**Introducción**

**Contextualización**

Desde la década de 1950, diversas investigaciones en psicología han centrado su atención en los factores de la salud mental, reconociéndola como un componente esencial del bienestar y del rendimiento laboral. Previo a estos estudios, la salud de los empleados se abordaba predominantemente desde una perspectiva física, sin considerar los aspectos psicológicos y conductuales. Dejours (2011) señala que uno de los estudios pioneros en esta área fue el de Begoin (1957), quien investigó las neurosis en telefonistas. Posteriormente, el Laboratorio de Ergonomía de Wisner, creado en 1970, profundizó en las dinámicas psicológicas del trabajo.

El interés en la salud mental en el ámbito organizacional ha evolucionado a partir del reconocimiento de los conflictos entre la estructura laboral y los aspectos psicológicos de los trabajadores. Estos primeros estudios impulsaron el desarrollo de programas preventivos centrados en la ansiedad, la depresión y el agotamiento. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) define la salud como un continuo que incluye dimensiones fisiológicas, psicológicas y sociales. En su publicación más reciente (OMS, 2022), enfatiza la importancia de una adecuada gestión de la salud mental en el entorno laboral para mejorar la productividad y la satisfacción en el trabajo (Satterthwaite et al., 2019).

Tradicionalmente, la salud mental en el trabajo se ha abordado desde una perspectiva reactiva, tratando los síntomas de los trastornos mentales una vez manifestados. Sin embargo, desde el año 2000, la prevención ha tomado mayor relevancia, enfocándose en la identificación y mitigación de 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 afectan no solo al individuo, sino también la eficiencia organizacional, la calidad del trabajo y los costos asociados con el ausentismo y la rotación de personal (Arnetz et al., 2011).

El cuidado de la salud mental en las organizaciones se ha fortalecido debido al incremento de trastornos relacionados con el trabajo, exacerbados por los cambios en las estructuras laborales, las demandas laborales y las dinámicas organizacionales de este siglo. Factores como la globalización, la digitalización acelerada y las nuevas expectativas de los empleados plantean desafíos complejos para el bienestar mental en el entorno laboral (Wendsche & Lohmann-Haislah, 2017).

**Objetivo del estudio**

Un estudio reciente de Schmidt et al. (2023) comparó la efectividad de una intervención digital y un programa convencional de prevención sobre la capacidad laboral, la salud física y la salud mental, encontrando que ambos fueron efectivos. Con base en estos hallazgos, el presente proyecto tiene como objetivo medir el impacto de un programa de prevención e intervención en salud mental en las organizaciones. Específicamente, se analizan las siguientes variables dependientes: estrés, ansiedad y depresión; mientras que las variables independientes en la fase de prevención incluyen la desconexión psicológica y la mejora de las relaciones familiares. En la fase de intervención, las variables independientes incluyen el aumento de los recursos organizacionales para reducir el estrés y la aplicación de técnicas cognitivo-conductuales para el manejo clínico de las afecciones de salud mental en los trabajadores.

**Metodología**

Este estudio sigue un modelo multivariado y un diseño mixto. La primera fase, de carácter cualitativo, emplea la investigación-acción participativa (IAP) y grupos focales para sensibilizar a los líderes organizacionales, generar conciencia y evaluar el costo-beneficio de abordar la salud mental en el trabajo. La segunda fase, de intervención, consta de los siguientes pasos:

1. Medición inicial de la salud mental de los trabajadores mediante test psicológicos, entrevistas individuales y entrevistas grupales.
2. Diseño de un programa estructurado en tres fases: (a) prevención y promoción de la salud mental, (b) intervenciones tempranas y (c) intervención terapéutica.
3. Implementación de estrategias cognitivo-conductuales individuales, grupales y organizacionales para mitigar los factores de riesgo psicosocial.

El monitoreo de las intervenciones se realizará con herramientas de inteligencia artificial (IA) durante 18 meses, con mediciones cada dos meses. La fase cualitativa se sustenta en técnicas como análisis de contenido, observación participante, grupos focales y entrevistas abiertas, con instrumentos como rejillas de observación, diarios de campo y protocolos de entrevistas. La fase cuantitativa emplea análisis de regresión multivariable, utilizando instrumentos estandarizados como:

* General-HVD: Indicadores de Bienestar y Salud Mental en el Trabajo (Universidad de La Sabana).
* Cuestionario de Estrés Laboral (CESQT).
* Escala de Ansiedad de Hamilton (HAM-A).
* Cuestionario de Depresión en el Trabajo (WDQ).

El marco teórico de este estudio se basa en la teoría biopsicosocial de Engel (1977), expuesta en Oblitas (2006), que integra las dimensiones biológica, psicológica y social del ser humano en el contexto organizacional.

**Contribución del estudio**

La relevancia de la salud mental en el trabajo se ha acentuado debido a la creciente demanda de flexibilidad, conectividad permanente y alta competitividad. Estos factores han incrementado los niveles de estrés, ansiedad y depresión entre los empleados, impulsando a las organizaciones a implementar estrategias efectivas para promover el bienestar psicológico (Korunka & Kubicek, 2017).

Este estudio aborda vacíos teóricos y prácticos en la investigación organizacional al desarrollar y evaluar un programa integral de prevención e intervención en salud mental. Al integrar estrategias preventivas como la desconexión psicológica y la mejora de las relaciones familiares con estrategias interventivas como el incremento de recursos organizacionales, se espera reducir significativamente los niveles de afectación en salud mental. Además, la incorporación de la IA optimizará la implementación y seguimiento del programa, contribuyendo tanto a la psicología organizacional como al campo emergente de la psicología digital.