



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO
AMBIENTE

LUIS FERNANDO AGUIRRE AGUIRRE

LIMA – PERÚ

2025

ASESOR

MG. ANGIE KIMBERLY BORJAS FELIX

CO ASESOR

MG. JONH MAXIMILIANO ASTETE CORNEJO

JURADO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MG. ISELLE LYNN SABASTIZAGAL VELA

PRESIDENTE

MG. CLAUDIA MYLENA TIRADO COSSER

VOCAL

MG. GLADYS BERNUY MORENO

SECRETARIO (A)

DEDICATORIA

Quiero expresar mi gratitud a Dios por haberme protegido y guiado a lo largo de mi trayecto educativo. También quiero agradecer a mis padres por su amor, dedicación y paciencia, ya que siempre han estado a mi lado. A mi esposa e hijas, les dedico este logro académico con todo mi amor, agradeciéndoles por su amor incondicional y apoyo, que han sido esenciales para alcanzar el éxito en este objetivo.

AGRADECIMIENTOS

Agradecer a Dios por permitirme estudiar y concluir la Maestría, asimismo, agradecer por brindarme la sabiduría, entendimiento y fortaleza espiritual y física necesarios para llevar a cabo esta investigación.

Expreso mi gratitud a los directivos y administrativos de la Escuela de Postgrado de la Universidad Peruana Cayetano Heredia por su apoyo en la realización de esta investigación, lo cual me ha permitido concluir con éxito todo el programa de posgrado y convertir mi trayectoria profesional en un proceso de formación integral.

A la Escuela de Postgrado que me acogió en sus aulas para lograr la meta y en mi formación profesional académica.

También quiero agradecer a los coordinadores y profesores de la Maestría en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, cuya experiencia, sabiduría y conocimientos han fortalecido, guiado y enriquecido mi nivel académico.

Asimismo, agradezco a mi asesora Mg. Angie Kimberly Borjas Félix y co-asesor Dr. Jonh Maximiliano Astete Cornejo, por todas sus enseñanzas, orientación y consejos, los mismos que propiciaron un proceso de aprendizaje mutuo y por la disposición para guiarme por el camino académico, gracias por el apoyo

incondicional, sin el cual este trabajo investigativo no hubiera sido posible su culminación y el logro de la meta propuesta. Gracias por esas largas horas de esfuerzo, de lecturas, avances y sus puntuales observaciones.

A mis amigos, compañeros de estudio, lectores, que, en base a sus adecuadas y pertinentes observaciones, criterios, ideas, hicieron de esta investigación un excelente trabajo de tesis.

A mis hijas FERNANDA SOLOME y ANGIE JACKELINE, por el apoyo emocional y afectivo que fortalecieron mis horas de trabajo y estudio; por esa palabra de consuelo, aliento y de motivación, por esos abrazos, ustedes son mi mayor inspiración.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Trabajo de investigación Autofinanciado

DECLARACIÓN DE AUTOR			
FECHA	01	04	2025
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	AGUIRRE AGUIRRE LUIS FERNANDO		
PROGRAMA DE POSGRADO	MAESTRÍA EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	06 DE JUNIO DE 2016		
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: PORTAFOLIO		
Declaración del Autor El presente Trabajo de Grado es original y no es el resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto (fijo / móvil)	+593 995846244		
E-mail	luis.aguirre.a@upch.pe nandito.pri@hotmail.com		



Firma del Egresado
DNI: 1900452762



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Los egresados:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1.	AGUIRRE AGUIRRE LUIS FERNANDO

(Agregar más adicionales si hay más autores)

Pertenecientes al programa de la **MAESTRÍA EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE**, autores del trabajo titulado: **LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**, el cual ha sido elaborado, sustentado y aprobado, según corresponda, para optar por el grado de **MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL Y DEL MEDIO AMBIENTE** bajo la modalidad de **PORTAFOLIO**.

En calidad de docentes asesores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL DOCENTE	FACULTAD	NIVEL DE ASESORÍA
1.	BORJAS FELIX ANGIE KIMBERLY	FAMED	MAESTRÍA
2.	ASTETE CORNEJO JONH MAXIMILIANO	FAMED	MAESTRÍA

Declaramos que el contenido del presente documento es original y que las citas y referencias a otros autores cumplen con las normas académicas establecidas. En ese sentido, hacemos constar que:

- El documento presenta un porcentaje de similitud de **9%**, según el reporte emitido por el software **Turnitin®** (identificador de entrega: **2844717204**; fecha de entrega: **12-12-2025**).
- Tras una revisión detallada del reporte y del contenido del trabajo en cuestión, no se han identificado indicios de plagio.
- Se certifica que el documento respeta los principios de integridad académica y cumple con los requisitos institucionales de originalidad.

Lugar y fecha: **Lima, 12 de diciembre de 2025**


Firma del asesor
N° DNI: 42738630
ORCID: 0000-0002-7208-558X


Firma del Co-asesor
N° DNI: 23991826
ORCID: 0000-0001-6225-6720

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
I. DESARROLLO DE LOS TRABAJOS	4
1.1. Capítulo I.....	4
La salud mental en el ámbito laboral	4
La salud mental como estado, proceso y desenlace	6
Afectaciones a la salud mental en el entorno laboral	9
Salud mental en el entorno laboral moderno.....	15
Relación entre salud mental y desempeño individual	17
1.2. CAPÍTULO II.....	23
Factores de riesgo psicosocial en el trabajo	23
Alteraciones psicológicas: El tecnoestrés	32
Síndrome de burnout: síntomas, causas y consecuencias	38
1.3. CAPÍTULO III	43
Relación entre bienestar psicológico, felicidad y productividad laboral	43
Teorías del bienestar y felicidad en el entorno laboral	43
La Tesis del “trabajador feliz y productivo”	46
Indicadores de satisfacción laboral y rendimiento	50
Estrategias de intervención para la Salud Mental en el ámbito laboral ...	57

CONCLUSIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65

RESUMEN

El estudio de la salud mental en el trabajo conlleva la necesidad inherente de desarrollar novedosos marcos conceptuales y abordajes que permitan reflexionar sobre la relación entre los posibles trastornos mentales de los trabajadores, la productividad de las empresas y las complejas situaciones que se presentan en los entornos organizacionales. En dicho contexto, se observa la inserción de la práctica y la importancia de las investigaciones que abordan las manifestaciones de la salud mental. La investigación realizada se centra en la conceptualización de los factores psicosociales presentes en el trabajo, vinculados con posibles problemas de salud mental, los cuales abarcan elementos del cargo y del ambiente laboral tales como el ambiente y la cultura de la empresa, las responsabilidades laborales, las interacciones personales en el ámbito laboral y el diseño y el contenido de las tareas, así como el nivel de independencia y control en su realización. La metodología empleada corresponde al enfoque cualitativo de la investigación que se fundamenta en la revisión exhaustiva y análisis de la literatura centrando en dar respuesta al objetivo de la investigación analizar el impacto de la salud mental en la productividad de los trabajadores y sus estrategias de intervención. Entre las conclusiones alcanzadas, destaca la importancia de resguardar y proteger el bienestar emocional de los trabajadores, lo cual requiere un enfoque integrador y multidisciplinario que considere las dimensiones de la salud mental de los trabajadores.

PALABRAS CLAVE

SALUD MENTAL, SÍNDROME DE BURNOUT, TRABAJADOR, PRODUCTIVIDAD, BIENESTAR LABORAL.

ABSTRACT

The study of mental health at work involves the need to develop new conceptual frameworks and approaches that allow us to reflect on the relationship between possible mental disorders in workers and the productivity of companies and the complex situations that arise in organizational environments. It is in this context that the insertion of practice and the importance of research that addresses the manifestations of mental health can be seen. Likewise, the research carried out is dedicated to the conceptualization of psychosocial factors at work that are linked to possible mental health problems. These psychosocial elements include elements of the position and the work environment, such as the company's environment and culture, work responsibilities, personal interactions in the work environment (such as the level of social support/conflict), and the design and content of tasks, such as the level of independence and control in their execution. The methodology used corresponds to a qualitative research approach based on an exhaustive review and analysis of the literature, focusing on responding to the research objective of analyzing the impact of mental health on worker productivity and intervention strategies. Among the conclusions reached, the importance of safeguarding and protecting the emotional well-being of workers stands out, which requires an integrative and multidisciplinary approach that considers the dimensions of workers' mental health.

KEYWORDS

MENTAL HEALTH, BURNOUT SYNDROME, WORKER, PRODUCTIVITY, WELL-BEING AT WORK.

INTRODUCCIÓN

La salud mental dentro del ámbito laboral es uno de los temas que ha venido generando un mayor interés considerando el impacto que posee en el bienestar de los trabajadores y la productividad de las organizaciones, dado que diversos La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que los factores psicosociales negativos en el trabajo están estrechamente relacionados con trastornos de ansiedad y depresión, lo que subraya la necesidad de abordarlos de manera integral.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que los factores psicosociales negativos en el trabajo están estrechamente relacionados con trastornos de ansiedad y depresión, lo que subraya la necesidad de abordarlos de manera integral.

Históricamente, el trabajo ha sido un elemento fundamental en la vida humana, evolucionando desde una actividad básica para la supervivencia hasta convertirse en una estructura compleja con implicaciones sociales, económicas y psicológicas. En sociedades antiguas, las condiciones laborales eran precarias y no existía una preocupación explícita por la salud de los trabajadores. Con el tiempo, el reconocimiento de los derechos laborales y la dignidad en el trabajo han permitido que se analice con mayor profundidad la relación entre salud mental y empleo.

En la actualidad, la comprensión de la salud mental en el trabajo implica considerar los factores psicosociales que pueden actuar como riesgos o protectores. Estos factores incluyen el ambiente organizacional, las interacciones interpersonales, la carga de trabajo, el nivel de autonomía y control sobre las tareas, entre otros. Cuando estas condiciones no son adecuadas, pueden generar estrés,

insatisfacción y afectar la productividad. La teoría del bienestar laboral plantea que los empleados que experimentan mayor satisfacción y felicidad en su entorno laboral tienden a ser más productivos, lo que refuerza la necesidad de gestionar la salud mental como una prioridad en las organizaciones.

Dicho análisis implica también la necesidad de formular nuevos marcos conceptuales y enfoques que permitan reflexionar sobre la vinculación entre los trastornos mentales potenciales de los empleados, la productividad empresarial y las complejas dinámicas que surgen en los entornos organizacionales. En este sentido, cobra relevancia la integración de la práctica y la significancia de las investigaciones centradas en las manifestaciones de la salud mental.

En este contexto, la presente investigación busca analizar el impacto de la salud mental en la productividad de los trabajadores y sus estrategias de intervención. A partir del análisis de literatura especializada, se pretende contribuir al entendimiento de la productividad organizacional, examinando sus fundamentos y limitaciones teóricas (1).

Los hallazgos de este estudio permitirán no solo comprender mejor la relación entre bienestar y productividad, sino también ofrecer recomendaciones para la implementación de estrategias organizacionales que promuevan entornos laborales más saludables. De esta manera, se busca cerrar la brecha existente en la evidencia científica sobre el tema y fortalecer la base teórica que sustente futuras investigaciones en esta área.

La importancia del estudio realizado se fundamenta en el carácter imprescindible de tener en cuenta los factores de bienestar y salud en el trabajo al evaluar la eficacia de una organización específica, ya que la calidad de vida en el

trabajo y el estado de salud física y mental tienen impactos en la organización (como el absentismo, la rotación, la reducción de la productividad, la reducción de la calidad, entre otros) y en la sociedad en su conjunto (1).

La metodología empleada corresponde al enfoque cualitativo de la investigación, que se fundamenta en la revisión exhaustiva de artículos científicos e investigaciones previas publicadas durante los últimos 20 años y el análisis de la literatura que desarrolla el objetivo de la investigación; es decir, analizar los conceptos inherentes a la salud mental y el trabajo (2).

Se ha abarcado en la explicación y desarrollo del estado de la cuestión de la salud y el trabajo otros conjuntos de conceptos concomitantes en esa relación, como son las conceptualizaciones inherentes a los factores determinantes de la salud mental y el trabajo, así como la caracterización de la relación del bienestar laboral y la productividad, para lo cual se verificaron las teorías en torno al bienestar, la satisfacción y la felicidad de los trabajadores.

I. DESARROLLO DE LOS TRABAJOS

1.1. Capítulo I

La salud mental en el ámbito laboral

Para abordar el primer capítulo se ha hecho énfasis en los siguientes conceptos claves, considerando que la salud mental se entiende como una condición que permite a las personas gestionar adecuadamente los momentos de estrés de la vida, desarrollar sus habilidades, aprender, trabajar y contribuir al bienestar de su comunidad (1).

En contraste, una afección mental se refiere a una condición severa que puede influir, en mayor o menor medida, en el comportamiento y la forma de pensar de un individuo, manifestándose de forma esporádica o con una duración prolongada (2).

Por otro lado, el tecnoestrés es una enfermedad asociada a la incapacidad de manejar de forma saludable las tecnologías emergentes; surge como resultado de una combinación de factores como la ansiedad, la sobrecarga de información, los conflictos de roles y las exigencias organizacionales (3).

Autores como Porras (4) ha propuesto tres dimensiones para caracterizar la salud mental, como una condición, como un proceso y como un desenlace, las cuales se describen a continuación:

- Como un estado de bienestar psicológico y social completo de una persona en un contexto sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos (por ejemplo, placer, satisfacción y comodidad) o negativos (por ejemplo, ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción).

- Como un proceso que señala un comportamiento de manejo (por ejemplo, luchar por conseguir la independencia, autonomía).
- Como resultado de un proceso a partir de una condición crónica debido a una confrontación aguda e intensa con un factor estresante, como sucede en el trastorno de estrés postraumático o ante la presencia continua de un factor que no necesariamente es intenso, como ocurre en el agotamiento

La salud mental según la OMS “es un componente esencial de la salud y bienestar de la persona en sentido global, así como un derecho humano esencial, la cual implica poseer mayor habilidad para relacionarse, manejarse, enfrentar obstáculos y florecer” (3)

Esta definición permite abordar la salud mental desde una perspectiva comunitaria, reconociendo que el bienestar psicológico se construye colectivamente. Por ello, las estrategias implementadas priorizan la participación, la prevención y el fortalecimiento de redes de apoyo.

Se refiere de manera específica “al estado de bienestar psicológico y social de una persona en un contexto sociocultural específico, promoviendo estados emocionales y cariño positivos, tales como: gozo, satisfacción y confort; o negativos como: ansiedad, estado de ánimo deprimido e insatisfacción” (3).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define la salud mental como un estado de bienestar en el que el individuo reconoce sus propias capacidades, enfrenta de manera adecuada las tensiones normales de la vida y, en consecuencia, puede desempeñarse de forma productiva, aportando al desarrollo de su comunidad. Por su parte, el estrés laboral se concibe como el daño físico y las respuestas

emocionales que se generan cuando las demandas del trabajo no se corresponden con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (5).

La salud mental como estado, proceso y desenlace

Históricamente, el término salud mental ha sido vinculado con la psicología clínica, especialmente con la valoración y terapia de las patologías mentales, lo cual resulta incomprensible que dicho concepto sea incorporado en el estudio de las condiciones laborales. No obstante, pese a los extensos debates en torno a este tema, aún no hay una definición clara sobre la salud mental que cumpla plenamente con los criterios de expertos en ciencias humanas y sociales (6).

Algunos investigadores han señalado que la salud mental va más allá de la simple presencia de trastornos mentales, argumentando que la salud mental vista desde un punto de vista positivo “implica un estado emocional positivo, un modo de pensar más reflexivo sobre uno mismo y los demás donde se pueden tener expectativas de un futuro positivo y más adaptable para entender la realidad” (6).

En este sentido, la OMS (7) se ha pronunciado sobre ello y ha realizado las siguientes afirmaciones en torno a la relación de la salud mental y el entorno laboral, señalando lo siguiente:

- El trabajo decente es bueno para la salud mental.
- Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y la desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.
- En 2019 se estimó que el 15% de los adultos en edad de trabajar tenía un trastorno mental.

- A nivel mundial, se estimó en 2019 que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.

La misma organización advierte que “los trastornos de salud mental suceden, sin importar si existen o no relación de manera causal entre esos trastornos y el trabajo” (3).

Es importante considerar que la falta de una buena salud mental en los trabajadores repercute negativamente en el bienestar, el desempeño cognitivo, conductual y relacional de un individuo, así como en su bienestar laboral, por lo tanto, la habilidad de un individuo para involucrarse en el ámbito laboral impacta debido a la reducción en la productividad y el rendimiento (1).

Considerando que el trabajo es un componente esencial en la vida de las personas, la evolución en los métodos de trabajo y la inclusión de elementos fundamentales, como la salvaguarda del empleado y su bienestar en el entorno laboral, han expandido su percepción como un nuevo ámbito de intervención (8).

En este sentido, incluye un extenso espectro de actividades directa o indirectamente vinculadas con el bienestar mental relacionados con el fomento de la calidad de vida, la prevención de trastornos mentales, su tratamiento y rehabilitación de los individuos afectados por estos trastornos (8).

La salud mental también se vincula con los rasgos personales, es decir, con las habilidades para manejar eficientemente las situaciones de la vida diaria, para tener un dominio apropiado del ambiente, dado que un individuo mentalmente saludable, muestra un interés con su entorno, involucrándose en actividades estimulantes y persiguiendo su propio reconocimiento a través de sí mismo (9).

Por ello, se ha identificado la existencia de tres aspectos que determinan las condiciones de la salud mental (9), siendo el primero el relacionado con la velocidad del mundo actual, porque produce cambios en la vida de las personas en las dimensiones cultural, laboral y también en el desarrollo social con la urbanización y el crecimiento rápido de la economía.

El segundo se relaciona con la pobreza la cual se considera un limitante fundamental para lograr el bienestar mental y, el tercero con el proceso de envejecimiento identificado a nivel mundial, fundamentalmente en países desarrollados como un problema invariable (9).

El estrés en el trabajo se define usualmente como “las reacciones que se producen cuando un individuo se enfrenta a exigencias que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo le imponen, para las cuales sus recursos de afrontamiento son insuficientes, lo que resulta en efectos perjudiciales para su bienestar y su salud” (10).

En el ambiente de trabajo según Pérez y Luna, “el empleado al encontrarse en una situación desafiante puede percibir sentimientos de amenaza, perjuicio o pérdida, los cuales se relacionan con emociones asociadas con la negatividad como el temor, ansiedad, ira, estados de ánimo depresivos, entre otras (11).

Al reflexionar sobre el trastorno mental en el entorno laboral, existen tres impactos fundamentales que vinculan las interrelaciones complejas entre el trabajo y la salud mental:

1. Las repercusiones de las condiciones laborales (o desempleo) en la salud psicológica.
2. Los impactos de la enfermedad mental en el rendimiento en el trabajo.

3. Los impactos de otros elementos como el estatus matrimonial, hijos en el hogar, procedencia sociocultural, entre otros, deben ser tomados en cuenta al mismo tiempo.

Adicionalmente, se ha señalado que “cada trabajador dedica más de un tercio de su tiempo en su lugar de trabajo, por lo cual la salud mental es esencial para alcanzar un rendimiento superior y evitando así el impacto en la producción y competitividad de las empresas y se irradia en la economía de los países” (2).

En algunos casos contar con un trabajo, resguarda la salud mental de las personas, teniendo en evidencia una reducción en la ansiedad y un incremento en la iniciativa y actividad. No obstante, el trabajo también actúa como un causante del deterioro de la salud mental en entornos donde las condiciones materiales, psicológicas y socioeconómicas influyen de manera acumulativa y perjudicial en la salud del empleado (12).

La Organización Mundial de la Salud destaca que “el interés en la salud mental y su nivel de comprensión han aumentado en una gran cantidad de países donde se han establecido y reforzado políticas de salud mental”; no obstante, señala la organización que “los trastornos mentales siguen teniendo graves consecuencias en la vida de las personas, al tiempo que los sistemas y servicios de salud mental no poseen el equipamiento necesario para satisfacer las necesidades de las personas” (3).

Afectaciones a la salud mental en el entorno laboral

La salud mental en el trabajo corresponde a un proceso dialéctico del comportamiento humano individual y colectivo, al ser una práctica social, que se

basa y representa la capacidad de transformación de la realidad en el proceso de producción, a través del sistema socioeconómico dominante en el momento (9).

La salud mental en el entorno laboral ha emergido como una preocupación central en la gestión organizacional, debido a su impacto directo en el bienestar de los empleados y en la productividad de las empresas. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), se estima que cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que representa un costo de aproximadamente 1 billón de dólares en pérdida de productividad (13)

Diversos factores en el entorno laboral pueden influir negativamente en la salud mental de los trabajadores. Entre ellos se destacan el estrés crónico, la sobrecarga laboral, la falta de apoyo social y el acoso laboral. Estos elementos pueden dar lugar a trastornos como la ansiedad, la depresión y el agotamiento emocional, conocidos comúnmente como burnout. El estrés laboral ha sido identificado como una de las principales fuentes de ansiedad y depresión entre los empleados, y el estrés crónico puede tener efectos negativos prolongados en la salud mental (14).

La implementación de políticas organizacionales que promuevan un ambiente de trabajo saludable es fundamental para prevenir y abordar estos problemas. La capacitación de los líderes en la identificación y gestión de riesgos psicosociales, así como en la promoción de la salud mental, es esencial. Además, es crucial fomentar una cultura organizacional que valore el bienestar emocional, ofreciendo recursos de apoyo y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal (15).

En el ámbito global, se han observado diversas iniciativas para mejorar la salud mental en el trabajo. Por ejemplo, en Australia, un estudio reveló que el 84% de los trabajadores del sector de la construcción enfrentan desafíos continuos de salud

mental, siendo el 75% de ellos afectados negativamente por su trabajo en su bienestar mental. Esta situación ha llevado al lanzamiento de la iniciativa "4:01 Club", que ofrece recursos y talleres para fomentar la actividad física y las conversaciones abiertas sobre salud mental (16)

Asimismo, en el ámbito académico, la Universidad Nacional de Australia (ANU) experimentó una paralización de actividades por parte de casi 30 empleados tras un informe interno que advertía sobre riesgos psicológicos asociados a una reestructuración institucional. El informe señalaba casos de acoso y estrés laboral, destacando la importancia de abordar estos problemas para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable (17).

En este contexto, los problemas de salud ocupacional que se generan en la relación salud mental y trabajo no sólo presentan resultados asociados a costes en términos sanitarios, sino también en términos sociales y económicos, más aún si se entiende la salud desde una perspectiva holística e integradora, como un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

Así organismos internacionales han estimado que “los problemas de salud psicosocial en el ámbito laboral, como por ejemplo el estrés o la ansiedad, tienen un elevado costo para los Estados”, ya sea por la pérdida de jornadas de trabajo como por los costes sanitarios derivados de ellos (10).

La identificación de las afecciones a la salud mental han sido desarrolladas de la siguiente manera:

- a) **Orientación hacia el desgaste.** Enfatiza la disminución de la habilidad física y mental en la medida en que el elemento de fatiga en el proceso laboral supera

al elemento de recuperación y desarrollo de potencialidades del individuo. Se incluyen en este enfoque el estudio del síndrome de fatiga y agotamiento crónica, así como el síndrome *burnout* que se ha colocado de forma sobresaliente en la relación entre la salud mental y el trabajo y que será tratada en el segundo capítulo de esta investigación.

- b) **Concentre en las condiciones generales de vida y empleo.** Este enfoque observa el vínculo entre salud y enfermedad mental mediado por elementos biopsicosociales relacionados con el estilo de vida y el desempeño del individuo en una estructura laboral determinada, como por ejemplo, las variaciones detectadas en las profesiones sanitarias.
- c) **Orientación ergonómica.** Se concentra en la relación al ámbito interdisciplinario de la ergonomía, incluye tres fases: las alteraciones fisiológicas provocadas por el proceso laboral, el análisis de los elementos psicofisiológicos y factores psicosociales y sus impactos en la fatiga mental crónica (11).

En este mismo orden de ideas se han presentado dos perspectivas de la relación entre trabajo y enfermedades mentales, por una parte, “se identifica a los problemas de las personas que presentan alguna enfermedad mental, que forman parte de la fuerza laboral y los efectos de la enfermedad sobre el desempeño laboral”, mientras que, por la otra parte, “las enfermedades mentales asociadas a factores de riesgo en el ambiente de trabajo” (18).

Es necesario considerar que “el entorno laboral puede llegar a intensificar los problemas globales que perjudican la salud mental tales como la discriminación y

la inequidad fundamentada en etnia, género, orientación sexual o discapacidad” (19).

La prevención y manejo de los trastornos de salud mental en el entorno de trabajo no es una labor fácil debido a su naturaleza multidimensional donde se consideran varios elementos como personales, organizativos y socioculturales, añadiendo el estigma que recae sobre la enfermedad mental (12).

Por ello, las afecciones emocionales y psicológicas son un desafío cotidiano en el entorno laboral dado que los trabajadores son impactados por diversos factores que, a su vez, provocan un déficit en ellos, generando una reducción en su rendimiento (2). A esto se suma el hecho de que el trabajo, en muchas ocasiones, “se percibe como una tarea desagradable, poco estimulante y no deseada, lo que refuerza su interpretación como un instrumento meramente necesario para la supervivencia y el sustento” (10).

En este sentido, los trastornos psicológicos que emergen en el ámbito laboral “varían en función de factores como la edad y el género, aunque el más común sigue siendo el estrés que afecta a la mayoría de la población y posee su origen en múltiples fuentes, como la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y el escaso equilibrio entre la vida laboral y personal” (2).

Se parte del hecho de que “cada empleado adopta posturas distintas frente situaciones similares dentro del ámbito laboral, dependiendo principalmente de aspectos como su estado de salud, las habilidades, sus expectativas y motivaciones que influyen en su nivel de satisfacción/insatisfacción en el trabajo y vida diaria (12).

Estos indicadores de alerta son parecidos a los que proponen otras entidades profesionales:

- **Alteraciones en la personalidad:** manifestaciones de descontento, melancolía, ansiedad, ira, hostilidad, manifestaciones constantes de desvalorización o desesperación.
- **Modificaciones de comportamiento:** disminución de la calidad laboral, alteración negativa en el desempeño, faltas o demoras constantes en tareas relevantes, búsqueda persistente de beneficios especiales, conflictos interpersonales frecuentes.
- **Alteraciones físicas:** empeoramiento del aspecto físico y del autocuidado, modificaciones significativas en el peso, cansancio extremo, trastornos del sueño, signos físicos de adicción.
- **Otros cambios:** reclamos de usuarios o colegas, órdenes incorrectas, faltas no justificadas, disputas fuera del trabajo paralelas a las laborales, manifestaciones de inquietud por parte de compañeros y/o supervisores.

El diagnóstico de una afectación que tenga estos síntomas requiere de la atención especializada pese a que la elección de acudir a un experto depende primordialmente del empleado mismo. En algunos casos, la primera asistencia proveniente de la red de apoyo familiar o del trabajo enfocada en ayudarlo a identificar tal necesidad y promover su independencia al solicitar ayuda (12).

Por ello, Míngote y otros señalan que “para que los modelos enfocados en la prevención y el fomento de la salud sean viables, es necesario implementar mecanismos eficientes de coordinación interdisciplinaria en una red de soporte sociosanitario profesional enfocado en la comunicación con el paciente” (12).

Salud mental en el entorno laboral moderno

Los trastornos y dificultades relacionados con la salud mental en el ámbito laboral han despertado un interés creciente en los campos de la investigación, la salud y la economía a lo largo de varias décadas. Las tendencias observadas en distintos niveles evidencian un incremento sostenido de esta problemática. La magnitud del fenómeno se encuentra ampliamente respaldada por múltiples evidencias que lo confirman de manera concluyente, como se expone a continuación (20).

El enorme progreso de la ciencia y la técnica ha transformado todos los ámbitos de la sociedad, dando origen a un nuevo paradigma de producción tecnológica (18). El trabajo, cada vez más tecnificado y apoyado en la tecnología, ha generado nuevas formas de interrelación tanto entre el trabajador y la empresa como con sus superiores y compañeros.

La manera en que se desarrolla la actividad laboral en la actualidad dista ampliamente de las formas tradicionales. Han quedado atrás los tiempos en que las personas acudían a la sede de la empresa, registraban su hora de entrada y salida, y al finalizar la jornada se desconectaban completamente de lo ocurrido en el entorno laboral.

En las últimas décadas, los modelos laborales que se ajustan a novedosas formas de organización laboral y productiva han ido despersonalizando la relación con el empleado y representan las formas en que se segmentan las tareas que dificultan la ejecución del ser humano en su labor (9).

En el entorno laboral moderno se implementan modalidades de organización laboral, como la maquila, la flexibilización y el trabajo remoto o teletrabajo, cuyo

rasgo distintivo es la degradación de las condiciones laborales y la explotación excesiva. Además, en el modelo tecnológico y las distintas aplicaciones que tiene la tecnología en el ámbito laboral se fundamenta la aniquilación de la solidaridad y de las auténticas redes sociales, no las virtuales (18).

La salud neuronal del empleado puede verse seriamente afectada, ya sea en el trabajo remoto que se realice con conexión telemática directa, o en otras modalidades de realizar las tareas mediante el uso de tecnología. En todas estas situaciones, el trabajador está bajo constante supervisión, tanto directa como en tiempo real, bien diferida, a través del uso de ciertos programas de cuentas, y está expuesto al padecimiento de altos niveles de estrés (21).

Diversos factores inciden en la aparición de problemas de salud mental en el entorno laboral, como condiciones inadecuadas de trabajo o experiencias negativas en el desempeño profesional, las cuales incrementan el riesgo de estrés, ansiedad y otras afecciones. Entre los principales factores de riesgo se destacan:

- **Sobrecarga laboral:** cuando las exigencias superan la capacidad razonable de respuesta del trabajador, se generan altos niveles de agotamiento y tensión.
- **Bajo control sobre el trabajo:** la percepción de escasa influencia en la forma de realizar las tareas produce sentimientos de impotencia y desmotivación.
- **Inseguridad laboral:** la constante amenaza de despido o reducción de personal intensifica la ansiedad y el estrés.

- **Discriminación e inequidad:** ambientes que toleran prácticas discriminatorias, ya sea por razones de género, etnia u otras, fomentan el aislamiento y la desmoralización.
- **Violencia y acoso:** entornos hostiles o inseguros generan miedo y altos niveles de presión, lo que dificulta el desarrollo personal y profesional.
- **Equipos inseguros:** el uso de herramientas obsoletas o en mal estado no solo compromete la integridad física, sino también la salud mental de los empleados.

De acuerdo con un informe reciente de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la mala salud mental representa un costo aproximado de un billón de dólares anuales para la economía mundial debido a la pérdida de productividad, considerando que, la desatención de estos riesgos puede acarrear consecuencias negativas a largo plazo, tanto para los trabajadores como para las organizaciones (22).

Relación entre salud mental y desempeño individual

En el escenario mundial se observan organizaciones que han iniciado la puesta en marcha de programas de bienestar, formación en resiliencia y políticas de flexibilidad en el trabajo para potenciar la salud mental en el entorno laboral. Estas acciones no solo evitan el deterioro de la salud mental, sino que también incrementan el compromiso y la productividad de los trabajadores (10).

Así, el aumento en el interés por el análisis del bienestar y el rendimiento óptimo de individuos y organizaciones ha proporcionado pruebas científicas sobre los resultados e impactos que tiene para una organización comprometerse de manera organizada y comprometida con el cuidado de la salud de sus miembros,

particularmente en lo que respecta a la salud psicosocial en el entorno de trabajo (10).

Las organizaciones saludables buscan la promoción de la salud mental al involucrar cambios en valores, actitudes y comportamientos en los individuos y, por lo tanto, cambios en la cultura de la organización, tomando en cuenta el compromiso de los líderes de la organización y la participación de los trabajadores en todos los niveles (18).

No se puede perder de vista que tradicionalmente se han tenido condiciones de trabajo que favorecen el bienestar mental de los individuos y promueven el crecimiento del potencial humano entre las que se encuentran las siguientes:

- Que el empleo brinde el respaldo requerido para cubrir las necesidades fundamentales del empleado y de su familia.
- La inexistente preocupación por la seguridad física y mental, que incluye condiciones seguras en términos de entorno, carga y horario; además de un enfoque especial en la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Proporcionar un ambiente laboral apropiado, promoviendo la confianza, el respeto y el respaldo en las relaciones personales. Se simplifica el reconocimiento y la dedicación del empleado hacia su labor y la compañía.
- Se valore la labor correctamente ejecutada, contribuyendo de esta manera a que el empleado se autovalore y se eleve su autoestima.
- Proporcionar oportunidades para que las personas puedan desarrollar sus potencialidades, aumentando los ámbitos de autonomía en los puestos de trabajo (23).

En este sentido, comprender la salud mental en el ámbito laboral exige superar una visión reduccionista centrada exclusivamente en la patología para adoptar una perspectiva amplia e integradora que reconozca el papel del bienestar emocional, relacional y organizacional en la vida del trabajador. La salud mental no puede ser abordada como un fenómeno aislado, sino como una construcción dinámica que se desarrolla en interacción constante con el entorno laboral. Desde esta óptica, factores como el sentido de pertenencia, la posibilidad de autonomía, el reconocimiento social y la calidad de las relaciones interpersonales adquieren un papel fundamental en la configuración del equilibrio psicológico del individuo.

De igual manera, el análisis conceptual desarrollado permite afirmar que la salud mental constituye un eje estructural del funcionamiento organizacional, cuyo adecuado abordaje repercute tanto en el bienestar subjetivo de los trabajadores como en los resultados institucionales. Así, se establece una base teórica sólida que sustenta las siguientes secciones de este estudio, orientadas a examinar los factores de riesgo psicosocial y su articulación con la productividad en el marco de un modelo organizacional más humano.

Equilibrio entre la vida personal y el trabajo

El trabajo desempeña un papel fundamental en la vida de las personas, ya que puede constituir una fuente de satisfacción y bienestar al proporcionar recursos, influir en la determinación de la posición social, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad y contribuir a la construcción de la propia imagen (24).

En la literatura se emplean diversos términos para aludir al equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Entre ellos se destacan el Work-Family Balance (WFB), el Work-Home Interaction (WHI) y el Work-Life Balance (WLB), siendo este

último un concepto más amplio que incluye no solo a quienes carecen de familia nuclear, sino también a las familias extendidas, la paternidad compartida, las relaciones del mismo sexo y otras configuraciones sociales (5).

La definición más citada del conflicto entre trabajo y vida personal es la propuesta por Kahn et al. (25), quienes lo describen como una forma de conflicto interrol en la que las demandas provenientes de los ámbitos laboral y personal resultan, en determinado momento, incompatibles entre sí. Este conflicto ha adquirido creciente relevancia en la actualidad, pues la literatura empírica lo vincula con efectos negativos tanto para el individuo como para la organización.

Una parte importante de la literatura sobre el conflicto trabajo–vida adopta una perspectiva organizacional, al centrarse en la identificación de las políticas de conciliación que las instituciones implementan con el fin de reducir las consecuencias negativas de dicho conflicto y favorecer un mayor nivel de equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales de sus empleados (26).

El equilibrio entre la vida personal y el trabajo, conocido como *work-life balance* (WLB), ha sido objeto de numerosos estudios científicos debido a su impacto en la salud mental, la productividad y el bienestar general de los empleados. Investigaciones han demostrado que un desequilibrio en este aspecto puede conducir a problemas como el agotamiento, la ansiedad y la depresión, mientras que un equilibrio adecuado favorece la satisfacción laboral y la eficiencia organizacional (27)

Un estudio realizado en Varsovia reveló que los empleados con un bajo equilibrio entre la vida personal y el trabajo presentan niveles elevados de estrés y problemas de salud mental (28). Por el contrario, aquellos que logran un equilibrio

adecuado experimentan una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño en sus tareas.

La investigación también indica que las políticas organizacionales que promueven la flexibilidad laboral y el apoyo social son fundamentales para mejorar el WLB. Estas políticas incluyen horarios flexibles, opciones de trabajo remoto y programas de bienestar que permiten a los empleados gestionar sus responsabilidades personales y profesionales de manera efectiva.

Los estudios sugieren que tanto las organizaciones como los individuos deben adoptar estrategias para mejorar el WLB. Las empresas pueden implementar políticas que fomenten un ambiente laboral flexible y de apoyo, mientras que los empleados pueden establecer límites claros entre el tiempo laboral y personal, priorizar tareas y buscar apoyo cuando sea necesario (28).

Además, es esencial que las organizaciones reconozcan la importancia del WLB no solo desde una perspectiva de bienestar, sino también como un factor que influye directamente en la productividad y la retención del talento. Empleados satisfechos y equilibrados son más propensos a estar comprometidos con su trabajo y a contribuir positivamente al éxito organizacional (28).

Especialistas en seguridad y salud laboral señalan que las alteraciones que pueden impactar la salud psicológica de las personas se denominan riesgos psicosociales. Estos corresponden a las condiciones presentes en el entorno de trabajo, vinculadas tanto con la organización laboral como con el contenido de las tareas e incluso con el ambiente físico, y poseen el potencial de influir negativamente en el desarrollo de las actividades laborales (29).

Entre estos riesgos se incluyen alteraciones como el estrés, el síndrome de desgaste profesional (burnout) y la sobrecarga mental de trabajo. Estas problemáticas no afectan de manera uniforme a todos los trabajadores, pues su impacto se ve mediado por diversos factores, entre ellos las diferencias de género en el entorno laboral. Investigaciones evidencian que las mujeres suelen enfrentar condiciones contractuales más precarias y una mayor exposición a riesgos, además de experimentar con mayor frecuencia estresores específicos como la discriminación, los estereotipos, el aislamiento social y los conflictos entre las responsabilidades familiares y laborales (30).

Desde la perspectiva organizacional, se subraya la necesidad de políticas de conciliación que promuevan la flexibilidad laboral, el teletrabajo y programas de bienestar, a fin de facilitar la gestión de las responsabilidades personales y profesionales. No obstante, la efectividad de estas estrategias depende de factores estructurales y sociales, como las diferencias de género, dado que las mujeres suelen enfrentar condiciones contractuales más precarias y una mayor exposición a riesgos psicosociales, incluyendo discriminación, estereotipos, aislamiento social y conflictos entre las obligaciones familiares y laborales.

En conjunto, se destaca que el equilibrio entre la vida personal y el trabajo constituye un desafío compartido que requiere la implementación de medidas preventivas y de apoyo por parte de las organizaciones, así como la adopción de límites y estrategias de manejo del tiempo por parte de los trabajadores. Este equilibrio se configura no solo como un componente esencial del bienestar humano, sino también como un elemento estratégico para la sostenibilidad y competitividad de las empresas en contextos laborales contemporáneos.

1.2. CAPÍTULO II

Factores de riesgo psicosocial en el trabajo

La Organización Mundial de la Salud ha determinado tres factores generales que impactan en la salud mental, relacionados con las crecientes desigualdades sociales y económicas, los conflictos prolongados, la violencia y las emergencias de salud pública que amenazan el progreso hacia una mejora del bienestar psicológico de las personas.

Durante la década de 1980 se consolidó la difusión del concepto de estrés, originalmente propuesto por Selye (1956), así como del concepto de coping, basado en el modelo transaccional de Lazarus y Folkman (1986). Este último se define como el conjunto de esfuerzos cognitivos y conductuales orientados a controlar, reducir o tolerar las demandas internas o externas que representan una amenaza o superan los recursos disponibles del individuo (31).

El Comité Mixto OIT/OMS, en su novena reunión sobre Medicina del Trabajo realizada en Ginebra en 1984, definió los factores psicosociales en el trabajo como las interacciones que se producen entre las características del empleo, su entorno, la organización y las condiciones de desempeño, en relación con las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador (24). Estas interacciones tienen el potencial de influir de manera directa tanto en la salud física y mental como en el rendimiento y la satisfacción laboral, evidenciando que el bienestar en el trabajo depende de un equilibrio dinámico entre las exigencias organizacionales y los recursos individuales.

La evidencia indica que estos factores pueden actuar tanto como elementos favorables para el bienestar de los trabajadores, como también convertirse en

desencadenantes de riesgo para la salud. Cuando son percibidos de manera negativa, adquieren la condición de factores de riesgo, capaces de provocar alteraciones con potencial para generar daños psicológicos, fisiológicos o sociales. Esta dualidad resalta la importancia de gestionar adecuadamente las condiciones laborales para prevenir consecuencias adversas en la salud integral de las personas (32).

Se ha sostenido que la determinación en salud es el proceso mediante el cual se generan las distintas formas de padecer enfermedades o fallecimientos en la población. Los factores sociales que influyen en la salud son las situaciones en las que los individuos nacen, se desarrollan, residen, laboran y envejecen, así como los sistemas instaurados para luchar contra las enfermedades que sufren (33).

Por otro lado, estas situaciones están moldeadas por un conjunto más extenso de factores económicos y sociales vinculados con elementos tan diversos como los biológicos, genéticos, individuales, familiares, sociales, medioambientales, alimentación, económica, laboral, cultural, de valores, educativos, de salud y religiosos (34).

Tales elementos que afectan en el bienestar (tanto físico como psicológico) de la población han estado sujetos a las circunstancias históricas de la especie humana como respuesta coordinada y especializada de la sociedad para evitar enfermedades y recuperar la salud (6).

El término «psicosocial» se utiliza actualmente de manera general para describir la interacción de diversos factores que pueden generar alteraciones en los procesos psíquicos y mentales. Entre estos se incluyen los factores de riesgo psicosocial relacionados con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno

social, así como las relaciones sociales y laborales con compañeros, subordinados y niveles jerárquicos (31).

Además, se consideran las interacciones con otras instancias, tales como: 1) la empresa u organización sin que el individuo preste servicios directamente en el lugar de trabajo, 2) los clientes o usuarios del servicio, y 3) personas externas a la empresa u organización que ejercen influencia sobre ella (31).

De esa manera, entre los factores de riesgo principales se encuentran los siguientes:

- **Medio Ambiente:** comprende una serie de factores que afectan al entorno del hombre y que influyen decisivamente en su salud, son los relativos no sólo al ambiente natural, sino también y muy especialmente al entorno social.
- **Estilos y Hábitos de Vida:** en el cual se consideran las conductas y hábitos de vida que condicionan negativamente la salud. Estas conductas se forman por decisiones personales y por influencias del entorno y grupo social de la persona.
- **Sistema Sanitario:** entendiendo como tal al conjunto de centros, recursos humanos, medios económicos, materiales y tecnologías, etc., condicionado por variables como la accesibilidad, eficacia y efectividad, centros y recursos, así como la buena praxis y cobertura, entre otros.
- **Biología Humana:** se refiere a la carga genética y los factores hereditarios que en su aspecto positivo previenen enfermedades genéticamente conocidas, pero que plantean interrogantes en el terreno de la bioética y las potenciales desigualdades en salud dados los costos que estas prácticas requieren (6).

Es incuestionable que dicha presión, en la mayoría de los casos, proviene de factores externos; sin embargo, su gestión depende en gran medida del propio

trabajador y la manera en que un individuo afronta estos elementos puede incidir directamente en su salud mental (35).

La percepción de inseguridad derivada de la posibilidad de sufrir una lesión física que impida el desempeño normal de las actividades laborales genera alteraciones en la salud psicológica del trabajador afectado, influyendo en algún punto con la estabilidad emocional de sus compañeros de trabajo y de sus superiores.

De acuerdo con estudios recientes, las empresas han identificado con mayor frecuencia ciertos riesgos ergonómicos, entre los que destacan: periodos prolongados en posición sentada, movimientos repetitivos de manos o brazos, manipulación de cargas o de personas y la interacción con clientes, pacientes o estudiantes difíciles (2).

Por ello, el proceso de prevención debe incluir una evaluación detallada de la naturaleza del riesgo, la implementación de medidas preventivas y la verificación de su eficacia. Según lo señalado en la literatura, “tras la evaluación de riesgos se deben establecer estrategias de mitigación para minimizar aquellos que no se pueden eliminar por completo” (2).

En este sentido, es necesario fomentar su cumplimiento, no solo por razones legales, sino porque la motivación del trabajador está estrechamente vinculada a la efectividad emocional de estas estrategias en la prevención de alteraciones en la salud mental (4).

Diversos estudios han demostrado que la exposición a factores de riesgo psicosocial está estrechamente vinculada con la aparición de diferentes trastornos. La evidencia señala que elementos como el ambiente laboral, las relaciones

interpersonales en el trabajo, la calidad de la comunicación, los estilos de liderazgo, así como ciertas variables personales y del entorno, se relacionan con la aparición de patologías derivadas del estrés, entre ellas el síndrome de burnout, el acoso laboral y distintas alteraciones psicológicas como el tecnoestrés (36).

Una de las estrategias para afrontar los riesgos psicosociales, en ausencia de mecanismos de prevención adecuados, consiste en abordar sus consecuencias y procurar aislar al trabajador de la exposición al riesgo. Esto puede incluir, por ejemplo, la reducción de la duración de la jornada laboral o del tiempo de exposición a factores de riesgo específicos (31).

El estrés laboral y la salud

El estrés laboral se conceptualiza como un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y conductuales frente a aspectos adversos o perjudiciales relacionados con el contenido, la organización o el entorno del trabajo. Este estado se caracteriza por elevados niveles de activación y angustia, acompañado con frecuencia de la percepción de incapacidad para enfrentar las demandas laborales. Cuando se presenta con determinada intensidad, frecuencia y duración, el estrés puede constituir un factor predisponente de diversas enfermedades (37).

Desde los primeros estudios sobre estrés realizados por Canon (38) y Seyle (39), la investigación ha demostrado consistentemente la relación entre el estrés laboral, los factores psicosociales y diversas enfermedades y trastornos de salud. Entre los efectos documentados se incluyen la hipertensión arterial (40), las enfermedades cardiovasculares (41), (42), (43), algunos trastornos gastrointestinales (44), afecciones dermatológicas, dolor de espalda y problemas musculoesqueléticos (41).

Asimismo, se han identificado impactos en la salud mental, incluyendo depresión y otros trastornos psicológicos, así como efectos sobre conductas relacionadas con la salud, como el hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo y práctica irregular de ejercicio físico. Finalmente, se ha evidenciado su influencia en el absentismo laboral por motivos de salud, lo que refleja la repercusión del estrés no solo a nivel individual, sino también en la productividad organizacional (37).

En 1984, el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) realizó un análisis sistemático sobre los avances en el estudio de los factores psicosociales en el trabajo. Se determinó que estos factores constituyen el conjunto de percepciones y experiencias del empleado, abarcando múltiples dimensiones relacionadas con la organización, las condiciones y el entorno laborales.

El Comité Mixto OIT/OMS define los factores psicosociales en el trabajo como: “Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización por una parte y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (45).

Esta relación evidencia que el bienestar y la eficiencia de los empleados dependen de un equilibrio dinámico entre las demandas del trabajo y los recursos individuales, subrayando la importancia de considerar simultáneamente los aspectos organizacionales y personales para promover entornos laborales saludables.

Tipos de Riesgos Psicosociales en el Trabajo

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral constituyen un conjunto de factores presentes en la interacción entre el trabajo, el entorno laboral, las condiciones organizacionales y las características individuales de los trabajadores, que pueden afectar tanto la salud como el rendimiento laboral. Dichos riesgos derivan de la forma en que los empleados perciben y experimentan su trabajo y las demandas que este implica, generando respuestas emocionales, fisiológicas y conductuales que repercuten en distintos niveles (46).

La literatura especializada distingue entre diversos tipos de efectos o consecuencias de los riesgos psicosociales, categorizándolos principalmente en psicológicos, psicosomáticos y psicosociales.

Los efectos psicológicos se refieren a alteraciones que afectan directamente el bienestar mental y emocional de los trabajadores. Entre los más frecuentes se encuentran la ansiedad, la depresión, la agresividad, la pasividad, el alcoholismo, el tabaquismo y la drogadicción. Estos efectos surgen cuando la adaptación del empleado a las demandas laborales y personales resulta insuficiente para equilibrar sus necesidades y expectativas, generando insatisfacción y estrés.

La ansiedad y la depresión, por ejemplo, pueden manifestarse como consecuencia de cargas laborales excesivas, conflictos interpersonales o falta de control sobre el propio trabajo, mientras que la agresividad o la pasividad pueden reflejar respuestas de afrontamiento frente a situaciones de presión. El consumo de sustancias como el alcohol y las drogas suele aparecer como un mecanismo de escape o autogestión del estrés, aunque a largo plazo contribuye a un deterioro significativo de la salud física y mental.

Por su parte, los efectos psicosomáticos involucran alteraciones físicas que se originan a partir de tensiones emocionales prolongadas o de la exposición continua a factores estresantes en el trabajo. Entre estos se incluyen la fatiga física y mental, el envejecimiento prematuro, los trastornos circulatorios, endocrinos, sexuales y cardiovasculares, así como cefaleas e insomnio. La fatiga, tanto física como mental, es uno de los problemas más visibles, ya que afecta directamente la capacidad de concentración, la motivación y la eficiencia en el desempeño laboral (46).

Los trastornos circulatorios y cardiovasculares, en cambio, evidencian cómo el estrés sostenido puede tener repercusiones profundas sobre la salud del organismo, incrementando el riesgo de enfermedades crónicas. El insomnio, a su vez, genera un círculo de retroalimentación negativa: el descanso insuficiente intensifica el estrés, reduce la tolerancia a la presión y aumenta la vulnerabilidad frente a otros riesgos psicosociales.

Los efectos psicosociales se manifiestan en la interacción del trabajador con su entorno laboral y social, afectando tanto su desempeño como la dinámica organizacional. Entre los impactos más destacados se encuentran el absentismo, los accidentes, los incidentes, los defectos de calidad y productividad, así como los conflictos internos dentro de los equipos de trabajo.

El absentismo y los accidentes reflejan directamente cómo la percepción de un entorno laboral hostil o demandante puede generar falta de compromiso o incapacidad para cumplir con las obligaciones. Los defectos de calidad y la disminución de la productividad evidencian que los riesgos psicosociales no solo afectan al individuo, sino que tienen consecuencias tangibles para la organización en términos de eficiencia y competitividad.

Los conflictos internos, por su parte, pueden surgir por la falta de comunicación, la presión de cumplimiento de objetivos o la desigualdad en la distribución de cargas laborales, afectando la cohesión del equipo y el clima organizacional.

En términos generales, los riesgos psicosociales emergen de la interacción de factores personales y laborales, como se refleja en el esquema de la figura. Por un lado, se encuentran los factores personales, que incluyen las características individuales del trabajador y factores extralaborales, como responsabilidades familiares, estado de salud o condiciones económicas.

Por otro, se identifican los factores del trabajo, que comprenden tanto el puesto específico como la organización de las tareas y la estructura de la empresa. La adaptación del trabajador a estos factores determina la percepción de satisfacción o insatisfacción, la cual, si resulta negativa, desencadena estrés y genera los efectos psicológicos, psicosomáticos y psicosociales anteriormente mencionados (45).

Cabe destacar que los riesgos psicosociales no afectan de manera uniforme a todos los trabajadores. Diferentes estudios han evidenciado que factores como el género, la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo y las condiciones contractuales influyen en la vulnerabilidad frente a estos riesgos. Por ejemplo, se ha documentado que las mujeres tienden a enfrentar mayores desafíos relacionados con la conciliación de la vida laboral y personal, así como una exposición más alta a situaciones de discriminación o conflictos familiares-laborales, incrementando su riesgo de sufrir efectos negativos (46)

De igual manera, la intensidad, frecuencia y duración de los factores de riesgo determinan la gravedad de sus consecuencias, siendo fundamental identificar y gestionar aquellos elementos que generan mayor presión sobre los trabajadores.

En el contexto de la presente investigación, se abordarán únicamente dos tipos específicos de riesgos psicosociales: el tecnoestrés y el síndrome de burnout. El tecnoestrés se refiere a la tensión y el malestar derivados del uso excesivo o inadecuado de tecnologías de información y comunicación, incluyendo la presión por estar siempre disponibles, el exceso de información y la necesidad de adaptarse constantemente a nuevas herramientas digitales (35) (12).

Por su parte, el burnout, o síndrome de desgaste profesional, implica un estado de agotamiento emocional, despersonalización y reducción del rendimiento laboral, generalmente asociado con la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento y las demandas constantes del entorno organizacional.

Ambos riesgos representan problemáticas altamente relevantes en los entornos laborales contemporáneos, especialmente en contextos donde la digitalización y la intensidad del trabajo generan estrés sostenido, afectando la salud mental y el bienestar de los empleados.

El tecnoestrés como alteración psicológica

Aunque el origen del concepto de brecha digital aún es incierto, se ha documentado que fue utilizado por primera vez a mediados de la década de 1990 en un informe oficial de la Administración Nacional de Información y Telecomunicaciones del Departamento de Comercio de los Estados Unidos (47).

La académica Pipa Norris fue una de las primeras en conceptualizar esta problemática, identificando tres tipos de brecha digital: la brecha social, que alude a la desigualdad en el acceso a la información entre distintos grupos socioeconómicos dentro de un mismo país; la brecha mundial, que se refiere a las disparidades tecnológicas entre distintas naciones; y la brecha participativa, que se

enfoca en la capacidad de los individuos para utilizar la tecnología en la vida pública (47).

Con el tiempo, diversos autores han ampliado este concepto, incorporando factores sociales que influyen en el uso de la tecnología. Se ha argumentado que la brecha digital no solo implica diferencias en el acceso material, sino también en las competencias necesarias para su manejo. En este sentido, la brecha digital puede definirse como la desigualdad entre individuos, hogares, empresas y regiones en términos de acceso y aprovechamiento de las tecnologías para diversas actividades (29).

Los antecedentes del tecnoestrés indican que los primeros profesionales en identificar estos síntomas fueron los bibliotecarios estadounidenses, quienes, durante las décadas de 1970 y 1980, enfrentaron desafíos técnicos derivados de la implementación de sistemas informáticos de catalogación. Estos cambios generaron nuevas exigencias por parte de los usuarios y suscitaron preocupaciones infundadas sobre la posible pérdida de empleo debido a la automatización de sus funciones (3).

Desde entonces, el tecnoestrés ha impactado a diversos sectores de la población, incluidos oficinistas, adolescentes, ejecutivos y usuarios domésticos. En términos generales, todos los individuos experimentan cierto grado de tecnoestrés, dado que la tecnología es un componente esencial de la vida moderna. La frustración y la angustia emergen, por ejemplo, cuando un dispositivo móvil presenta fallas o no logra conectarse a la red (3).

En el ámbito laboral, el tecnoestrés se relaciona con un desequilibrio entre las demandas tecnológicas del entorno y los recursos disponibles para afrontarlas. Este

fenómeno se asocia con experiencias psicológicas adversas, tales como ansiedad, fatiga mental, escepticismo, percepción de ineficacia y adicción a la tecnología. El tecnoestrés laboral ha sido definido como “una condición psicológica negativa asociada al uso inadecuado de la tecnología y a la incertidumbre sobre su impacto futuro” (7).

Sus dimensiones emocionales están vinculadas a la ansiedad y el agotamiento, la dimensión actitudinal con la incertidumbre respecto a su utilidad, y la dimensión cognitiva con la percepción de ineficacia. Asimismo, la tecnoadicción se comprende como una manifestación conductual del uso excesivo y compulsivo de la tecnología (7).

El tecnoestrés laboral se considera como “una enfermedad contemporánea de adaptación, originada por la incapacidad para gestionar adecuadamente las tecnologías emergentes, donde sus síntomas son similares a los del estrés convencional e incluyen fatiga, insomnio, depresión, cefaleas y tensión muscular” (3). Como lo describe la literatura, “la tecnología sigue evolucionando de manera acelerada, transformando no solo la interacción social, sino también la dinámica del trabajo y la organización empresarial” (7).

Mientras que, el incremento del estrés laboral en conjunto con la evolución de las tecnologías emergentes ha impuesto un ritmo acelerado y una presión constante sobre los trabajadores, ha llevado a que las personas deban mantenerse actualizados en el manejo de nuevas herramientas digitales (3).

Es importante señalar que no todas las personas poseen las habilidades necesarias para utilizar tecnologías especializadas en sus respectivos sectores laborales. Esta carencia de competencias puede generar alteraciones en sus

relaciones personales e interpersonales, afectar su salud y alterar la dinámica organizacional (48).

En este sentido, las reacciones ante la tecnología varían considerablemente, abarcando desde el rechazo absoluto, conocido como "tecnofobia", hasta la sobreidentificación y adicción, denominada "tecnofilia". Aquellos que perciben la tecnología como una amenaza pueden experimentar ansiedad significativa, lo que puede derivar en tecnoestrés (3).

Para mitigar los efectos de la brecha digital sobre la salud mental en el ámbito laboral, es fundamental analizar los diferentes niveles en los que se manifiesta. Estos incluyen el acceso a la tecnología, su utilización efectiva y su apropiación tanto a nivel individual como organizacional, en instituciones públicas y privadas (47).

Desde una perspectiva formativa la brecha digital también abarca el acceso a la alfabetización digital lo que implica desarrollar habilidades y competencias necesarias para el uso adecuado de las tecnologías y está estrechamente ligado a procesos educativos formales no formales e informales lo que en última instancia facilita la apropiación de la tecnología (47).

En la actualidad las empresas de todos los sectores y tamaños buscan adaptarse a las exigencias del mercado global, generando mayores demandas sobre los trabajadores quienes enfrentan cambios constantes en sus tareas laborales, además el incremento en la interacción social dentro del entorno laboral con colegas superiores clientes y proveedores impacta negativamente en la eficacia organizacional (6).

Mientras que algunos trabajadores perciben la tecnología como una amenaza que genera estrés debido a la velocidad y precisión con la que ejecuta tareas que ellos tardarían horas en completar, otros desarrollan una obsesión por mantenerse actualizados en un entorno que cambia de manera acelerada.

En este sentido, la tecnología y sus implicaciones se convierte en un factor estresante, sumándose a otros problemas laborales como la sobrecarga o el empobrecimiento del trabajo, así como las afecciones físicas derivadas del uso continuo de dispositivos tecnológicos (3).

La implementación de sistemas informáticos introduce nuevos factores de estrés, entre ellos el aumento del control sobre el rendimiento laboral, la gestión de seguridad y contraseñas que genera tensión en quienes manejan información sensible, la invasión de la privacidad y los cambios en los roles organizacionales (3).

Estos factores constituyen un terreno propicio para el desarrollo de trastornos que afectan el desempeño dentro de las organizaciones, obteniendo de ahí la relevancia del tecnoestrés laboral como una manifestación específica del estrés laboral (3).

Dentro de los riesgos mentales asociados al trabajo digital se incluyen múltiples factores como la fragmentación del trabajo la extensión de la jornada laboral la sobrecarga cognitiva el aislamiento la inestabilidad la precariedad la flexibilidad laboral la supervisión remota la necesidad de capacitación constante la resolución de problemas complejos la conectividad permanente y la intensificación del estrés además la proliferación de modelos de empleo atípicos contribuye a agravar estas condiciones (49).

El riesgo mental se vincula con dos elementos fundamentales de la tarea la cantidad y calidad de la información y el tiempo disponible para procesarla cuanto más compleja sea la información más difícil será automatizar respuestas mientras que una carga de trabajo continua sin períodos de descanso puede sobrecargar la capacidad de respuesta del individuo además factores como la edad y el nivel de aprendizaje influyen directamente en la adaptación a estas exigencias (4).

A pesar de las disparidades entre los estilos de vida y la vulnerabilidad de los empleados, los elementos psicosociales vinculados a los nuevos métodos de trabajo empiezan a emerger como una de las principales razones del deterioro de la salud en las comunidades laborales (50).

Así, se han identificado cuatro categorías se han establecido como las repercusiones del tecnoestrés: fisiológicas, psicosociales, organizacionales y sociales.

1. En el ámbito de las fisiológicas, se encuentra una relación con trastornos musculoesqueléticos, síntomas depresivos, aumento de los niveles de adrenalina y noradrenalina, aumento de la tensión arterial, frecuencia cardíaca y con el incremento en la conductancia cutánea.
2. En el ámbito psicológico, se vincula con insatisfacción y menor dedicación entre los empleados, así como con incrementos en los niveles de fatiga física y mental, vinculando a veces con el síndrome del burnout.
3. En el ámbito organizacional, las repercusiones del tecnoestrés provocarían un incremento en el absentismo, una disminución en el rendimiento y la pérdida de talento.

4. En el ámbito social, se ha vinculado con una merma en las interacciones y actividades sociales, afectando de manera negativa la conciliación entre la vida profesional y personal (7).

Han surgido nuevas vivencias laborales y nuevas modalidades de interacción en el trabajo, que impactan de manera significativa en la vida diaria de los empleados y en la dinámica de la organización, creándose continuamente situaciones que generan constantemente factores que repercuten en la salud mental de los trabajadores (8).

Síndrome de burnout

El concepto de estrés, desarrollado inicialmente desde la Biología, ha ejercido una notable influencia en los campos de la Psicología y la Medicina. La investigación moderna ha centrado su atención en la comprensión de los mecanismos subyacentes que pueden conducir a un individuo a superar sus capacidades de adaptación. Aunque las denominadas enfermedades por adaptación han perdido parcialmente el enfoque que se les había asignado en sus inicios, el estrés, entendido como un modelo de quiebre frente a tensiones sostenidas en el tiempo y la consiguiente aparición de alteraciones orgánicas en el individuo, continúa desempeñando un papel fundamental en la explicación de diversos trastornos (51).

Este concepto se fundamenta en los estudios fisiológicos pioneros de Selye, quien define el estrés como el conjunto de respuestas fisiológicas, principalmente hormonales, inducidas en reacción a diversos estresores. Dichas respuestas implican la activación del eje hipotálamo – hipófisis – cortico – suprarrenal, lo que conlleva un incremento en la producción de corticoides y la activación subsecuente

del eje simpático – médula – suprarrenal. Selye describe este proceso como el desencadenante del estrés, el cual se produce frente a estímulos inespecíficos. Cuando esta activación se mantiene de manera prolongada, se manifiesta el síndrome general de adaptación, caracterizado por cambios y alteraciones funcionales que, en casos persistentes, pueden derivar en daños morfológicos en el individuo (51).

El síndrome del trabajador quemado o también conocido como de agotamiento laboral se refiere a la “acumulación de estrés en el entorno de trabajo expresado mediante un estado de fatiga física y mental que se extiende a lo largo del tiempo y puede modificar la personalidad y la autovaloración del empleado” (52).

Freudenberg describió el síndrome de agotamiento profesional (burnout) como “una serie de síntomas médico-biológicos y psicosociales que surgen en profesiones cuyo objetivo de trabajo son otros individuos, o sea, en puestos de servicios humanos” (6). Según este autor, el síndrome de burnout “surge de las exigencias laborales excesivas y se distingue principalmente por desgano, frustración, desilusión y problemas para adaptarse correctamente al ambiente de trabajo” (6).

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome del trabajador quemado, se diferencia del estrés laboral o estrés psicológico derivado del trabajo. Mientras que el estrés laboral puede surgir de diversas circunstancias dentro del entorno de trabajo, el burnout se manifiesta como una respuesta a fuentes de estrés crónico, particularmente aquellas que emergen en la interacción entre el profesional y el cliente, así como en la relación entre el trabajador y la organización (1).

El síndrome del trabajador quemado o burnout puede manifestarse cuando existe una discrepancia significativa entre las expectativas de un empleado

motivado y la realidad de un entorno laboral desfavorable, lo que lleva al desarrollo de este síndrome a través de mecanismos de afrontamiento disfuncionales (52).

Se ha identificado una perspectiva del síndrome de burnout que abarca cuatro dimensiones principales: 1) pérdida de la ilusión laboral, 2) agotamiento mental, 3) indiferencia y 4) sentimiento de culpa. En función de la presencia y evolución de este último, se pueden distinguir dos perfiles de afectados. Por un lado, aquellos trabajadores que logran emplear estrategias de afrontamiento cognitivo efectivas y, en consecuencia, no experimentan culpa por no alcanzar las expectativas del puesto (52).

Cuando los trabajadores experimentan sentimientos negativos como culpa y vergüenza, su bienestar en el entorno laboral se ve afectado, lo que conlleva una disminución en la satisfacción laboral y un incremento en la probabilidad de desarrollar el síndrome del trabajador quemado. En este sentido, los profesionales que desempeñan funciones en empresas o entidades dedicadas al trato con personas son especialmente vulnerables a este síndrome, debido a la alta carga emocional y afectiva que implica su labor (52).

Los síntomas del burnout laboral actúan como un factor previo y mediador en la evolución de problemas de salud y alteraciones psicosomáticas, por lo que pueden interpretarse como una respuesta al estrés laboral y sus consecuencias negativas para la salud (51).

El síndrome se compone de tres dimensiones principales: agotamiento emocional, que se caracteriza por pérdida de energía, desgaste y fatiga; despersonalización o deshumanización, que se manifiesta mediante actitudes

cánicas, negativas e insensibilidad; y baja realización personal, asociada a la percepción de insuficiencia en los logros individuales (53).

Las manifestaciones del síndrome pueden clasificarse según su gravedad: formas leves, que incluyen cansancio, dificultad para levantarse y quejas vagas; formas moderadas, que abarcan suspicacia, aislamiento y negativismo; formas graves, caracterizadas por ausentismo, aversión, consumo de estupefacientes y respuestas enlentecidas; y formas extremas, que pueden derivar en suicidio, colapso, aparición de cuadros psiquiátricos y aislamiento total (51).

Respecto a sus repercusiones, diversos estudios han puesto el foco en los aspectos emocionales, destacando síntomas como depresión, vulnerabilidad, sensación de fracaso y disminución de la autoestima (52). En el ámbito laboral, el burnout se manifiesta en conductas como impuntualidad, interrupciones frecuentes, evitación del trabajo, absentismo, falta de compromiso, deseo excesivo de vacaciones, baja autoestima e incluso abandono de la profesión, lo que puede desencadenar dificultades económicas (54).

Sin embargo, sus efectos no se limitan al plano emocional o psicológico, sino que también afectan la salud física del trabajador, manifestándose en síntomas como cefaleas, dolores musculares, pérdida de apetito, disfunciones sexuales, problemas de sueño, trastornos alérgicos, afecciones gastrointestinales, infecciones recurrentes y trastornos respiratorios o cardiovasculares, entre otros (52). Estas consecuencias, además de perjudicar al individuo, impactan negativamente la dinámica organizacional y, como se abordará más adelante, pueden incidir en la productividad empresarial.

En consecuencia, los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral deben ser comprendidos como determinantes multifactoriales que influyen directamente en la salud mental de los trabajadores y, por ende, en la dinámica organizacional. Riesgos como el tecnoestrés, el síndrome de burnout, la sobrecarga de tareas, la inseguridad contractual o la falta de reconocimiento, entre otros, no solo generan desgaste emocional y físico, sino que erosionan progresivamente el compromiso, la motivación y el rendimiento.

Por tanto, identificar, evaluar y mitigar estos riesgos debe constituir una prioridad en toda estrategia de salud ocupacional donde la implementación de evaluaciones diagnósticas periódicas y la capacitación de los líderes en competencias psicosociales son acciones fundamentales para la prevención de daños a la salud mental. Es indispensable una lectura crítica del modelo productivo imperante, el cual muchas veces normaliza el desgaste humano en aras del rendimiento económico.

1.3. CAPÍTULO III

Relación entre bienestar psicológico, felicidad y productividad laboral

Resulta de interés considerar la relación entre el bienestar psicológico y el trabajo, resaltando como elemento del bienestar una pregunta clave que se expone en el análisis de la felicidad, la cual es ¿Qué puede hacer una persona para que su vida sea plena? Dentro de los recursos para que el bienestar psicológico tenga lugar se encuentran: vivir de forma placentera, comprometerse a gozar lo que se hace, reconocer las fortalezas de los individuos y poner en marcha las fortalezas personales para contribuir a los otros (55).

Teorías del bienestar y felicidad en el entorno laboral

El bienestar humano se concibe como el estado en el cual las personas poseen la capacidad y la oportunidad de llevar una vida que consideran valiosa. Dicha capacidad está condicionada por un conjunto de libertades instrumentales que facilitan su desarrollo. Este bienestar comprende la seguridad personal y ambiental, el acceso a recursos materiales que permitan una vida digna, el mantenimiento de una buena salud y el establecimiento de relaciones sociales satisfactorias. Todos estos elementos se encuentran estrechamente vinculados y constituyen la base de la libertad para tomar decisiones y actuar de manera autónoma (56).

El trabajo en el entorno laboral se configura como un equilibrio entre la seguridad organizacional y el bienestar del trabajador, dado que ambos aspectos se encuentran interrelacionados. Un ambiente seguro y saludable favorece la preservación de la salud mental, la protección laboral y, en consecuencia, garantiza tanto la productividad como la calidad de vida de los empleados (56).

La estructura del bienestar comprende seis componentes para un funcionamiento positivo: (a) la autoaceptación, (b) las relaciones positivas con los

demás, (c) la independencia, (d) el control del ambiente, (e) el objetivo en la vida y (f) el desarrollo personal; estos seis componentes establecen tanto teórica como operativamente lo que ella denomina "bienestar psicológico" (2).

Entre las teorías planteadas para definir el bienestar psicológico y que contemplan esos aspectos se halla la teoría universalista, que sostiene que “la satisfacción se logra al cumplir con determinados objetivos o al satisfacer ciertas necesidades fundamentales, moderadas a través del aprendizaje la consecución del bienestar se traduce en lograr diversos objetivos (57).

También se encuentra la teoría de los modelos situacionales conforme la cual se considera que “la suma de momentos felices en la vida, donde una persona que se encuentre más expuesta a sucesos felices tendrá como resultado estar más contenta con su vida y la de los demás” (57).

La teoría de la adaptación sostiene que, ante sucesos altamente estresantes o impactantes, los individuos tienden a ajustarse y eventualmente retornan a su estado de bienestar previo. Esta teoría ha sido evaluada en diversos colectivos, como personas que han ganado grandes sumas de dinero en la lotería, donde dichos individuos experimentan un aumento significativo en su nivel de bienestar, pero con el tiempo, dicho nivel tiende a estabilizarse y regresar a su punto de partida (57).

En este sentido, se adelanta el concepto de bienestar subjetivo que alude a las valoraciones cognitivas y emocionales que los individuos realizan acerca de su existencia, compuesto por tres constructos principales: el cariño positivo, la falta de cariño negativo (bienestar emocional) y la gratificación por la vida. En términos

prácticos, el bienestar subjetivo “alude a los análisis emocionales y cognitivos que las personas realizan acerca de sus vidas” (2).

La satisfacción laboral es un constructo complejo y debatido, donde no hay un modelo explicativo único ni una definición acordada, dado a que es percibida como una actitud en el trabajo y se define oficialmente como una reacción psicológica tripartita formada por sensaciones, ideas e intenciones de comportarse.

Respecto a las repercusiones, los datos señalan que cuando se incrementa la satisfacción en el trabajo, se crea un ambiente que fomenta las actitudes positivas hacia uno mismo, hacia la organización y entre sus integrantes, por lo que mantener los recursos humanos altamente satisfechos implica para las entidades tener miembros altamente motivados, comprometidos y dispuestos a seguir colaborando en ellas (58).

Adicionalmente, se señala que los hábitos, las costumbres, las actitudes y las opiniones de la población condicionan de forma considerable el comportamiento económico y el impulso hacia el crecimiento, elementos necesarios para mantener cotas importantes de bienestar, tanto físico como social (59).

La relación de bienestar y productividad toma en cuenta las percepciones subjetivas que los miembros de una sociedad tienen hacia la consecución de mayores niveles de calidad de vida, y más concretamente, de la calidad de vida de las organizaciones productivas; es decir, con la estructura de oportunidades de trabajo, en correspondencia con la capacidad que tienen los individuos de percibir la estructura del trabajo y las opciones que dicha estructura permite (60).

El bienestar se vincula directamente con la calidad de vida laboral, la cual procura contribuir al desarrollo humano integral dentro de la organización. Esta

relación surge a partir de la preocupación por la naturaleza poco gratificante del trabajo y por el aumento de la insatisfacción en el ámbito laboral. En este contexto, la sobrecarga laboral se entiende como la exposición del trabajador a elevados niveles de estrés derivados del exceso de tareas, lo que repercute progresivamente en su salud física y mental (56).

La Tesis del “trabajador feliz y productivo”

En el ámbito científico el término “felicidad” ha sido interpretado por bienestar subjetivo, siendo un concepto determinado como la vida exitosa y afecto positivo, sin afectos negativos, donde los altos grados de felicidad están vinculados con beneficios para la salud mental y características de personalidad más adaptables (55).

Es este sentido, se señala que la felicidad es esencial si se vincula con la calidad de vida de una persona ya sea en el ámbito personal o organizacional, mejorando las colaboraciones entre personas y potenciando la constancia en el cumplimiento de objetivos, desempeño, originalidad, innovación, disfrute laboral y motivación (55).

Así, existen varios elementos que generan resultados positivos tanto en el trabajo como en la vida, partiendo de la presunción de que los individuos felices alcanzan resultados por encima del promedio; además, de intuir que la felicidad laboral se vincula con un mayor triunfo profesional, un rendimiento laboral superior y contribuye al trabajo de los demás (61).

Esta relación entre la felicidad y la productividad da origen a la tesis del trabajador “feliz y productivo”, la cual plantea la posibilidad de expandir su marco conceptual en términos de afecto. También se han explorado relaciones alternativas

entre la satisfacción y el desempeño laboral, proponiendo el afecto como una variable moduladora o ajustando las mediciones del bienestar afectivo para evaluarlo tanto como estado momentáneo como rasgo estable. Sin embargo, aún no se ha analizado en profundidad la relación entre la felicidad, entendida como una manifestación de bienestar, y la productividad (2).

En cuanto a los empleados felices pero improductivos, estos se caracterizan por una baja autoeficacia, escasa iniciativa personal y un elevado contrato psicológico. Es posible que desarrollen su carrera en organizaciones poco competitivas que limitan su capacidad para emprender acciones o asumir iniciativas. Incluso, la empresa podría ser tan eficiente en la satisfacción de las expectativas de sus empleados que fomente una actitud relajada y con poco esfuerzo (62).

Por otro lado, el empleado insatisfecho pero productivo, a pesar de poseer altos recursos personales, como autoeficacia en el trabajo e iniciativa personal, enfrenta un entorno laboral que no cumple con sus expectativas y se mantiene en un cargo donde está sobrecualificado, lo que puede generar desmotivación y frustración (62).

El análisis del bienestar humano es, sin duda, un tema complejo en el que los expertos en ciencias sociales no han logrado un consenso debido a que, la dificultad para definirlo conceptualmente se debe a su naturaleza dinámica y a la multiplicidad de factores que lo determinan, incluyendo aspectos tanto objetivos como subjetivos (63).

En este contexto, se distingue el bienestar emocional, el cual se basa en variables individuales que incluyen tanto los afectos positivos como la evaluación cognitiva que las personas hacen sobre su satisfacción con la vida. Además, este bienestar abarca aspectos relacionales, ya que las interacciones sociales influyen en

la percepción del bienestar. A pesar de la diversidad de enfoques, los autores coinciden en que estos son componentes distintos que deben evaluarse por separado (57).

Así mismo, se puede identificar una mixtura o mezcla del bienestar económico, emocional y psicológico para adecuar el contenido de lo que se busca con el bienestar de los trabajadores, y su implicación en la productividad de las empresas. Las emociones positivas, especialmente aquellas asociadas a la felicidad desarrollan la creatividad, promueven pautas de acción originales, amplían el autoconocimiento y conocimiento situacional, la resiliencia y la interpersonalidad, y se relacionan con un estilo de vida saludable (47).

En la evaluación de la cuantificación entre felicidad-bienestar psicológico y productividad en las organizaciones empresariales será necesario conjugar todos los aspectos señalados, pero aun así existen factores intrínsecos de la persona que se asocian al estado en que se encuentra su salud mental de cada individuo, y cómo esta se asocia a esos aspectos o factores, lo que en definitiva permite un planteamiento pluricompreensivo de una relación bastante compleja.

No se puede desconocer, que la felicidad laboral suele provocar un incremento en el rendimiento, autocontrol, óptimas relaciones interpersonales, salud mental y física, y un aumento en la persistencia y vitalidad. Además, garantiza que las personas con pensamientos positivos suelen influir en circunstancias o entornos novedosos. Por lo tanto, son personas exitosas en su entorno de trabajo y más contentas (55).

Por otro lado, diversos estudios indican que la felicidad dentro de una organización es el resultado de un enfoque estratégico bien estructurado. En este

sentido, el estilo de liderazgo desempeña un papel clave, ya que influye tanto en la felicidad de los empleados en su entorno laboral como en la cultura organizacional. Sin embargo, la idea de que la felicidad incrementa automáticamente la productividad no es un consenso absoluto, pues algunas investigaciones cuestionan esta relación y presentan evidencias que la contradicen.

La felicidad en el ambiente laboral puede manifestarse positivamente mediante el “arraigo laboral” o como se le conoce en idioma inglés *job embeddednesse*, que se refiere al conjunto de factores que impiden que un individuo deje su trabajo (58).

En este fenómeno, tres factores clave resultan ser relevantes:

- La magnitud en que las personas mantienen conexiones con otras personas o actividades dentro y fuera de la organización (58). Sin embargo, factores intrínsecos del individuo pueden determinar esa magnitud, particularmente su capacidad para interactuar y relacionarse con otras personas.
- La manera en que sus trabajos y comunidades se encuentran en armonía con otros aspectos de su vida (58). La identificación de iguales, es decir, la identificación social, conforme la cual la identidad del individuo también tiene relación con la pertenencia a un colectivo que tiene valores y rasgos compartidos. Existen unión entre los integrantes, el reconocimiento mutuo ocurre en torno a esta identidad compartida (64).
- La sencillez o la vulnerabilidad con la que estos vínculos pueden ser rotos basándose en un análisis costo-beneficio (58).

En este sentido, se puede advertir que el arraigo laboral se asocia positivamente a la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la felicidad, lo cual se refleja en el compromiso organizacional y los comportamientos de ciudadanía

organizacional, aspectos que conllevan un tipo de compromiso en el que prevalecen el respeto por las normas, la valoración de los grupos de pertenencia, la lealtad al empleador y el reconocimiento de las inversiones (58).

Como corolario los individuos con un profundo compromiso emocional, el cual se nutre de la felicidad y del bienestar, así como de la satisfacción en el ambiente laboral, permanecen trabajando en la organización porque anhelan y desean hacerlo, lo que demuestra una inclinación a permanecer en su puesto de trabajo fundamentada en un sentimiento de pertenencia y no en una necesidad financiera o en un deber moral.

Sin embargo, no se puede perder de vista que únicamente el compromiso a nivel emocional implica una mayor satisfacción e implicación en el trabajo, un rendimiento superior y comportamientos extraroles, como comportamientos proactivos, acciones innovadoras y actitudes de ciudadanía organizacional (58).

Indicadores de satisfacción laboral y rendimiento

La relación entre la salud mental y el entorno laboral, así como el necesario clima de bienestar sólo puede darse bajo la concepción de que el trabajo se configure como un lugar de valor inherente en la medida que puede aportar a las particularidades y aspiraciones del individuo a su crecimiento personal y profesional (65).

En el entorno de trabajo, cuando el individuo logra sus objetivos de manera exitosa, utiliza herramientas psicológicas para realizar las tareas requeridas para el rendimiento. Esto ayuda a elevar nuestro grado de autorrealización mediante el aumento de emociones positivas (agradables) y el incremento de la satisfacción, ya sea laboral o vital.

Esta vivencia de éxito si, además, está en sintonía con los valores e intereses individuales, ayuda a establecer el objetivo vital del individuo, potenciando la percepción de que su vida es consistente y posee significado., adicionalmente se genera un sentido de pertenencia a la organización que redundara significativamente en la productividad (66).

La salud mental es un elemento esencial para alcanzar esa productividad personal y laboral, dado que el objetivo primordial de las organizaciones es lograr una relación altamente beneficiosa (35).

En la actualidad, existe un interés particular por descubrir tácticas que promuevan condiciones favorables para la calidad de vida, no solo física, sino psicológica, emocional y emocional de sus empleados, todo con el objetivo de mantener a sus empleados estables y seguros, logrando así altos niveles de productividad, especialmente basada en el rendimiento de los trabajadores.

El rendimiento o desempeño laboral se define como la función del comportamiento de un individuo y el nivel en que este comportamiento contribuye a que una organización logre sus objetivos. Hay una discusión relevante acerca de lo que representa el rendimiento laboral.

La revisión sistemática basada en un conjunto de investigaciones con el objetivo de proporcionar un marco conceptual heurístico del rendimiento individual en el trabajo, fusionando diversas perspectivas, posibilitó la identificación de tres dimensiones generales del rendimiento:

- El rendimiento de tarea, vinculado inherentemente con las actividades mencionadas en la descripción del cargo, un caso es el dominio de tareas específicas.

- El rendimiento contextual, vinculado con comportamientos no directamente vinculados a las actividades mencionadas en la descripción del puesto y que contribuyen al desempeño de forma indirecta (por ejemplo, creando un buen clima); y,
- Las conductas perjudiciales en el entorno laboral, que comprenden comportamientos como la falta de asistencia, el hurto y el consumo excesivo de sustancias. Además, se hace referencia al comportamiento de ciudadanía organizacional, (a pesar de la coincidencia con las definiciones del rendimiento contextual) o asiste a otros individuos en el entorno laboral en el ámbito social y psicológico, promoviendo el rendimiento en la tarea (2).

El proceso de globalización ha posibilitado la propagación global de los progresos en telecomunicaciones, y con la evolución de la microelectrónica se han generado transformaciones significativas en el método de producción en la industria. Estas modificaciones, enfocadas en la productividad, no solo alteran los elementos técnicos del proceso de producción, sino que además han incrementado la productividad, condicionada la reorganización de la estructura laboral, lo que tiene impactos directos en el empleado (50).

La salud mental de los trabajadores puede verse impactada por la organización del trabajo, que se ha definido por la intensificación de esquemas productivos. En este contexto, la actividad laboral se distingue por la sistematización de los ritmos laborales, los turnos, la rotación, los excesos, el automatismo, la monotonía, la repetitividad y la polivalencia; elementos que podrían impactar la salud mental (50).

En este sentido, se genera una relación de acción y reacción, entre el estado de salud mental de los trabajadores y su capacidad de producción en la empresa, pero

también esa salud mental se ve influenciada por las exigencias de la organización para lograr los niveles de producción.

En 1986 la Carta de Ottawa suscrita en el marco de la la Primera Conferencia Internacional sobre Promoción de la Salud en el Canadá (67) permitió definir la promoción de la salud como el proceso que consiste en proporcionar a los pueblos los medios necesarios para mejorar su salud y ejercer un mayor control sobre la misma. Se aseveró que la promoción trasciende la idea de formas de vida sanas para incluir las condiciones y los requisitos para la salud que son: la paz, la vivienda, la educación, la alimentación, la renta, un ecosistema estable, los recursos sostenibles, la justicia social y la equidad. Sin duda estos conceptos siguen siendo actuales y pertinentes a los efectos de establecer la relación entre el bienestar psicológico y la productividad laboral.

El presentismo en el trabajo (o la disminución de la productividad, donde se ubican los costos financieros más elevados), la falta de asistencia y la rotación de personal impactan tanto a los empleados como a los empleadores y, consecuentemente, a la economía de la sociedad. Se estima que, en algún momento, el 15% de los adultos con capacidad laboral experimenta un problema de salud mental. La envergadura del problema de salud pública que representan los trastornos de salud mental supera la cantidad de inversión destinada a tratarlo (1).

En este mismo sentido (35) se expresa que los trastornos de salud mental se relacionan directamente entre otras cosas con el ausentismo laboral, ya que, al no ser debidamente tratados, significan una limitación no solo de tipo mental y emocional, sino también que trae como consecuencia otras alteraciones orgánicas que lo llevan a tener largas y seguidas ausencias laborales, ya sea por la

desmotivación que caracteriza a este tipo de problemas o también por la afectación orgánica en sí.

Los trastornos de salud mental afectan de manera adversa la calidad de vida de las personas, su rendimiento en el trabajo y su habilidad para interactuar con los demás. Además, provocan gastos económicos y sociales para las entidades y el sistema sanitario, a causa del incremento en la falta de trabajo, la rotación de personal, los incidentes de trabajo, las enfermedades, las discapacidades y la reducción de la productividad (68).

Retomando el contenido de lo que se manifiesta a través de la felicidad como expresión de bienestar psicológico o mental, y que a la vez tiene implicaciones o causas en el ámbito laboral, no se puede dejar de anotar que la observación de esa felicidad permite a los empleados percibir un mundo más seguro, tener la libertad de tomar decisiones y disfrutar de una vida más saludable. Sin embargo, también sostiene que aquellos individuos que no se sienten contentos con sus trabajos ven al dinero como un elemento que lleva a la felicidad, de ahí la complejidad de esta relación (55).

Dentro de las dinámicas actuales de las empresas, se ha identificado (50) que los trabajadores que ocupan cargos de supervisores están particularmente expuestos a altas exigencias y elevados niveles de responsabilidad, los cuales se pueden constituir, adicionalmente a los antes mencionados, en factores de riesgo generadores de estrés laboral en este grupo de trabajadores, y por tanto, influir negativamente en la productividad de la empresa.

El ausentismo producto de una carencia de salud mental o del padecimiento de algún trastorno mental asociado a la dinámica laboral, entre los que se encuentra

incluso la falta de concentración que hacen que cometa más errores en sus labores diarias o impidan su buen desempeño, así como los conflictos laborales y la mala relación con los compañeros de trabajo y con los jefes, se trata de aspectos que repercuten directamente en la productividad, la cual puede llegar a bajar a niveles preocupantes (35).

En el contexto de las grandes industrias, los procesos de transformación han sido relevantes, especialmente en aquellos procesos guiados por las recientes filosofías de calidad y competitividad, bajo cuya lógica se introducen cambios significativos en la organización laboral; estos cambios se reflejan tanto en elementos tecnológicos operativos como en aspectos de índole organizacional (50).

Por otra parte, la tensión que implica todo trabajo usualmente provoca un agotamiento que usualmente (o debería) desaparecer después de un descanso apropiado. Sin embargo, cuando la demanda profesional es persistente y la fatiga se vuelve crónico, el individuo experimenta una alteración en su rendimiento funcional y empiezan a aparecer síntomas que, a largo plazo, impactan de forma severa en la salud y estabilidad de los afectados (pérdidas de concentración, memoria, debilidad general, disminución de la capacidad de resistencia, ausencia de sueño, tensión, angustia, pánico, dolores musculares y articulares. Además, y a veces, el consumo excesivo de estos fármacos puede derivar en verdaderas adicciones a ansiolíticos y antidepresivos, así como en comportamientos tóxicos, como el consumo excesivo de café, alimentos procesados, alcohol y tabaco, e incluso la ingesta de otro tipo de drogas (21).

En este sentido, estudios relacionan la salud mental con comportamientos que son dañinos para la salud general de las personas, en particular de los trabajadores

(12). A pesar de que hasta ahora no se ha descubierto una correlación directa entre el consumo de tabaco y la salud mental, se podría proponer una correlación indirecta derivada del impacto que este tiene en el bienestar físico.

En este sentido, se menciona que las personas afectadas por el síndrome de burnout parecen presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal), pérdida de la voz e incluso abuso de drogas, incluyendo el tabaco (54).

Además, se anticipa que conforme se persista en el consumo de tabaco y se intensifiquen los malestares físicos, también se incrementen los problemas en la salud mental de los consumidores debido a las repercusiones que implica sufrir una enfermedad crónica, como asumir los costos hospitalarios y el estrés que genera a la familia y al individuo, además de las consecuencias para los empleadores (12).

Por otra parte, dentro de las consecuencias de la ausencia de bienestar psicológico en el ámbito laboral y que repercute en la productividad se ha descrito (58) que se presenta una manifestación de la voluntad consciente y deliberada de abandonar la organización dentro de un intervalo de tiempo determinado, también conocido como la “renuncia silenciosa” que emerge como el predictor más fuerte de la renuncia efectiva y de la búsqueda de otro empleo.

Diversos autores atribuyen que la falta de bienestar psicológico en el ámbito laboral, que puede desencadenar esa situación de renuncia silenciosa se expresa a través de una menor participación en conductas proactivas, una disminución en la calidad del rendimiento laboral, un incremento considerable en la ausencia y la rotación de empleados.

En relación a las posibles razones de la renuncia silenciosa, se relacionarían con elementos como prácticas de liderazgo ineficientes que se desvían de los principios del liderazgo transformacional, falta de políticas y estrategias para atender de manera apropiada las exigencias de atención a la diversidad, equidad e inclusión, indiferencia hacia el bienestar laboral de los empleados, falta de oportunidades para darle significado al trabajo y la falta de políticas de promoción y crecimiento profesional (58).

Se debe tener presente que un individuo con un alto grado de bienestar psicológico y subjetivo, saludable y con un control interno y externo, podría sentirse bien consigo mismo, encontrar un propósito para vivir, establecer relaciones positivas con los demás y fomentar la autonomía entre otros factores (55).

Adicionalmente, se debe procurar contar con el apoyo y la asesoría de expertos y profesionales de la salud, en este caso psicólogos, que cuenten con experiencia en los procedimientos para prevenir el estrés en el entorno laboral, específicamente el síndrome burnout (69).

Como se ha comentado anteriormente, cuando los individuos se perciben satisfechos o felices en el trabajo, poseen una mayor habilidad para lograr sus objetivos y superar desafíos audaces, empleando sus habilidades y talento personal para realizar sus labores (10).

Estrategias de intervención para la Salud Mental en el ámbito laboral

Psicoeducación en salud mental

Una de las estrategias fundamentales para abordar la salud mental en el entorno laboral es la implementación de programas de psicoeducación. A través de talleres y campañas informativas dirigidas a los trabajadores, es posible sensibilizar sobre

la importancia del autocuidado emocional y la identificación temprana de señales de alerta. Este tipo de intervención promueve la adquisición de habilidades básicas para enfrentar el estrés y prevenir trastornos comunes como la ansiedad o la depresión. Además, facilita la desestigmatización de la salud mental, fomenta el diálogo abierto sobre el malestar psicológico y favorece la construcción de una cultura organizacional más empática y resiliente.

Evaluación y vigilancia de riesgos psicosociales

Resulta esencial establecer mecanismos sistemáticos de detección y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial presentes en el lugar de trabajo. Esto se logra mediante la aplicación periódica de instrumentos técnicos validados, los cuales permiten identificar condiciones laborales adversas como la sobrecarga, la falta de reconocimiento, la inseguridad en el empleo o el acoso. La evaluación de estos factores posibilita la toma de decisiones oportunas orientadas a reducir su impacto y a generar ajustes organizativos que mejoren el bienestar de los trabajadores. Asimismo, el monitoreo constante garantiza la sostenibilidad de las acciones preventivas, permitiendo que las intervenciones se adapten a las dinámicas cambiantes del entorno laboral.

Fortalecimiento del liderazgo saludable

Otra estrategia prioritaria consiste en promover un liderazgo centrado en el bienestar psicosocial de los equipos de trabajo. Para ello, se propone la capacitación de los mandos medios y superiores en competencias vinculadas al liderazgo empático, la comunicación asertiva, la gestión del reconocimiento y la resolución de conflictos. Un liderazgo saludable contribuye a reducir los niveles de tensión, a mejorar las relaciones laborales y a favorecer un clima organizacional positivo. De

igual manera, fortalece el compromiso de los trabajadores con los objetivos institucionales y permite anticiparse a situaciones de malestar emocional antes de que se traduzcan en ausentismo o baja productividad.

Espacios de escucha y acompañamiento emocional

El establecimiento de espacios de escucha activa constituye un componente clave dentro de las estrategias de intervención. La creación de canales confidenciales de orientación psicológica, acompañados de acciones como círculos de conversación o reuniones de apoyo emocional, permite atender el malestar subjetivo de los trabajadores en un entorno seguro y contenedor. Además, estas instancias favorecen la cohesión grupal, el fortalecimiento de los vínculos laborales y el desarrollo de habilidades para afrontar colectivamente situaciones de estrés. La presencia de profesionales capacitados, como psicólogos ocupacionales o consejeros, resulta fundamental para la adecuada derivación y seguimiento de los casos que así lo requieran.

Fomento del autocuidado y hábitos saludables

Dentro de las acciones preventivas es indispensable incorporar el fomento de prácticas de autocuidado como una dimensión estructural de la cultura organizacional. La promoción de hábitos saludables (incluyendo la actividad física, el descanso adecuado, la alimentación balanceada y la regulación del uso de tecnologías) impacta directamente en el estado emocional de los trabajadores. Asimismo, la incorporación de rutinas como pausas activas, espacios recreativos o actividades grupales mejora el clima laboral y permite reducir los niveles de tensión acumulada. La implementación de estas acciones debe realizarse desde un enfoque

participativo, donde se escuche activamente a los empleados para diseñar propuestas ajustadas a sus necesidades reales.

Políticas organizacionales de bienestar

Finalmente, se propone institucionalizar la gestión de la salud mental mediante la incorporación de políticas organizacionales explícitas. Estas políticas deben integrar principios como la equidad, la inclusión, la flexibilidad y el respeto por la vida personal de los trabajadores. Entre las acciones recomendadas se encuentra la creación de protocolos de intervención ante crisis emocionales, la implementación de horarios flexibles, la regulación de la carga de trabajo y el acceso a licencias por motivos de salud mental. Este enfoque estructural garantiza que las intervenciones trasciendan la lógica de acciones puntuales y se consoliden como parte de una estrategia integral de bienestar y sostenibilidad organizacional.

El bienestar psicológico en el entorno laboral no responde únicamente a factores individuales como la percepción subjetiva de satisfacción o autoeficacia, sino que se vincula en gran parte con las condiciones estructurales que ofrece la organización. En ese sentido, la presencia de liderazgo empático, políticas inclusivas y mecanismos de apoyo emocional son determinantes para que los trabajadores experimenten niveles sostenidos de motivación, compromiso y realización personal. Esta relación directa entre bienestar y productividad confirma que las emociones positivas, como la felicidad no son fenómenos aislados, sino elementos articuladores de entornos laborales resilientes y sostenibles.

De esta manera, resulta indispensable que las empresas asuman un enfoque estratégico e integral en la gestión del bienestar, considerando que, no solo basta con fomentar prácticas individuales de autocuidado; se requiere la

institucionalización de políticas orientadas al respeto de la salud mental como derecho laboral. La consolidación de un clima organizacional favorable incide no solo en la disminución del ausentismo y la rotación, sino también en el fortalecimiento del sentido de pertenencia y en el incremento de conductas prosociales.

La salud mental constituye un componente central para el desempeño y la productividad en el entorno laboral, dado que influye directamente en la capacidad de los individuos para alcanzar objetivos, afrontar desafíos y mantener un equilibrio entre sus recursos personales y las demandas profesionales. La interacción entre bienestar psicológico, autorrealización y satisfacción laboral genera emociones positivas que fortalecen la motivación y el compromiso, potenciando la eficiencia en el cumplimiento de tareas.

A su vez, la exposición a factores de riesgo psicosocial, la intensificación de los esquemas productivos y la falta de apoyo organizacional pueden desencadenar consecuencias adversas, tales como ausentismo, rotación de personal, consumo de sustancias y disminución en la calidad del desempeño laboral. Esto evidencia que la productividad no solo depende de las competencias individuales, sino también de las condiciones estructurales y del clima organizacional en el que se desarrollan las actividades.

La implementación de estrategias preventivas y de intervención orientadas a la salud mental permite mitigar los efectos negativos de las demandas laborales y fortalecer el bienestar integral de los trabajadores. Programas de psicoeducación, vigilancia de riesgos psicosociales, liderazgo empático, espacios de

acompañamiento emocional y fomento de hábitos saludables contribuyen a consolidar entornos de trabajo resilientes, inclusivos y sostenibles.

De igual manera, la institucionalización de políticas de bienestar garantiza que las acciones trasciendan la esfera individual, promoviendo la equidad, la participación y el sentido de pertenencia organizacional. La relación entre bienestar psicológico y productividad demuestra que la inversión en la salud mental no solo optimiza el desempeño laboral, sino que también genera beneficios económicos, sociales y organizacionales duraderos.

II. CONCLUSIONES

La salud mental en el ámbito laboral ejerce una influencia determinante tanto en el desempeño de los trabajadores como en la eficiencia y sostenibilidad de las organizaciones. La presencia de alteraciones psicológicas como el estrés, el tecnoestrés o el síndrome de burnout impacta negativamente en la motivación, la concentración, la capacidad de resolución de problemas y las relaciones interpersonales, generando consecuencias observables en el ausentismo, la rotación de personal, la disminución del rendimiento y la instauración de un clima laboral desfavorable. Estos efectos comprometen el logro de los objetivos institucionales e implican altos costos humanos, sociales y económicos, evidenciando que la gestión de la salud mental constituye un factor estratégico de relevancia organizacional.

Por el contrario, la promoción del bienestar psicológico y la experiencia de satisfacción laboral consolidan un compromiso más profundo con las tareas, fomentan la creatividad, fortalecen la cooperación entre los empleados y contribuyen a la construcción de un ambiente laboral positivo y sostenible. La correlación entre felicidad laboral y productividad refuerza la noción de que el bienestar individual y colectivo es un catalizador del desempeño organizacional, validando la tesis de que un trabajador satisfecho y equilibrado aporta significativamente al éxito institucional.

Para materializar estos resultados, las organizaciones deben implementar políticas estructuradas y sostenibles que integren estrategias de prevención del estrés, fomento del autocuidado, liderazgo empático, espacios de escucha activa y condiciones laborales flexibles. La efectividad de estas acciones depende de su

institucionalización y del compromiso organizacional, evitando intervenciones aisladas y garantizando un enfoque integral del bienestar.

Es importante una consolidación de un entorno laboral basado en respeto, inclusión, equidad y equilibrio entre la vida personal y profesional potencia la calidad de vida de los empleados, fortalece su sentido de pertenencia y eleva la productividad global. Las emociones positivas, incluida la felicidad, deben considerarse elementos centrales de un modelo organizacional resiliente, humanizado y orientado al desarrollo sostenible del capital humano, evidenciando que la salud mental constituye un eje estratégico tanto para el individuo como para la institución.

III. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gil-Monte PR. Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Rev Psicol Trab Las Organ [Internet]. 2003; Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052004>
2. Santos FR. Satisfacción, bienestar y calidad de vida en el trabajo. Reis. 2000;(92):11.
3. Gómez Navarro DA, Alvarado López RA, Martínez Domínguez M, Díaz De León Castañeda C. La brecha digital: una revisión conceptual y aportaciones metodológicas para su estudio de México. Entreciencias Diálogos En Soc Conoc [Internet]. 23 de marzo de 2018 [citado 18 de septiembre de 2025];6(16). Disponible en: <http://revistas.unam.mx/index.php/entreciencias/article/view/62611>
4. Porras Velásquez NR. Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. Equidad Desarro. 23 de octubre de 2017;(29):161-78.
5. Ramírez-Angel LM, Riaño-Casallas MI. Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. Rev Esc Adm Negocios. 4 de noviembre de 2022;(92):208-52.
6. Sánchez Tovar L, Simões Brasileiro MD, Brito JC. Trabajo y salud mental: Caso supervisores de una locación petrolera. Salud Los Trab. 2008;16(1):39-52.
7. Organización Mundial de la Salud. Directrices de la OMS Sobre Salud Mental en el Trabajo: Resumen Ejecutivo [Internet]. 1st ed. Geneva: World Health Organization; 2022. 1 p. Disponible en: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
8. Villar Aguirre M. Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. Acta Médica Perú. 2011;28(4):237-41.
9. Yanes L. El trabajo como determinante de la salud. Salud de los Trabajadores. 2003;11(1):21-42.
10. Rodríguez Escanciano S. La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: apunte sobre cuestiones pendientes. Rev Juríd Investig E Innov Educ REJIE Nueva Época. 17 de febrero de 2020;(22):39-72.

11. Erazo Muñoz PA, Riaño Casallas MI. Relación entre felicidad en el trabajo y desempeño laboral: análisis bibliométrico, evolución y tendencias. Rev Virtual Univ Católica Norte. 28 de abril de 2021;(64):241-80.
12. Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT), López-Andreu ME, Llorca-Rubio JL, Universitat de Valencia, Llorca-Pellicer M, Universitat de Valencia, et al. Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) y sus consecuencias entre personal forense. Relación con vergüenza y culpa. Lib Rev Peru Psicol. 30 de junio de 2023;29(1): e641.
13. Organización Mundial de la Salud. Salud mental en el trabajo. 2022; Disponible en: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?utm_source=chatgpt.com
14. Rajeswaran J & Khanna, A. Work-related stress and mental health: A review. PMC [Internet]. 2021; Disponible en: https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8631150/?utm_source=chatgpt.com
15. U.S. Department of Health & Human Services. Workplace Well-being: A Guide to Promoting Mental Health [Internet]. 2023. Disponible en: https://www.hhs.gov/es/surgeongeneral/reports-and-publications/workplace-well-being/index.html?utm_source=chatgpt.com
16. News.com.au. Research reveals mental health issues among Australian construction workers. 2024; Disponible en: https://www.news.com.au/finance/culture/australian-culture/wakeup-call-research-reveals-alarming-issue-facing-tradies-across-the-country/news-story/daf1bd431e0b9083dffa5bb8a0d548e8?utm_source=chatgpt.com
17. The Guardian. Almost 30 staff at ANU stop work after health and safety report warns of serious harm. 2025; Disponible en: https://www.theguardian.com/australia-news/2025/sep/17/almost-30-staff-at-anu-humanities-school-stop-work-after-health-and-safety-report-warns-of-serious-harm?utm_source=chatgpt.com
18. Pérez F. LA, Luna G. JE. Clase social: entre los alcances y limitaciones de la salud mental laboral y la salud pública. Rev Fac Nac Salud Pública. 15 de marzo de 2015;32: S28-43.

19. Vicente-Herrero T, Ramírez-Iñiguez de la Torre V, Capdevila-García L. La promoción de la salud en el trabajo. Un paso más en prevención de riesgos laborales. Revisión. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. 2022;31(3):296-305.
20. Pérez Fonseca LA, Mantilla-Pastrana MI, Muñoz-Beltrán E. Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: anatomía de un debate académico. Revista Cubana de Salud Pública. 2021;47(4):1-17.
21. Alfaro de Prado Sagrera A. Estrés tecnológico: medidas preventivas para potenciar la calidad de vida laboral. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. 2009;10(2):123-55.
22. Aventure Staff. Prioritizing Mental Wellness in the Modern Workplace [Internet]. Aventure Staffing. 2024 [citado 18 de septiembre de 2025]. Disponible en: <https://www.aventure.com/2024/10/10/prioritizing-mental-wellness-in-the-modern-workplace/>
23. Trucco Burrow M. El estrés y la salud mental en el trabajo: documento de trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. Ciencia & Trabajo. 2004;6(14):185-8.
24. Ceballos Vásquez P, Valenzuela Suazo S, Paravic Klijn T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. Av En Enferm. 15 de octubre de 2014;32(2):271-9.
25. Kahn RL, Wolfe DM, Quinn RP, Snoek JD, Rosenthal RA. Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity. Oxford, England: John Wiley; 1964. xii, 470 p. (Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.).
26. Rodríguez MC, Dabos GE. Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Revisión e integración de la literatura. Rev Fac Cienc Económicas [Internet]. 6 de diciembre de 2016 [citado 20 de septiembre de 2025];25(1). Disponible en: <https://revistas.umng.edu.co/index.php/rfce/article/view/1055>
27. Uglanova E & Dettmers, J. Work-life balance and mental health: Evidence from longitudinal data. Int J Environ Res Public Health. 2020;17(4):7037206.

28. Jankowiak B Kowalczyk, K, & Krajewska Kulak, E. Work-life balance and mental health among Polish employees. *Int J Environ Res Public Health*. 2022;19(24):9819779.
29. Gil-Monte PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev Esp Salud Pública*. abril de 2009;83(2):169-73.
30. Cifre Gallego E, Salanova Soria M, Franco Crespo J. Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo ¿una cuestión de diferencias? *Gestión práctica de riesgos laborales*. 2011;(82):28-36.
31. Neffa JC. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio [Internet] [Tesis]. Universidad Nacional del Noreste; 2015. Disponible en: <https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>
32. Taub M, Olivares Faúndez V. Factores psicosociales desde una perspectiva positiva. *Revista Ciencia y Trabajo*. 2009;11(32):27.
33. Palomares Martínez Á. La prevención de los trastornos mentales en el ámbito laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 1998;14(3):345-54.
34. Bustamante Zárate MJ, Gómez Rojas J, Tenjo DF, Navarro Bustamante D, Lara JF. La importancia de la salud mental en el mundo laboral. *Punto de vista* [Internet]. 2019;10(16). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9020412>
35. González-Fernández C, Garrosa E, Blanco-Donoso LM. El Efecto de la Tecnología en el Ámbito Laboral: Consecuencias del Tecnoestrés en la Salud Mental. *Ansiedad Estrés*. 2024;30(1):40-8.
36. Charria O. VH, Sarsosa P. KV, Arenas O. F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev Fac Nac Salud Pública*. 12 de marzo de 2012;29(4):380-91.
37. Chiang Vega M, Gómez Fuentealba N, Sigoña Igor M. Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud Los Trab*. 2013;21(2):111-28.
38. Canon WB. The emergency function of the adrenal medulla in pain and in the major emotions. *Am J Physiol*. 1931; 96:356-72.

39. Selye H. A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*. 1936; 138:32-32.
40. Schnall PL, Schwartz JE, Landsbergis PA, Warren K, Pickering TG. Work characteristics and hypertension. *Annu Rev Public Health*. 1998; 19:77-98.
41. Marmot MG, Bosma H, Hemingway H, Brunner E, Stansfeld S. Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary heart disease incidence. *Lancet*. 1997; 350:235-9.
42. Hammar N, Alfredsson L, Johnson O. Work and cardiovascular disease. *J Occup Med*. 1998; 40:40-7.
43. Kristensen TS. Job stress and cardiovascular disease: a theoretical critical review. *J Occup Health Psychol*. 1996;1(3):246-60.
44. House JS M. Socioeconomic status and health: The role of stress. *Ann Rev Sociol*. 1979;(5):503-529.
45. Organización Internacional del Trabajo, Organización Mundial de la Salud. Factores Psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre medicina del trabajo. Ginebra: Autor; 1984. (Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56).
46. Raffo Lecca E, Ruez Guevara L, Cachay Boza O. Riesgos psicosociales. *Ind Data*. 25 de marzo de 2014;16(1):070.
47. García Martínez A. Identidades y Representaciones Sociales: La construcción de las minorías. *Nómadas Crit J Soc Juridical Sci* [Internet]. 2008;18(2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18101812>
48. Salessi SM. Renuncia silenciosa: Consideraciones conceptuales sobre un fenómeno emergente. *Cienc Adm*. 7 de octubre de 2024;148.
49. Curiel Gómez RY, Chiquillo Rodelo J, Muñoz Rojas D. Gestión de políticas públicas en salud mental en el contexto laboral colombiano. *Rev Venez Gerenc*. 18 de marzo de 2024;29(106):847-64.
50. Organización Mundial de la Salud 2022. Who. [citado 18 de septiembre de 2025]. Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
51. Lovo J. Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Rev Entorno*. 2020;(70):110-20.

52. Pérez Rosario EN, Jové Gómez D, García López V. La salud mental en el ámbito laboral: ¿Son efectivas las intervenciones para lograr el regreso al trabajo? Arch Prev Riesgos Laborales. 14 de julio de 2023;26(3):224-8.
53. Gutiérrez Aceves G, Celis López M, Moreno Jiménez S, Farias Serratos F, Suárez Campos J. Síndrome de burnout. Archivos de Neurociencias. 2006;11(4):305-9.
54. Peralta Miranda YI, Gullo Rodríguez SG. Incidencia de la Salud Mental en la Productividad Laboral. Rev Investig Form Desarro Generando Product Inst. 24 de abril de 2023;11(1):9.
55. Castro Solano A. El bienestar psicológico: Cuatro décadas de progreso. Rev Interuniv Form Profr. 2009;23(3):43-72.
56. Herrera Castañeda Y, Betancur J, Salazar Jiménez NL, Mora Martínez A. Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. Rev Electrónica Psyconex. 2017;9(14):1-13.
57. Cáceres Villarroel N, Campillay Lira J, Cvitanic Vergara C, Bargsted Aravena M. Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. Salud Soc. 6 de diciembre de 2016;6(1):50-75.
58. García-Alandete J. Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. En: claves del pensamiento. 2014;8(16):13-29.
59. Muriel Quintanilla CA, García Del Junco J, Ibáñez Valero E. Revisión sistemática de la felicidad en el ámbito laboral de las organizaciones Iberoamericanas. RAN Rev Acad Negocios. junio de 2022;8(2):261-78.
60. Mingote Adán JC, Pino Cuadrado PD, Sánchez Alaejos R, Gálvez Herrer M, Gutiérrez García MD. El trabajador con problemas de salud mental: Pautas generales de detección, intervención y prevención. Med Segur Trab. 2011; 57:188-205.
61. Peñalver J, Salanova M, Martínez IM. ¿Todos los grupos felices son productivos? Interacción entre el afecto positivo grupal y el desempeño laboral grupal: estudio exploratorio. Rev CES Psicol. 10 de noviembre de 2023;16(3):97-108.

62. Peiró Silla JM, Ayala Millán CY, Tordera Santamatilde N, Lorente Prieto L, Rodríguez Molina I. Bienestar sostenible en el trabajo: revisión y reformulación. *Papeles Psicólogo*. 2014;35(1):5-14.
63. Ballesteros Pérez F, Vaquero C, Delgado V, Sobrino A, Vitutia M, Torres D, et al. Riesgos psicosociales y estrategias de afrontamiento en personas con trastorno mental grave en el contexto laboral. 2021.
64. García-Viniegras C, Benítez I. La categoría bienestar psicológico. Su relación con otras categorías sociales. *Rev Cuba Med Gen Integral*. 1 de diciembre de 2000;16.
65. Aranguren WJ. Carga mental en el trabajo. *Revista del grupo de Investigación de Legislación Organizacional y de Gerencia*. 2014;1(1):9-20.
66. De La Guardia Gutiérrez MA, Ruvalcaba Ledezma JC. La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *J Negat No Posit Results*. 4 de noviembre de 2019;5(1):81-90.
67. Rodríguez Machain AC, Martínez Vélez NA, Juárez García F, López Lugo EK, Carreño García S, Medina-Mora ME. Relación entre el consumo de tabaco, salud mental y malestares físicos en hombres trabajadores de una empresa textil mexicana. *Salud Ment*. 2008;31(4):291-7.
68. Alfaro-Alfaro N. Los determinantes sociales de la salud y las funciones esenciales de la salud pública social. *Revista Salud Jalisco*. 2014;1(1):36-46.
69. Ignarski MS. La importancia de promover felicidad y salud en el ámbito laboral. *Rev Científica Arbitr Fund MenteClara* [Internet]. 20 de julio de 2021 [citado 18 de septiembre de 2025];6. Disponible en: <https://fundacionmenteclara.org.ar/revista/index.php/RCA/article/view/234>