Educación

CIRCULAR No 011

PARA: Gobernadores(as), Alcaldes(as), Directivos Docentes, Docentes, Secretarios(as) de Educación de Entidades Territoriales Certificadas en Educación, Jefes de Personal Docente de las Secretarías de Educación Certificadas.

DE: Viceministra de Educación Preescolar, Básica y Media

ASUNTO: Orientaciones generales para la identificación y mitigación de los riesgos psicosociales y ruta de atención para docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos oficiales.

FECHA: 7 de marzo de 2025

El Ministerio de Educación Nacional en el marco de sus competencias, presenta a la comunidad educativa orientaciones relacionadas con la identificación y mitigación de los riesgos psicosociales, a los cuales se encuentran potencialmente expuestos los directivos docentes y docentes de establecimientos educativos oficiales de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación; lo que implica reconocer las oportunidades, los desafíos y los núcleos problémicos relacionados con la profesión docente en términos de bienestar.

Dado lo anterior, el Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media viene impulsando acciones por el bienestar laboral docente, por lo que se hace necesario acatar las alertas que se puedan generar sobre riesgos psicosociales que afectan de manera acentuada en la salud mental del docente y directivo docente; riesgos que toman relevancia al derivarse de la función que se desempeña de manera diaria, así como por el contexto o zona de conflicto donde residen y ejercen su labor docente.

Así mismo y de acuerdo con los compromisos adquiridos el 5 de julio de 2023 entre la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación –FECODE- y el Gobierno Nacional, específicamente en el bloque II "*Dignificación de la profesión docente numeral 19. Clima laboral y salud mental del Magisterio*", a continuación, se contemplan los siguientes elementos que hacen parte de las siguientes orientaciones: I. marco normativo, II. marco conceptual; III. características de los factores de riesgo; IV. efectos de los riesgos psicosociales; V. estrategias para la identificación y mitigación de riesgos psicosociales y VI. ruta de atención.

I. Marco normativo

El Estado, como empleador, debe procurar la garantía de los derechos de quienes están vinculados a través de una relación legal y reglamentaria o tienen otro tipo de vinculación con la administración, según los términos pactados. Para el efecto, deberán advertirse las disposiciones normativas generales que a continuación se refieren de manera enunciativa.

- ✓ **Constitución Política de Colombia 1991**

En su artículo 25 dispone que el trabajo es un derecho y una obligación social; por lo cual, goza de especial protección y debe desarrollarse en condiciones dignas y justas.

- ✓ **Ley 115 de 1994 - Ley General de Educación**

En el artículo 142 define que, cada establecimiento educativo tendrá un Gobierno Escolar conformado por el rector, el Consejo Directivo y el Consejo Académico para la participación de la comunidad educativa, donde serán consideradas las iniciativas de estudiantes, educadores, administradores, padres y madres de familia, y miembros de la comunidad educativa en general. Lo anterior incluye la adopción del Reglamento Escolar: la organización de actividades sociales, deportivas, culturales, artísticas y comunitarias; la conformación de organizaciones juveniles, y demás acciones que redunden en la práctica de la participación democrática en la vida escolar. De allí se concluye que, aquellas actividades que aporten a la formación de niños, niñas y adolescentes, a fortalecer el clima laboral y el ambiente en el establecimiento educativo, aportan también al bienestar laboral de los docentes y directivos docentes.

- ✓ **Ley 715 de 2001 - Administración de la planta de personal**

El numeral 6.2.3 del artículo 6 y numeral 7.3 del artículo 7 de la Ley 715 de 2001 señalan como competencia de los departamentos, los distritos y municipios certificados en educación, la de administrar los establecimientos educativos y el personal docente y administrativo asignado a éstos, sujetándose a la planta de cargos adoptada.

Por lo tanto, gobernadores o alcaldes de distrito o municipio certificado, o a quien este delegue, ejercen la competencia sobre el personal docente y administrativo de la entidad territorial y, en su calidad de empleadores directos, son responsables de garantizar condiciones de trabajo dignas que aporten a un clima laboral que favorezca el desempeño y el bienestar de su salud física y mental.

- ✓ **Ley 1010 de 2006 – Acoso laboral**

Tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana en el marco de las relaciones de trabajo.

- ✓ **Ley 1257 de 2008,** reglamentada por el Decreto Nacional 4463 de 2011 (trabajo), reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4796 de 2011 (salud), reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4798 de 2011 (educación), reglamentada parcialmente por el Decreto Nacional 4799 de 2011 (justicia).

Tiene por objeto, según el artículo1 *"la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional,*

el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización".

Esta ley define las diferentes formas de violencia que se pueden ejercer contra la mujer e insta a las diferentes entidades y sectores a fortalecer procesos de educación para la transformación de imaginarios sociales que legitiman la violencia, así como la denuncia y el rechazo social.

- ✓ **Ley 599 de 2000 - Código Penal**

En el artículo 210A tipifica al acoso sexual, así: *"El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona (…)".*

- ✓ **Resolución No. 2646 de 2008 del Ministerio de Protección Social – Riesgo psicosocial en el trabajo.**

En esta resolución 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 y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional*¨.

- ✓ **Resolución 652 de 2012 del Ministerio de Trabajo – Convivencia laboral**

Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas. Fue modificada a través de la Resolución 1356 de 2012.

- ✓ **Decreto 1782 de 2013, compilado en el 1075 de 2015 o aquellos que lo modifiquen, adicionen o sustituyan.**

Establece los criterios y el procedimiento para los traslados por razones de seguridad de los educadores oficiales, de tal manera que se protejan los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de estos educadores y los de su familia, al igual que el derecho al trabajo de los referidos servidores.

- ✓ **Decreto 1655 de 2015 del Gobierno Nacional – Seguridad y salud en el trabajo**

Adiciona al Decreto 1075 de 2015 Único Reglamentario del Sector Educación, para reglamentar el artículo 21 de la Ley 1562 de 2012 sobre la Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

Establece los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.

Este tiene por objeto, según el artículo tiene por objeto, según el artículo 2.4.4.3.1.1: “Establecer los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la vigilancia epidemiológica, los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, las actividades de promoción y prevención, la Tabla de Enfermedades Laborales y el Manual de Calificación de Pérdida de Capacidad Laboral, para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio.”.

- ✓ **Ley 2191 de 2022**

Permite crear regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores en las relaciones laborales dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes en el ordenamiento jurídico colombiano y sus formas de ejecutarse así como en la relaciones legales y reglamentarias con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso licencias permisos y vacaciones para conciliar la vida personal familiar y laboral.

- ✓ **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 para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

- ✓ **Decreto 2269 del 29 de diciembre de 2023**.

Por el cual se adopta la estructura del Ministerio de Educación Nacional y se determinan las funciones de sus dependencias, estableciendo en su artículo 3 que compete al Ministerio formular políticas públicas que promuevan el goce efectivo del derecho a la educación y generar directrices y efectuar seguimiento y apoyo a las entidades territoriales para una adecuada gestión del servicio educativo.

- ✓ **Resolución 3077 de 2022 Ministerio del Trabajo**

Por la cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031.

- ✓ **Resolución 5137 de 2024 Ministerio del Trabajo**

Por la cual se adopta una adenda al Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022-2031.

II. Marco conceptual.

La presente circular se dirige a docentes y directivos docentes de establecimientos educativos oficiales de todo el territorio nacional en zona rural y urbana, como movilizadores del aprendizaje que asesoran, crean y facilitan el conocimiento.

Dado lo anterior, se hace pertinente precisar que, según lo dispuesto en los Decretos 2277 de 1979 y 1278 de 2002, la función docente implica asignación académica, orientación, diagnóstico, planificación, evaluación, pero también atención a la comunidad y otras actividades formativas, culturales y deportivas previstas en cada uno de los proyectos educativos.

En ese sentido, en el ámbito educativo los docentes y directivos docentes pueden estar expuestos a diferentes factores de riesgo psicosocial, los cuales varían según el ciclo académico, el sitio donde se desarrolle la labor, el tipo de institución, la zona de acceso, entre otros. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT,p.1, 2013)[1], se denomina "*PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo)".*

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, p.1, 2013)[2], los riesgos psicosociales son *"aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés". "Generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, ansiedad, depresión, apatía, etc., cognitivo, restricción de la habilidad para la concentración o la toma de decisiones, y conductual, abuso de substancias, violencia, etc. y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración."*

Para la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los riesgos psicosociales surgen de una mala concepción, organización y gestión del trabajo, así como de un contexto social deficiente del trabajo, y pueden entrañar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos. Algunos ejemplos de condiciones de trabajo que conllevan riesgos psicosociales son:

- Cargas de trabajo excesivas;
- Exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones;
- Falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador;
- Falta de influencia en la manera de realizar el trabajo;
- Cambios organizativos mal gestionados;
- Precariedad laboral;
- Comunicación ineficaz;
- Falta de apoyo por parte de la dirección o de los compañeros;
- Acoso psicológico y sexual; y
- Clientes, pacientes, alumnos, etc. difíciles".

Para la Organización Internacional del Trabajo, (OIT,p.2, 2016)[3], *"el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias".*

[1] La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales: Una Mirada de Género (2013).
[2] La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales: Una Mirada de Género (2013).
[3] Organización Internacional del Trabajo, Estrés Laboral (OIT,p.2, 2016)

III. Características de los factores de riesgos psicosociales

Según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, los factores de riesgo psicosocial son condiciones presentes en la relación con el trabajo y el entorno social, que inciden en aspectos como la realización de tareas, el contenido del trabajo, el desarrollo de las funciones y las condiciones de la salud del individuo, entre otros, los siguientes:

- Organización: desde la organización se debe abordar aspectos como las relaciones, los procesos de cambio, la falta de comunicación, acceso a la información, relación trabajo y vida familiar, ausentismo por enfermedad, acciones de retorno al trabajo, los conflictos interpersonales, así como los conflictos en relación con objetivos de la organización.

- Desarrollo profesional y habilidades: en relación con los aspectos del desarrollo profesional, se evidencia que incide en los factores de riesgo, la falta de oportunidad de promoción, el control sobre los tiempos de trabajo, la libertad para la toma de decisiones, la integración en el lugar de trabajo, el sentido del trabajo, el tener nuevas responsabilidades que superan capacidad o situaciones de desempleo.

- Función: en cuanto a lo relacionado con la función, como parte en el proceso de análisis de factores de riesgo, se evidencia los conflictos y ambigüedad de funciones, falta de recursos para el trabajo, el apoyo social de los superiores, calidad de la relación con los compañeros de trabajo y apoyo social de los mismos.

- Tarea: aspectos como la sobrecarga, la responsabilidad de la vida y bienestar de otros (rol del cuidador), la escasa libertad para las decisiones, preocupaciones sobre las tareas domésticas, cargas económicas, emocionales, sociales y de salud del ambiente familiar y la competitividad, son elementos que inciden en el desarrollo de la labor diaria como factores de riesgo.

- Jornada: dicho aspecto tiene como base la incidencia en procesos tales como trastornos del sueño, trastornos gastrointestinales, enfermedades cardiovasculares, edad avanzada, patología psicológica, problemas familiares y sociales.

- Demandas psicológicas: en este factor de riesgo se presenta exigencias de tipo cuantitativas (volumen de trabajo vs tiempo de trabajo), el esconder emociones, existencia de situaciones de hostigamiento emocional, físico o sexual, que inciden en lo sensorial y cognitivo.

Los riesgos psicosociales inciden de manera relevante en las personas que desarrollan actividades similares y que comparten los mismos entornos. Cabe resaltar que, si se cuenta con factores protectores tales como los recursos personales, familiares, sociales, redes de apoyo, entre otros, puede incrementar la respuesta positiva, dinámica y la adaptación ante el entorno, entre dichos factores se encuentran:

- Las capacidades y conocimientos para desarrollar el trabajo.
- La capacidad para establecer relaciones de trabajo colaborativo.

- Las redes de apoyo familiares y sociales de que dispone fuera de la jornada laboral.
- Incentivar prácticas cotidianas de autocuidado, desde la alimentación saludable, ejercicio físico, mantener sueños reparadores, cultivar pensamientos positivos y tener un auto-concepto positivo.
- La interpretación que hace ante las situaciones y el tipo de control que percibe sobre las mismas: poco control sobre los hechos incrementa los niveles de angustia, ansiedad y un excesivo control genera presión sobre los otros, insatisfacción y frustración.

IV. Efectos de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan la salud de los docentes y directivos docentes, las cuales generan consecuencias y efectos de la materialización de esos riesgos, entre los cuales cabe mencionar:

- Problemas relacionados con la salud: salud (física, mental y social), consumo de sustancias, enfermedades mentales y trastornos psicosomáticos.

- Actitudes ante la comunidad educativa, satisfacción laboral, implicación laboral (importancia que le da una persona en relación con el trabajo con su autoimagen), conductas contraproducentes, adaptación a las actividades asignadas.

- Tiempos de trabajo: rotación de personal, presentismos, ausentismos (análisis de enfermedad laboral), bajas laborales, incapacidades médicas, duración de las bajas.

- Costes económicos: accidentes de trabajo, pérdida de materiales (elementos pedagógicos entre otros), que afectan la iniciativa pedagógica, el rendimiento y su plena capacidad.

En concordancia con lo mencionado se puede evidenciar que, los riesgos psicosociales en el trabajo como son, la violencia, la exposición a eventos de conflicto en el ámbito educativo, el acoso laboral, el acoso sexual, el burnout o desgaste profesional, entre otros, afectan la salud de los trabajadores y como consecuencia de ello se pueden presentar efectos tales como el estrés, entendiéndose como una respuesta fisiológica y comportamental que afecta significativamente las condiciones de la salud del trabajador relacionadas con la sensación negativa para llevar a cabo las funciones laborales.

V. Estrategias de mitigación de los riesgos psicosociales

Desde el establecimiento educativo oficial, deben existir diversas estrategias para mitigar y manejar riesgos en el ambiente laboral de los docentes y directivos docentes; concretamente, en relación con los riesgos psicosociales, el diseño de las estrategias de revisión y control deberán considerarse los distintos niveles (organizacional e individual) en el ambiente laboral, que a continuación se describen:

- Realizar capacitaciones o procesos de formación.
- Mantener diagnósticos actualizados de riesgos psicosociales en la población docente.

- Evaluación del nivel de satisfacción del trabajo e impacto de las cargas.
- Llevar a cabo procesos de inducción y reinducción para la labor docente.
- Fortalecer el proceso de acompañamiento a la labor docente a través de seguimiento, y retroalimentación de la labor.
- Desarrollar un plan de bienestar que apunte al manejo del estrés laboral, mediante espacios de salud ocupacional.
- Promover la realización de actividades de esparcimiento que pueden involucrar espacios deportivos, artísticos y culturales, para la integración social.
- Fortalecer instancias de participación.
- Incentivar la desconexión laboral y, por tanto, el disfrute de la vida familiar y personal.
- Promover procesos de preparación para el retiro de la labor docente o desvinculación asistida.
- Abstenerse de asignar tareas después del horario laboral.
- Promover en los planes de bienestar capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, entre otros.
- Aplicar el principio de favorabilidad, según el cual toda duda en la interpretación de una norma se resuelve en favor del trabajador.
- Abstenerse de asignar funciones que no corresponden a su cargo.

En apoyo a lo anterior, se hace necesario involucrar estrategias de prevención desde la lógica del trabajo diario, trayendo a colación lo que expone la OMS 2022[4], que "*recomienda que los empleadores lo hagan mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo. Se entiende por intervención institucional la que evalúa y luego mitiga, modifica o elimina los riesgos para la salud mental en el lugar de trabajo".*

Por otro lado, se reconoce la importancia de generar estrategias encaminadas a fortalecer aquellas competencias que permitan reconocer cuando se presenten problemas de riesgos psicosociales en el trabajo o se encuentren factores de riesgo que involucren acciones relacionadas. Por ende, en términos de mitigación, se hace necesario realizar capacitaciones en el reconocimiento del estado de los docentes y directivos docentes en su proceso relacional, lo que permitirá contar con herramientas y desarrollo de aptitudes que fortalezcan la gestión de emociones y dar respuesta asertiva a las condiciones del trabajo.

En el mismo sentido, el fortalecimiento de competencias interpersonales, como la escucha y la comunicación asertiva, permite que se identifiquen de forma adecuada los factores estresantes en el trabajo y la reducción de síntomas negativos de salud.

[4] La Organización Mundial de la Salud: La salud mental en el trabajo, https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work

VI. Ruta de atención de riesgos psicosociales.

En cuanto a procesos de prevención y promoción de la salud, la Red de Servicios certificada por el FOMAG y la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) deberán desarrollar planes, programas y servicios que propendan por el fortalecimiento de la salud física, mental y social de los docentes y directivos docentes, que esté enfocada a proteger y mantener una salud mental en el ámbito educativo.

El docente o directivo docente que se siente afectado por algún evento de riesgo como violencia, la exposición a eventos de conflicto, el acoso laboral, el acoso sexual, el burnout o desgaste profesional entre otros riesgos psicosociales, el superior inmediato que conoce de la situación, deberá implementar las estrategias de mitigación de los riesgos psicosociales así como llevar a cabo el reporte ante la Entidad Territorial Certificada respectiva o quien haga sus veces (personal de bienestar y/o seguridad y salud en el trabajo).

Para garantizar la imparcialidad, objetividad y el debido proceso, en el caso de que un superior inmediato se encuentre vinculado en el proceso de riesgo psicosocial, deberá acudir al equipo de seguridad y salud en el trabajo de la entidad territorial certificada, para iniciar el proceso.

La Entidad Territorial Certificada o quien haga sus veces, a través de la Red de Servicios certificada por el FOMAG y la Dirección de Seguridad y Salud en el trabajo (SST), realizará la remisión del evento identificado para que medicina del trabajo asigne valoración, y según criterio médico, se remitirá para análisis de puesto de trabajo con enfoque en riesgo psicosocial, así como valoración psicológica requerida.

Con el informe de análisis de puesto de trabajo, medicina laboral, emitirá recomendaciones médicas laborales, las cuales se entregarán al funcionario y se le enviarán a su jefe inmediato.

Posterior a ello, el docente ingresará al Sistema de Vigilancia Epidemiológica de Riesgo Psicosocial, en el cual se recibirá atención y acompañamiento y se realizará el seguimiento al cumplimiento de la atención médica requerida y a las recomendaciones médicas.

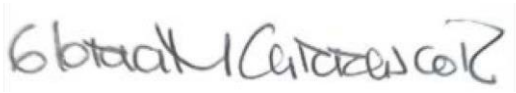
Es importante señalar que, la activación de esta ruta no impide que se acuda, en caso de considerar sus derechos vulnerados, ante las instancias judiciales o administrativas competentes.

Para el sector educativo es muy importante la salud mental, debido a que los docentes y directivos docentes son la fuerza que moviliza los procesos de enseñanza - aprendizaje en el territorio nacional, por lo cual este gobierno incentivará buenas prácticas que favorezcan la calidad de vida para la promoción de un entorno laboral saludable.

En paralelo, mientras ocurre esta ruta de atención, en la institución educativa y en la Entidad Territorial Certificada en Educación desarrollarán los procesos de bienestar y de seguridad y salud en el trabajo como factor protector y como prevención de posibles situaciones de

riesgo. De igual forma, se revisarán las razones puntuales de los eventos frente a prácticas directivas o de la cultura que puedan ser generadoras de riesgo psicosocial.

Cordialmente,



GLORIA MERCEDES CARRAZCO RAMIREZ
Viceministro de Educación Preescolar, Básica y Media

Aprobó: William Felipe Hurtado / Jefe Oficina Asesora Jurídica
Ilich Leon Gustavo Ortiz Wilches / Director de Fortalecimiento a la Gestión Territorial

Revisó: Paula Andrea Ballesteros / Abogada Viceministerio de Educación Preescolar, Básica y Media
Omaira Vargas G/ Dirección de Fortalecimiento a la Gestión Territorial
Luz Adriana Quintero / Subdirectora de Recursos Humanos del Sector Educativo
Tomás Velazco Vargas / Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo
Javier Alejandro Rubiano Castro /Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo

Proyectó: Diana Duque Giraldo / Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo

Referentes bibliográficos

- Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2000). Anexo No. 6: Estrategia de promoción de la salud en los lugares de trabajo de América Latina y el Caribe. Versión revisada. San José, Costa Rica. Disponible en: http://www.who.int/ occupational_health/regions/en/oehpromocionsalud.pdf
- Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación. http://www.fecode.edu.co/
- Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio. http://www.fomag.gov.co
- La Organización del Trabajo y los Riesgos Psicosociales: Una Mirada de Género (2013).
- La Organización Internacional del Trabajo, Estrés Laboral (OIT,p.2, 2016)
- La Organización Mundial de la Salud: La salud mental en el trabajo, https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work
- Organización Panamericana de la Salud (OPS).() Salud mental en el trabajo. Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=CjwKCAjwvvmzBhA2EiwAtHVrb0SqfM2zq_CPmZC_EjeQAvo1JscBTvYZazK-1ngAiRMh3qYgJkyDLxoCaloQAvD_BwE