

Introducción

Contextualización

Durante mucho tiempo, la salud de los empleados se había abordado desde una perspectiva física, dejando de lado los aspectos comportamentales y de salud mental, sin embargo dada la innegable evidencia a partir de la década de 1950, diferentes investigaciones en psicología empezaron a centrarse en diferentes factores de la salud mental reconociéndola como eje central del bienestar y el rendimiento productivo de los trabajadores. Dichos estudios iniciales propiciaron el desarrollo e implementación de programas preventivos, principalmente en ansiedad, depresión y agotamiento. Precisamente la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde hace años, viene recalcando que la salud mental es un componente esencial del bienestar de los individuos y del continuo salud en general, y que su adecuada gestión en el entorno laboral contribuye a una mayor productividad y satisfacción en el trabajo (Satterthwaite et al., 2019). Esta es una mirada biopsicosocial que interesa de manera especial a este proyecto de investigación.

Históricamente, la salud mental en el trabajo fue abordada desde una perspectiva reactiva, tratando los síntomas de diferentes trastornos en salud mental que afectaban al empleado. Sin embargo, en los últimos años, se viene fortaleciendo la prevención enfocada en identificar y mitigar los factores de riesgo psicosocial, antes de que se presenten alteraciones de salud mental (Silvaggi & Miraglia, 2017). Este cambio de paradigma ha sido impulsado por la creciente evidencia de que los problemas de salud mental no solo afectan al individuo, sino que también tienen un impacto significativo en la eficiencia organizacional, la calidad del trabajo y los costos asociados con el ausentismo y la rotación de personal, entre otros. (Arnetz et al., 2011). Esta mirada sistémica de la salud mental es clave para una efectiva actuación en los contextos organizacionales.

El verdadero cuidado de la salud mental en las organizaciones se viene fortaleciendo, dado el incremento en afectaciones de salud mental en el trabajo, que se están presentando desde hace tiempo como respuestas desesperadas a los implacables y rápidos cambios radicales en las estructuras laborales, las demandas del trabajo y las dinámicas organizacionales que han surgido cada vez con mayor fuerza en este siglo. Fenómenos mundiales, como la globalización, el acelerado aumento de la inserción de la tecnología en los procesos organizacionales y las nuevas expectativas y demandas de los empleados, presentan nuevos y complejos desafíos para la adecuada atención de la salud mental en los entornos laborales (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017).

La salud mental laboral, siempre ha sido un elemento fundamental en las organizaciones, pero no era tenida realmente en cuenta, esto viene cambiando debido a diferentes acontecimientos históricos y a el evidente incremento de problemáticas de salud mental en las organizaciones, en los últimos años se está mostrando un real interés y preocupación en este tema por parte de diferentes actores, especialmente a medida que las organizaciones han reconocido su impacto en el bienestar y desarrollo de los empleados y en la productividad organizacional. Evidentemente, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado estos desafíos en salud mental, destacando la necesidad de programas robustos y con alto impacto que aborden tanto los aspectos preventivos como los interventivos.

En este contexto, el presente proyecto de investigación busca contribuir a una atención mucho más efectiva y constante de la salud mental en el trabajo, al desarrollar y evaluar un programa de prevención e intervención en salud mental en las organizaciones. Haciendo una mirada sistémica del fenómeno, poniendo en el centro a los recursos y comprensiones que el entorno laboral puede aportar.

Abordajes actuales y argumentación del proyecto

La importancia de la salud mental en las organizaciones se ha visto reforzada por los cambios en los entornos laborales actuales, caracterizado por una mayor demanda de flexibilidad, permanente conectividad y altos niveles de competitividad y exigencia. Todo lo anterior ha repercutido en un aumento en los niveles de estrés, ansiedad, depresión, agotamiento y otros problemas de salud mental entre los trabajadores, lo que ha llevado a las organizaciones a buscar estrategias efectivas para promover el bienestar psicológico. Precisamente el estudio de Korunka & Kubicek, (2017), a partir de un metanálisis, entre otros resultados encontró que debido a la aplicación de un programa de intervención en el contexto laboral, mejoraron las puntuaciones en resiliencia con un efecto general combinado de $SMD = 0.50$; la resiliencia es clave para afrontar mejor las situaciones estresantes y prevenir afectaciones de salud mental.

El objetivo central del presente proyecto de investigación es medir el impacto de un programa de prevención e intervención en salud mental en las organizaciones, específicamente a través de dos enfoques clave: Por una parte, la desconexión psicológica y la mejora de las relaciones familiares desde la prevención, y por otra parte, el aumento de los recursos organizacionales para reducir el estrés y la depresión en el eje de intervención del programa. La salud mental de los empleados no solo depende de los factores individuales o personales, sino también de las condiciones organizacionales y los recursos disponibles dentro de la estructura laboral. Por ejemplo, Arnetz, Lucas, & Arnetz, (2011), encuentran en su investigación que un clima laboral negativo o confuso, al igual

que importantes niveles de estrés laboral, propician la aparición de trastornos de salud mental en los empleados, otro de los hallazgos importantes es que un clima laboral adecuado y la eficiencia organizacional en los procesos técnicos y humanos actúan como amortiguadores de los factores de riesgo para la salud mental laboral. De esta forma, un ambiente organizacional que promueva la desconexión psicológica adecuada y el fortalecimiento de los lazos familiares puede ser un factor protector frente al estrés y la depresión y otras afectaciones de salud mental en el trabajo. Además, se integra la inteligencia artificial como herramienta innovadora para optimizar la implementación y el seguimiento del programa. Un estudio de Weber et al., (2019), presenta varias evidencias como que por ejemplo a mayor nivel de participación y uso de una aplicación móvil para mejorar la salud mental, mayor son los beneficios en el manejo y nivel de estrés y en el bienestar de los empleados.

Tanto el eje de prevención, como de intervención del programa tiene como base la teoría biopsicosocial, que integra las dimensiones biológica, psicológica y social del ser humano en el contexto organizacional.

De acuerdo a Wendsche & Lohmann-Haislah, (2017) la mejora de la calidad de las relaciones familiares y a Sonnentag, S., and Fritz, C. (2015) y Sandoval-Reyes et al. (2019), quienes encontraron que la desconexión psicológica fuera del horario laboral media en un nivel importante la relación entre el trabajo y la salud mental. Por otro lado, la mejora de la calidad de las relaciones entre el empleado, su familia y el trabajo ha sido identificada como un factor protector contra el estrés laboral. Alvarado-Organazún (2022) señala que las malas prácticas organizacionales, como la falta de equilibrio entre trabajo y vida personal, tienen un impacto negativo en la salud mental de los trabajadores, lo que subraya la importancia de fomentar relaciones saludables entre estos ámbitos.

El eje interventivo, se respalda en parte en el estudio de Osorio, (2022), plantea que el incremento de los recursos organizacionales puede tener un impacto directo en la disminución de los niveles de estrés y depresión entre los empleados. A medida que las organizaciones proporcionan más recursos para la atención de la salud mental, como programas de capacitación en salud mental, apoyo psicosocial y condiciones laborales más favorables, los empleados experimentan una mejora en su bienestar general. A través de la integración de la inteligencia artificial, el programa de intervención busca optimizar el seguimiento y la personalización de las intervenciones, lo que permitirá a las organizaciones medir y ajustar de manera más eficiente los recursos destinados al bienestar de sus empleados. Silvaggi & Miraglia (2017), en su análisis sobre diversas intervenciones psicológicas en el trabajo, destaca la importancia de combinar

intervenciones individuales con intervenciones grupales e intervenciones organizacionales.

En este proyecto, al integrar un enfoque sistémico de la organización, se busca abordar la salud mental desde una perspectiva integral que no solo se centra en el individuo, sino también en las dinámicas organizacionales, los recursos y los líderes que influyen en este fenómeno. La metodología utilizada para este estudio será de tipo mixto, combinando investigación cualitativa con un enfoque de Investigación Acción Participativa (IAP) para involucrar a los líderes organizacionales en la comprensión y abordaje de la salud mental en la organización. Este enfoque permite un mayor compromiso y una comprensión profunda de los costos y beneficios que la salud mental de los empleados representa para las organizaciones (Montano et al., 2016). Además, se utiliza un enfoque cuantitativo para medir el impacto del programa a través de un estudio multivariado correlacional, con cortes de medición a lo largo de un año, permitiendo obtener datos precisos sobre los efectos del programa de salud mental en los empleados. Dobson et al. (2019) destacan en su meta-análisis que los programas de reducción del estigma y promoción de la salud mental en el lugar de trabajo tienen un impacto positivo en la salud mental de los empleados. Estos hallazgos son consistentes con los de Montano et al. (2016), quienes demostraron que el liderazgo efectivo está asociado con una mejor salud mental y desempeño laboral. Este enfoque metodológico es coherente con las recomendaciones de Osorio Jaramillo (2022), quien destaca la importancia de diseñar y validar programas de salud mental que sean tanto efectivos como sostenibles.

Este proyecto de investigación busca abordar un vacío crítico en la investigación y la práctica organizacional al desarrollar y evaluar un programa integral de prevención e intervención en salud mental. Al combinar estrategias preventivas, como la desconexión psicológica y la mejora de las relaciones entre el empleado, su familia y el trabajo, con estrategias interventivas, como el incremento de los recursos organizacionales, este programa tiene el potencial de reducir significativamente los niveles de afectación en salud mental de los empleados. Además, la integración de la inteligencia artificial representa una innovación que puede optimizar la implementación y el seguimiento del programa. Se espera que los resultados de este proyecto contribuyan a una mejor comprensión de las dinámicas que afectan la salud mental en las organizaciones.

El aporte de este proyecto a la psicología radica en su enfoque integral y sistémico, que no solo aborda los síntomas de los problemas de salud mental, sino que también promueve un cambio cultural en las organizaciones. Al integrar la inteligencia artificial, este proyecto también contribuye al campo emergente de la psicología digital, ofreciendo nuevas herramientas para la prevención e intervención en salud mental.

Conclusiones

En conclusión, la salud mental en las organizaciones, se concibe actualmente como un elemento central tanto para fomentar y fortalecer el bienestar de los empleados, como para incrementar, el compromiso, la productividad y la eficiencia de las organizaciones.

La integración de programas de prevención e intervención, como los que se proponen en este estudio, puede jugar un papel fundamental en la reducción del estrés y la depresión en el entorno laboral. Al centrar la atención en estrategias específicas como la desconexión psicológica y la mejora de las relaciones familiares desde la prevención, y en el aumento de los recursos organizacionales desde la intervención. Asimismo, la utilización de diferentes herramientas de inteligencia artificial para mejorar la salud mental en el ámbito organizacional puede facilitar una personalización más efectiva de las estrategias interventivas y un monitoreo más preciso de los resultados.

Los enfoques biopsicosocial y sistémico que orientan esta investigación, permiten comprender la salud mental en las organizaciones como un fenómeno complejo con diferentes variables y ejes intervinientes. Este proyecto no solo tiene implicaciones para la mejora del bienestar de los empleados, sino también para la sostenibilidad y el éxito a largo plazo de la adecuada atención de la salud mental en las organizaciones, lo que constituye un aporte valioso para el abordaje de la salud mental en los entornos laborales.

Finalmente, el método mixto utilizado en este proyecto, que combina investigación cualitativa y cuantitativa, asegura un alto nivel de rigor científico y relevancia práctica. En conjunto, este proyecto no solo contribuye al avance del conocimiento en el campo de la psicología organizacional, sino que también ofrece herramientas concretas para mejorar impactar positivamente tanto la salud mental de los empleados como los beneficios que ello representa para las organizaciones.

Referencias Bibliográficas (utilizadas en la introducción)

Alvarado-Organazún, D.B. (2022). Malas prácticas organizacionales y sus efectos en la salud mental de los trabajadores. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo.*, 4(3), 89-98.

<https://doi.org/10.29393/EID4-26MPDA10026>

Arnetz, B. B., Lucas, T., & Arnetz, J. E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: mediating effects of organizational efficiency. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(1), 34–42.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181ff05b>

Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). With a little help from my boss: The impact of workplace mental health training on leader behaviors and employee resource utilization. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 4–19.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000126>

Dobson, K. S., Szeto, A., & Knaak, S. (2019). The Working Mind: A Meta-Analysis of a Workplace Mental Health and Stigma Reduction Program. *Canadian journal of psychiatry. Revue canadienne de psychiatrie*, 64(1_suppl), 39S–47S.

<https://doi.org/10.1177/0706743719842559>

Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). Job demands in a changing world of work. In C. Korunka & B. Kubicek (Eds.), *Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and implications for research and practice* (pp. 1–5). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_1

Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2016). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 327-350.

<https://doi.org/10.1002/job.2124>

Osorio Jaramillo, L. (2022). Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones. *Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología*, 22(1), 1–14.

<https://doi.org/10.18270/chps.v22i1.4034>

Sandoval-Reyes, J., Acosta-Prado, J. C., & Sanchís-Pedregosa, C. (2019). Relationship Amongst Technology Use, Work Overload, and Psychological Detachment from Work. *International journal of environmental research and public health*, 16(23), 4602.

<https://doi.org/10.3390/ijerph16234602>

Satterthwaite, M., Knuckey, S., et al. (2019). From a 'Culture of Unwellness' to Sustainable Advocacy: Organizational Responses to Mental Health Risks in the Human Rights Field.

Review of Law and Social Justice, 28. Disponible en:

https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3393638

Silvaggi, F., & Miraglia, M. (2017). Mental health at work: A review of interventions in organizations. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6(1), 34-58.

http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/443

Sonnentag, S., and Fritz, C. (2015) Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework, *J. Organiz. Behav.*, 36, S72– S103, doi: [10.1002/job.1924](https://doi.org/10.1002/job.1924)

Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in psychology*, 7, 2072.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>

Weber, S., Lorenz, C., & Hemmings, N. (2019). Improving Stress and Positive Mental Health at Work via an App-Based Intervention: A Large-Scale Multi-Center Randomized Control Trial. *Frontiers in psychology*, 10, 2745.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02745>

Referencias Bibliográficas (Total revisadas)

1. Agarwal, B., Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2020). The Role of Peer Support in Managing Occupational Stress: A Qualitative Study of the Sustaining Resilience at Work Intervention. *Workplace health & safety*, 68(2), 57–64.

<https://doi.org/10.1177/2165079919873934>

2. Alvarado-Organazún, D.B. (2022). Malas prácticas organizacionales y sus efectos en la salud mental de los trabajadores. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo.*, 4(3), 89-98.

<https://doi.org/10.29393/EID4-26MPDA10026>

3. American Psychological Association. (2025). Mental health in organizations.

<https://www.apa.org/search?query=mental%20health%20in%20organizations>

4. American Psychological Association. (July 8 de 2024). How these organizations are leading in making employee mental health a priority.

<https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/organizations-improving-employee-mental-health>

5. Andersson, C., Mellner, C., Lilliengren, P., Einhorn, S., Bergsten, K. L., Stenström, E., & Osika, W. (2022). Cultivating Compassion and Reducing Stress and Mental Ill-Health in

Employees-A Randomized Controlled Study. *Frontiers in psychology*, 12, 748140.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.748140>

6. Arnetz, B. B., Lucas, T., & Arnetz, J. E. (2011). Organizational climate, occupational stress, and employee mental health: mediating effects of organizational efficiency. *Journal of occupational and environmental medicine*, 53(1), 34–42.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181ff05b>

7. Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes: A systematic review of studies in health care organizations. *Health care management review*, 40(3), 254–271.
<https://doi.org/10.1097/HMR.0000000000000026>

8. Cantillo-Santis, K. (2024). Importancia de la salud mental en el ámbito laboral. *Universidad del Norte*, (artículo aceptado para su publicación).
<https://orcid.org/0009-0009-6175-2410>

9. Castañeda Herrera, Y., Betancur, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). BIENESTAR LABORAL Y SALUD MENTAL EN LAS ORGANIZACIONES. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1–13. Recuperado a partir de
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547>

10. Dewe, P.J., O'Driscoll, M.P., Cooper, C.L. (2012). Theories of Psychological Stress at Work. In: Gatchel, R., Schultz, I. (eds) *Handbook of Occupational Health and Wellness. Handbooks in Health, Work, and Disability*. Springer, Boston, MA.
https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4839-6_2

11. Dimoff, J. K., & Kelloway, E. K. (2019). With a little help from my boss: The impact of workplace mental health training on leader behaviors and employee resource utilization. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 4–19.
<https://doi.org/10.1037/ocp0000126>

12. Dobson, K. S., Szeto, A., & Knaak, S. (2019). The Working Mind: A Meta-Analysis of a Workplace Mental Health and Stigma Reduction Program. *Canadian journal of psychiatry. Revue canadienne de psychiatrie*, 64(1_suppl), 39S–47S.
<https://doi.org/10.1177/0706743719842559>

13. Engelberg, Alan MD, MPH. (2003). Mental Health and Productivity in the Workplace—A Handbook for Organizations and Clinicians. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. Disponible en:
https://journals.lww.com/joem/citation/2003/08000/mental_health_and_productivity_in_the_workplace_a.17.aspx

14. Ganster, D. C., & Perrewé, P. L. (2011). Theories of occupational stress. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 37–53). American Psychological Association. Disponible en: <https://psycnet.apa.org/record/2010-06010-003>
15. Greden, J., García-Tosi, R., & White, A. (2019). Healthy minds at work: Challenges and strategies for businesses. En *Mental health in the workplace: Strategies and tools to optimize outcomes*. (pp.1-16). Editorial Springer.
16. Gómez Vélez, M. A., & Calderón Carrascal, P. A. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189–217. <https://doi.org/10.25057/25005731.871>
17. Herrera Vargas, C. (2022). Punto De Vista, 13(20), 62-78. Retos en prevención y promoción de la salud mental en Bogotá: un aporte desde el desarrollo para las políticas públicas. <https://doi.org/10.15765/pdv.v13i20.3454>
18. Kelloway, E., Dimoff, J., & Gilbert, S. (2023). Mental Health in the Workplace, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 363–387. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
19. Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). Job demands in a changing world of work. In C. Korunka & B. Kubicek (Eds.), *Job demands in a changing world of work: Impact on workers' health and performance and implications for research and practice* (pp. 1–5). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_1
20. Méndez García, V., Díaz Castellanos, E. E., Romero Flores, E. A., Aguirre y Hernández, F., Cabrera Zepeda, G., & Arriola Carrera, G. A. (2024). Integration of Business Intelligence (BI) and psychological tools for mental health in the organizational context. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(5), 634 – 647. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2633>
21. Meurs, J. A., & Perrewé, P. L. (2011). Cognitive Activation Theory of Stress: An Integrative Theoretical Approach to Work Stress. *Journal of Management*, 37(4), 1043–1068. <https://doi.org/10.1177/0149206310387303>
22. Mingote, A., Pino, J., Sánchez, P., et al. (2011). Workers with mental health problems: General guidelines for detection, intervention and prevention. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Suppl. 1), 188-205. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>
23. Montano, D., Reeske, A., Franke, F., & Hüffmeier, J. (2016). Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from

an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3), 327-350. <https://doi.org/10.1002/job.2124>

24. Moreno, A., Ramos, I., & Munduate, L. (2024). Análisis de la salud mental en el sector público: desafíos y estrategias de intervención psicosocial, 37, 26–46. <https://doi.org/10.47623/ivap-rvgp.27.2024.02>

25. Orpinell, F. . (2022). Abordajes de la salud mental en Atención Primaria de la Salud. Aportes desde una práctica de apoyo matricial. Barquitos Pintados. Experiencia Rosario., 4(4), 169–183. <https://doi.org/10.35305/barquitos.v4i4.72>

26. Osorio Jaramillo , . L. (2022). Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones. Cuadernos Hispanoamericanos De Psicología, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.18270/chps..v22i1.4034>

27. Pfeffer, J. (2010). Building Sustainable Organizations: The Human Factor. *Academy of Management Perspectives*, 24(1), 34–45. <http://www.jstor.org/stable/25682382>

28. Powell, B. J., Haley, A. D., Patel, S. V., Amaya-Jackson, L., Glienke, B., Blythe, M., Lengnick-Hall, R., McCrary, S., Beidas, R. S., Lewis, C. C., Aarons, G. A., Wells, K. B., Saldana, L., McKay, M. M., & Weinberger, M. (2020). Improving the implementation and sustainment of evidence-based practices in community mental health organizations: a study protocol for a matched-pair cluster randomized pilot study of the Collaborative Organizational Approach to Selecting and Tailoring Implementation Strategies (COAST-IS). *Implementation science communications*, 1, 9. <https://doi.org/10.1186/s43058-020-00009-5>

29. Ramírez-Angel, L. M. ., y Riaño-Casallas, M. I. . (2022). Equilibrio trabajo-vida y su relación con la salud mental en trabajadores de diferentes profesiones: una revisión sistemática. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (92). <https://doi.org/10.21158/01208160.n92.2022.3335>

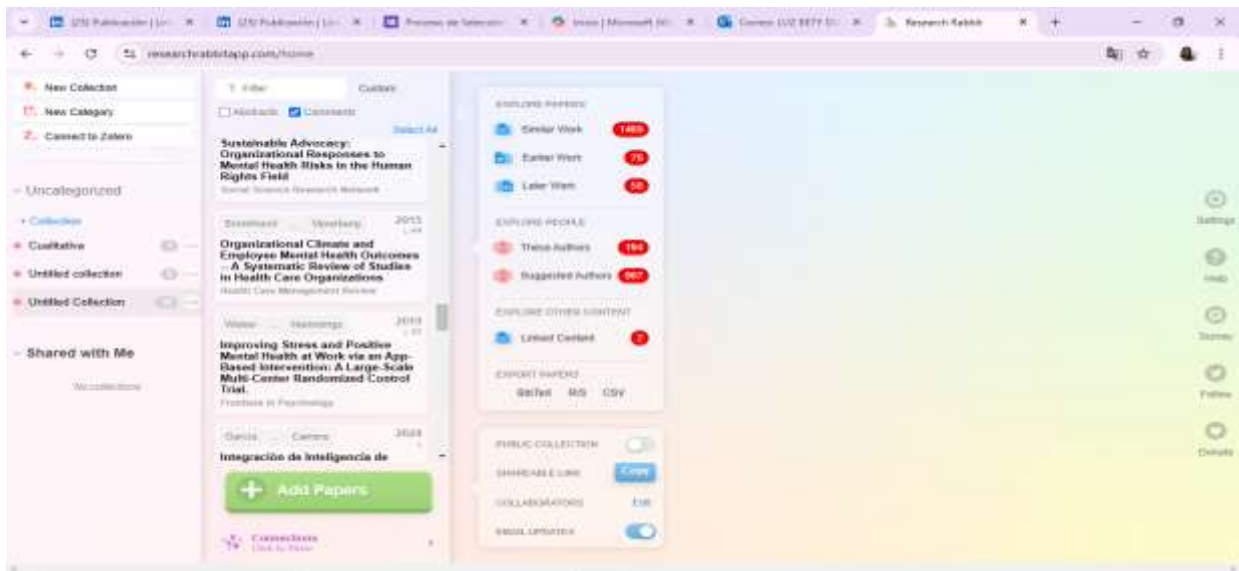
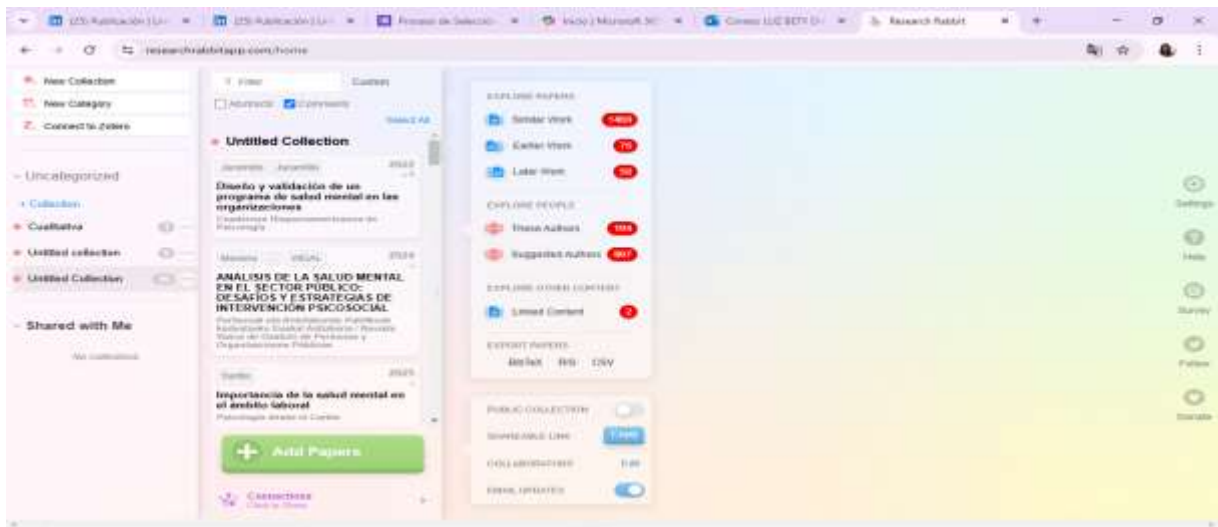
30. Roberge, M.- Élène, Ul Haq Abbasy, M. R., Huang, W.-R., & Lavoie, S. (2020). Mental Health in Organizations. *American Journal of Management*, 20(4). <https://doi.org/10.33423/ajm.v20i4.3162>

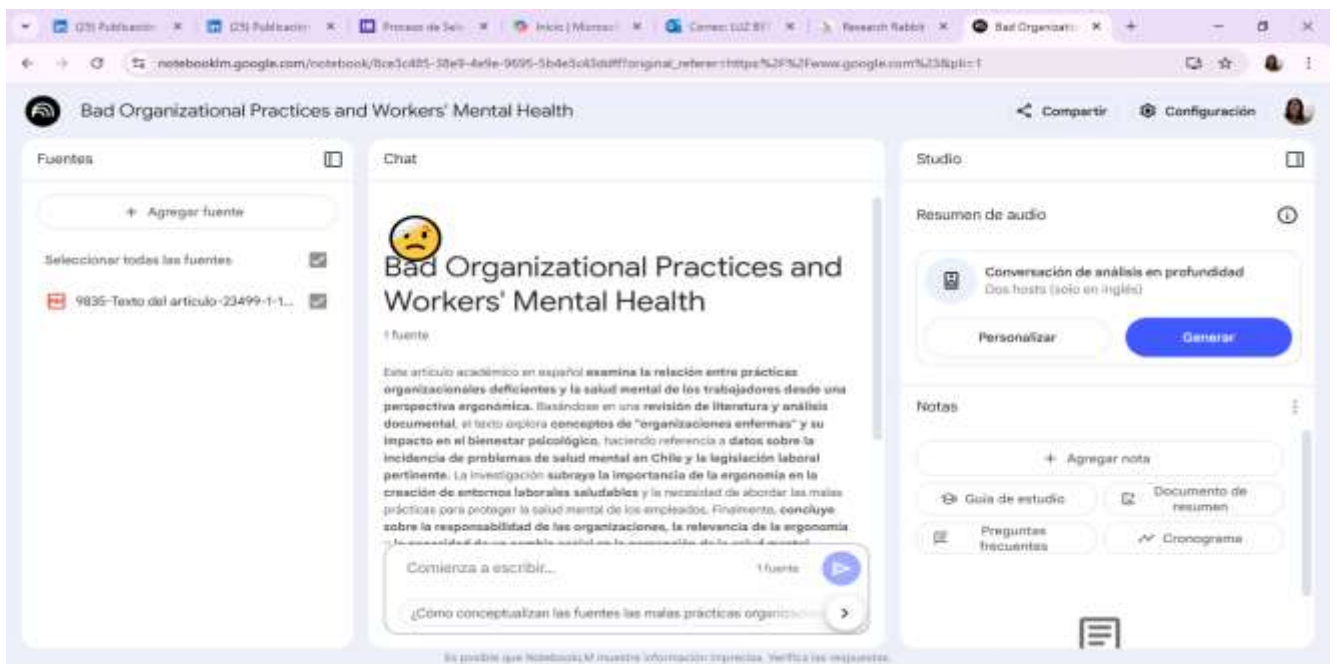
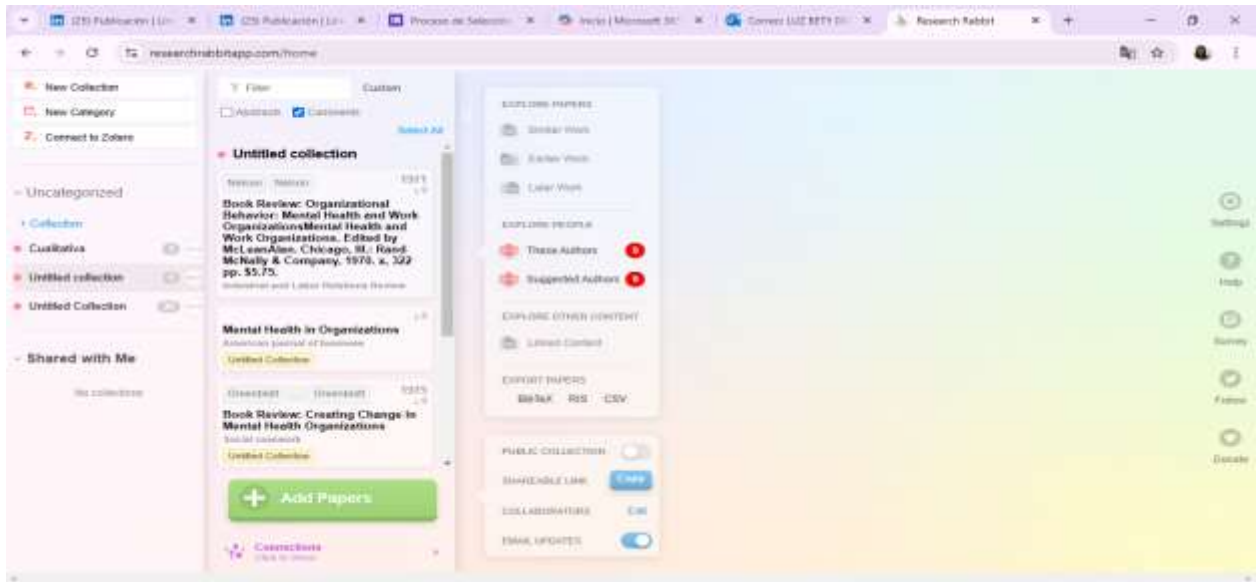
31. Sandoval-Reyes, J., Acosta-Prado, J. C., & Sanchís-Pedregosa, C. (2019). Relationship Amongst Technology Use, Work Overload, and Psychological Detachment from Work. *International journal of environmental research and public health*, 16(23), 4602. <https://doi.org/10.3390/ijerph16234602>

32. Satterthwaite, M., Knuckey, S., et al. (2019). From a 'Culture of Unwellness' to Sustainable Advocacy: Organizational Responses to Mental Health Risks in the Human Rights Field. *Review of Law and Social Justice*, 28. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3393638
33. Sexsmith Chadwick, S., Fahr, H., & Maleski, J. (2024). Integrating Peer Support Workers into Mental Health Programs. *Journal of Recovery in Mental Health*, 7(1), 4–11. <https://doi.org/10.33137/jrmh.v7i1.41620>
34. Sierra Varón, C. A. . (2023). Gestión De La Seguridad Y La Salud En El Trabajo, 5(2), 67-72. Estrategias de intervención en las organizaciones desde la psicología positiva como factor de prevención del riesgo psicosocial . <https://doi.org/10.15765/gsst.v5i2.3712>
35. Silvaggi, F., & Miraglia, M. (2017). Mental health at work: A review of interventions in organizations. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 6(1), 34-58. http://ejcls.adapt.it/index.php/ejcls_adapt/article/view/443
36. Sonnentag, S., and Fritz, C. (2015) Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework, *J. Organiz. Behav.*, 36, S72– S103, doi: [10.1002/job.1924](https://doi.org/10.1002/job.1924)
37. Spieler, I., Scheibe, S., Stamov-Roßnagel, C., & Kappas, A. (2017). Help or hindrance? Day-level relationships between flextime use, work–nonwork boundaries, and affective well-being. *Journal of Applied Psychology*, 102(1), 67–87. <https://doi.org/10.1037/apl0000153>
38. Villalobos Fajardo, G. H. (2023). Logros y desafíos en la gestión psicosocial y de la salud mental en entornos laborales: experiencia colombiana. *Revista De La Facultad De Ciencias Económicas*, 31(2), 101–124. <https://doi.org/10.30972/rfce.3127153>
39. Villalobos Fajardo, G. H. (2019). Guía para la promoción de la salud mental, la prevención y la actuación frente a trastornos mentales en el ámbito laboral. En Documento para empresas – Salud Mental. (pp. 12-21). Editorial Suramericana S.A. Disponible en https://www.arlsura.com/demos/salud-mental/files/SM.G1C.01.V1-Guia_salud_mental_jun19.pdf
40. Vivas-Manrique, S. D. (2019). Memorias del Primer Encuentro de Investigación en Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Colombiana De Salud Ocupacional*, 9(1), e-5422. <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.5422> (Original work published 2021)

41. Wendsche, J., & Lohmann-Haislah, A. (2017). A Meta-Analysis on Antecedents and Outcomes of Detachment from Work. *Frontiers in psychology*, 7, 2072. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.02072>
42. World Health Organization. (2010). Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policy-makers and practitioners. World Health Organization. Disponible en: <https://www.who.int/publications/i/item/9789241599313>
43. Wu, A., Roemer, E. C., Kent, K. B., Ballard, D. W., & Goetzel, R. Z. (2021). Organizational Best Practices Supporting Mental Health in the Workplace. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), e925–e931. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002407>
44. Walker, C., & Fincham, B. (2011). Managing Mental Health in Organizations. <https://doi.org/10.1002/9781119974260.ch5>
45. Weber, S., Lorenz, C., & Hemmings, N. (2019). Improving Stress and Positive Mental Health at Work via an App-Based Intervention: A Large-Scale Multi-Center Randomized Control Trial. *Frontiers in psychology*, 10, 2745. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02745>

Pantallazos (uso de researchrabbitapp y de notebooklm)





notebooklm.google.com/notebook/1a6d1dd8-6aaa-42f3-8697-cd7d1a2101cc?original_referer=https%2F%2Fwww.google.com%23&pli=1

Mental Health Program Design and Validation in Organizations

Compartir Configuración


Fuentes

+ Agregar fuente

Seleccionar todas las fuentes

01_Diseño, validación) + Vol + 22 + N...

Chat

 **Mental Health Program Design and Validation in Organizations**

1 fuente

Los documentos presentados exploran el diseño, la validación y el pilotaje de un programa de salud mental dentro de organizaciones. Se detallan las etapas del programa, que incluyen la evaluación inicial, la implementación y el seguimiento para la promoción del bienestar mental y la prevención de trastornos. El objetivo principal es ofrecer una estrategia estructurada para abordar la salud mental en el ámbito laboral. Además, se mencionan diversos autores e instituciones involucradas en este campo. Se enfatiza la importancia de la recopilación y el análisis de datos relevantes para asegurar la efectividad del programa. Finalmente, se abordan consideraciones éticas y metodológicas para la implementación de estas iniciativas.

Comienza a escribir...

¿Cuáles son los principales objetivos y alcances de los programas?

Studio

Resumen de audio

Conversación de análisis en profundidad
Dos hosts (solo en inglés)

Personalizar Generar

Notas

+ Agregar nota

Guía de estudio Documento de resumen

Preguntas frecuentes Cronograma

Es posible que NotebookLM muestre información imprecisa; verifica las respuestas.

notebooklm.google.com/notebook/37e8db63-da30-4838-b4a7-dcaad7e17292?original_referer=https%2F%2Fwww.google.com%23&pli=1

Salud Mental Laboral, Liderazgo y Uso de Recursos

Compartir Configuración


Fuentes

+ Agregar fuente

Seleccionar todas las fuentes

Salud Mental Laboral, Liderazgo y ...

Chat

 **Salud Mental Laboral, Liderazgo y Uso de Recursos**

1 fuente

El artículo académico de Dimoff y Kelloway (2018) investiga la repercusión del entrenamiento en salud mental laboral dirigido a líderes. Su objetivo principal es analizar cómo dicha capacitación influye en las conductas de los superiores y en la manera en que los empleados utilizan los recursos disponibles para el bienestar mental. La publicación se encuentra en el *Journal of Occupational Health Psychology*, lo que indica su enfoque en la psicología de la salud en el ámbito laboral.

Guardar en las notas

Comienza a escribir...

¿Cómo impacta el entrenamiento en salud mental laboral a los líderes?

Studio

Resumen de audio

Conversación de análisis en profundidad
Dos hosts (solo en inglés)

Personalizar Generar

Notas

+ Agregar nota

Guía de estudio Documento de resumen

Preguntas frecuentes Cronograma

Es posible que NotebookLM muestre información imprecisa; verifica las respuestas.