Journal of Work, Health and Safety
e-ISSN: 3115-0683

Artículo original / Original article
Vol. 3 No. 1, pp. 50-66. / e-23 / Ene-Jun, 2026

Liderazgo mentalmente saludable como recurso psicosocial para la participación en equipos del sector financiero colombiano

Mental Health Leadership as a Psychosocial Resource for Team Participation in the Colombian Financial Sector

María Paula Rodríguez Torres
Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia
mrodriguez521@estudiantes.areandina.edu.co; https://orcid.org/0009-0003-9094-8523
Michelle Alexandra Buitrago González
Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia
mbuitrago67@estudiantes.areandina.edu.co; https://orcid.org/0009-0001-3948-4263
Mayra Alejandra Peñates Martínez
Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia
mpenates@estudiantes.areandina.edu.co; https://orcid.org/0009-0005-4462-0636
Kelli Johana Vergara-Cervantes
Fundación Universitaria del Área Andina, Bogotá, Colombia
kjvergarac@unincca.edu.co; https://orcid.org/0000-0002-9877-7330

Recepción: 23 de marzo de 2026
Aceptado: 18 de mayo de 2026
Publicado: 10 de junio de 2026

¿Cómo citar este artículo?
Rodríguez, M. P., Buitrago González, M. A., Peñates Martínez, M. A., & Vergara-Cervantes, K. J. (2026). Liderazgo mentalmente saludable como recurso psicosocial para la participación en equipos del sector financiero colombiano. *Journal of Work, Health and Safety*, *3*(1), 50-66. https://doi.org/10.69821/jowhes.v3i1.23

Copyright: © 2026 María Paula Rodríguez, Michelle Alexandra Buitrago González, Mayra Alejandra Peñates Martínez, Kelli Johana Vergara-Cervantes; Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

RESUMEN

Este estudio analizó la percepción de liderazgo mentalmente saludable, participación y reflexividad en equipos de proyectos de una empresa del sector financiero en Bogotá. Se desarrolló una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y descriptivo-correlacional, con una muestra por conveniencia de 54 colaboradores. Se aplicó un cuestionario tipo Likert de 12 ítems, organizado en tres dimensiones: liderazgo mentalmente saludable, participación y reflexividad del equipo. Los resultados mostraron una percepción favorable del liderazgo mentalmente saludable, con una media general de 4.11 sobre 5. La participación obtuvo una media de 3.94 y la reflexividad una media de 3.98. La principal oportunidad de mejora se identificó en la cooperación en la toma de decisiones y en la reflexión conjunta sobre logros y áreas de mejora. De manera descriptiva, la modalidad remota presentó la media más alta de reflexividad; sin embargo, este resultado se interpretó con cautela debido a la falta de análisis inferenciales por subgrupo. Se concluyó que el liderazgo mentalmente saludable puede constituir un recurso psicosocial relevante para fortalecer dinámicas participativas y reflexivas en equipos de proyectos del sector financiero.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo, participación del equipo, reflexividad, clima organizacional, Colombia.

ABSTRACT

This study analyzed perceptions of mentally healthy leadership, participation, and reflexivity in project teams at a company in the financial sector in Bogotá. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational study was conducted using a convenience sample of 54 employees. A 12-item Likert-type questionnaire was administered, organized into three dimensions: mentally healthy leadership, participation, and team reflexivity. The results showed a favorable perception of mentally healthy leadership, with an overall mean of 4.11 out of 5. Participation scored a mean of 3.94, and reflexivity scored a mean of 3.98. The main area for improvement was identified as cooperation in decision-making and joint reflection on achievements and areas for improvement. Descriptively, the remote modality had the highest average score for reflexivity; however, this result was interpreted with caution due to the lack of inferential analyses by subgroup. It was concluded that mentally healthy leadership can serve as a relevant psychosocial resource for strengthening participatory and reflective dynamics in project teams within the financial sector.

KEYWORDS: Leadership, team participation, reflexivity, organizational climate, Colombia.

INTRODUCCIÓN

La salud mental en el trabajo constituye un componente esencial de la seguridad y salud en el trabajo, particularmente en organizaciones caracterizadas por altas exigencias de desempeño, transformación digital, presión temporal, cambios organizacionales y nuevas modalidades de trabajo. Los riesgos psicosociales pueden surgir de condiciones asociadas con la organización y el contenido del trabajo, tales como sobrecarga laboral, baja autonomía, ambigüedad de roles, comunicación insuficiente, limitada participación en la toma de decisiones y escaso apoyo social. Estas condiciones pueden afectar el bienestar psicológico de los trabajadores, la calidad de las relaciones laborales y la capacidad de los equipos para adaptarse a las exigencias de su entorno (World Health Organization [WHO], 2022; World Health Organization & International Labour Organization [WHO & ILO], 2022).

La promoción de la salud mental ocupacional requiere intervenciones organizacionales que prevengan los riesgos psicosociales y fortalezcan recursos laborales relacionados con el apoyo, la comunicación, la participación y el liderazgo. La WHO (2022) destaca que la protección de la salud mental no debe depender únicamente de estrategias individuales, sino también de acciones institucionales dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo, desarrollar competencias en los supervisores y facilitar ambientes laborales respetuosos, seguros e inclusivos. En este sentido, el liderazgo adquiere relevancia como un factor organizacional que puede influir en la percepción de apoyo, confianza, reconocimiento y bienestar de las personas que integran los equipos de trabajo.

El liderazgo mentalmente saludable puede comprenderse como un conjunto de prácticas orientadas a reconocer las necesidades emocionales de los trabajadores, promover relaciones laborales respetuosas, facilitar la comunicación abierta, brindar apoyo frente a situaciones de tensión y generar condiciones que favorezcan el bienestar psicológico. Este enfoque supera una visión exclusivamente centrada en el cumplimiento de metas y reconoce que la efectividad de los equipos está vinculada con la calidad de las interacciones, la confianza interpersonal y la posibilidad de expresar preocupaciones o dificultades relacionadas con el trabajo. Volpi et al. (2023) encontraron que el compromiso organizacional con la salud mental puede favorecer procesos de equipo, mientras que Paganin et al. (2023) evidenciaron que el liderazgo orientado a la salud mental se relaciona con dinámicas de trabajo más colaborativas y con una mejor percepción del apoyo dentro de los equipos.

La teoría de Demandas y Recursos Laborales permite comprender el posible papel del liderazgo mentalmente saludable en los contextos organizacionales. Este enfoque plantea que las demandas laborales, como la presión de tiempo, las cargas de trabajo, la complejidad de las tareas y los cambios continuos, pueden afectar el bienestar cuando no existen recursos suficientes para afrontarlas. Por el contrario, recursos como el apoyo del líder, la autonomía, la retroalimentación, la participación y una comunicación clara pueden reducir el impacto de las demandas y promover procesos motivacionales, compromiso y adaptación laboral (Bakker & Demerouti, 2017, 2024). Desde esta perspectiva, el liderazgo mentalmente saludable puede considerarse un recurso laboral y social que contribuye a fortalecer condiciones protectoras frente a los riesgos psicosociales.

En los equipos de proyectos, la participación representa un proceso colectivo relevante para la promoción del bienestar y la prevención de factores psicosociales adversos. La participación se expresa cuando los integrantes tienen oportunidades reales de aportar ideas, ser escuchados, intervenir en decisiones relacionadas con su trabajo y contribuir a la solución de problemas. Estas dinámicas pueden favorecer el sentido de pertenencia, la corresponsabilidad, el apoyo mutuo y la percepción de justicia dentro de los equipos. De acuerdo con Chacón-Henao et al. (2022), las formas de liderazgo que favorecen la interacción y el capital social pueden fortalecer el funcionamiento colectivo y el desempeño organizacional. De manera similar, Eleftherakis et al. (2024) señalan que la seguridad psicológica y las dinámicas de colaboración constituyen condiciones relevantes para el desempeño de los equipos en entornos de

trabajo complejos.

La reflexividad del equipo también es un proceso fundamental en organizaciones que requieren coordinación constante, adaptación y aprendizaje continuo. La reflexividad se refiere a la capacidad colectiva de revisar objetivos, analizar procesos de trabajo, identificar errores, discutir oportunidades de mejora y ajustar estrategias cuando las circunstancias lo exigen. Este proceso no implica únicamente evaluar los resultados finales, sino incorporar prácticas sistemáticas de aprendizaje y análisis conjunto durante el desarrollo de las tareas. Estudios previos han mostrado que la reflexividad se relaciona con el intercambio de conocimientos, la conducta innovadora, la adaptación y el desempeño de los equipos (Lyubovnikova et al., 2017; Ren et al., 2021; Wang et al., 2021; Wang et al., 2023). En consecuencia, los equipos que cuentan con espacios de diálogo, retroalimentación y análisis colectivo pueden estar en mejores condiciones para responder a cambios y desafíos organizacionales.

La relación entre liderazgo, participación y reflexividad resulta especialmente relevante en equipos de proyectos, debido a que estos grupos suelen enfrentar interdependencia de tareas, plazos exigentes, necesidad de coordinación entre áreas y presión por el cumplimiento de objetivos. En estos escenarios, un liderazgo que promueva el apoyo emocional, la escucha activa, el respeto y la comunicación abierta puede facilitar que los miembros del equipo expresen ideas, comuniquen dificultades y participen en decisiones relacionadas con los procesos de trabajo. Asimismo, un entorno de confianza puede favorecer la reflexión sobre errores, la discusión constructiva y la adaptación de las estrategias colectivas. Ficapal-Cusí et al. (2020) plantean que los procesos de coordinación, colaboración y aprendizaje contribuyen a mejorar el funcionamiento de los equipos, mientras que Kan (2024) destaca que los estilos de liderazgo pueden influir en las dinámicas emocionales, cognitivas y conductuales de los grupos de alto desempeño.

El sector financiero constituye un contexto relevante para examinar estas relaciones debido a sus procesos de transformación tecnológica, exigencias regulatorias, orientación al cumplimiento de metas y necesidad de responder rápidamente a cambios en el entorno económico y organizacional. En Colombia, las entidades financieras han desarrollado iniciativas de transformación cultural y bienestar laboral que buscan fortalecer las capacidades de liderazgo y la adaptación de los equipos ante nuevas exigencias de trabajo (Rojas, 2023; Torres-Flórez et al., 2024). No obstante, la implementación de estas estrategias requiere evidencia sobre la forma en que los trabajadores perciben el liderazgo, la participación y las oportunidades de reflexión dentro de sus equipos.

Además, la consolidación de modalidades presenciales, híbridas y remotas ha transformado las formas de comunicación, supervisión, coordinación y participación en las organizaciones. Las modalidades de trabajo pueden generar oportunidades diferenciadas para la colaboración y la reflexión, pero también desafíos relacionados con el aislamiento, la sobrecarga digital, la disponibilidad tecnológica y la calidad del apoyo recibido por parte de líderes y compañeros. Por esta razón, resulta necesario explorar cómo se comportan los procesos de participación y reflexividad en equipos que desarrollan sus actividades bajo diferentes modalidades de trabajo, especialmente en organizaciones sometidas a altos niveles de exigencia y cambio.

Aunque la literatura reconoce la importancia del liderazgo orientado al bienestar y de los procesos colectivos de participación y reflexividad, aún es limitada la evidencia que analice conjuntamente estas variables en equipos de proyectos del sector financiero colombiano. Esta brecha restringe el diseño de estrategias de prevención de riesgos psicosociales y promoción de entornos de trabajo mentalmente saludables adaptadas a las características de este sector. En consecuencia, el presente estudio tuvo como objetivo analizar la asociación entre la percepción de liderazgo mentalmente saludable, la participación y la reflexividad en equipos de proyectos de una empresa del sector financiero en Bogotá durante 2024. De manera específica, se buscó describir la percepción de los colaboradores sobre las prácticas de liderazgo mentalmente saludable, caracterizar los niveles de participación y reflexividad, examinar la

asociación entre estas variables y explorar diferencias descriptivas según la modalidad de trabajo presencial, híbrida o remota. Se plantea que una mayor percepción de liderazgo mentalmente saludable se asociará con mayores niveles de participación y reflexividad, aportando evidencia preliminar para el fortalecimiento de acciones de salud mental ocupacional y prevención de riesgos psicosociales en el sector financiero colombiano.

Marco teórico

Desde la perspectiva de la salud ocupacional, los riesgos psicosociales se relacionan con la organización del trabajo, las exigencias laborales, la comunicación, la participación y la calidad de las relaciones interpersonales. La World Health Organization (WHO, 2022) señala que la prevención de estos riesgos requiere intervenciones organizacionales que fortalezcan el apoyo, la inclusión y las prácticas de gestión orientadas al bienestar psicológico de los trabajadores.

El liderazgo mentalmente saludable puede entenderse como un conjunto de prácticas de dirección basadas en la escucha activa, el apoyo emocional, la comunicación abierta, la confianza y la atención a situaciones de estrés. Este enfoque reconoce que el funcionamiento sostenible de los equipos no depende únicamente del cumplimiento de metas, sino también de la percepción de respaldo, respeto y seguridad psicológica de sus integrantes. Volpi et al. (2023) encontraron que el compromiso organizacional con la salud mental puede favorecer procesos colectivos, mientras que Paganin et al. (2023) evidenciaron que el liderazgo orientado al bienestar se relaciona con dinámicas de trabajo más colaborativas.

El modelo de Demandas y Recursos Laborales permite explicar esta relación. Según este enfoque, las demandas laborales, como la presión temporal, la carga de trabajo, la complejidad de las tareas y los cambios organizacionales, pueden afectar el bienestar cuando no existen recursos suficientes para afrontarlas. En contraste, recursos como el apoyo del líder, la autonomía, la retroalimentación y la participación pueden reducir el impacto de las demandas y favorecer la motivación, el compromiso y la adaptación laboral (Bakker & Demerouti, 2017, 2024). En equipos de proyectos, donde existen tareas interdependientes, plazos definidos y necesidad de coordinación entre áreas, el liderazgo puede actuar como un recurso organizacional que facilita la gestión de estas exigencias.

La participación del equipo se refiere a la posibilidad real de que sus integrantes expresen opiniones, aporten ideas, intervengan en decisiones y contribuyan a la solución de problemas. No se limita a asistir a reuniones, sino que implica que las voces de los trabajadores sean consideradas en los procesos que afectan sus tareas y condiciones laborales. La participación puede fortalecer el sentido de pertenencia, la corresponsabilidad y la percepción de control sobre el trabajo. Chacón-Henao et al. (2022) señalan que las formas de liderazgo que fortalecen la interacción y el capital social pueden mejorar el funcionamiento colectivo. De forma complementaria, Eleftherakis et al. (2024) destacan la importancia de la seguridad psicológica y de las dinámicas de colaboración para el desempeño de equipos que operan en contextos complejos.

La reflexividad del equipo corresponde a la capacidad colectiva de revisar objetivos, procesos, estrategias y resultados para identificar oportunidades de mejora y realizar ajustes. Implica analizar experiencias, discutir errores, considerar perspectivas diversas y adaptar las prácticas de trabajo ante las condiciones cambiantes. La reflexividad constituye una forma de aprendizaje colectivo que puede favorecer la innovación, el intercambio de conocimientos y la adaptación de los equipos. Lyubovnikova et al. (2017) plantearon que la reflexividad puede mediar la relación entre liderazgo auténtico y desempeño grupal. Asimismo, Ren et al. (2021) y Wang et al. (2021, 2023) han mostrado que este proceso se relaciona con la cooperación, la innovación y resultados positivos en el trabajo.

La participación y la reflexividad son procesos complementarios: la primera facilita la expresión de ideas y

la inclusión en las decisiones, mientras que la segunda permite transformar esas contribuciones en aprendizaje, revisión de prácticas y mejora continua. Desde el modelo de Entrada-Proceso-Salida, el liderazgo mentalmente saludable puede comprenderse como una condición de entrada que influye en procesos internos del equipo, como la participación y la reflexividad, los cuales pueden favorecer la coordinación, el aprendizaje y la adaptación organizacional.

Estas relaciones resultan especialmente relevantes en el sector financiero, donde los equipos de proyectos enfrentan transformación digital, exigencias regulatorias, orientación al cumplimiento de metas y cambios en las modalidades de trabajo. Torres-Flórez et al. (2024) resaltan la importancia del bienestar laboral y la gestión del cambio en entidades financieras colombianas. En este contexto, examinar la asociación entre liderazgo mentalmente saludable, participación y reflexividad puede aportar evidencia útil para fortalecer la prevención de riesgos psicosociales y el diseño de prácticas organizacionales orientadas a la salud mental ocupacional.

METODOLOGÍA

Descripción del área de estudio

Metodología

Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance descriptivo-correlacional. Este diseño permitió caracterizar la percepción de los colaboradores sobre el liderazgo mentalmente saludable, la participación y la reflexividad en equipos de proyectos, así como explorar las asociaciones entre estas variables en un momento específico del tiempo. Los estudios transversales son apropiados para describir la distribución de variables y analizar relaciones entre factores organizacionales y psicosociales; sin embargo, no permiten establecer relaciones causales (Creswell & Creswell, 2023; von Elm et al., 2007). La presentación del estudio se orientó de acuerdo con las recomendaciones de la declaración STROBE para investigaciones observacionales transversales.

El estudio se desarrolló en una empresa del sector financiero ubicada en Bogotá, Colombia, durante 2024. Se adoptó una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, entendiendo el liderazgo mentalmente saludable, la participación y la reflexividad como factores organizacionales y psicosociales potencialmente relevantes para la promoción de entornos laborales saludables. Esta orientación se fundamenta en las recomendaciones de la World Health Organization (WHO, 2022), que destacan la importancia de implementar intervenciones organizacionales y prácticas de gestión orientadas a prevenir riesgos psicosociales y fortalecer la salud mental en el trabajo.

Participantes y muestreo

La población de interés estuvo conformada por colaboradores vinculados a equipos de proyectos de una empresa del sector financiero en Bogotá. La muestra estuvo integrada por 54 participantes, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. La selección respondió a criterios de disponibilidad, acceso institucional y participación voluntaria. Debido a la naturaleza no probabilística de la muestra y al tamaño reducido de algunos subgrupos, los resultados deben interpretarse como evidencia exploratoria y no pueden generalizarse a la totalidad del sector financiero colombiano.

Se incluyeron colaboradores que cumplían con los siguientes criterios: pertenecer a un equipo de proyecto de la organización, tener una antigüedad mínima de 12 meses en la empresa o en el equipo, desempeñar sus actividades bajo modalidad presencial, híbrida o remota y aceptar voluntariamente participar mediante consentimiento informado. Se excluyeron cuestionarios incompletos y respuestas duplicadas, en caso de haberse identificado.

La muestra estuvo conformada por 54 colaboradores de equipos de proyectos de una empresa del sector

financiero ubicada en Bogotá. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo con su disponibilidad y aceptación voluntaria de participar en el estudio. Los colaboradores desarrollaban sus actividades bajo modalidades presencial, híbrida o remota. Dado que no se recolectaron variables sociodemográficas adicionales ni se dispone de la distribución consolidada de participantes por modalidad de trabajo, estas características no se presentan de manera desagregada. En consecuencia, los resultados deben interpretarse como evidencia exploratoria y no son generalizables al conjunto del sector financiero colombiano.

La información se recolectó mediante un cuestionario autoadministrado en formato digital, compuesto por 12 ítems agrupados en tres dimensiones: liderazgo mentalmente saludable, participación del equipo y reflexividad del equipo. Las respuestas se registraron mediante una escala tipo Likert de cinco puntos, donde 1 correspondió a “totalmente en desacuerdo”, 2 a “en desacuerdo”, 3 a “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, 4 a “de acuerdo” y 5 a “totalmente de acuerdo”. Las puntuaciones más altas indicaron una percepción más favorable de cada dimensión evaluada.

La dimensión de liderazgo mentalmente saludable incluyó cuatro ítems relacionados con la atención del líder a las necesidades emocionales del equipo, la promoción de confianza y apertura, la importancia otorgada al bienestar emocional y el apoyo brindado ante situaciones estresantes. Esta dimensión se fundamentó en estudios que han destacado el papel del compromiso organizacional con la salud mental y del liderazgo orientado al bienestar en los procesos de equipo (Paganin et al., 2023; Volpi et al., 2023).

La dimensión de participación del equipo estuvo integrada por cuatro ítems que evaluaron la percepción de escucha y valoración de opiniones, la participación en la toma de decisiones, la discusión abierta de ideas y la participación igualitaria de los integrantes. La participación se consideró un recurso psicosocial relevante porque puede favorecer la percepción de control, inclusión, apoyo social y corresponsabilidad dentro de los equipos de trabajo (Chacón-Henao et al., 2022; Eleftherakis et al., 2024).

La dimensión de reflexividad del equipo incluyó cuatro ítems orientados a evaluar la revisión periódica de los procesos de trabajo, la reflexión conjunta sobre logros y oportunidades de mejora, la consideración de diversas perspectivas antes de tomar decisiones y la adaptación de estrategias de trabajo. Esta dimensión se sustentó en investigaciones que relacionan la reflexividad con el aprendizaje colectivo, la innovación, el intercambio de conocimiento y la adaptación de los equipos ante entornos laborales cambiantes (Ren et al., 2021; Wang et al., 2021; Wang et al., 2023).

El instrumento fue adaptado para el contexto de equipos de proyectos del sector financiero colombiano. Por tanto, no debe afirmarse que fue validado en esta población a menos que se haya realizado y documentado una validación formal. La adaptación se realizó buscando mantener la pertinencia conceptual, claridad lingüística y adecuación al contexto laboral de los participantes. Antes de la aplicación definitiva, se recomienda realizar una revisión por expertos en salud ocupacional, psicología organizacional y metodología, así como una prueba piloto con trabajadores que no hagan parte de la muestra final. Estas acciones permiten valorar la relevancia, comprensibilidad y cobertura de los ítems, aspectos centrales de la validez de contenido de los instrumentos de autoinforme (Mokkink et al., 2010; Terwee et al., 2018).

La Tabla 1 resume la operacionalización de las variables del estudio.

Tabla1

Operacionalización de las variables

Variable	Definición operativa	Indicadores evaluados	Número de ítems	Escala	Interpretación

Liderazgo mentalmente saludable	Percepción de prácticas de liderazgo relacionadas con apoyo emocional, confianza y promoción del bienestar psicológico.	Atención a necesidades emocionales; confianza; promoción del bienestar; apoyo ante estrés.	4	Likert de 1 a 5	Mayor puntuación = percepción más favorable de liderazgo saludable.
Participación del equipo	Percepción de oportunidades para expresar opiniones, aportar ideas e intervenir en decisiones colectivas.	Escucha; toma de decisiones; discusión abierta; participación igualitaria.	4	Likert de 1 a 5	Mayor puntuación = mayor participación percibida.
Reflexividad del equipo	Percepción de prácticas colectivas de revisión, aprendizaje y ajuste de procesos de trabajo.	Mejora de procesos; revisión de logros; consideración de perspectivas; adaptación de estrategias.	4	Likert de 1 a 5	Mayor puntuación = mayor reflexividad percibida.
Modalidad de trabajo	Forma predominante de organización del trabajo declarada por el participante.	Presencial, híbrida o remota.	1	Categórica nominal	Variable de comparación exploratoria.

Nota. Elaboración propia con base en la literatura y el cuestionario aplicado.

Para cada dimensión se calculó una puntuación promedio a partir de sus cuatro ítems. La consistencia interna debe estimarse en la muestra mediante el coeficiente alfa de Cronbach y, de ser posible, omega de McDonald. Como criterio orientativo, valores iguales o superiores a .70 suelen considerarse aceptables en estudios exploratorios; sin embargo, esta interpretación debe acompañarse del número de ítems, la estructura conceptual de la escala y el tamaño de la muestra. La calidad de la medición debe reportarse de manera transparente, especialmente cuando se utilizan instrumentos adaptados o cuestionarios de autoinforme (Gagnier et al., 2021; Mokkink et al., 2010).

Procedimiento

La recolección de información se realizó durante el segundo semestre de 2024 mediante un formulario digital administrado a través de Google Forms. Antes de iniciar la encuesta, los participantes recibieron información sobre el propósito del estudio, el carácter voluntario de su participación, la confidencialidad de las respuestas y el uso exclusivamente académico de los datos. Únicamente quienes aceptaron el consentimiento informado pudieron acceder al cuestionario.

El enlace de la encuesta fue compartido mediante los canales institucionales autorizados por la organización o por los responsables de los equipos de proyecto. Para reducir la posibilidad de

identificación de los participantes, no se solicitaron nombres, números de identificación, correos electrónicos personales ni datos que permitieran asociar respuestas individuales con cargos específicos. Los datos fueron descargados, codificados y almacenados en un archivo protegido con acceso restringido al equipo investigador.

Después de la recolección, se revisó la base de datos para identificar respuestas incompletas, duplicadas o con patrones de respuesta no válidos. Posteriormente, se codificaron las respuestas de la escala Likert y se calcularon los puntajes promedio por ítem y por dimensión. La modalidad de trabajo se clasificó como presencial, híbrida o remota, de acuerdo con la respuesta proporcionada por cada participante.

Consideraciones éticas

El estudio se desarrolló de acuerdo con principios de respeto, participación voluntaria, confidencialidad y protección de la privacidad. Los participantes fueron informados de que podían retirarse de la encuesta en cualquier momento sin consecuencias laborales o académicas. La información se utilizó de manera agregada y no se reportaron resultados individuales, áreas específicas ni información que permitiera identificar a la empresa o a los participantes.

Dado que el estudio abordó percepciones relacionadas con liderazgo, bienestar y dinámica de equipos, se reconoció el posible riesgo de incomodidad al responder preguntas sobre el entorno laboral. Para mitigarlo, se garantizó el anonimato, se evitó solicitar información sensible no necesaria y se comunicó que las respuestas no serían compartidas con supervisores o responsables de evaluación laboral. Este enfoque es consistente con las recomendaciones de la WHO (2022) sobre la necesidad de abordar la salud mental en el trabajo mediante medidas organizacionales que protejan la dignidad, seguridad psicológica y participación de los trabajadores.

Análisis de datos

Inicialmente, se calcularon frecuencias y porcentajes para las variables categóricas, incluyendo la modalidad de trabajo y las características sociodemográficas de los participantes. Para los ítems y dimensiones del cuestionario se estimaron medias, desviaciones estándar, valores mínimo y máximo, así como intervalos de confianza del 95%, cuando fue posible.

La consistencia interna de las dimensiones se evaluó mediante alfa de Cronbach. Posteriormente, se calcularon puntuaciones promedio para liderazgo mentalmente saludable, participación y reflexividad. Para examinar las asociaciones entre estas dimensiones se recomienda utilizar el coeficiente de correlación de Spearman, debido al tamaño de muestra, al carácter ordinal de las respuestas tipo Likert y a la posibilidad de que no se cumpla el supuesto de normalidad. En caso de verificar normalidad aproximada de las puntuaciones compuestas y linealidad de las relaciones, puede reportarse adicionalmente la correlación de Pearson.

Para comparar las puntuaciones promedio según modalidad de trabajo se recomienda utilizar la prueba de Kruskal-Wallis, especialmente si los tamaños de los grupos son pequeños o desiguales. Si se cumplen los supuestos de normalidad y homogeneidad de varianzas, puede utilizarse un análisis de varianza de una vía. En ambos casos deben reportarse el valor de la prueba, el nivel de significancia, el tamaño de efecto y, cuando corresponda, comparaciones post hoc ajustadas. Debido al carácter exploratorio de la muestra, los resultados de comparación por modalidad deben interpretarse con cautela y sin realizar afirmaciones causales.

Se estableció un nivel de significancia estadística de $p < .05$. No obstante, dada la muestra de 54 participantes, la interpretación priorizó también la magnitud y dirección de las asociaciones, los intervalos de confianza y la relevancia práctica de los hallazgos, en lugar de basarse únicamente en la significancia estadística. Los resultados se presentaron mediante tablas y figuras que permitieran una

lectura clara de las puntuaciones por dimensión y modalidad de trabajo.

RESULTADOS

Participaron 54 colaboradores pertenecientes a equipos de proyectos de una empresa del sector financiero en Bogotá. Los resultados se presentan de acuerdo con las tres dimensiones evaluadas: liderazgo mentalmente saludable, participación del equipo y reflexividad del equipo. Debido a que la muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, los hallazgos deben interpretarse como evidencia descriptiva y exploratoria.

La percepción de liderazgo mentalmente saludable presentó una media general de 4.11 sobre 5, lo cual indica una valoración favorable de las prácticas de liderazgo relacionadas con bienestar emocional, confianza y apoyo frente a situaciones de estrés. Como se observa en la Tabla 2, el ítem con mayor puntuación fue “Mi líder proporciona apoyo cuando el equipo enfrenta situaciones estresantes” (M = 4.20), seguido de “Mi líder fomenta un ambiente de confianza y apertura en el equipo” (M = 4.13). El ítem con menor puntuación fue “Mi líder está atento a las necesidades emocionales de los miembros del equipo” (M = 4.02); sin embargo, este resultado también se ubicó por encima del punto medio de la escala. En conjunto, los resultados sugieren que los participantes perciben un liderazgo favorable, especialmente en situaciones de presión o exigencia laboral.

Tabla 2

Promedios de percepción del liderazgo mentalmente saludable

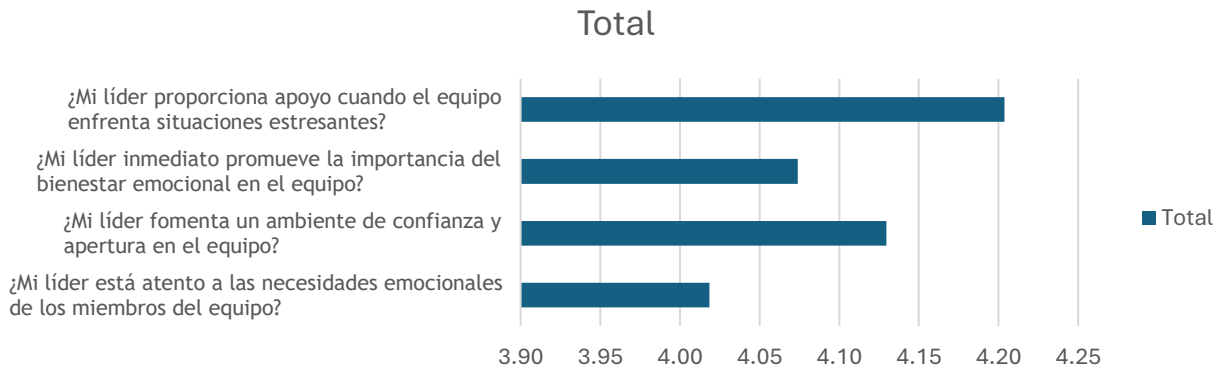
Ítem	Media
Mi líder está atento a las necesidades emocionales de los miembros del equipo.	4.02
Mi líder fomenta un ambiente de confianza y apertura en el equipo.	4.13
Mi líder inmediato promueve la importancia del bienestar emocional en el equipo.	4.07
Mi líder proporciona apoyo cuando el equipo enfrenta situaciones estresantes.	4.20
Media general de la dimensión	**4.11**

Nota. Escala Likert de 1 = totalmente en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo. n = 54.

La figura muestra los promedios obtenidos por ítem en la dimensión de liderazgo mentalmente saludable. Los valores se basan en una escala tipo Likert de 1 a 5, donde valores más altos indican mayor percepción positiva del liderazgo por parte de los empleados encuestados.

Figura 1

Promedio de percepción sobre prácticas de liderazgo mentalmente saludable



La participación del equipo obtuvo una media general de 3.94 sobre 5. Según la Tabla 3, el indicador con mayor puntuación fue la percepción de que las opiniones de todos los miembros son escuchadas y valoradas (M = 4.09). Asimismo, la promoción de la discusión abierta de ideas y propuestas presentó una media de 4.04, mientras que la participación igualitaria de los integrantes alcanzó una puntuación de 3.93. La media más baja correspondió a la participación en la toma de decisiones (M = 3.72). Este resultado indica que, aunque los equipos perciben espacios favorables para expresar ideas y participar en discusiones, aún existen oportunidades para fortalecer la inclusión efectiva de todos los integrantes en los procesos de decisión.

Tabla 2

Promedios de participación y reflexividad del equipo

Dimensión	Ítem	Media
Participación	Las opiniones de todos los miembros son escuchadas y valoradas.	4.09
Participación	Los miembros participan activamente en la toma de decisiones.	3.72
Participación	Se promueve la discusión abierta de ideas y propuestas.	4.04
Participación	El equipo fomenta la participación igualitaria de sus integrantes.	3.93
	Media general de participación	**3.94**
Reflexividad	El equipo analiza periódicamente cómo mejorar sus procesos de trabajo.	4.00
Reflexividad	El equipo reflexiona sobre sus logros y áreas de mejora.	3.89
Reflexividad	Se consideran diferentes perspectivas antes de tomar decisiones importantes.	3.98
Reflexividad	El equipo evalúa y adapta sus estrategias cuando es necesario.	4.06
	Media general de reflexividad	**3.98**

Nota. Escala Likert de 1 = totalmente en desacuerdo a 5 = totalmente de acuerdo. n = 54.

La reflexividad del equipo presentó una media general de 3.98 sobre 5. Como se muestra en la Tabla 3, el indicador con mayor puntuación fue la evaluación y adaptación de las estrategias de trabajo cuando es necesario (M = 4.06), seguido del análisis periódico de oportunidades para mejorar los procesos de trabajo (M = 4.00). La consideración de diferentes perspectivas antes de tomar decisiones importantes obtuvo una media de 3.98. Por su parte, la reflexión conjunta sobre los logros y las áreas de mejora presentó la puntuación más baja de esta dimensión (M = 3.89). En términos generales, estos resultados reflejan una percepción moderadamente favorable de las prácticas de revisión y ajuste colectivo, aunque la reflexión sistemática sobre los resultados del equipo representa una oportunidad de fortalecimiento.

La comparación descriptiva de la reflexividad según modalidad de trabajo se presenta en la Tabla 4. Los participantes en modalidad remota reportaron la media global más alta de reflexividad (M = 4.25), seguidos por quienes trabajaban en modalidad híbrida (M = 4.02) y presencial (M = 3.93). En particular, la modalidad remota presentó la puntuación más alta en el análisis periódico de oportunidades de mejora de los procesos de trabajo (M = 5.00). No obstante, estas diferencias deben interpretarse con precaución, debido a que no se dispone del tamaño de participantes por modalidad ni se realizaron pruebas inferenciales que permitan establecer si las diferencias observadas son estadísticamente significativas.

Tabla 3

Promedios descriptivos de reflexividad según modalidad de trabajo

Modalidad de trabajo	Mejora de procesos	Reflexión sobre logros y áreas de	Consideración de perspectivas	Adaptación de estrategias	Media general

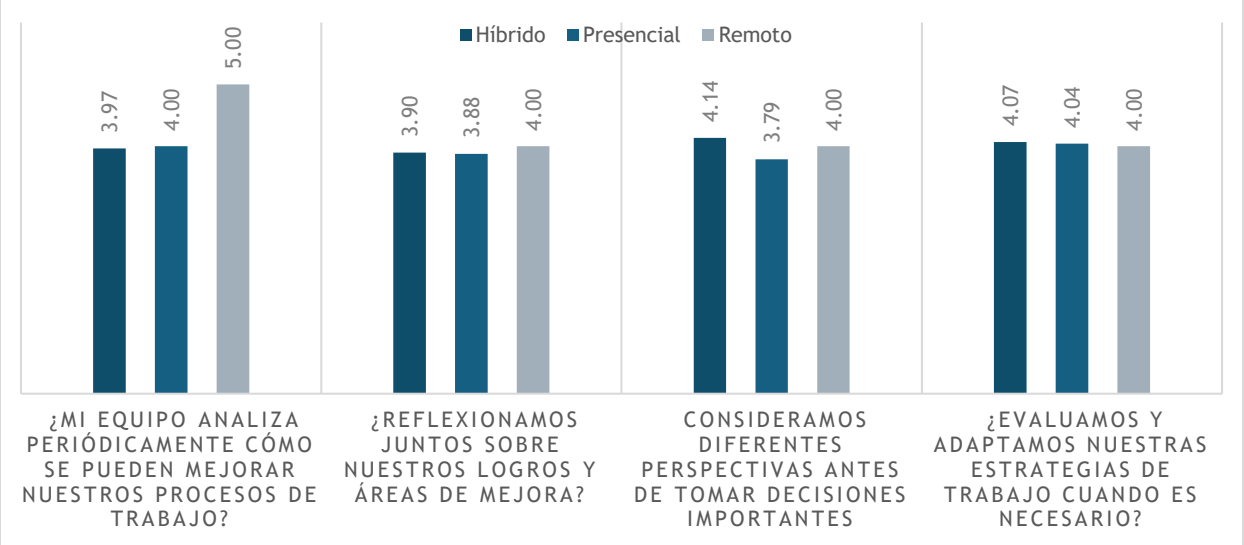
		mejora			
Híbrida	3.97	3.90	4.14	4.07	4.02
Presencial	4.00	3.88	3.79	4.04	3.93
Remota	5.00	4.00	4.00	4.00	4.25
Total	**4.00**	**3.89**	**3.98**	**4.06**	**3.98**

Nota. Los valores corresponden a promedios descriptivos en una escala Likert de 1 a 5. La comparación debe interpretarse con cautela porque no se dispone del número de participantes por modalidad ni se realizaron pruebas de significancia.

Los resultados sobre la reflexividad del equipo indican que, en general, los Trabajadores tienen la percepción de que existen prácticas que los afectan de manera positiva en el entorno que los rodea y se encuentra que hay revisión y mejora continua de los trabajos grupales. El promedio total (3.98) indica que los equipos, pueden llegar a reflexionar, aunque con margen y posibilidad de mejora. La modalidad de trabajo remoto presentó la calificación más alta, puntualmente en la revisión de procesos (5.00) y en la reflexión sobre logros (4.00), lo cual sugiere que el trabajo a distancia podría llegar a fortalecer, espacios que lleven a una retroalimentación estructurada. Esto puede estar relacionado con el uso de algunas herramientas digitales que facilitan la documentación y un análisis colectivo.

Figura 3

Resultados de la encuesta aplicada, referentes al comparativo entre modalidades de trabajo



Los resultados muestran una percepción favorable del liderazgo mentalmente saludable y niveles moderadamente altos de participación y reflexividad en los equipos evaluados. No obstante, la participación en la toma de decisiones y la reflexión conjunta sobre logros y oportunidades de mejora emergen como los aspectos con menor puntuación relativa, por lo que representan áreas prioritarias para fortalecer las dinámicas de trabajo en los equipos de proyectos.

DISCUSIÓN

El presente estudio analizó la percepción de liderazgo mentalmente saludable, participación y reflexividad en equipos de proyectos de una empresa del sector financiero en Bogotá. En términos generales, los resultados mostraron una percepción favorable del liderazgo mentalmente saludable, así como niveles moderadamente altos de participación y reflexividad. Estos hallazgos sugieren que los

participantes reconocen prácticas de apoyo emocional, confianza y apertura en sus equipos; sin embargo, también evidencian oportunidades de mejora relacionadas con la inclusión en la toma de decisiones y la reflexión colectiva sobre logros, dificultades y procesos de trabajo.

La percepción favorable del liderazgo mentalmente saludable, con una media general de 4.11 sobre 5, indica que los participantes identifican en sus líderes conductas asociadas con el apoyo ante situaciones estresantes, la promoción de confianza y la importancia del bienestar emocional. El ítem con mayor puntuación fue el apoyo del líder cuando el equipo enfrenta situaciones de estrés, lo cual puede interpretarse como una valoración positiva de la disponibilidad del liderazgo en momentos de alta exigencia. Este resultado es consistente con Volpi et al. (2023), quienes plantean que el compromiso organizacional con la salud mental puede favorecer los procesos internos de los equipos. De manera similar, Paganin et al. (2023) encontraron que las prácticas de liderazgo orientadas a la salud mental se relacionan con dinámicas colaborativas y con una mayor percepción de apoyo dentro de los grupos de trabajo.

No obstante, el indicador con menor puntuación dentro de esta dimensión fue la atención del líder a las necesidades emocionales de los miembros del equipo. Aunque la valoración permaneció en un nivel favorable, esta diferencia sugiere la necesidad de fortalecer prácticas preventivas y cotidianas de acompañamiento, más allá de la respuesta ante situaciones de tensión. Desde el modelo de Demandas y Recursos Laborales, el apoyo del liderazgo constituye un recurso organizacional que puede contribuir a amortiguar el efecto de las demandas laborales y favorecer la adaptación de los trabajadores (Bakker & Demerouti, 2017). Por ello, las organizaciones pueden beneficiarse de programas de formación para líderes centrados en escucha activa, identificación temprana de señales de estrés, comunicación empática y gestión de conversaciones difíciles.

En relación con la participación, los resultados evidenciaron una percepción moderadamente favorable, con una media global de 3.94. Los participantes señalaron que sus opiniones suelen ser escuchadas y valoradas, así como que existe apertura para la discusión de ideas y propuestas. Sin embargo, la participación en la toma de decisiones obtuvo la puntuación más baja dentro de esta dimensión. Este resultado puede indicar que, aunque los equipos cuentan con espacios para expresar opiniones, dichas contribuciones no siempre se traducen en una influencia efectiva sobre las decisiones relacionadas con el trabajo.

La diferencia entre ser escuchado y participar de manera directa en la toma de decisiones resulta relevante desde una perspectiva de salud ocupacional. La participación efectiva puede fortalecer la percepción de control, la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia, mientras que una participación limitada puede generar percepciones de exclusión o baja influencia sobre las condiciones de trabajo. Chacón-Henao et al. (2022) señalan que las prácticas de liderazgo que fortalecen la interacción y el capital social pueden contribuir al funcionamiento colectivo. Asimismo, Eleftherakis et al. (2024) destacan que la seguridad psicológica y la calidad de las interacciones grupales son relevantes para el desempeño de equipos que enfrentan contextos complejos. En consecuencia, los hallazgos sugieren que la organización podría fortalecer mecanismos formales de consulta, deliberación y retroalimentación para asegurar que la participación de los integrantes tenga una incidencia más visible en los procesos de decisión.

La reflexividad presentó una media general de 3.98, lo que refleja una percepción favorable, aunque no necesariamente consolidada como práctica sistemática en todos los equipos. El resultado más alto se observó en la evaluación y adaptación de estrategias de trabajo cuando es necesario, mientras que la reflexión conjunta sobre logros y áreas de mejora obtuvo la puntuación más baja de la dimensión. Esta diferencia puede sugerir que los equipos realizan ajustes operativos cuando enfrentan cambios o dificultades, pero podrían requerir espacios más estructurados para analizar aprendizajes, revisar resultados y discutir oportunidades de mejora de manera colectiva.

Estos resultados son congruentes con la literatura sobre reflexividad del equipo. Lyubovnikova et al.

(2017) señalaron que la reflexividad puede desempeñar un papel relevante en la relación entre liderazgo y desempeño grupal. De igual manera, Ren et al. (2021) y Wang et al. (2021) resaltan que la revisión colectiva de procesos puede favorecer el intercambio de conocimiento, la innovación y la adaptación de los equipos. En el contexto de equipos de proyectos, la reflexividad puede ser especialmente útil para identificar obstáculos, anticipar riesgos, revisar decisiones y evitar la repetición de errores. Por tanto, los resultados respaldan la conveniencia de incorporar prácticas regulares de revisión, tales como reuniones de retrospectiva, espacios de aprendizaje posterior a hitos relevantes y análisis participativos de lecciones aprendidas.

La comparación descriptiva por modalidad de trabajo mostró que los participantes en modalidad remota reportaron una media global de reflexividad superior a la observada en las modalidades híbrida y presencial. Sin embargo, este resultado debe interpretarse con cautela, dado que no se contó con el tamaño de los subgrupos ni se realizaron pruebas inferenciales que permitieran determinar si las diferencias observadas son estadísticamente significativas. Por ello, no es posible afirmar que el trabajo remoto genere mayores niveles de reflexividad. Aun así, el hallazgo puede plantear una línea de análisis para futuras investigaciones, especialmente porque el trabajo remoto suele requerir una mayor planificación, documentación de procesos y uso de herramientas digitales para sostener la coordinación entre los integrantes del equipo.

En el sector financiero, estas dinámicas adquieren relevancia debido a la presión por resultados, la transformación tecnológica, las exigencias regulatorias y la necesidad de coordinar procesos entre diversas áreas. Torres-Flórez et al. (2024) destacan la importancia del bienestar laboral y de la gestión del cambio en entidades financieras colombianas. En este sentido, el liderazgo mentalmente saludable, la participación y la reflexividad pueden comprenderse como recursos psicosociales que contribuyen a fortalecer la capacidad de los equipos para afrontar demandas organizacionales y adaptarse a entornos de trabajo cambiantes.

Los hallazgos deben interpretarse considerando varias limitaciones. En primer lugar, el estudio utilizó una muestra no probabilística por conveniencia de 54 participantes pertenecientes a una sola empresa, por lo cual los resultados no pueden generalizarse al conjunto del sector financiero colombiano. En segundo lugar, el diseño transversal impide establecer relaciones causales entre liderazgo, participación y reflexividad. En tercer lugar, las variables fueron medidas mediante autoinforme, lo que puede estar influido por deseabilidad social o por percepciones individuales del entorno laboral. Finalmente, la ausencia de información consolidada sobre el tamaño de los grupos según modalidad de trabajo limita la interpretación de las comparaciones descriptivas realizadas.

A pesar de estas limitaciones, el estudio aporta evidencia preliminar sobre la importancia de integrar prácticas de liderazgo orientadas al bienestar, mecanismos de participación efectiva y espacios de reflexión colectiva en equipos de proyectos del sector financiero. Desde una perspectiva de prevención de riesgos psicosociales, los resultados sugieren que las organizaciones pueden fortalecer la salud mental ocupacional mediante la formación de líderes, la promoción de canales de participación y la implementación de rutinas de aprendizaje colectivo. Futuras investigaciones podrían ampliar la muestra, incluir diferentes organizaciones financieras, incorporar medidas directas de estrés laboral, burnout o seguridad psicológica y desarrollar diseños longitudinales que permitan analizar la evolución de estas relaciones a lo largo del tiempo.

CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación fue analizar la asociación entre el liderazgo mentalmente saludable, la participación y la reflexividad en equipos de proyectos de una empresa del sector financiero en Bogotá. Los resultados permiten concluir que los participantes perciben de manera favorable las prácticas de liderazgo orientadas al bienestar emocional, especialmente aquellas relacionadas con el apoyo en situaciones de estrés y la construcción de ambientes de confianza.

Asimismo, la participación y la reflexividad presentaron niveles moderadamente altos; no obstante, se identificaron dos aspectos que requieren fortalecimiento: la participación efectiva en la toma de decisiones y la reflexión conjunta sobre logros, dificultades y oportunidades de mejora. Esto indica que los equipos cuentan con condiciones favorables para la comunicación y el intercambio de ideas, pero necesitan mecanismos más estructurados para asegurar que las opiniones de los colaboradores influyan en las decisiones y se conviertan en aprendizajes colectivos.

Desde una perspectiva de seguridad y salud en el trabajo, el liderazgo mentalmente saludable puede considerarse un recurso psicosocial relevante para promover entornos laborales más favorables, participativos y adaptativos. En equipos de proyectos del sector financiero, donde existen exigencias de coordinación, transformación tecnológica y presión por resultados, fortalecer el apoyo del liderazgo, la escucha activa y los espacios de retroalimentación puede contribuir a prevenir factores psicosociales adversos.

Las diferencias descriptivas observadas según modalidad de trabajo sugieren que las dinámicas de participación y reflexividad pueden variar entre equipos presenciales, híbridos y remotos. Sin embargo, estas diferencias no permiten establecer conclusiones comparativas definitivas, dado el tamaño de la muestra y la falta de análisis inferenciales por subgrupo.

Se recomienda que la organización fortalezca la formación de líderes en salud mental ocupacional, comunicación empática y detección temprana de situaciones de estrés. También se recomienda institucionalizar espacios periódicos de revisión de procesos, lecciones aprendidas y participación en decisiones operativas. Estas acciones pueden contribuir a consolidar equipos de proyecto más saludables, reflexivos y capaces de responder de manera sostenida a las exigencias del sector financiero.

Futuras investigaciones deberían ampliar la muestra, incluir varias organizaciones del sector financiero y evaluar variables adicionales como estrés laboral, burnout, seguridad psicológica y apoyo social. Esto permitiría establecer con mayor precisión la relación entre liderazgo saludable, riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo.

REFERENCIAS

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology, 22*(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2024). Job demands-resources theory: Frequently asked questions. *Journal of Occupational Health Psychology, 29*(3), 188–200. https://doi.org/10.1037/ocp0000376

Chacón-Henao, J., López-Zapata, E., & Arias-Pérez, J. (2022). Liderazgo compartido en equipos directivos y desempeño organizacional: El rol mediador del capital social. *Estudios Gerenciales, 38*, 32–44. https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.162.4524

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.

Eleftherakis, G., Dimitrova, V., Maglova, D., & Morogianni, V. (2024). Exploring success factors of agile teams: The impact of personality traits, psychological safety, and team reflexivity on performance. In *2024 15th International Conference on Human System Interaction (HSI)* (pp. 1–6). IEEE. https://doi.org/10.1109/HSI61632.2024.10613563

Ficapal-Cusí, P., Enache-Zegheru, M., & Torrent-Sellens, J. (2020). Enhancing team performance: A multilevel model. *Journal of Cleaner Production, 289*, Article 125158. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.125158

Gagnier, J. J., Lai, J., Mokkink, L. B., & Terwee, C. B. (2021). COSMIN reporting guideline for studies on measurement properties of patient-reported outcome measures. *Quality of Life Research, 30*(8), 2197–2218. https://doi.org/10.1007/s11136-021-02822-4

Kan, J. (2024). Research on the relationship between leadership style and team dynamics in high-performance teams. *SHS Web of Conferences, 200*, Article 02031. https://doi.org/10.1051/shsconf/202420002031

Lyubovnikova, J., Legood, A., Turner, N., & Mamakouka, A. (2017). How authentic leadership influences team performance: The mediating role of team reflexivity. *Journal of Business Ethics, 141*(1), 59–70. https://doi.org/10.1007/s10551-015-2692-3

Mokkink, L. B., Terwee, C. B., Patrick, D. L., Alonso, J., Stratford, P. W., Knol, D. L., Bouter, L. M., & de Vet, H. C. W. (2010). The COSMIN checklist for evaluating the methodological quality of studies on measurement properties: An international Delphi study. *Quality of Life Research, 19*(4), 539–549. https://doi.org/10.1007/s11136-010-9606-8

Paganin, G., De Angelis, M., Pische, E., Violante, F. S., Guglielmi, D., & Pietrantoni, L. (2023). The impact of mental health leadership on teamwork in healthcare organizations: A serial mediation study. *Sustainability, 15*(9), Article 7337. https://doi.org/10.3390/su15097337

Ren, S., Wang, Z., & Collins, N. T. (2021). The joint impact of servant leadership and team-based HRM practices on team expediency: The mediating role of team reflexivity. *Personnel Review, 50*(7/8), 1757–1773. https://doi.org/10.1108/PR-07-2020-0506

Rojas, T. P. (2023, January 23). *Así forma el Banco de Bogotá a sus líderes en transformación cultural*. Banco de Bogotá. https://saladeprensa.bancodebogota.com.co/2023/01/23/asi-forma-el-banco-de-bogota-a-sus-lideres-en-transformacion-cultura

Terwee, C. B., Prinsen, C. A. C., Chiarotto, A., Westerman, M. J., Patrick, D. L., Alonso, J., Bouter, L. M., de Vet, H. C. W., & Mokkink, L. B. (2018). COSMIN methodology for evaluating the content validity of patient-reported outcome measures: A Delphi study. *Quality of Life Research, 27*(5), 1159–1170. https://doi.org/10.1007/s11136-018-1829-0

Torres-Flórez, D., Calderón, L. J. H., & Moreno, L. R. M. (2024). Relación entre el bienestar laboral y la gestión del cambio en una entidad financiera en el departamento del Meta, Colombia. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa, 38*, 1–17. https://doi.org/10.46661/rev.metodoscuant.econ.empresa.7844

Volpi, L., Giusino, D., Pietrantoni, L., & De Angelis, M. (2023). Does organizational commitment to mental health affect team processes? A longitudinal study. *Journal of Healthcare Leadership, 15*, 339–353. https://doi.org/10.2147/JHL.S429232

von Elm, E., Altman, D. G., Egger, M., Pocock, S. J., Gøtzsche, P. C., Vandenbroucke, J. P., & STROBE Initiative. (2007). The Strengthening the Reporting of Observational Studies in Epidemiology (STROBE) statement: Guidelines for reporting observational studies. *PLoS Medicine, 4*(10), Article e296. https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0040296

Wang, Z., Ren, S., Chadee, D., Liu, M., & Cai, S. (2021). Team reflexivity and employee innovative behavior: The mediating role of knowledge sharing and moderating role of leadership. *Journal of Knowledge Management, 25*(6), 1619–1639. https://doi.org/10.1108/JKM-09-2020-0683

Wang, Z., Song, D., Ren, S., Rosenberg, B. D., & Cai, S. (2023). Team reflexivity, thriving at work and employees' work-to-family enrichment: A multilevel perspective. *Journal of Managerial Psychology, 38*(7), 465–479. https://doi.org/10.1108/JMP-04-2022-0199

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work*. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

No aplica.

APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA

No aplica.

CONFLICTO DE INTERÉS

No posee conflictos de intereses.

FINANCIAMIENTO

El artículo no tiene financiamiento

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD AUTORAL

María Paula Rodríguez: conceptualización, metodología, análisis formal, redacción – borrador inicial, revisión del documento final, desarrollo de resultados, validación, supervisión.

Michelle Alexandra Buitrago González: conceptualización, metodología, análisis formal, redacción – borrador inicial, revisión del documento final, desarrollo de resultados, validación, supervisión.

Mayra Alejandra Peñates Martínez: metodología, análisis formal, redacción – borrador inicial

Kelli Johana Vergara-Cervantes: conceptualización, revisión del documento final, desarrollo de resultados, validación, supervisión.

EDITORIAL

Plataforma de acción, gestión e investigación social S.A.S. Las ideas expresadas en este artículo son responsabilidad de las personas autoras, no representan, necesariamente, la opinión de los editores o de las instituciones aliadas.