

Importancia de la salud mental en el ámbito laboral

Importance of mental health in the work environment

KARINA CANTILLO SANTIS

Universidad del Norte (Colombia)

<https://orcid.000009-0009-6175-2410>

Correspondencia: ksantis@uninorte.edu.co

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 claves 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.

La magnitud de esta problemática se refleja en las estadísticas globales. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud



(OMS, 2023^c), cada año se suicidan alrededor de 727 000 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, 2023a), 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 (2023b), en 2019, 301 millones de personas 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.

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 2019 se estimó que el 15 % de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental, 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 afirma 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. Ranijiwala (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), en los que se encuentra que los problemas de salud mental no tratados en los empleados pueden aumentar el ausentismo 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, encontró 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, y abarcan 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).

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.

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 y 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.

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 Elmelyanenko y 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 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 y 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, 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 Association. (2021). *Stress in America: Stress and decision-making during the pandemic*.
- Bubonya, M., Cobb-Clark, D., & Wooden, M. (2016). Mental health and productivity at work: Does it matter? *Social Science Research Network*. <https://doi.org/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>.
- Emelyanenko, B. O., & Shvedenko, Y. V. (2024). Autonomous motivational regulation as a resource for subjective professional well-being. *Psychologist*, (1), 63–81. <https://doi.org/10.25136/2409-8701.2024.1.69303>
- 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 leading well-being and the psychosocial work environment in Danish hospital settings –

- A cluster randomized waitlist-controlled trial. *BMC Public Health*, 23, Art. 15728. <https://doi.org/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*, 7(4). <https://doi.org/10.31539/costing.v7i4.10090>
- House, J. S. (1981). Social structure and personality. En M. Rosenberg & R. H. Turner (Eds.), *Social psychology: Sociological perspectives* (pp. 525–561). 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(11), e700–e704. <https://doi.org/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 NOM-035. <https://nom-035-stps-mx.com/articulos/articulo-casos-de-exito-empresas-que-han-mejorado-su-bienestar-laboral-tras-adoptar-la-nom035-169892>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023a). *Depresión*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/depression>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023b). *Trastornos de ansiedad*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/anxiety-disorders>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2023c). *Suicidio*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/suicide>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Ranijiwala, A. (2024). The impact of poor mental health on productivity and suitable remedies. *International Journal for Multidisciplinary Research*, 6(4), <https://doi.org/10.36948/ijfmr.2024.v06i04.25410>
- Rathi, G., & Srivastava, A. (2024). Organizational culture & employee well-being (with special reference to automotive sector). *Review Index Journal of Multidisciplinary*, 4(1), 55–65. <https://doi.org/10.31305/rrijm2024.v04.n01.007>
- Rudas, C. E. (2022). Con más de 57% Colombia supera la media de estrés laboral en toda Latinoamérica. *La República*. <https://www.larepublica.co/salud-ejecutiva/con-mas-de-57-colombia-supera-la-media-de-estres-laboral-en-toda-latinoamerica-3381914>
- Sarkar, S., Menon, V., Padhy, S., & Preethy, K. (2023). Mental health and well-being at the workplace. *Indian Journal of Psychiatry*, 66(Suppl 2), S353–S364. https://doi.org/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. <https://doi.org/10.1007/s11205-014-0645-3>

- Sellar, T. , & Arulrajah, A. A. (2018). The role of social support on job burnout in the apparel firm. *International Business Research*, 12(1), 110–120. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n1p110>
- Shanmugapriya, T. (2023). Mental health awareness in the workplace. En *Cutting-edge technologies in innovations in computer science and engineering* (Cap. 15). SAN Publications. <https://doi.org/10.59646/csebookc15/004>
- Stover, J. B. , Bruno, F. E. , Uriel, F. E. , & Fernández Liporace, M. (2017). Teoría de la auto-determinación: Una revisión teórica. *Perspectivas en Psicología: Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 14(2), 105–115.
- Tarragona Sáez, M. (2016). El estudio científico del bienestar psicológico. En Qartuppi (Ed.), *El bienestar psicológico: Una mirada desde Latinoamérica* (pp. 11–30).