**Introducción**

Contextualización

No fue sino hasta inicios de 1950, que diferentes investigaciones en psicología empezaron a centrarse en diferentes factores de la salud mental recononociendola como eje central del bienestar y el rendimiento productivo de los trabajadores, antes de estos estudios la salud de los empleados, se abordada desde una perspectiva física, dejando de lado los aspectos comportamentales y de salud mental.  Dejours (2011), de una parte recuerda entre estos estudios iniciales, uno llevado a cabo por Begoin, (1957) sobre las neurosis de las telefonistas y que las dinámicas psicológicas del trabajo fueron abordadas a mayor profundidad a partir del Laboratorio de Ergonomía de Wisner, que surgió en 1970; de otra parte este mismo autor explica que las temáticas relacionadas con salud mental en las organizaciones, se empezaron a reconocer a partir del reconocimiento de los conflictos que surgen entre la estructura y funcionamiento laboral y los aspectos psicológicos de los trabajadores. Estos estudios iniciales propiciaron el desarrollo e implementación de programas preventivos, principalmente en ansiedad, depresión y agotamiento. Precisamente la Organización Mundial de la Salud (OMS), (2013) define la salud como un continuo, incluyendo los aspectos fisiológicos, psicológicos y sociales. En su publicación de (2022) la OMS recalca 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. Silvaggi & Miraglia, (2017) indica que desde el año 2000 en adelante, se viene fortaleciendo la prevención enfocada en identificar y mitigar los factores de riesgo psicosocial, antes de que se presenten alteraciones de salud mental. 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).

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. Teniendo en cuenta el estudio de Schmidt, D., Fritsch, J., Feil, K. *et al* (2023) que comparó la efectividad de una intervención de prevención digital sobre la capacidad laboral, la salud física y la salud mental con un programa de prevención convencional para empleados con discapacidades iniciales, cuyos resultados indican que los dos programas fueron efectivos para mejorar la salud mental de los trabajadores. Este proyecto de investigación se centra en estructurar diferentes estrategias para mejorar la salud mental en organizaciones de diferentes ramas de la salud. El programa incluye una fase de prevención, otra de intervenciones tempranas y otra de intervención.

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. Este proyecto se desarrolla a través de un modelo multivariado, con un estudio mixto, centrado en un programa de mejoramiento de la salud mental en dos etapas: la primera etapa es una IAP cualitativa y grupos focales para sensibilizar, concientizar a los lideres , recibir sus aportes y mostrarles el costo beneficio de atender adecuadamente la salud mental en las organizaciones, la segunda etapa tiene estos pasos: 1. la medición de la salud mental de los trabajadores desde las variables independientes: estrés, ansiedad y depresión, con instrumentos tipo test, entrevistas individuales y entrevistas grupales, 2. se diseña un programa para mejora de la salud mental organizacional en tres fases: a. prevención y promoción, b. intervenciones tempranas y c. intervención; las intervenciones se plantean a través de estrategias psicológicas cognitivo conductuales individuales, grupales y organizacionales, teniendo como aspectos de mediación y mitigación las variables independientes: el distanciamiento psicológico, las acciones llevadas por las empresas y por los trabajadores para mejorar la salud mental, la adecuado relación vida, familia, trabajo y las relaciones sociales organizacionales. Las variables independientes son moduladoras en algunos casos sobre las variables dependientes y en otros casos son moderadoras sobre las independientes. En el presente estudio se mide el impacto de las intervenciones tempranas y de las intervenciones a más largo plazo, con monitoreo permanente a través de herramientas tecnológicas de IA, a lo largo de 1 año, haciendo mediciones cada 2 meses.

Las estrategias de recolección de datos la fase cualitativa son: análisis de contenido, observación participante, grupos focales, entrevistas abiertas y sus instrumentos son: rejillas de observación, diarios de campo, protocolo de grupos focales, protocolo de entrevistas abiertas.

Las estrategias de recolección y análisis de datos de la fase cuantitativa son: Análisis de Regresión Multivariable. Las estrategias de recolección de datos son: entrevistas estructuradas y test estandarizados. Los instrumentos son: General – HVD: Indicadores de Bienestar y Salud Mental en el Mundo del Trabajo de la Universidad de La Sabana; Cuestionario de Estrés Laboral (CESQT); Escala de Ansiedad de Hamilton (HAM-A); Cuestionario de Depresión en el Trabajo (WDQ - Workplace Depression Questionnaire).

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-Orgarazún (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.

Se encuentran unos vacíos teóricos relevantes para este estudio Ganster, D. C., & Perrewé, P. L. (2011) explican que en la teoría del ajuste de PE (Persona – entorno) cuyas bases fueron desarrolladas por Lewin (1935) y Murray (1938) abordó el fenómeno del estrés en el lugar de trabajo, esta teoría en sí no especifica de manera clara y suficiente los componentes de la persona y el ambiente laboral, más importantes para tener en cuenta tanto la comprensión del estrés laboral como su prevención e intervención. Existen limitaciones, incluida la relevancia relativa del ajuste percibido versus el ajuste real.

Respecto a la teoría de diseño del trabajo desde demandas laborales, control y apoyo desarrollado inicialmente por Karasek (1979) y ampliado por Karasek y Theorell (1990). En el estudio de Rydstedt, Ferrie y Head, (2006), se encuentra que el rediseño del lugar de trabajo para reducir el estrés laboral, debe incluir a todos los empleados, no solamente a algunos con determinadas características, sin embargo este aspecto no se aclara y no se especifica que elementos mínimos deben incluirse en el rediseño del lugar de trabajo para reducir el estrés laboral. Respecto a este modelo Dewe, P.J., O’Driscoll, M.P., Cooper, C.L. (2012), consideran que quedaron varias cuestiones sin resolver con respecto a este modelo. Una de ellas es si los efectos de las demandas y el control son aditivos o multiplicativos, es decir, hay un efecto de interacción entre ellos. Los mismos autores, mencionan que el apoyo social es un elemento clave en este modelo y que está basado en amplia evidencia de que esta variable puede desempeñar un papel sustancial, al respecto citan el estudio de Cooper et al.,(2001), en el cual se encuentra un rol clave del apoyo social el alivio del estrés en los trabajadores, pero aclaran que ha habido un debate considerable sobre si su impacto es directo (es decir, un mayor apoyo social está directamente asociado con una menor tensión) o indirecto (es decir, el apoyo social amortiguará el impacto de los factores estresantes sobre la tensión).

De otra parte en la teoría del estrés laboral, denominada Teoría de la Conservación de los Recursos (COR) desarrollada por Hobfoll (1989), Dewe, P.J., O’Driscoll, M.P., Cooper, C.L. (2012). encuentran que aunque esta teoría tiene una buena base empírica y aunque gran parte de la investigación estimulada por los principios de la teoría COR demuestra relaciones entre los resultados de la tensión y las diversas demandas del trabajo, pero no de manera efectiva, es decir no se especifican dichas relaciones.

Dewe, P.J., O’Driscoll, M.P., Cooper, C.L. (2012), discuten un punto clave del Modelo Transaccional de Lázarus (1982), en cuanto a la clasificación dada sobre afrontamiento, ya que este en realidad depende el contexto y de la evaluación que el individuo hace del mismo, por lo tanto es clave centrarse mejor en la forma y momento de utilizar las diferentes estrategias de afrontamiento, por encima de su clasificación, aunque se recomienda incluir entre otras, estrategias que incluyan el afrontamiento centrado en el significado y el afrontamiento relacional-social (Folkman,2011). De otra parte, Hobfoll (2001), afirma que el modelo transaccional hace demasiado énfasis en el papel de los procesos cognitivos, dejando un poco de lado los factores del medio ambiente.

En las investigaciones sobre afrontamiento del estrés, las medidas deben dejar de basarse simplemente en listas de verificación (Folkman y Moskowitz,2004) , para explorar diseños longitudinales impulsados ​​por procesos (Lazarus,2000) y métodos más ecológicos, con mediciones de procesamiento diario con un monitoreo permanente.

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-Orgarazún, 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.0b013e3181ffo5b>

Dejours, C,. (2011) «Texto Introductorio : Psicopatología del trabajo – Psicodinámica del Trabajo», Laboreal [Online], Volume 7 Nº1 | 2011, posto online no dia 01 julho 2011, consultado o 16 março 2025. URL: http://journals.openedition.org/laboreal/8030; DOI: <https://doi.org/10.4000/laboreal.8030>

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>

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>

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology, 55* , 745–774.

Folkman, S. (2011). Stress, health, and coping: Synthesis, commentary, and future directions. In S. Folkman (Ed.), The Oxford handbook of stress, health, and coping (pp. 453–462). Oxford: Oxford University Press.

Ganster, D. C., & Perrewé, P. L. (2011). Theories of occupational stress. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 37–53). American Psychological Association.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Applied Psychology: An International Review, 50 , 337–421.

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>

Organización Mundial de la Salud – OMS. (2022). Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo. Editorial OMS. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf

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..v22i1.40344>

Rydstedt, L. W., Ferrie, J., & Head, J. (2006). Is there support for curvilinear relationships between psychosocial work characteristics and mental wellbeing? Cross-sectional and long-term data from the Whitehall II study. Work and Stress, 20, 6–20. doi:10.1080/02678370600668119

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>

Schmidt, D., Fritsch, J., Feil, K. *et al.*  (2023). Impact of a digital and conventional prevention program on work ability, physical health, and mental health among employees with initial impairments. *BMC Digit Health* **1**, 39 (2023). <https://doi.org/10.1186/s44247-023-00043-y>

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>