

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

## **Importancia de la salud mental en el ámbito laboral**

Karina Cantillo Santis\*

<https://orcid.org/0009-0009-6175-2410>

Recibido: 11/10/2024

Aceptado: 11/12/2024

Correspondencia: [ksantis@uninorte.edu.co](mailto:ksantis@uninorte.edu.co)

\*Universidad del Norte (Colombia)

La salud mental ha cobrado una creciente importancia en los últimos años, y se han vuelto más que evidentes las deficiencias del sistema de salud para abordar factores clave del bienestar psicológico. Las dificultades para acceder a atención adecuada y el insuficiente apoyo en este ámbito han influido en el deterioro del bienestar de muchas personas. Los índices de suicidio, depresión y ansiedad muestran un preocupante incremento, afectando tanto a adolescentes como a adultos y es precisamente esta realidad la que subraya la urgencia de priorizar la salud mental en distintos escenarios de la vida cotidiana, entre ellos, el laboral.

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

La magnitud de esta problemática se refleja en las estadísticas globales. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (2023) cada año se suicidan más de 700.000 personas en el mundo, convirtiendo al suicidio en la cuarta causa de muerte para el grupo etario de 15 a 29 años. Por su parte, en el caso de la depresión, se estima que 280 millones de personas padecen este trastorno (OMS, 2023) y lo que es aún más llamativo, es que más del 75% de las personas que sufren depresión en países de bajo y mediano ingreso, no reciben ningún tipo de tratamiento. Así mismo, las cifras de ansiedad también son alarmantes, de acuerdo con el informe de la OMS (2023) en el año 2019 fueron 301 millones de personas quienes padecieron trastorno de ansiedad, siendo el trastorno mental más común en todo el mundo.

Estas cifras presentadas por la OMS no solo reflejan un problema de salud pública, sino que también ponen de manifiesto la necesidad de abordar la salud mental en todas sus dimensiones, particularmente en el ámbito laboral, donde las personas pasan gran parte de su tiempo. En las organizaciones, se discute ampliamente la productividad, pero no lo suficiente sobre la salud mental de los empleados. Para lograr un ambiente laboral productivo, es esencial contar con colaboradores que disfruten de bienestar y salud mental. Por esto, cuidar de este aspecto se convierte en un tema crucial, debido a que el bienestar de los empleados se traduce en un desempeño más efectivo y, en última instancia, en una mayor productividad para la organización.

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

El impacto de la salud mental en el entorno laboral se evidencia en datos concretos. De acuerdo con el informe de la Organización Mundial de la Salud (2024) en el año 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental y además a nivel mundial, se calcula que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo cual se traduce en un costo de un billón de dólares por año en pérdida de productividad. El estrés, la ansiedad y la depresión en el entorno laboral son unos de los factores más influyentes en el deterioro de la salud mental de los trabajadores. De acuerdo con el informe de la American Psychological Organization (2021) aproximadamente el 65% de los trabajadores americanos ha afirmado que sus lugares de trabajo son una fuente significativa de estrés en sus vidas. Por su parte, el estudio de la firma Marsh publicado en el Diario La República (2022) evidenció que el 57% de los empleados consultados en Colombia afirman padecer estrés laboral, lo cual se termina evidenciando en el desempeño de los trabajadores y la falta de motivación de estos.

Las consecuencias de estos problemas se reflejan directamente en los resultados organizacionales. Los problemas de salud mental no tratados se traducen en pérdidas para las organizaciones porque pueden llevar al ausentismo, la baja productividad y el aumento en la rotación de personal. Ranjiwala (2024) ha encontrado en sus investigaciones que una salud mental pobre impacta de forma significativa la productividad, disminuye la atención del empleado, reduce su motivación y aumenta el ausentismo laboral. Resultados similares se encuentran en los estudios de Bubonya et al. (2016) donde se encuentra que los problemas de salud mental no tratados en los

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

empleados pueden aumentar el absentismo en un 5%. Sin embargo, existe una perspectiva esperanzadora y es que la inversión en programas de salud mental no solo mitiga pérdidas, sino que genera retornos significativos para las organizaciones. Un análisis realizado por Deloitte (2022) examinó más de 100 empresas que implementaron programas de salud mental, encontrando un retorno promedio de £5 por cada £1 invertido en iniciativas de bienestar mental.

Para comprender mejor esta problemática, es importante reconocer que los factores que afectan la salud mental de los trabajadores son diversos y complejos, abarcando tanto aspectos internos como externos a la organización. Las crisis globales, como la experimentada durante la pandemia de COVID-19, han demostrado cómo los eventos externos pueden magnificar los desafíos existentes en el entorno laboral, desde la adaptación a nuevas modalidades de trabajo hasta el manejo del estrés bajo condiciones de incertidumbre. Sin embargo, más allá de situaciones extraordinarias, existen factores cotidianos que requieren atención constante por parte de las organizaciones.

Esta interacción entre los factores externos y el entorno laboral destaca la importancia de identificar y abordar los elementos que influyen negativamente en la salud mental en el ámbito laboral. Entre estos factores se incluyen la carga de trabajo excesiva, horarios prolongados que fomentan el aislamiento social, condiciones laborales deficientes, una cultura organizacional que promueva actitudes negativas, funciones laborales poco definidas o una remuneración inadecuada (OMS, 2024).

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

Todos estos elementos pueden afectar de manera significativa la salud mental de los empleados, repercutiendo en su bienestar y por consiguiente en su productividad.

Ante este panorama, reconocer y abordar estos factores es solo el primer paso hacia la creación de un entorno laboral más saludable. Priorizar la salud mental en el lugar de trabajo no solo contribuye al bienestar individual de los empleados, sino que también genera múltiples beneficios para la organización en su conjunto. Por esto, adoptar un enfoque proactivo hacia la salud mental puede traducirse en una mayor productividad, mayor satisfacción laboral, reducción de riesgos laborales, fortalecimiento de la cultura laboral y potencialización de la creatividad en los trabajadores (Sarkar et al., 2023).

La evidencia empírica respalda estos beneficios. Dar prioridad a la salud mental en el lugar de trabajo ayuda a mejorar la gestión del estrés, la resiliencia de los empleados y el desempeño laboral (Shanmugapriya, 2023). Un ejemplo concreto se encuentra en México, donde existe la norma NOM-035 que busca identificar los riesgos psicosociales en las organizaciones, con el fin de promover un lugar de trabajo favorable para los empleados. Según el estudio del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), las empresas que han implementado estas políticas han experimentado una reducción del 30% en el absentismo laboral y un 20% de incremento en la satisfacción de los clientes, evidenciando que empleados con buena salud mental tienden a ofrecer un mejor servicio.

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

Para fundamentar estas intervenciones, diversas teorías psicológicas han demostrado la importancia de crear entornos laborales saludables, respaldadas por resultados significativos en su aplicación práctica. La Teoría del Bienestar Psicológico de Ryff (1989) destaca seis dimensiones esenciales: autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito en la vida, crecimiento personal y autoaceptación. El estudio de Šarotar et al. (2015) evidencia que las organizaciones que promueven estas seis dimensiones, especialmente la autonomía, influyen positivamente en la salud mental de los trabajadores, fomentando además la motivación laboral, el aprendizaje y el crecimiento personal.

Complementariamente, la Teoría del Apoyo Social de House (1981) ha encontrado respaldo empírico significativo en diversos estudios. La investigación de Sellar & Anton (2018) reveló que el apoyo social explica el 51,1% de la varianza en el agotamiento laboral, demostrando que los empleados con mayor percepción de apoyo social experimentan niveles significativamente menores de desgaste profesional. Esta relación se ha confirmado en diferentes contextos culturales; por ejemplo, Inoue et al. (2022), en un estudio comprensivo que abarcó 13 empresas japonesas, encontraron una correlación significativa entre el apoyo social de los compañeros y la reducción del estrés laboral. Sus hallazgos, con un cociente de probabilidad de 3.51, indican que los empleados que reciben mayor apoyo de sus compañeros tienen una probabilidad significativamente mayor de mantener un bienestar psicológico óptimo en el entorno laboral.

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

Reforzando este marco conceptual, la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan (1985) resalta tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relaciones. La investigación de Olegovich & Viktorovna (2023) reveló que cuando las organizaciones satisfacen estas necesidades básicas, se promueve una motivación autónoma que impacta significativamente en la satisfacción laboral y la salud mental del trabajador.

Basándose en estas evidencias teóricas y empíricas, las organizaciones pueden implementar estrategias efectivas para promover la salud mental en el lugar de trabajo. La OMS recomienda específicamente capacitar a los líderes de las organizaciones en esferas de salud mental, y la evidencia respalda la efectividad de estas estrategias: la capacitación en liderazgo mejora la capacidad de los gerentes para apoyar la salud mental de los empleados, lo que lleva a un mayor cuidado personal y a una reducción del agotamiento del personal (Gayed et al., 2023). Además, se ha demostrado que los programas de apoyo a la salud mental, como los programas de asistencia al empleado (EAP) y los talleres de gestión del estrés, reducen el estrés y promueven la satisfacción laboral. Las organizaciones que imparten formación en salud mental informan de un mayor compromiso de los empleados y menores tasas de absentismo (Nisa et al., 2023).

En este contexto, resulta crucial que los líderes empresariales y gerentes adopten una postura proactiva respecto a la salud mental de sus trabajadores, implementando estrategias que promuevan un verdadero bienestar organizacional de forma consciente

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

y responsable. Los colaboradores son el pilar fundamental de las organizaciones, y antes de considerarlos como números, deben ser vistos como seres humanos integrales. El liderazgo empático puede marcar una diferencia significativa en la cultura organizacional y en la percepción del empleado sobre su bienestar (Rathi & Srivastava, 2024). Una percepción de apoyo y preocupación por su salud mental incrementará la confianza en la empresa, así como la motivación, satisfacción laboral y grado de identificación del empleado con el empleador (Hakiki et al., 2024), lo cual a su vez ayudará a retener el talento y construir un ambiente laboral más favorable para todos.

Para concluir, la salud mental se ha consolidado como un elemento fundamental en el entorno laboral contemporáneo, respaldado tanto por la investigación académica como por la experiencia organizacional. Las alarmantes cifras de suicidio, depresión y ansiedad, junto con su impacto directo en la productividad y el ausentismo laboral, subrayan la urgencia de implementar medidas efectivas. La evidencia demuestra que las empresas que priorizan el bienestar mental de sus empleados no solo mejoran la satisfacción laboral y el clima organizacional, sino que también obtienen beneficios económicos tangibles, como una mayor productividad y un retorno positivo sobre la inversión en programas de salud mental.

Es imperativo que las organizaciones adopten la salud mental como una prioridad estratégica, implementando políticas y prácticas que apoyen a sus empleados de manera integral. Este enfoque proactivo genera un doble beneficio: por un lado, crea un ambiente laboral más saludable y motivador para los colaboradores; por otro,



# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

fortalece a la empresa en su conjunto, mejorando su desempeño y competitividad. Al final del día, las empresas están formadas por personas, y es su bienestar lo que impulsa los verdaderos logros. Ignorar la salud mental de los empleados no es solo un riesgo para la productividad, sino un fracaso moral de la organización. Apostar por la salud mental es apostar por la humanidad misma; es un compromiso de construir no solo un mejor lugar de trabajo, sino un mejor lugar en el que vivir. De esta manera, una empresa que cuida de sus empleados no solo prospera, sino que deja una huella positiva en la vida de cada uno de ellos.

## Referencias

American Psychological Organization. (2021). [Stress in America: Stress and decision-making during the pandemic](#)

Bubonya, M., Cobb-Clark, D., Wooden, M.ark., (2016). Mental Health and Productivity at Work: Does You Do Matter? Social Science Research Network, doi: 10.2139/SSRN.2766100

Deloitte UK. (2022). Mental health and employers - the case for investment. <https://www.deloitte.com/uk/en/services/consulting/analysis/mental-health-and-employers-the-case-for-investment.html> Para McKinsey:

Gayed, A., Hansen, A., Grytnes, R., Nielsen, K., Kirkegaard, T., Ingerslev, K., Skakon, J., Bøtcher, Jacobsen, C. (2023). A study protocol outlining the development and evaluation of a training program for frontline managers on

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

leading well-being and the psychosocial work environment in Danish hospital settings – a cluster randomized waitlist controlled trial. BMC Public Health, doi: 10.1186/s12889-023-15728-2

Hakiki, R., Pandiangan, H., Zainuddin, D. (2024). Employee Well-being in the Spotlight: The Role of HR in Mental Health Support. Costing, doi: 10.31539/costing.v7i4.10090

House, J.S. (1981). Social structure and personality. En M. Rosenberg y R.H. Turner (Ed.). Social Psychology. Sociological perspectives (pp. 525-561). Nueva York: Basic Books

Inoue R., Hikichi H., Inoue A., Kachi Y., Eguchi H., Watanabe K., Arai Y., Iwata N., Tsutsumi A. (2022). Workplace Social Support and Reduced Psychological Distress. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64:e700-e704. doi: 10.1097/JOM.0000000000002675

Nisa, M., Saranyadevi, M, Chhabria Talreja, S., Maheswaran, M., Bajaj, K. (2023). Mental Health Support Programs in the Workplace and Their Effect on Employee Well-Being and Productivity. Tuijin Jishu/Journal Of Propulsion Technology, 44(4), 3081-3091. <https://doi.org/10.52783/tjjpt.v44.i4.1400>

NOM-035-stps-mx.com. (2024). *Casos de éxito: empresas que han mejorado su bienestar laboral tras adoptar la NOM035*. <https://nom-035-stps-mx.com/articulos/articulo-casos-de-exito-empresas-que-han-mejorado-su-bienestar-laboral-tras-adoptar-la-nom035-169892>

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

Olegovich Emelyanenko B., Viktorovna, Shvedenko Y. (2023). Autonomous motivational regulation as a resource for subjective professional well-being.

Психолог, doi: 10.25136/2409-8701.2024.1.69303

Ranjiwala, A. (2024). The Impact of Poor Mental Health on Productivity and Suitable Remedies. International Journal For Multidisciplinary Research, doi:

10.36948/ijfmr.2024.v06i04.25410

Rathi, G & Srivastava, A. (2024). Organizational Culture & Employee Well Being (With Special Reference to Automotive Sector). Revista Review Index Journal

of Multidisciplinary, doi: 10.31305/rrijm2024.v04.n01.007

Rudas, C. E. (2022). Con más de 57% Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. *Diario la República*. [https://www.larepublica.co/salud-](https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914#:~:text=A%20nivel%20nacional%2C%2057%25%20de,y%2050%25%20a%20nivel%20global)

[ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-](https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914#:~:text=A%20nivel%20nacional%2C%2057%25%20de,y%2050%25%20a%20nivel%20global)

[latinoamerica-](https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914#:~:text=A%20nivel%20nacional%2C%2057%25%20de,y%2050%25%20a%20nivel%20global)

[3381914#:~:text=A%20nivel%20nacional%2C%2057%25%20de,y%2050%25%](https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914#:~:text=A%20nivel%20nacional%2C%2057%25%20de,y%2050%25%20a%20nivel%20global)

[20a%20nivel%20global](https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914#:~:text=A%20nivel%20nacional%2C%2057%25%20de,y%2050%25%20a%20nivel%20global).

Sarkar S., Menon V., Padhy S., Preethy K. (2023). Mental health and well-being at the workplace. Indian Journal of Psychiatry, doi:

10.4103/indianjpsychiatry.indianjpsychiatry\_608\_23

Šarotar, S., Treven, S., Čančer, V. (2015). Employees in Slovenia and Their

Psychological Well-Being Based on Ryff's Model of Psychological Well-Being.

Social Indicators Research, 121(2):483-502. doi: 10.1007/S11205-014-0645-3

# ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS

Sellar, Treshalin & Anton Arulrajah, Anthonypillai. (2018). The Role of Social Support on Job Burnout in the Apparel Firm. *International Business Research*. 12. 110. 10.5539/ibr.v12n1p110

Shanmugapriya. (2023). Mental Health Awareness in the Workplace. doi: 10.59646/csebookc15/004

Stover, Juliana Beatriz; Bruno, Flavia Eugenia; Uriel, Fabiana Edith; Fernández Liporace, Mercedes. (2017). Teoría de la Autodeterminación: una revisión teórica *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, vol. 14, núm, pp. 105-115 Universidad Nacional de Mar del Plata Mar del Plata, Argentina

Tarragona Sáez. (2016). El Estudio Científico Del Bienestar Psicológico. En Qartuppi (Ed.) *EL BIENESTAR PSICOLÓGICO Una mirada desde Latinoamérica*. (pp 11-30). ISBN 978-607-518-205-6

World Health Organization: WHO & World Health Organization: WHO. (2023).

*Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>

World Health Organization: WHO. (2023). *Trastornos de ansiedad*.

[https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders#:~:text=Se%20calcula%20que%20un%204,1os%20trastornos%20mentales%20\(1\).](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders#:~:text=Se%20calcula%20que%20un%204,1os%20trastornos%20mentales%20(1).)

# *ARTÍCULO EN EDICIÓN – ARTICLE IN PRESS*

World Health Organization: WHO. (2024). *La salud mental en el trabajo*.

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>