciones y promover acciones oportunas de mejora antes de que se generen consecuencias en la salud o en el desempeño laboral.

El **componente 3** adquiere especial relevancia porque proporciona elementos técnicos para el análisis, la evaluación y la valoración del nivel de riesgo. Dichos

elementos contribuirán a una toma de decisiones informada, y a la definición de medidas de prevención y control ajustadas a la magnitud del problema. Este proceso fortalece una gestión basada en la evidencia.

Finalmente, el **componente 4** tiene un enfoque orientado a brindar lineamientos de actuación cuando se materialicen los eventos, y a definir orientaciones para implementar una ruta de respuesta. Con ello se busca una respuesta oportuna y centrada en la protección de la salud mental de las personas trabajadoras.



Componente 1

**Autodiagnóstico
corporativo para la
identificación de alertas
tempranas**

Objetivo



Determinar el nivel de madurez de la gestión empresarial frente al peligro psicosocial, mediante la aplicación de un autodiagnóstico corporativo que permita identificar de manera temprana brechas, fortalezas y oportunidades de mejora en la estructura, los procesos y los recursos disponibles para su adecuada gestión.

Los resultados del autodiagnóstico están estructurados en tres categorías (baja, media, alta) e incluye la revisión de cinco componentes que se describen a continuación:

1. Diagnóstico de alertas tempranas del riesgo psicosocial y de salud mental.

2. Gestión de alertas tempranas.

3. Documentación y ruta de la alerta.

4. Intervención.

5. Seguimiento y evaluación.

Esto permitirá conocer el cumplimiento de la estructura básica de la organización, y establecer el punto de partida dependiendo del nivel de riesgo evaluado:

Tabla 1. Nivel de riesgo del autodiagnóstico corporativo

Riesgo Bajo	≥ 65 puntos	Riesgo Medio	64 – 43 puntos	Riesgo Alto	≤ 42 puntos
	≥ 90 %		89 - 60 %		≤ 59 %

Para conocer el nivel de riesgo se debe aplicar el **Anexo 1: Instrumento autodiagnóstico corporativo para la identificación de alertas tempranas**¹.

El anexo cuenta con criterios de evaluación que permiten asignar el resultado correspondiente contemplando lo siguiente:

☒ **(TI) Totalmente implementado:** el criterio se cumple por completo, con evidencia clara y documentada. Tiene una calificación de 4 puntos.

☒ **(PI) Parcialmente implementado:** el criterio se cumple en parte o está en proceso, con algunas evidencias disponibles. Tiene una calificación de 3 puntos.

☒ **(ID) Intención declarada:** se ha expresado voluntad de acción, pero aún no se ha traducido en acciones concretas. Tiene una calificación de 2 puntos.

☒ **(NI) No implementado:** el criterio no se ha trabajado, no existen acciones ni evidencia relacionada. Tiene una calificación de 1 punto.

1. Este instrumento no exime a las organizaciones del cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de identificación, evaluación y valoración del riesgo psicosocial. Debe entenderse únicamente como un mecanismo de tamizaje preliminar que orienta, pero no sustituye el proceso técnico requerido por la normativa vigente.

El diagnóstico puede aplicarse **anualmente** o con la frecuencia que la organización considere adecuada, según su contexto y capacidad de acción.

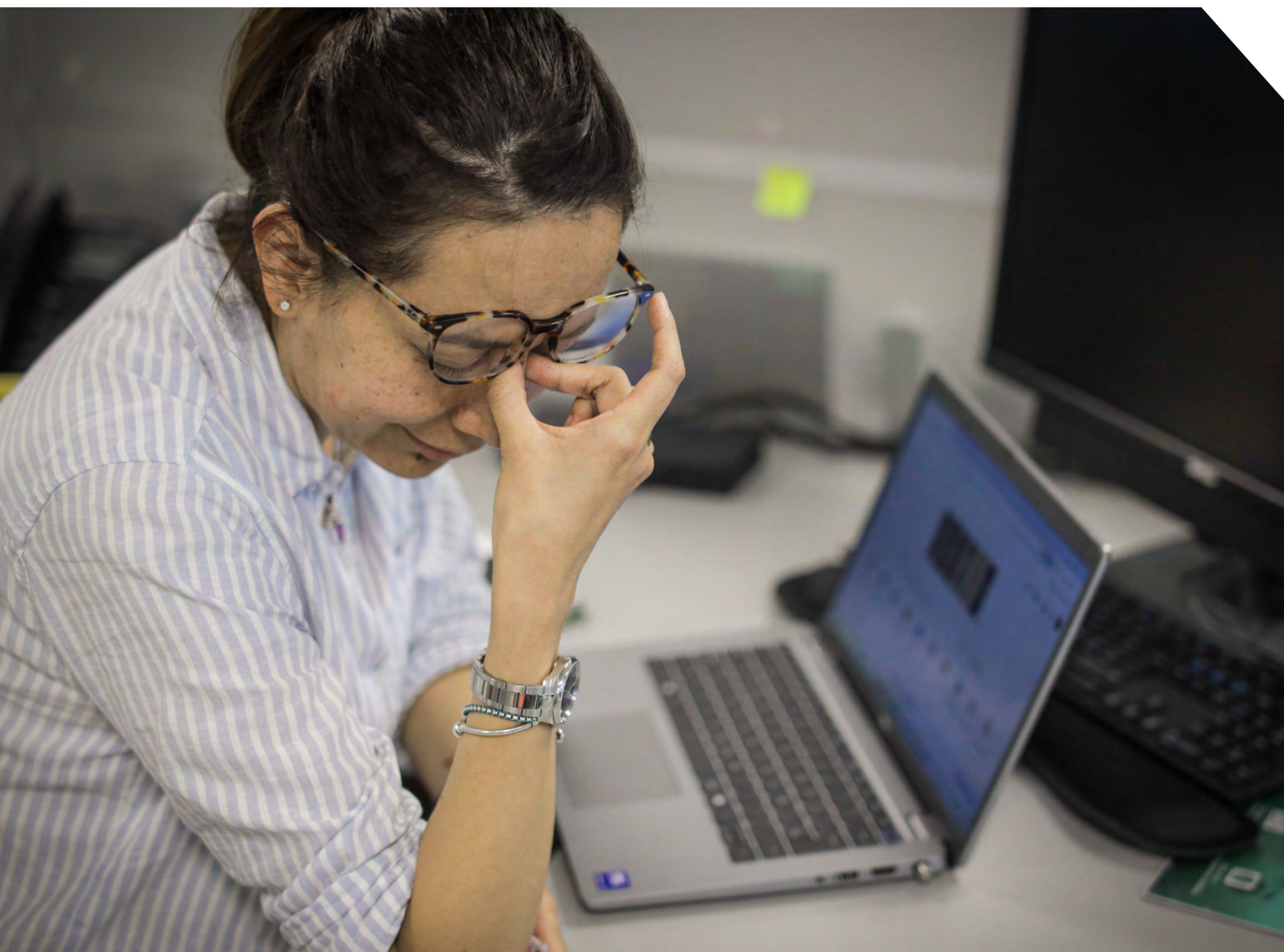
Lo importante es que este ejercicio se realice bajo una mirada objetiva, empática y preventiva, y como parte de un compromiso genuino con el cuidado de la salud mental en el entorno laboral.

Con el fin de asegurar una visión más amplia y objetiva de la realidad organizacional, y fomentar el compromiso colectivo con los resultados y las acciones derivadas, se recomienda involucrar en este proceso a mandos altos, medios, jefaturas inmediatas o equipo técnico de apoyo multidisciplinario.

Los participantes deberán diligenciar **el instrumento** considerando la información correspondiente al año inmediatamente anterior. Esto permite revisar con

mayor claridad los avances, desafíos y patrones de comportamiento organizacional en un periodo reciente y relevante, y facilita una mirada más estratégica y alineada con la realidad actual de la organización.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se recomienda elaborar un plan de intervenciones, focalizado en los ítems con menor nivel de cumplimiento, ya que estos reflejan aspectos críticos que afectan el bienestar y el desempeño laboral.





Componente 2

Tamizaje individual para la identificación de alertas tempranas en las personas trabajadoras

Objetivo



Identificar los factores laborales, personales o extralaborales que pueden estar influyendo en la salud mental de las personas trabajadoras, mediante un tamizaje de identificación de alertas tempranas que será aplicado a cada trabajador o trabajadora.

Para ello, se realiza un proceso de análisis de dos dimensiones, la primera orientada a los temas laborales y la segunda a los temas individuales y extralaborales que se describen a continuación:

Dimensión 1. Factores laborales

Identifica aspectos que tienen un impacto en la salud mental relacionados con el trabajo y la organización como, por ejemplo, el contenido del trabajo, la cantidad del trabajo, el reconocimiento, el liderazgo, la cultura organizacional y, en general, las condiciones de trabajo relacionadas con los siguientes elementos:

Tabla 2. Factores laborales psicosociales

Elemento	Descripción
Demanda de jornada de trabajo	La cantidad de trabajo que se desarrolla y la existencia de una jornada de trabajo prolongada o sin pausas
Demanda de carga mental	El nivel de presión de tiempo que implica la labor y el nivel de esfuerzo de memoria, atención o concentración que requiere la tarea.
Responsabilidad del cargo	El nivel de responsabilidad frente a los resultados del área que debe asumir la persona trabajadora.
Demandas de esfuerzo físico	El nivel de esfuerzo físico que requiere la tarea.
Reconocimiento y compensación	La retribución otorgada es acorde con las funciones y responsabilidades de la persona trabajadora.
Demandas emocionales	Habilidades blandas de los líderes y lideresas de la organización donde se determine si existe un trato emocionalmente negativo.
Consistencia del rol	Definición adecuada de objetivos, funciones, autonomía y resultados que se esperan de una persona trabajadora.
Control y autonomía	El nivel de decisión y autonomía que tiene la persona trabajadora para realizar la tarea.
Claridad del rol	Se cuenta con mecanismos de capacitación de las personas trabajadoras sobre objetivos, funciones, autonomía y resultados.
Características de liderazgo	Análisis de la capacidad de comunicación, planificación y el soporte social de los líderes y lideresas hacia la población trabajadora.
Relaciones intralaborales	Análisis de las dinámicas de comunicación existentes en el equipo de trabajo.

Dimensión 2. Factores personales o extralaborales

Identifica aquellos aspectos inherentes a la persona trabajadora fuera del contexto laboral, tales como el entorno familiar, social y económico; redes de apoyo o relaciones interpersonales; condiciones de vida en general; y los hábitos, habilidades y competencias que tienen un impacto o generan una reacción frente a los factores laborales.

Este análisis permite determinar el nivel del riesgo (bajo, medio o alto) de las condiciones para la salud mental y el bienestar de las personas trabajadoras. Si bien, se tendrán resultados por cada trabajador o trabajadora, es importante precisar que se debe seleccionar el resultado promedio poblacional y no individual para obtener el nivel de riesgo de este componente (es decir, el promedio de los resultados de todas las encuestas aplicadas a las personas trabajadoras).

Posteriormente se utiliza la Tabla 3 para interpretar el dato:

Tabla 3. Nivel del riesgo del tamizaje a las personas trabajadoras

Nivel de riesgo					
Bajo	>180 puntos	Medio	179 - 120 puntos	Alto	< 119 puntos
	> 90 %		89 - 60 %		< 59 %

Para facilitar el análisis, se debe aplicar a los trabajadores de la empresa el **Anexo 2 Instrumento de tamizaje individual para la identificación de alertas tempranas²**.

Es importante señalar que este instrumento se usa de manera anónima dado que busca reunir información que brinde un tamizaje de la población trabajadora. Además, se pueden establecer parámetros para su aplicación, por ejemplo, el tiempo de antigüedad, entre otros. Este cuestionario cuenta con criterios de evaluación donde se asigna el resultado correspondiente de acuerdo con lo siguiente:

- ☒ **(S) Siempre:** la acción o comportamiento ocurre de manera constante, sin excepciones y representa un nivel de desempeño o actitud completamente consistente. El criterio tiene una calificación de 4 puntos.
- ☒ **(F) Frecuentemente:** la acción o el comportamiento se presenta de forma regular y en la mayoría de los casos, aunque no de manera permanente. El criterio tiene una calificación de 3 puntos.
- ☒ **(AV) Algunas veces:** la acción o comportamiento ocurre de forma esporádica o irregular y no es algo que suceda con mucha frecuencia. El criterio tiene una calificación de 2 puntos.
- ☒ **(N) Nunca:** la acción o comportamiento no ocurre en ninguna situación o es inexistente. El criterio tiene una calificación de 1 punto.

2. Este instrumento no exime a las organizaciones del cumplimiento de sus obligaciones legales en materia de identificación, evaluación y valoración del riesgo psicosocial. Debe ser entendido únicamente como una herramienta de tamizaje preliminar que orienta, pero no reemplaza el proceso técnico exigido por la normativa vigente.

Al clasificar los hallazgos según estos niveles, se facilita la priorización de intervenciones, el diseño de estrategias de prevención y la toma de decisiones basadas en evidencia. Así mismo, este proceso contribuye a una gestión preventiva del riesgo psicosocial, lo que permite fortalecer las condiciones de trabajo, mejorar el clima organizacional y favorecer el equilibrio entre las demandas laborales y el bienestar personal de las personas trabajadoras.

Se deben establecer las garantías necesarias que permitan salvaguardar los datos que proporcione cada persona trabajadora con su respectiva autorización y confidencialidad. Informando a los titulares que los datos personales proporcionados serán tratados con estricta confidencialidad y utilizados únicamente para los fines específicos, en este caso para la identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo. Lo anterior, deberá ir en línea con lo establecido en la legislación vigente del país, en materia de protección de datos personales.

Si bien, para la interpretación del riesgo global se usa el resultado promedio poblacional, se debe realizar un análisis de los resultados diferenciando las dimensiones evaluadas, de manera que orienten la definición de la ruta de actuación.

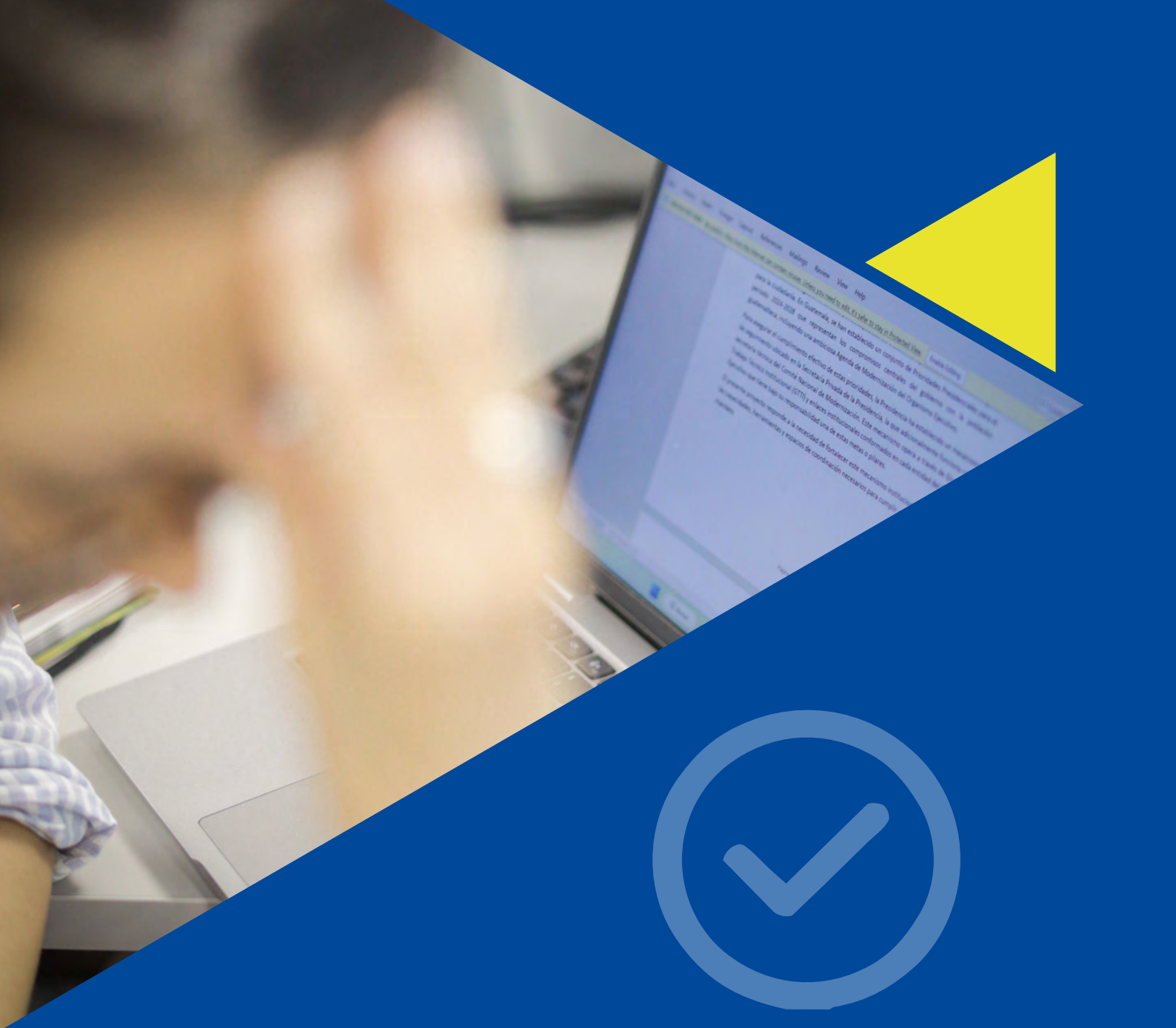
Cuando se evidencien resultados desfavorables asociados a factores laborales, se deberán priorizar las acciones de prevención y mejora en el ámbito organizacional, que fortalezcan aspectos como la gestión del trabajo, las cargas

y tiempos, el liderazgo, la comunicación y, en general, las condiciones dentro del lugar de trabajo.

Este análisis puede ser aplicado anualmente o con la frecuencia que la organización considere adecuada, según su contexto y capacidad de acción. Puede implementarse a toda la población trabajadora o enfocarse en grupos específicos o focalizados que estén más expuestos a riesgos. Lo importante es que este ejercicio se realice con una mirada objetiva, empática y preventiva, como parte del compromiso genuino con el cuidado de la salud mental en el entorno laboral.

Así mismo, quienes participen deberán diligenciar el instrumento considerando la información correspondiente al año inmediatamente anterior. Esto permite que la persona evalúe su experiencia reciente de forma más concreta y contextualizada, y le facilita una reflexión más precisa sobre los factores que han impactado su bienestar laboral y emocional.

Considerar limitaciones para leer, escribir u otras de quienes participen, con el propósito de **solicitar apoyo y brindar el acompañamiento necesario** que garantice que todas las personas puedan expresar su experiencia de manera cómoda y segura.



Componente 3

Valoración del riesgo y toma de decisiones

Objetivo



Obtener la valoración del riesgo a partir del cruce de los resultados del *instrumento 1: autodiagnóstico corporativo* y del *instrumento 2: tamizaje para la identificación de alertas tempranas en las personas trabajadoras*, además de determinar las posibles acciones de intervención a seguir.

Evaluación del riesgo

Se debe realizar la evaluación del riesgo utilizando la tabla que se presenta a continuación:

Tabla 4. Evaluación del riesgo de alertas tempranas

		Autodiagnóstico corporativo para la identificación de alertas tempranas		
Tamizaje para la identificación de alertas tempranas en las personas trabajadoras		Bajo	Medio	Alto
	Bajo			
	Medio			
	Alto			

Valoración del riesgo

Está dada en tres niveles: riesgo crítico, moderado y leve como se muestra a continuación la valoración del riesgo:

Tabla 5. Valoración del riesgo del sistema de alertas tempranas

Nivel de riesgo	Semáforo	Interpretación
Riesgo crítico		Intervención inmediata
Riesgo moderado		Prevenir del deterioro y fortalecer factores protectores
Riesgo leve		Mantener lo alcanzado y seguir promoviendo el bienestar

Según la valoración del riesgo es clave tomar medidas adecuadas, por lo tanto, la empresa puede decidir de manera voluntaria y de acuerdo con sus resultados, recursos y necesidades específicas, cuáles son las acciones preventivas a implementar.

Algunas acciones se pueden aplicar de forma transversal, considerando los siguientes tres niveles propuestos y adaptando el enfoque según la necesidad:

Prevenir

Se centra en las condiciones de salud mental relacionadas con el trabajo, mediante la evaluación y gestión de riesgos psicosociales:

- ✓ Realizar un proceso sólido de evaluación y gestión de riesgos psicosociales, con la participación de las personas trabajadoras y quien las representa³.
- ✓ Establecer acuerdos de trabajo flexible, definir límites en las horas de trabajo o número de turnos.
- ✓ Desarrollar un enfoque participativo en la definición de cargas de trabajo o los horarios de trabajo para permitir la priorización de la conciliación de la vida laboral y personal.
- ✓ Establecer lineamientos claros para prevenir y abordar la violencia, el acoso y la discriminación.
- ✓ Desarrollar protocolos claros de actuación ante crisis emocionales. Podrá consultar el [Anexo 3. Protocolo de primeros auxilios psicológicos \(PAP\)](#).
- ✓ Ofrecer canales confidenciales para pedir ayuda o reportar situaciones de riesgo.
- ✓ Crear redes internas de apoyo entre compañeros/as (mentoría laboral).

Proteger y promover

Consiste en fortalecer las capacidades, generar conciencia y brindar oportunidades para reconocer y actuar tempranamente:

- ✓ **Capacitación de gerentes⁴:** fortalecer el conocimiento, las actitudes y los comportamientos para reconocer y responder apropiadamente en un evento.
- ✓ **Formación para trabajadores y conciencia⁵:** mejorar la comprensión sobre la salud mental y el bienestar en el trabajo, cambiar las actitudes hacia las condiciones de salud mental para reducir el estigma y fomentar el comportamiento de búsqueda de ayuda.
- ✓ **Intervenciones individuales:** desarrollar habilidades para el manejo del estrés y reducir los síntomas de salud mental.

3. Esta evaluación deberá realizarse conforme a la normativa nacional aplicable en cada país.

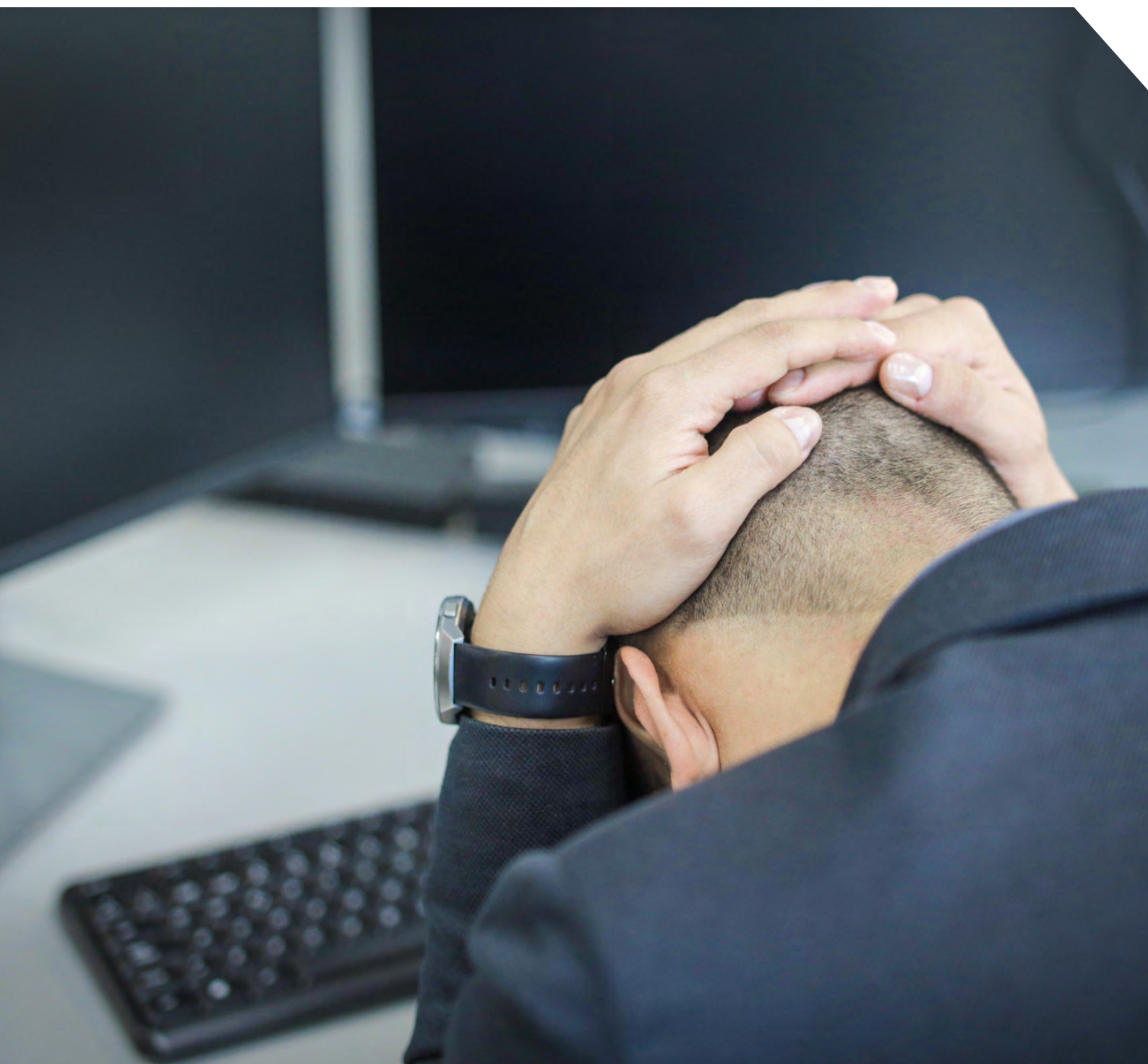
4. La intención de esta capacitación no es convertir a las personas gerentes en proveedores de atención de la salud mental, ya que no pueden ni deben diagnosticar o tratar los trastornos, pero sí saber cuándo y cómo dirigir a las personas supervisadas a las fuentes apropiadas de apoyo.

5. Crear conciencia y comprensión sobre la salud mental en toda la población trabajadora. Además de crear una cultura laboral de apoyo que valore la diversidad de las personas trabajadoras y las proteja contra la intimidación, el acoso o la exclusión.

Apoyar a las personas

Estrategias centradas en la persona con problemas de salud mental, para que puedan acceder, seguir trabajando y prosperar en el trabajo.

- ✓ Ofrecer adaptaciones razonables en el trabajo, como horarios flexibles o tiempo para la atención de salud mental.
- ✓ Programas de retorno al trabajo después de una ausencia asociada con condiciones de salud mental.
- ✓ Iniciativas de empleo con apoyo, diseñadas para mejorar la inclusión profesional.





Componente 4

Ruta para el reporte y activación de alertas

Objetivo



Establece la ruta de reporte y activación de alertas e incorpora el triaje de riesgo emocional como herramienta fundamental para clasificar el nivel de gravedad de las señales identificadas y orientar las acciones de respuesta de manera oportuna, empática y trazable.

Su diseño se fundamenta en lineamientos de la OMS (2011) sobre PAP, en investigaciones de la Pontificia Universidad Javeriana (2024) sobre intervención temprana en crisis emocionales, y en el modelo de triaje psicoemocional como herramienta de clasificación rápida de riesgo (Muñoz Prieto 2025).

El triaje permite establecer tres niveles de alerta que determinan la prioridad de atención y el tipo de intervención requerida:



Nivel de alerta: Crítico (actuar ya)

- **Descripción:** riesgo vital o crisis severa que requiere atención inmediata.
- **Ejemplos de señales:** ideación o intento suicida, autolesiones o descontrol emocional extremo.
- **Toma de acciones:** activar de inmediato los PAP, no dejar a la persona sola y canalizar a redes externas de salud o emergencia.



Nivel de alerta: Moderado (atender pronto)

- **Descripción:** malestar emocional significativo que afecta el funcionamiento personal o laboral de la persona trabajadora.
- **Ejemplos de señales:** crisis de pánico, llanto incontrolable o aislamiento repentino.
- **Toma de acciones:** acompañamiento emocional y llevar a cabo el servicio de psicología o talento humano para seguimiento.



Nivel de alerta: Leve (observar y acompañar)

- **Descripción:** señales iniciales o leves de agotamiento, estrés o desmotivación.
- **Ejemplos de señales:** fatiga, bajo rendimiento o tristeza persistente.
- **Toma de acciones:** realizar escucha activa, orientación preventiva y seguimiento en los programas o procedimientos de bienestar.

Esquema de respuesta

De acuerdo con el contexto y la estructura definida por la empresa, es fundamental establecer un esquema de respuesta que contemple los roles, responsabilidades y tiempos de actuación frente a la activación de una alerta. Este esquema debe garantizar la claridad y trazabilidad del proceso, considerando aspectos como:

Definir quién puede identificar:

persona o área responsable de reconocer las señales de alerta y de activar el proceso.

Definir quién puede reportar:

la persona trabajadora, líder o testigo que comunica la situación a través de los canales establecidos por la empresa.

Establecer quién recibe y gestiona la alerta:

cuál es el área designada (SST, Talento Humano o comités) o el encargado de aplicar el triaje de riesgo emocional y determinar las acciones a seguir según el nivel de gravedad.

Documentar los tiempos de respuesta:

a través de una semaforización según el nivel de riesgo (horas, día o días, observación o acompañamiento por determinado tiempo)

Seguimiento:

establecer los mecanismos para documentar, hacer el seguimiento y el cierre de las alertas identificadas.

Brindar la debida protección a la privacidad y confidencialidad:

toda la información recolectada durante la identificación, el seguimiento y la gestión de alertas será tratada con estricta confidencialidad y conforme a las normas vigentes sobre la protección de datos personales.

Anexos

Anexo 1: Instrumento autodiagnóstico corporativo para la identificación de alertas tempranas



Instrucciones para el diligenciamiento del instrumento:

Esta lista de verificación es una propuesta orientada a realizar la evaluación de la madurez de la empresa frente a la gestión de alertas tempranas de salud mental y bienestar laboral.

Una alerta temprana permite identificar y anticipar riesgos psicosociales en el trabajo, para actuar a tiempo y prevenir afectaciones en la salud mental y en el bienestar de las personas trabajadoras.

Criterios de evaluación: lea cada ítem a evaluar. Califíquelo según la evidencia que tenga la empresa, tomando como base el último año y a partir de las (políticas, procedimientos, acciones, resultados, entre otros). Asigne el resultado correspondiente teniendo en cuenta lo siguiente:

(TI) Totalmente implementado: si se cumple por completo, cuenta con evidencia clara y documentada, el criterio tiene una calificación de 4 puntos.

(PI) Parcialmente implementado: si se cumple en parte o está en proceso, cuenta con algunas evidencias disponibles, el criterio tiene una calificación de 3 puntos.

(ID) Intención declarada: si se ha expresado voluntad de acción, pero aún no se ha traducido en acciones concretas, el criterio tiene una calificación de 2 puntos.

(NI) No implementado: si no se ha trabajado, no existen acciones ni evidencia relacionada, el criterio tiene una calificación de 1 punto.

Nota I: la empresa puede realizar el diagnóstico con la participación de diferentes áreas o roles, lo que ayuda a tener una visión más completa, evaluar su desarrollo y encontrar puntos de mejora reales.

Nota II: incluya el número correspondiente a la calificación (4, 3, 2, 1) y no incluir una X. Posteriormente sume cada uno de los valores.

Nota III: los participantes deberán diligenciar el instrumento considerando la información correspondiente al año inmediatamente anterior.

Muchas gracias por su colaboración. Completar el cuestionario tomará de 15 a 20 minutos.

Componente 1: Diagnóstico de alertas tempranas del riesgo psicosocial y de salud mental

Ítem	Pregunta de cumplimiento	Descripción	TI (4)	PI (3)	ID (2)	NI (1)	Observaciones
1. Herramientas de evaluación	¿Se han implementado encuestas, entrevistas o herramientas de evaluación de desempeño, de riesgo psicosocial o bienestar para evaluar la presencia de alertas de estrés y problemas de salud mental?	Confirmar que existen herramientas claras y accesibles para evaluar el bienestar, el riesgo psicosocial y de salud mental de las personas trabajadoras.					
2. Evaluaciones de desempeño	¿Se están utilizando los resultados de la aplicación de las herramientas para identificar patrones de deterioro de la productividad?	Asegurar que se analicen los cambios en la productividad y en la calidad del trabajo, entendidos como indicadores de problemas subyacentes.					
3. Periodicidad de aplicación	¿Las herramientas establecidas se aplican periódicamente?	Verificar que se encuentra establecida una periodicidad y que esta se está aplicando para conocer objetivamente el estado de la población trabajadora.					
4. Análisis de rotación y ausentismo	¿Se ha realizado un análisis detallado de las tasas de rotación y ausentismo para identificar posibles señales de alerta?	Asegurar que los indicadores de rotación y de ausentismo se utilicen para detectar patrones de riesgo psicosocial.					
Suma de puntos componente			0				

Componente 2: Gestión de alertas tempranas

Ítem	Pregunta de cumplimiento	Descripción	TI (4)	PI (3)	ID (2)	NI (1)	Observaciones
1. Identificación de niveles de alerta	¿Se han definido claramente niveles para establecer la prioridad de alerta como, por ejemplo, Baja, Media o Alta?	Confirmar que existen clasificaciones precisas que describen los diferentes niveles de alerta, basados en indicadores y hechos observados.					
2. Factores relacionados con el trabajo y la organización	¿Se identifican adecuadamente factores relacionados con la carga de trabajo y la gestión organizacional?	Asegurar que la estructura del trabajo, la sobrecarga y la ambigüedad se identifican y son consideradas para identificar alertas tempranas.					
3. Factores de reconocimiento y liderazgo	¿Se realiza un seguimiento de la calidad del liderazgo y el reconocimiento a las personas trabajadoras?	Comprobar si se realiza un seguimiento periódico a la calidad del liderazgo y a las prácticas de reconocimiento, mediante evaluaciones, retroalimentación de las personas trabajadoras y análisis de indicadores.					
4. Cultura organizacional	¿La cultura de la organización es revisada periódicamente para detectar posibles señales de alerta?	Asegurar que la cultura organizacional se analiza, buscando signos de desconfianza, competencia tóxica o desconexión de los valores.					
5. Entorno y condiciones de trabajo	¿Se han identificado deficiencias en las condiciones físicas de trabajo, como iluminación o ergonomía?	Verificar que las condiciones físicas del ambiente de trabajo sean evaluadas para detectar factores de estrés.					
6. Factores humanos personales	¿Se han identificado los factores individuales que pueden contribuir al malestar emocional, la ansiedad o el agotamiento?	Analizar la existencia de factores individuales o problemas de conciliación entre vida personal y laboral, que están teniendo un efecto en la población trabajadora.					
Suma de puntos componente			0				

Componente 3: Documentación y ruta de la alerta

Ítem	Pregunta de cumplimiento	Descripción	TI (4)	PI (3)	ID (2)	NI (1)	Observaciones
1. Documentación de la alerta	¿Se cuenta con un mecanismo que permita documentar las alertas tempranas?	Existe un mecanismo común que permita una fácil documentación, revisión, seguimiento y comparación de las alertas.					
2. Ruta preventiva	¿Se establece la ruta preventiva de reporte y activación de alertas tempranas?	Verificar que se tiene una ruta preventiva de reporte y activación de alertas tempranas, que permita clasificar el nivel de gravedad de las señales identificadas y orientar las acciones a tomar.					
3. Esquema de respuesta	¿De acuerdo con el contexto y la estructura definida por la empresa, se establece un esquema de respuesta?	Se establece en el esquema la definición de los roles, las responsabilidades, los mecanismos y los tiempos de actuación.					
Suma de puntos componente			0				

Componente 4: Intervención

Ítem	Pregunta de cumplimiento	Descripción	TI (4)	PI (3)	ID (2)	NI (1)	Observaciones
1. Estrategias preventivas implementadas	¿Se han implementado actividades preventivas, como pausas activas o talleres de manejo del estrés?	Confirmar que se están tomando acciones preventivas para reducir los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar laboral.					
2. Apoyo emocional y asistencia	¿Las personas trabajadoras tienen acceso a programas de apoyo emocional, como terapia o asesoramiento psicológico?	Existen programas de asistencia psicológica y emocional disponibles para la población trabajadora.					
3. Mejoras en el ambiente laboral	¿Se han implementado programas o planes para mejorar las condiciones de trabajo, el bienestar físico y emocional?	Verificar que se han implementado mejoras en el ambiente físico de trabajo y en las relaciones laborales para reducir el estrés.					
4. Capacitación en liderazgo saludable	¿Los líderes y lideresas reciben formación regular en habilidades de liderazgo emocional y manejo del estrés?	Comprobar que los líderes y lideresas reciben la capacitación correspondiente para reconocer señales de alerta en sus equipos y brindar apoyo emocional adecuado.					
Suma de puntos componente			0				

Componente 5: Seguimiento y evaluación

Ítem	Pregunta de cumplimiento	Descripción	TI (4)	PI (3)	ID (2)	NI (1)	Observaciones
1. Evaluación de efectividad de las estrategias	¿Se ha medido la efectividad de las intervenciones?	Asegurar que se utilicen herramientas para evaluar si las intervenciones han sido efectivas para mejorar el bienestar y reducir los riesgos psicosociales.					
2. Seguimiento de alertas tempranas	¿Se está realizando un seguimiento periódico a los episodios presentados por parte de las personas trabajadoras?	Confirmar que se realicen seguimientos a las personas trabajadoras que han presentado episodios frente a su salud mental.					
3. Análisis de productividad	¿Se comparan los indicadores de productividad antes y después de las intervenciones?	Verificar que se utilicen métricas objetivas para medir el impacto de las intervenciones.					
4. Reportes de recursos humanos	¿Se realiza un análisis periódico de rotación, y de ausentismo posterior a las intervenciones?	Evaluar el estado de rotación, y de ausentismo posterior a las intervenciones					
Suma de puntos componente			0				
Resultado final			0				

Criterios de evaluación	Análisis y lista de verificación: <i>Marque con una x</i>	
1. Bajo (≥ 65 puntos)	El ítem se cumple de forma íntegra, con evidencia clara, sostenida y de aplicación continua, adaptada a las necesidades de la organización.	
2. Medio (64 - 43 puntos)	El ítem se cumple de manera incompleta, existen algunas acciones o herramientas implementadas, pero son insuficientes, están en proceso o no se aplican de manera consistente.	
3. Alto (≤ 42 puntos)	El ítem no se cumple, no existe evidencia de implementación, ni intención de desarrollo o mejora.	

Anexo 2: Instrumento de tamizaje individual para la identificación de alertas tempranas



Instrucciones para el diligenciamiento:

El presente instrumento es un tamizaje inicial con enfoque preventivo que sirve para identificar alertas tempranas y no sustituye una evaluación profesional de riesgo psicosocial, legal o de cualquier otra índole.

1. El cuestionario es anónimo; no se pide ninguna información personal de quien participa.
2. La información obtenida es confidencial.
3. Completar el cuestionario tomará entre 15 a 20 minutos.
4. Lea cuidadosamente cada pregunta y opción antes de responder.
5. Reflexione sobre los factores psicosociales que puedan afectar su salud y bienestar laboral.
6. Es obligatorio responder todos los ítems.
7. No hay respuestas correctas o incorrectas.
8. Evite distracciones mientras completa el cuestionario. Si tiene dudas, pida ayuda al facilitador(a).
9. Hay una sección de «observaciones y comentarios» donde puede dejar sugerencias u opiniones.
10. Las personas participantes deberán diligenciar el instrumento considerando la información correspondiente al año inmediatamente anterior.

Criterios de evaluación:

(S) Siempre: la acción o comportamiento ocurre de manera constante, sin excepciones y representa un nivel de desempeño o actitud completamente consistente. El criterio tiene una calificación de 4 puntos.

(F) Frecuentemente: la acción o el comportamiento se presenta de forma regular y en la mayoría de los casos, aunque no de manera permanente. El criterio tiene una calificación de 3 puntos.

(AV) Algunas veces: la acción o comportamiento ocurre de forma esporádica o irregular y no es algo que suceda con mucha frecuencia. El criterio tiene una calificación de 2 puntos.

(N) Nunca: la acción o comportamiento no ocurre en ninguna situación o es inexistente. El criterio tiene una calificación de 1 puntos.

Nota: incluir el numero correspondiente a la calificación (4, 3, 2, 1) y no incluir una X, posteriormente suma cada uno de los valores.

Muchas gracias por su colaboración.

DATOS GENERALES					
ID	Ítem				
A	Fecha:		Encuesta No:		
B	Área de trabajo (administrativo/operativo):	Administrativa:		Operativa:	
C	Antigüedad, años de experiencia en la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
D	Edad de la persona trabajadora: (marque con una x)	18-24 años		35-43años	
		25-34 años		44-52 años	
		Igual o superior a 53 años			
E	Género de la persona trabajadora: (marque con una x)	Masculino:		Femenino:	
		Otro		Prefiero no contestar	

Dimensión 1. Factores laborales: incluye factores relacionados con el trabajo y la organización (liderazgo, cultura organizacional, relación con el entorno y las condiciones de trabajo, entre otros).

No	Ítem	Siempre (4)	Frecuen- temente (3)	Algunas veces (2)	Nunca (1)
1	Cuento con el tiempo suficiente en la jornada diaria para cumplir con las actividades asignadas.				
2	Cuento con los recursos necesarios (materiales y equipos) para realizar adecuadamente mis tareas.				
3	La empresa implementa medidas para prevenir y gestionar riesgos físicos, emocionales y psicosociales.				
4	La cultura organizacional promueve un equilibrio saludable entre carga laboral y bienestar personal.				
5	Puedo desconectarme mentalmente del trabajo al terminar mi jornada.				
6	Se me brinda formación adecuada antes de asumir nuevas funciones o responsabilidades.				
7	Se proporciona claridad respecto a funciones, responsabilidades y expectativas del cargo.				
8	Las condiciones físicas de mi lugar de trabajo (iluminación, espacio, ergonomía) son adecuadas para mi salud y bienestar.				
9	Se respetan los horarios laborales y los tiempos de descanso establecidos por la normativa.				
10	Recibo algún reconocimiento adicional al salario cuando tengo un buen desempeño, propongo ideas innovadoras o contribuyo al logro de metas.				
11	Considero que los salarios se fijan siguiendo criterios objetivos del mercado laboral, desempeño, antigüedad, responsabilidad y garantizando equidad.				
12	Se brinda capacitación en salud mental o manejo del estrés como parte de las estrategias o políticas de la empresa.				
13	Se ofrece acompañamiento y condiciones que favorecen la estabilidad emocional frente a los cambios internos.				
14	Se respeta la confidencialidad ante situaciones difíciles o delicadas compartidas por las personas trabajadoras.				
15	Se toman decisiones que pueden afectar al equipo de forma participativa y respetuosa.				
16	Los líderes y lideresas inmediatos escuchan propuestas de cambio e iniciativas de trabajo.				
17	Se establecen metas claras, alcanzables para el cumplimiento de mis actividades y con retroalimentación oportuna para mejorar el desempeño.				
18	Se facilita una comunicación clara y efectiva entre la dirección y las personas trabajadoras.				
19	Se fomenta un ambiente de compañerismo, respeto y bienestar entre la población trabajadora.				
20	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas.				
21	Existen espacios institucionales para el diálogo abierto sobre problemáticas laborales y diferencias de opinión.				
22	La cultura organizacional promueve el respeto por la diversidad, incluyendo la raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole.				
23	Cuento con las mismas oportunidades en la organización, sin discriminación.				
24	Existen canales accesibles y confiables para reportar situaciones de acoso o violencia laboral.				
25	Las actividades que realizo en mi trabajo cuentan con las debidas medidas de protección y control.				
Suma de puntos de la Dimensión 1				Puntos	

Dimensión 2. Factores personales o extralaborales: son aquellos aspectos inherentes a la persona trabajadora fuera del contexto laboral, tales como el entorno familiar, social y económico, redes de apoyo o relaciones interpersonales, condiciones de vida en general, entre otras.

No	Ítem	Siempre (4)	Frecuen- temente (3)	Algunas veces (2)	Nunca (1)
1	Logro concentrarme o tomar decisiones en cualquier situación de mi vida.				
2	Duermo o descanso adecuadamente.				
3	Me siento físicamente bien y no presento síntomas como dolores de cabeza o tensión muscular por estrés.				
4	Me siento motivada(o) y con energía para cumplir mis metas personales.				
5	Cuando lo requiero me resulta fácil pedir ayuda.				
6	Cuento con una red familiar que me brinda apoyo emocional.				
7	Cuento con un núcleo familiar sin conflictos frecuentes o tensiones constantes.				
8	Me siento valorada(o) y respetada(o) en mis relaciones cercanas.				
9	Puedo hablar abiertamente con algún familiar o amiga (o) cuando tengo un problema.				
10	Estoy dispuesta(o) a hacer cambios o tomar acciones si el estrés o la ansiedad comienzan a afectarme.				
11	Participo en actividades sociales y me siento cómoda(o) al participar en ellas.				
12	He podido dejar atrás cualquier evento difícil o traumático en el último año, sin que afecte mi estado de ánimo al recordarlo.				
13	Puedo cubrir mis necesidades básicas (alimentación, vivienda, salud, entre otras) sin dificultad.				
14	Vivo en un entorno que considero seguro y adecuado para mi bienestar.				
15	Mi situación económica es estable y sin cambios importantes, lo que me permite un balance emocional positivo.				
16	Considero que descanso adecuadamente durante la semana.				
17	Mantengo una alimentación saludable de forma regular.				
18	Me mantengo libre del consumo de tabaco.				
19	Me mantengo libre de consumo de alcohol u otras sustancias.				
20	Considero que mis hábitos son saludables y no afectan de forma negativa mi bienestar físico o emocional.				
21	Cuento con pensamientos positivos y orientados a tener una vida con sentido.				
22	He mantenido un estado de ánimo estable, sin experimentar tristeza profunda, desesperanza o vacío durante varios días seguidos.				
23	Siento que mis niveles de ansiedad o nerviosismo están controlados.				
24	Recuerdo las cosas cotidianas con facilidad.				
25	En caso de requerir orientación a través de una persona profesional de la salud mental como (psicología, psiquiatría o línea de apoyo) estoy dispuesta(o) a recibirla.				
Suma de puntos de la Dimensión 2					Puntos

Observaciones y comentarios	
51	

Resultado por persona trabajadora (Suma del puntaje de las dos dimensiones)	Encuesta no:

Resultado promedio poblacional (promedio del resultado de todas las encuestas)	Riesgo Bajo	Riesgo Medio	Riesgo Alto
	> 180	179 - 120	< 119
	>90 %	89 - 60 %	<59 %

Anexo 3: Protocolos de Primeros Auxilios Psicológicos (PAP)

Los PAP se establecen como una herramienta preventiva que permite afrontar crisis emocionales o de salud mental en el entorno laboral. Su implementación debe considerar las características propias de cada empresa, como tamaño, estructura organizacional, cultura interna y recursos disponibles. Tal como lo menciona la OMS (2011), los PAP no son una forma de terapia, sino una respuesta humana,

solidaria y de apoyo hacia otro ser humano que sufre y necesita ayuda.

Este tipo de intervención, cuando se aplica de manera adecuada, contribuye a un ambiente de trabajo más saludable, resiliente y productivo. A continuación, se presentan cuatro etapas clave:

Reconocimiento de la crisis



Se procede con la identificación de los signos de alerta crítica, tales como pensamientos suicidas, estrés extremo o agotamiento emocional severo. Para ello, se deben implementar herramientas que permiten reconocer la crisis de inmediato, entre las que se destaca la escucha activa. También se debe proporcionar espacios seguros donde la persona trabajadora pueda expresar sus emociones libremente, sin temor a ser juzgada ni presionada. La escucha activa es esencial para reducir la sensación de desesperanza.

Respuesta inmediata



Es clave proporcionar apoyo emocional a través del contacto directo y cálido, mostrando empatía y respeto. El objetivo es transmitir confianza a la persona trabajadora y buscar medidas de prevención, como puede ser el ajuste de responsabilidades para reducir la carga y el estrés que la persona enfrenta en ese momento.

Derivación profesional



La intervención de un experto es crucial para tratar adecuadamente trastornos graves como la depresión o el *burnout*. Además, es fundamental vincular los diferentes recursos de salud laboral o servicios médicos para el diagnóstico y para un tratamiento adecuado.

Seguimiento



Después de la intervención inicial es esencial realizar un seguimiento del estado emocional de la persona. Esto puede incluir revisiones periódicas y la oferta de un espacio para que el trabajador o trabajadora exprese sus preocupaciones y mejoras.



Protocolo 1: Manejo e intervención ante ideación suicida

Objetivo: brindar una intervención emocional inmediata, empática y estratégica ante la ideación suicida, con el fin de contener, evaluar el riesgo, restablecer la percepción de apoyo y conectar con la persona trabajadora a través de una red de cuidado profesional que resguarde su vida.

Descripción: este protocolo se aplica cuando una persona trabajadora manifiesta o evidencia señales de ideación suicida. A través de la validación emocional, la escucha activa, la evaluación no invasiva del riesgo y la conexión con apoyo especializado. Se busca ofrecer un ancla de contención que pueda sostener el momento crítico y favorecer la intervención oportuna.

Recomendaciones iniciales:

- ✓ **Evitar prometer confidencialidad absoluta, si hay riesgo vital:** explicar con claridad que algunas situaciones deben ser compartidas para proteger la vida. Ejemplo: *«Estoy aquí para ayudarte, pero sí creo que tu vida está en peligro, necesito involucrar a una persona profesional que pueda cuidar de ti».*
- ✓ **Evitar minimizar el dolor o racionalizar el estado emocional del otro, utilizando** frases como: «No es para tanto», «Tienes todo para estar bien». Es mejor decir: *«Lo que estás sintiendo es importante. Estoy contigo y quiero ayudarte a salir de esto».*
- ✓ **Seguimiento a través de la designación de personas «embajadoras o representantes de confianza»:** estos deben contar con la debida capacitación en primeros auxilios psicológicos.

Ejercicio práctico: esta actividad se puede realizar a través de un mapa de red de apoyo inmediata. Consiste en dibujar círculos para incluir en ellos los nombres de personas que podrían actuar como soporte en una crisis (por lo menos tres contactos y números de emergencia).

Para el desarrollo de la actividad se pueden utilizar frases de anclaje emocional, como:

- «Cuando me siento abrumado, puedo llamar a... »
- «...me recuerda que vale la pena vivir»
- «...es una razón para quedarme hoy»



Protocolo 2: Manejo general ante una crisis emocional

Objetivo: restablecer la seguridad emocional y física de una persona trabajadora que atraviesa una crisis emocional mediante la creación de un espacio de contención, calma y conexión humana que le permita reorganizar su estado interno sin juicio ni presión.

Descripción: el espacio está diseñado para intervenir en situaciones de desborde emocional generalizado, y proporciona una guía para contener o reducir el impacto inmediato de la crisis y acompañar desde la empatía y el respeto de los tiempos y procesos personales. Para ello, se pueden seguir los cinco principios de la intervención en crisis (ONU/OMS):

- ✓ **Protección:** tras una crisis emocional, llevar a la persona trabajadora a un espacio tranquilo, silencioso y libre de interrupciones, lejos de áreas comunes o sobreestimulación.
- ✓ **Calma:** ofrecer apoyo, sin urgencia ni ansiedad, a través de ejercicios de respirar juntos, hablar en voz pausada y baja, evitar preguntas que generen tensión.
- ✓ **Autoconfianza:** ayudar a que la persona recupere su estado de control mediante preguntas pequeñas como: «¿Quieres agua o prefieres sentarte?», «Tú decides si hablamos o solo te acompaño».
- ✓ **Conexión:** mantener un vínculo empático, cálido y presente, con afirmaciones como «No tienes que pasar por esto solo(a). Hay personas aquí que se preocupan por ti».
- ✓ **Esperanza:** esto se puede realizar al expresar frases como «Ahora puedes sentirte abrumado(a), pero no va a durar para siempre».

No todas las personas pueden o quieren verbalizar su malestar al instante, por lo cual es importante ofrecer alternativas: como escribir, dibujar o simplemente estar acompañadas. Además, se puede definir un código interno para trasladar a la persona trabajadora sin estigmatizarla ni exponer su situación ante los demás.

Ejercicio práctico: en este caso se podrá gestionar la autorregulación, donde la persona trabajadora anota qué siente, qué hizo o que ha realizado para calmarse y qué le gustaría intentar la próxima vez. Esto puede incluir aspectos como identificar:

- Un sonido que tranquilice.
- Un aroma reconfortante.
- Un objeto físico para tocar.
- Una frase que lo conecte con esperanza.



Protocolo 3: Manejo e intervención en ataques de pánico ansioso (traer al presente)

Objetivo: facilitar la regulación emocional mediante técnicas corporales, acompañamiento empático y anclaje en el presente, sin exigir verbalización o explicar lo vivido.

Descripción: se activa ante episodios de ansiedad aguda o ataques de pánico, brindando pasos sencillos y humanos para recuperar la calma.

✓ **Paso 1.** Respiración cuadrada: se realiza a través del manejo de la respiración en cuatro tiempos (4s inhalar, 4s sostener, 4s exhalar, 4s sostener).

✓ **Paso 2.** Técnica del vaso de agua con hielo (shock sensorial)

✓ **Paso 3.** Evitar pedir explicaciones durante el episodio. Es preferible utilizar expresiones como «Estoy aquí. Respira conmigo. No necesitas hablar ahora si no puedes».

✓ **Paso 4.** Ayudar a la persona a identificar y nombrar la emoción: «Esto es miedo. Es intenso, pero no va a durar para siempre. Lo puedes manejar»

✓ **Paso 5.** Ofrecer posturas corporales seguras. Invitar a la persona a que se siente con los pies en el suelo y espalda apoyada (en lugar de dejar que se encoja o recueste si no quiere).

✓ **Paso 6.** Evitar que se formen multitudes o intervenir con muchas personas: es mucho más efectivo que intervenga una sola persona, que acompañe con tono suave.

✓ **Paso 7.** Después de la crisis, validar sin dramatizar, a través de frases como «Tu cuerpo reaccionó con mucha intensidad, pero lograste superarlo. Eso habla de tu fuerza».

Ejercicios prácticos: esta actividad se denomina tarjeta «Respira conmigo» la cual se desarrolla por la persona trabajadora a través del paso 1 sobre la técnica de respiración cuadrada y con afirmaciones de apoyo, como, por ejemplo.

- «Ahora mismo estoy a salvo»
- «Esto es una reacción corporal, no una amenaza real»
- «Puedo sentir miedo y también respirar»

Otra actividad que puede desarrollarse es la técnica 5-4-3-2-1 (Anclaje sensorial), que se desarrolla mencionando:

- Cinco (5) cosas que la persona ve
- Cuatro (4) cosas que la persona puede tocar
- Tres (3) sonidos
- Dos (2) olores
- Una (1) cosa que la persona pueda saborear

Bibliografía

California Department of Food and Agriculture (s.f.). «Recursos de Salud Mental para Agricultores y Trabajadores Agrícolas». https://www.cdfa.ca.gov/farmer_farmworker_mentalhealth/index_es.html

CIPPEC (Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento). 2022. «¿Cómo implementar un sistema de alerta temprana (SAT) para prevenir el abandono escolar?». <https://www.cippec.org/textual/sistema-de-alerta-temprana-para-prevenir-el-abandono-escolar/>

Farmworker Advocacy Network (s.f.). «Los trabajadores agrícolas y la salud». <https://ncfan.org/es/resources/los-trabajadores-agricolas-y-la-salud/>

Fundación UNAM. 2019. «¿Qué factores afectan la salud mental?». <https://www.fundacionunam.org.mx/unam-al-dia/que-factores-afectan-la-salud-mental/>

Gaspar, Isabel. 28 de abril de 2023. «Las enfermedades laborales le cuestan a la UE el 3,3% del PIB». *elEconomista.es* <https://www.eleconomista.es/salud-bienestar/empresas/noticias/12212066/03/23/las-enfermedades-laborales-le-cuestan-a-la-ue-el-33-del-pib.html>

Gilliland, Burl E. y Richard K. James. 2013. *Crisis Intervention Strategies* (7th ed.). Brooks/Cole Cengage Learning.

IASC (Inter-Agency Standing Committee). 2011. *Psychological first aid: Guide for field workers*. World Health Organization. IASC. <https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/e7e129fb-b306-496d-84a5-67bb70abc130/content>

INCIBE-CERT. 18 de enero de 2024. «La seguridad industrial de 2023 en cifras». <https://www.incibe.es/incibe-cert/blog/la-seguridad-industrial-de-2023-en-cifras>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) Gobierno de España. 2022. «Riesgos Psicosociales». <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

ISO 45003. 2021. *ISO 45003: Salud y seguridad en el trabajo - Gestión de la salud psicosocial en el lugar de trabajo*.

Joiner, Thomas. 2005. *Why people die by suicide*. Harvard University Press.

Jobes, David. A. 2006. *Managing suicidal risk: A collaborative approach*. The Guilford Press.

Leka, Stavroula y Aditya Jain. 2010. *Health Impact of Psychosocial hazards at work: An overview*. World Health Organization. https://www.researchgate.net/publication/337837445_Health_Impact_of_Psychosocial_Hazards_at_Work_An_Overview

Levine, Peter. A. 1997. *Waking the tiger: Healing trauma*. North Atlantic Books. <https://med-fom-learningcircle.sites.olt.ubc.ca/files/2015/04/Waking-the-Tiger.pdf>

Linehan, Marsha. 1993. *Cognitive-behavioral treatment of borderline personality disorder*. Guilford Press. https://books.google.com.co/books?id=UZim3OAPwe8C&printsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Ministerio de la Protección Social. 2010. *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgo-psicosocial.pdf>

Moncada, S., Llorens, C., y Andrés, R. (Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS); Moreno, N., (CCOO de Catalunya) y Molinero, E. (Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya). 2014. *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social de España. 2024. *Salud mental y trabajo: evolución 1981-2023 y propuestas preventivas en el entorno laboral*. https://www.sanidad.gob.es/areas/saludLaboral/saludMentalTrabajo/docs/Salud_mental_y_trabajo._Accesible.pdf

Muñoz Prieto, Fernando Amador. 2025. «Triage psicológico asistido y variables asociadas. Tesis doctoral. Universidad de Málaga. Repositorio Institucional RIUMA». <https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/38564>

OIT (Organización Internacional del Trabajo). 28 de enero de 2014. «La prevención del estrés en el trabajo: lista de puntos de comprobación». <https://www.ilo.org/es/publications/la-prevenci%C3%B3n-del-estr%C3%A9s-en-el-trabajo-lista-de-puntos-de-comprobaci%C3%B3n>

_____. 28 de abril de 2016. «Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2016 - Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo». <https://www.ilo.org/es/meetings-and-events/dia-mundial-de-la-seguridad-y-la-salud-en-el-trabajo-2016-estres-en-el>

_____. 2019. «Trabajo y salud mental: la influencia de los riesgos psicosociales en el trabajo». <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>

_____. 24 de julio de 2020. «Entornos de trabajo seguros y saludables, libres de violencia y acoso». <https://www.ilo.org/es/publications/entornos-de-trabajo-seguros-y-saludables-libres-de-violencia-y-acoso>

_____. 28 de septiembre de 2022. «La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo». <https://www.ilo.org/es/resource/news/la-oms-y-la-oit-piden-nuevas-medidas-para-abordar-los-problemas-de-salud>

_____. 19 de octubre de 2023. «La salud mental en el trabajo». <https://www.ilo.org/es/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/la-salud-mental-en-el-trabajo>

OMS (Organización Mundial de la Salud). 13 de abril de 2016. «La inversión en el tratamiento de la depresión y la ansiedad tiene un rendimiento del 400%». [https://www.who.int/es/news/item/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return#:~:text=Cada%20US\\$24%201%20invertido%20en,en%20el%20tratamiento%20de%20las](https://www.who.int/es/news/item/13-04-2016-investing-in-treatment-for-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return#:~:text=Cada%20US$24%201%20invertido%20en,en%20el%20tratamiento%20de%20las)

_____. 2022. «Mental health at work: policy briefhttps». <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>

_____. 2022. «Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo». <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>

_____. 2022. «Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos». <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>

- _____. 2024. «Datos y cifras».
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- ONU (Organización de Naciones Unidas). 28 de septiembre de 2022. «La depresión y la ansiedad provocan la pérdida anual de 12.000 millones de días de trabajo y 1 billón de dólares».
<https://news.un.org/es/story/2022/09/1515371>
- PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo). 2022. «Guía de primeros auxilios psicológicos (PAP) a personas en situación de movilidad humana». Programa Integra.
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-01/Guia%20de%20Primeros%20Auxilios%20Psicol%C3%B3gicos_Integra.pdf
- SUSESO (Superintendencia de Seguridad Social). s.f. *Manual del método: Cuestionario CEAL-SM*.
<https://www.suseso.cl/>
- Van der Kolk, B.A. 2014. *The body keeps the score: Brain, mind, and body in the healing of trauma*. Viking. <https://psycnet.apa.org/record/2014-44678-000>
- Zein Rizo Tello, Víctor, Astrid Maribel Aguilera Becerra y Laura Ximena Ramírez López. 2020. «Los sistemas de alerta temprana, una herramienta que fortalece la vigilancia epidemiológica en seguridad y salud en el trabajo». *Revista Investigación en Salud*. Universidad de Boyacá, 8(1), 155-162.
<https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/623/626>

VISION ZERO FUND

El Fondo Visión Cero reúne a gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, empresas y otras partes interesadas para avanzar hacia la visión de lograr cero accidentes laborales graves y mortales, lesiones y enfermedades en las cadenas de suministro.

El Fondo trabaja a escala mundial, nacional y en el lugar de trabajo, y actualmente se centra en las cadenas de suministro y la confección. Es una iniciativa del G7, y ha sido respaldada por el G20. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) administra el Fondo y ejecuta sus proyectos.

Organización Internacional del Trabajo
Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo
y Entorno de Trabajo (OSHE)

Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

ilo.org/vzf
vzf@ilo.org



Organización
Internacional
del Trabajo

SEGURIDAD
+ SALUD
PARA TODOS

El Fondo Visión Cero forma parte de Seguridad y Salud para Todos un programa emblemático de la OIT que construye una cultura de trabajo seguro y saludable.



Federal Ministry
for Labour and Social Affairs



Federal Ministry
for Economic Cooperation
and Development



Co-funded by
the European Union



Sweden
Sverige



Norad



UKaid
from the British people



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

SIEMENS
Ingenuity for life

