

¿CÓMO AFECTA LA SALUD MENTAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL?

HOW DOES MENTAL HEALTH AFFECT WORK PRODUCTIVITY?

Autores: Melany Gaitán-Domínguez¹ Miller Alexander González-Rodríguez², Ana María Ordoñez-Argote³

RESUMEN

A lo largo del tiempo y debido a los avances de la sociedad, ha habido un crecimiento en los derechos humanos, por eso en el siguiente artículo se hablará sobre la importancia de la salud mental en el ámbito laboral y como esta impacta en la productividad de las personas. Objetivo: Identificar como afecta la salud mental en la productividad laboral. Metodología: Se realizó una investigación de revisión sistemática de estado de la cuestión de los últimos 5 años, con el propósito de sintetizar los hallazgos de un conjunto de estudios, proporcionando una descripción concisa de la información recopilada en forma de síntesis cualitativa. Discusiones: La relación entre la salud mental y la productividad en el ámbito laboral es un tema de creciente importancia en la sociedad contemporánea. Cada vez se reconoce más que la salud mental de los empleados no es solo un asunto personal, sino que tiene un impacto directo en la productividad y el éxito de las empresas. Conclusiones: La intrincada conexión entre la salud mental y la productividad en el ámbito laboral resalta la importancia de reconocer que el bienestar emocional de los empleados repercute directamente en el rendimiento y éxito de las empresas.

Palabras clave: *Afectación, salud mental, productividad, laboral.*

ABSTRACT

Introduction: Over time and due to advances in society, there has been a growth in human rights, so the following article will discuss the importance of mental health in the workplace and how it impacts on people's productivity. Objective: To identify how mental health affects labor productivity. Methodology: A systematic literature research and review was conducted with the purpose of synthesizing the findings of a set of studies, providing a concise description of the information gathered in the form of a qualitative synthesis. Discussion: The relationship between

¹ Administración de empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN, Bogotá D.C., Colombia. Melany.gaitan@cun.edu.co

² Administración de empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN, Bogotá D.C., Colombia. Miller.gonzalezro@cun.edu.co

³ Administración de empresas, Corporación Unificada Nacional de Educación Superior-CUN, Bogotá D.C., Colombia. Ana.ordoneza@cun.edu.co

mental health and productivity in the workplace is a topic of growing importance in contemporary society. It is increasingly recognized that the mental health of employees is not only a personal issue, but has a direct impact on the productivity and success of companies. Conclusions: The intricate connection between mental health and productivity in the workplace highlights the importance of recognizing that the emotional well-being of employees directly impacts the performance and success of companies.

Key words: Affect, mental health, productivity, labor.

INTRODUCCIÓN

Hablar de la salud mental en el ámbito laboral hoy en día, es hablar del bienestar humano, con un impacto notable en la calidad de vida diaria. En una época en la que el mundo avanza hacia un mayor crecimiento económico y productividad, el papel de la salud mental se vuelve aún más relevante, especialmente en el ámbito empresarial. Al mismo tiempo, surge la necesidad de analizar estrategias que puedan ser implementadas para gestionar y preservar la salud mental de las personas en el entorno laboral.

En el marco de la problemática que se busca abordar, se observa un evidente rezago en el progreso de la salud mental, a pesar de que desde 2003 el Ministerio de Salud la defina como un dinamismo manifestado en la vida cotidiana mediante el comportamiento y la interacción. En el ámbito subjetivo, las modificaciones en la gestión de la fuerza de trabajo, acorde a las directrices del mercado globalizado, las normativas de competitividad y el desempeño productivo, han generado un aumento en las causas de malestar en el entorno laboral (Cea, 2021).

En el ámbito de la salud pública, la atención a la salud mental ha sido históricamente opacada en comparación con la atención brindada a la salud física. Esta situación, aunque sutil, conlleva una pérdida de vidas mucho más pronunciada en el mundo que otras enfermedades. Esta falta de atención se refleja en tasas alarmantes de suicidio, especialmente en América, donde en el presente año se ha observado un aumento preocupante. Según las cifras de las Naciones Unidas en 2019, se registraron más de 97,000 suicidios en el continente. Además, se evidencia una alta prevalencia de trastornos mentales, principalmente ansiedad y depresión, que ahora ostentan el estatus de las patologías más comunes en la actualidad (ONU, 2023).

Adicionalmente, la Organización Mundial de la Salud destaca que, a nivel global, cada año, se calcula que se pierden alrededor de 12 mil millones de días laborables debido a la depresión y la ansiedad, lo que conlleva un impacto económico de aproximadamente 1 billón de dólares anuales

en términos de pérdida de productividad (OMS, 2022). Las repercusiones de estos trastornos mentales asociados al contexto laboral son diversas y pueden dar lugar a conductas extremas, como ideación suicida, autolesiones y una propensión a la autodestrucción (Hinojosa-Donoso et al., 2022).

Desde una óptica empresarial, es innegable que la salud, tanto física como mental, tiene un impacto sustancial en el desempeño laboral de los empleados. De manera similar a cómo las condiciones físicas pueden afectar la capacidad de un trabajador para desempeñarse de manera eficiente, los trastornos de salud mental, como la tristeza, la ansiedad y el estrés, también pueden incidir significativamente en su productividad en el entorno laboral (Peralta & Gullo, 2023).

La pregunta fundamental sobre "¿cómo afecta la salud mental a la productividad laboral?" constituye un enigma de gran importancia en el ámbito empresarial y ha sido objeto de exhaustivas investigaciones. Es así como, el estrés y la ansiedad pueden afectar la capacidad de concentración y la habilidad para tomar decisiones, lo que podría resultar en errores y una disminución de la eficacia en la ejecución de las tareas laborales (Pérez-Fonseca et al., 2021). Por otro lado, la depresión tiende a disminuir la motivación y la energía, teniendo un impacto adverso en la calidad y cantidad del trabajo realizado (Ponce et al., 2021).

Adicionalmente, los trastornos de salud mental también se traducen en un aumento de las ausencias laborales, así como en la manifestación del fenómeno conocido como "presentismo" (estar físicamente en el lugar de trabajo sin alcanzar niveles óptimos de productividad) y en la rotación de personal (Orjuela & Salazar, 2019). Estos efectos acarrearán costos significativos para las empresas, ya que una persona que experimenta un estado de ánimo disminuido debido a problemas de salud mental generalmente presenta una eficiencia inferior a la de alguien con una salud mental más estable, lo que impacta en la disminución de ventas, producción y calidad del trabajo, entre otros aspectos relevantes (Carrillo et al., 2018).

Dado lo expuesto, la atención a la salud mental en el entorno laboral no solo es una cuestión de bienestar de los empleados, sino también una estrategia empresarial perspicaz. Las organizaciones que fomentan un ambiente de trabajo propicio para la salud mental tienden a experimentar mayores niveles de productividad, retención de empleados y una mejora en su reputación como empleadores. Por ende, el propósito de la presente revisión sistemática es entender el impacto de la salud mental en la productividad laboral.

MÉTODOLOGIA

Se realizó una investigación y revisión sistemática de literatura con el propósito de sintetizar los hallazgos de un conjunto de estudios, proporcionando una descripción concisa de la información recopilada en forma de síntesis cualitativa. Esta revisión tenía como objetivo responder a una pregunta de investigación específica. Se empleó la matriz "de estado del arte" en Microsoft Excel como una herramienta para establecer conexiones entre cada artículo investigado. El propósito de esta matriz era guiar la investigación y la preparación del estudio.

Se diseñó una matriz que incorpora elementos esenciales, como la fuente de información, país, autor, año, título, palabras clave, tipología, resumen, ubicación y referencia, con el fin de estructurar eficientemente la información recopilada sobre salud mental en entornos empresariales. La revisión sistemática se llevó a cabo a través de los siguientes pasos: formulación de la pregunta y objetivo de investigación, definición de criterios de inclusión de artículos, planificación de la búsqueda de literatura, exploración de artículos en bases de datos seleccionados, evaluación de la calidad de los artículos según criterios establecidos, organización de la información y finalmente, interpretación y presentación de los resultados.

Se llevó a cabo un análisis de revisión sistemática en conjunto con una revisión bibliográfica. Los principales recursos utilizados para esta revisión fueron los artículos de investigación obtenidos a través de búsquedas en los repositorios vinculados a la biblioteca de la Universidad CUN y Google académico. Las fuentes incluyeron SciELO, Dialnet, Redalyc, etc., así como trabajos de grado. Este enfoque se adoptó con el propósito de recopilar una amplia variedad de fuentes fiables y reducir al mínimo cualquier posible sesgo, asegurando la inclusión de la mayor cantidad de artículos relevante.

Criterios de selección y elegibilidad

Para seleccionar los documentos relevantes que aportaran significativamente al estudio, se eligieron fuentes primarias, tales como artículos científicos de revistas indexadas y tesis de posgrado. Se estableció un límite temporal de los últimos cinco años a partir de su publicación, centrándose en el tema de estudio que aborda la salud mental y su impacto en la productividad laboral. Se incluyeron investigaciones en idioma inglés y español, con disponibilidad de acceso

abierto. Se excluyeron documentos carentes de validez científica y aquellos publicados antes de 2018. En la Tabla 1 se puede identificar de mejor manera como se plantea su construcción:

Tabla 1.

Criterios de selección y elegibilidad

Tipo	Criterios de inclusión		Criterios de exclusión
Participantes	Trabajadores desde 18 años hasta los 62 años, sin diagnóstico psiquiátrico concreto o conocido	Clase de publicaciones	Artículos breves sin revisión, ensayos, informes, artículos sin país, año o autor
Estudios	Artículos sobre salud mental, productividad empresarial y como estas dos están relacionadas	Periodo de publicación	Los que no estén en el rango de tiempo de los últimos cinco años (2018-2023).
Medidas de resultado	Instrumentos de evaluación validados	Idioma de publicación	Fuera del inglés, español y portugués
Diseño	Investigación empírica cualitativa con muestras representativas	Estado del acceso	Privado

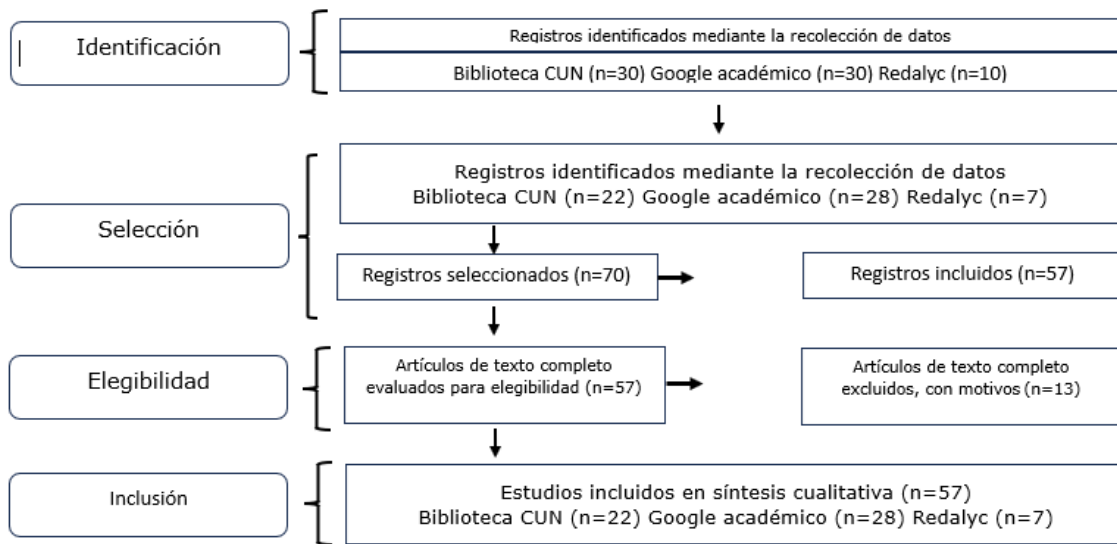
Estrategia de análisis

En este proceso, se llevó a cabo un análisis detallado de los estudios que examinan el impacto del estado de ánimo en los trabajadores. La revisión se centró en la literatura existente, destacando la importancia del estado emocional en el rendimiento laboral, especialmente en situaciones equiparables a las abordadas en los estudios revisados. Se enfatizó la observación de que la salud mental y emocional de los colaboradores se manifiesta tanto en su apariencia como en su motivación para llevar a cabo sus responsabilidades diarias, subrayando la relevancia del estado de ánimo en la productividad laboral.

Además de estas observaciones, se realizó una revisión de diversos artículos científicos disponibles en la biblioteca de la Universidad CUN, los cuales abordaron este tema de manera relevante. Asimismo, se incluyeron investigaciones respaldadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS), que es un importante defensor de la salud. Se consideraron los artículos validados que se publicaron desde enero de 2018 hasta septiembre de 2023.

Figura 1.

Diagrama de flujo



Fuente: elaboración propia

RESULTADOS

En el proceso de revisión de la literatura, se encontraron un total de 57 artículos que cumplían con los criterios de inclusión establecidos para la investigación. Estos artículos proporcionaron información relevante para nuestro estudio y se clasificaron en tres categorías principales, se organizaron los artículos según su lugar de publicación, el año en que se publicaron y el idioma en el que estaban escritos. Esta categoría nos permitió tener una visión general de la distribución geográfica y temporal de las fuentes consultadas, así como considerar la diversidad de idiomas en las publicaciones.

Esto nos permitió comprender mejor las contribuciones específicas de cada fuente y su relevancia para nuestros propios objetivos de investigación. Aquí, se identificaron los temas de investigación, los problemas abordados y los hallazgos clave de cada artículo. Esto nos permitió comprender mejor las contribuciones específicas de cada fuente y su relevancia para nuestros propios objetivos de investigación.

Tabla 2.

Artículos incluidos en la síntesis cualitativa

Tipo	Cita	País e idioma	Objetivo
Cualitativa	Association, A. P, 2020	Estados Unidos Inglés	Las personas necesitan tranquilidad y apoyo durante tiempos difíciles. Los líderes deben ser empáticos, abordar problemas identificados, y mostrar compromiso con la transparencia y la comunicación.
Cualitativa	Gallego, Sebastián C.; Gamboa Ramírez, Mario A. 2021	Colombia Español	Muchos han confundido la "política del reconocimiento" de Taylor con "reconocimiento de la diferencia," cuando en realidad busca crear una "política del reconocimiento igualitario" como una solución que resuelva los problemas derivados de ambas políticas originales.
Cualitativa	Hernández, A. U, 2021	México Español	Presentismo laboral en trabajadoras de la maquila en Querétaro y su relación con factores psicosociales.
Cualitativa	Inter Agency Standing Committee, 2020	Estados Unidos México	Ofrecer apoyo emocional a través de redes informales y profesionales de la salud mental. Compartir datos sencillos sobre la situación y proporcionar información clara sobre la salud mental
Cualitativa	Martinez Daza, V., & Tabares Diaz, Y, 2020	Colombia Español	Fenómeno que incluye cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal, generando consecuencias multivariadas a nivel físico, psicológico, social y laboral
Cualitativa	OMS, 2022	Estados Unidos Español	El trabajo puede proteger la salud mental cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano
Cualitativa	OMT, 2018	Suiza Español	La informalidad existe en todos los países independientemente de su nivel de desarrollo socio-económico, si bien tiene mayor prevalencia en los países en desarrollo
Cualitativa	OMT, O 2022	Suiza Español	Objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, especialmente los relacionados con los déficits de trabajo decente, que existen desde hace tiempo
Cualitativa	Parra Cuartas, S., & Otálvaro Muñoz, A, 2018	Colombia Español	Comprende la salud mental en su sentido amplio que trascienda de una concepción dicotómica entre presencia o ausencia de trastornos, una comprensión que permita integrar el grado de adaptabilidad, bienestar psicológico
Cualitativa	Patlan Perez, J, 2019	Colombia Español	Instrumentos de medición del estrés laboral que puedan servir de base para diagnósticos, evaluaciones e investigaciones
Cualitativa	Rodriguez, D. M, 2020	España Español	Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgos para la seguridad y salud laboral

Cualitativa	Sesma Arrastia, P, 2020	España Español	Diferenciación de absentismo presencial, enfermedad y trabajo, acudir enfermo al trabajo, agravio de la salud, costes de productividad
Cualitativa	Ortiz-Campillo, Laura; Ortiz-Ospino, Luis; Coronell-Cuadrado, Darío; Hamburger-Madrid, Karen; Orozco-Acosta, Erick, 2019	Venezuela Español	La contingencia en el entorno empresarial ha dificultado el desarrollo competitivo debido a problemas en el intercambio de información, tecnología y aspectos culturales. Como respuesta, las empresas se centran en identificar variables organizacionales para aumentar la productividad y garantizar que las actividades de su personal mejoren el rendimiento. Esto fomenta la creación de ventajas competitivas para lograr una mayor eficacia en las operaciones empresariales.
Cuantitativa	DANE, 2022	Colombia Español	Presentan algunos de los indicadores que proporciona la operación estadística. Los resultados se presentan expandidos con proyecciones de población basadas en los resultados del censo nacional de población y vivienda
Cualitativa	Morales Sierra, M, 2020	Colombia Español	Propuesta después de partir de un entendimiento inicial acerca de la influencia que tiene la salud mental en las personas y cómo esta afecta directamente su rendimiento y productividad
Cualitativa	OPS, 2019	Estados Unidos Español	La OPS se ha focalizado en acompañar a los países para que desarrollen planes operativos de implementación de la estrategia de mhGAP
Cualitativa	The new york times, 2018	Estados Unidos Español	La matanza como el desenlace de una huelga de los trabajadores de la United Fruit Company, quienes, después de semanas sin avances
Cualitativa	Jojoa Tobar, Elisa; Bonilla Muñoz, Jesús Andrés; López Guerrero, Nory Estefanía; Muñoz Oviedo, Aura Milena, 2019	Colombia Español	El artículo analiza el impacto del conflicto armado en la salud mental en áreas afectadas, basándose en una investigación previa. Su objetivo es proporcionar información para intervenciones de Promoción de la Salud Mental Colectiva en un contexto de posconflicto, destacando la importancia de la paz, la justicia social, la vivienda adecuada, la educación y el empleo. Se enfoca en cómo el conflicto ha afectado las relaciones entre la familia, la comunidad y el territorio en el municipio de Caldono, Cauca, especialmente en la comunidad indígena y campesina.
Cualitativa	Cea Juan Carlos, 2021	España Español	En la esfera laboral, los cambios en la regulación laboral, la competencia y el rendimiento han causado malestar. Además, el desempleo crónico, la desigualdad en el acceso al trabajo y la segregación de personas con diagnósticos psiquiátricos han limitado los derechos sociales. En respuesta, las cooperativas han surgido como alternativas para crear oportunidades en el campo de la salud mental.
Cualitativa	La república, 2020	Colombia Español	Por cada 1.000 habitantes en Colombia, hay alrededor de 1,5 médicos generales
Cualitativa	ONU, 2023	Estados Unidos Español	Salud Mental y Uso de Sustancias de la OPS, explicó que para prevenir el suicidio se debe ir más allá de limitar el acceso a los métodos para cometerlo, de fortalecer las habilidades socioemocionales y de mejorar el acceso a la atención de salud mental

Cualitativa	OMS, 2022	Estados Unidos Español	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
Cualitativa	Pujol-Cols, Lucas, 2018	Argentina Español	Los entornos empresariales son más estresantes debido a la globalización y la competencia, lo que ha impulsado la investigación de factores psicológicos y organizacionales para mejorar la salud y la efectividad en las organizaciones. La Psicología Organizacional Positiva se enfoca en estudiar el funcionamiento óptimo de individuos y grupos en el trabajo, destacando su impacto positivo en el rendimiento, el compromiso y la lealtad hacia la organización.
Cualitativa	Pujol-Cols, Lucas; Foutel, Marina, 2019	Argentina Español	La salud es más que la ausencia de enfermedad. La psicología organizacional positiva se enfoca en estudiar la salud en entornos laborales y en desarrollar organizaciones saludables para mejorar la calidad de vida y el bienestar en el trabajo. A diferencia de otros enfoques centrados en problemas, se centra en los mecanismos que promueven la salud y el bienestar.
Cualitativa	Santos, Renata Guerda de Araújo; Íñiguez-Rueda, Lupicinio, 2019	Brasil Español	En Brasil, la Atención Psicosocial experimentó cambios significativos en la atención en salud mental, influidos por diversas corrientes psiquiátricas. Estos cambios buscaron mejorar el enfoque terapéutico sin modificar los fundamentos científicos y filosóficos, y se realizaron en el contexto de la democratización del país, desafiando el modelo manicomial y cuestionando prácticas como el uso de la camisa de fuerza, el electroshock y el abuso de medicamentos.
Cualitativa	El comercio, 2023	Perú Español	Las empresas cumplen un papel determinante en la promoción de la salud mental, ya que un colaborador puede afectar a todo un equipo de trabajo y, por lo tanto, a la productividad de toda la empresa
Cualitativa	Rojas-Bernal, Luz Ángela; Castaño-Pérez, Guillermo Alonso; Restrepo-Bernal, Diana Patricia, 2018	Colombia Español	Las políticas públicas de salud mental son fundamentales para el bienestar de la población. La OMS apoya programas de salud mental y protección de derechos humanos. Las enfermedades mentales afectan negativamente la economía. A pesar de las políticas en Colombia, persisten desigualdades. El trabajo investiga la historia de la salud mental en el país, identifica limitaciones y propone estrategias para mejorar las políticas de salud mental.
Cualitativa	Deloitte, 2020	Costa Rica Español	Las visibles consecuencias de tres aspectos psicosociales complejos que se están derivando de esta situación, como lo son: ansiedad, distanciamiento social y confinamiento prolongado
Cualitativa	Tatamuez-Tarapues, Domínguez, Matabanchoy-Tulcán 2018	Colombia Español	El ausentismo laboral se considera un problema generalizado en todos los ámbitos laborales debido a sus efectos negativos en la organización. La literatura identifica dos tipos de ausentismo: el primero es la ausencia física del trabajador en su lugar de trabajo, y el segundo es el "cuerpo presente" o "presentismo laboral", donde el empleado está presente pero no rinde al máximo en sus tareas, lo que resulta en una disminución de la productividad.
Cualitativa	Peralta Miranda, Gullo Rodríguez, 2023	Perú Español	se mide por el logro de objetivos y está relacionada con la competitividad, las ganancias y el desarrollo de expectativas. Para mejorar la productividad, es esencial crear un entorno laboral que brinde seguridad y estabilidad a los empleados, lo que a su vez motivará un mejor desempeño tanto individual como general en la organización.

Cualitativa	TAPASCO GÓMEZ, 2020	Colombia Español	La relación entre el estrés laboral y las condiciones psiquiátricas es estrecha, y a lo largo del tiempo, el estrés laboral se ha normalizado. Este estrés puede romper el equilibrio entre el cuerpo y la mente, afectando la salud tanto física como mental. Las altas cargas laborales y la presión por alcanzar objetivos corporativos también contribuyen al estrés en el trabajo.
Cualitativa	Organización panamericana de la salud, 2020	Paraguay Español	La salud mental está influenciada por factores sociales, psicológicos y biológicos, y las presiones socioeconómicas persistentes representan un riesgo importante. La mala salud mental se relaciona con la pobreza, condiciones de vida, cambios sociales rápidos, estrés laboral, discriminación, mandatos de género, exclusión social, estilos de vida poco saludables, violencia y violaciones de derechos humanos.
Cualitativa	Cabrera Armijos, Tapia Viteri, García Junia, López Acurio, 2022	Ecuador, español	El artículo de investigación se centra en la percepción de los riesgos para la salud mental y la ansiedad en los entornos laborales, así como en las estrategias para mitigar estos riesgos. La investigación emplea un enfoque cualitativo y un diseño descriptivo, utilizando fuentes y referencias bibliográficas para definir conceptos clave como salud mental, estrés laboral y ansiedad.
Cualitativa	Sierra Castellanos, Velásquez Murcia, 2020	Colombia Español	Define la salud mental como un estado dinámico que se manifiesta en la vida diaria a través del comportamiento y las interacciones, permitiendo a las personas y comunidades utilizar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para llevar a cabo sus actividades cotidianas, trabajar, establecer relaciones significativas
Cualitativa	De Las Salas Cerpa, González Díaz, Martínez Vargas, 2023	Colombia Español	Vinculan la salud mental con el entorno laboral, mostrando que los trastornos mentales pueden llevar al ausentismo en el trabajo, aumentar la accidentalidad, reducir la productividad y deteriorar las relaciones con los compañeros y superiores.
Cualitativa	Cisneros, M, 2019	Colombia Español	Condiciones laborales y salud mental en los trabajadores administrativos de una institución pública.
Cualitativa	Doubront, M., & Doubront, L, 2022	Venezuela Español	Análisis de la pirámide de Maslow y su importancia.
Cualitativa	Figueras, C, 2021	Estados Unidos Español	Demasiados desafíos en la salud ocupacional, como objetivo.
Cualitativa	Gavilanes, J., & Moreta, R, 2021	Ecuador Español	Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial
Cualitativa	Huarcaya, V, 2020	Perú Español	Consideraciones sobre la salud mental y su afección en aumento por la pandemia de Covid-19
Cualitativa	Izquierdo, A., Molina, N., Matabanchoy, J., & Zambrano, C, 2022	Colombia Español	Creación de la cultura y el fortalecimiento de la salud mental en el trabajo en administrativos universitarios.

Cualitativa	Loaiza, L, 2021	Colombia Español	Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo.
Cualitativa	López, M. F, 2021	Colombia Español	Sobre la salud mental y atención en salud mental a la PPL.
Cualitativa	Martínez, L., Meldivelso, A., Sarmiento, S., Siatoya, L., & Tibocho, F, 2021	Colombia Español	Guía de actividades para prevenir y mitigar el riesgo psicosocial percibido por trabajadores de BQS S.A.S. afectados por la emergencia Covid-19.
Cualitativa	Nava, L, 2019	Perú Español	Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público. Universidad Autónoma del Perú, Facultad de ciencias humanas.
Cualitativa	Pérez, R, 2020	México Español	Condiciones de trabajo, salud mental y conducta alimentaria, acciones de los encargados.
Cualitativa	Usma, Y, 2020	Colombia Español	El Estrés laboral y su incremento durante el confinamiento que vivió la población mundial.
Cualitativa	Pérez Fonseca, L. A., Mantilla-Pastrana, M. I., & Muñoz-Beltrán, E., 2021	Cuba Español	El aumento en la prevalencia de problemas y trastornos mentales en los trabajadores con la carga económica concomitante.
Cualitativa	Becerra-Ostos, L. F., Quintanilla, D., Vásquez, X. A., & Restrepo-Guerrero, H. F, 2020	Colombia Español	Factores que inciden en la aparición de enfermedades no transmisibles de salud mental, en el área de la salud pública y/o laboral en las personas
Cualitativa	Tomalá León, M. L, 2021	Ecuador Español	Aquellas afectaciones en los escenarios que se desarrolla un individuo, comprometiendo su salud, desempeño personal, social y laboral.
Cualitativa	Bustamante, Y. L. V, 2020	Chile Español	Los efectos negativos que puede provocar al trabajador sobre todo a largo plazo realizando una analogía con una enfermedad multirresistente.
Cualitativa	Noroña Salcedo, D. R., & Vega Falcón, V, 2022	España Español	Todas las enfermedades vividas y el significado de la salud mental.
Cualitativa	Rojas-Pimentel, J., & Izaguirre-Torres, D, 2020	Perú Español	El ausentismo laboral es considerado uno de los problemas que negativamente influyen en la producción, se manifiesta por diversas causas

Cualitativa	Arango, D. C. U., & Ordóñez, C. A, 2020	Colombia Español	La relación entre salud mental y calidad de vida laboral
Cualitativa	Gallardo, M. I. G., Peñafiel, J. W. H., & Viver, G. J. C, 2019	Ecuador Español	Incremento significativo de enfermedades psicosomáticas causadas por la presencia de sobrecarga laboral, debido a las exigencias de producción.
Cualitativa	Cares, J., Cid, M. J., Delgado, G., García, C., & Luengo, C, 2021	España Español	El estrés laboral y percepción de síntomas de enfermedad cardiovascular en trabajadores
Cualitativa	Jiménez, J. P., Olhaberry, M., Altimir, C., Errázuriz, P., & Dagnino, P, 2021	Chile Español	El déficit en el financiamiento de salud mental y su afección
Cualitativo	Sanchez, A.F., Salvarrey, M. N. E., & Jaime, E. R. A., 2019	México Español	Factores asociados con el estrés, ansiedad y depresión en el personal de enfermería con variables personales y laborales

La constante publicación de artículos en los periodos comprendido del 2018 al 2023, resaltan la creciente importancia que se le ha dado a la relación entre la salud mental y el entorno laboral. Esta situación no solo revela la persistencia de los desafíos relacionados con la salud mental en el trabajo a lo largo del tiempo, sino también la acción proactiva que empresas y diversas organizaciones han emprendido al respecto. La existencia continua de una serie de estudios refleja un interés constante en comprender y abordar los desafíos planteados por la salud mental en el ámbito laboral. Este interés es comprensible, dado que los problemas de salud mental pueden impactar de manera significativa en la productividad y el bienestar de los empleados.

Las acciones emprendidas a través de diversos estudios y publicaciones indican que las organizaciones están dándole importancia al tema de la salud mental de las personas que hacen parte de la organización. Se están realizando, de igual forma, esfuerzos para prevenir, abordar y proporcionar orientación tanto a los trabajadores como a los empleadores. Esta atención hacia la salud mental es esencial para crear entornos laborales más saludables y productivos. Las acciones tomadas por las empresas y organizaciones a través de estos estudios demuestran un compromiso creciente con la promoción del bienestar mental en el lugar de trabajo. Esta tendencia es un paso importante hacia la creación de ambientes laborales más saludables y equitativos.

Un considerable número de los artículos investigados proporcionan información relevante sobre cómo la salud mental impacta en la productividad laboral destaca la creciente conciencia de la interconexión entre estos dos aspectos. Estos estudios reflejan una preocupación común por comprender cómo los problemas de salud, en particular las afecciones como la depresión y otros trastornos psicológicos pueden influir en el desempeño de los empleados en su lugar de trabajo. La repetición de casos similares en estos artículos subraya la consistencia de los hallazgos y la presencia generalizada de esta situación en diferentes contextos laborales. Esto indica que los problemas de salud mental en el entorno laboral no son aislados, sino que afectan a un amplio espectro de trabajadores y organizaciones.

DISCUSIÓN

La relación entre la salud mental y la productividad en el ámbito laboral es un tema de creciente importancia en la sociedad contemporánea. Cada vez se reconoce más que la salud mental de los empleados no es solo un asunto personal, sino que tiene un impacto directo en la productividad y el éxito de las empresas (Sierra & Velásquez, 2020). Donde el estrés es uno de los factores más prominentes que afecta la salud mental en el trabajo, los altos niveles de estrés pueden llevar a una disminución del rendimiento y a una mayor probabilidad de cometer errores, ya que se ha relacionado con un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos, depresión y agotamiento en el trabajo (Patlan, 2019).

Mientras que Center For Workplace Mental Health (CWMH) expone que uno de cada cinco empleados padece depresión, y el 70 % de este grupo se ve atrapado en un círculo vicioso de productividad disminuida y deterioro de la salud física. Esto se manifiesta cuando los empleados se sienten abrumados por la presión laboral, encontrándose difícil alcanzar su máximo rendimiento debido al estrés asociado, lo que contribuye a un ciclo negativo de baja productividad y afectación de la salud física (Padilla, 2023).

De acuerdo con, Ugalde (2021) el presentismo laboral como un fenómeno de reciente estudio, que ha sido asignado a la relación entre presencia laboral y productividad, donde la existencia de condiciones deficientes, anímicas y físicas afecta la productividad de los trabajadores en sus trabajos proponiéndose este, como un factor de riesgo psicosocial. Por otro lado, Sesma (2020) habla sobre como contribuyen al absentismo laboral, ya que los trabajadores pueden necesitar el tiempo libre para poder abordar sus problemas o para recuperarse de episodios de crisis mental. Además, el presentismo es un fenómeno en el que los empleados están físicamente presentes

en el trabajo, pero emocionalmente distraídos o agotados debido a sus problemas de salud mental aun no resueltos (Alviter et al., 2021).

El estrés laboral y la ansiedad representan estados de agotamiento psicobiológico originados por las demandas laborales (Gallardo et al., 2019). Los síntomas, tanto psicósomáticos como psicológico-emocionales, pueden manifestarse a través de alteraciones como problemas gastrointestinales, pérdida de peso, dificultad en la atención y concentración, ansiedad, y disminución de la autoestima, entre otros. Estas manifestaciones son respuestas nocivas ante los exigentes requisitos de un trabajo que no se alinean con las capacidades, recursos o necesidades del trabajador (Cabrera et al., 2022).

El estrés ha sido responsable de numerosas afectaciones físicas, mentales y emocionales, especialmente en los empleados, con repercusiones negativas en situaciones laborales, agravadas aún más durante la pandemia (Urrea & Ordóñez, 2020). Diversos estudios indican un notable aumento del estrés durante el periodo de confinamiento social. Se destaca la relevante conexión entre las emociones y esta patología, subrayando cómo una gestión adecuada puede significativamente reducir las tensiones y riesgos asociados al estrés y la ansiedad, tanto en el ámbito laboral como en la vida cotidiana (Usma, 2020).

Afectación de la salud mental en la productividad laboral en tiempos de pandemia

El grado de temor expresado por el personal se relaciona directamente con la intensidad de la somatización de los síntomas de estrés y ansiedad provocados por la pandemia (Martínez et al., 2021). Las cifras indican un aumento en las manifestaciones cognitivas negativas, lo que ha llevado a un incremento en las somatizaciones físicas, impactando la salud de los empleados (Huarcaya-Victoria, 2020). Los trabajadores han enfrentado desafíos y tensiones significativas debido a la pandemia de COVID-19, requiriendo la adopción de nuevos mecanismos para regular las emociones y adaptarse a la vida diaria. Además, la discapacidad, enfermedades previas, el embarazo o la lactancia en mujeres, así como la experiencia previa de COVID-19, representan factores que duplican la vulnerabilidad en la salud mental de estas personas (Villacreses & Ávila, 2022).

El estigma social que rodea a la salud mental a menudo desalienta a los empleados a buscar ayuda. El miedo al juicio de los colegas o la percepción de que hablar sobre problemas de salud mental es una debilidad puede ser un obstáculo significativo para recibir el apoyo necesario, y al no ser tratado puede ocasionar enfermedades (Tabares-Díaz et al., 2019). El síndrome de

burnout es considerado ya como una fase avanzada de estrés laboral las transformaciones en el mundo laboral derivadas de los cambios tecnológicos, organizacionales y gerenciales de las empresas, han propiciado en conjunto la aparición de problemáticas psicosociales (Manrique et al., 2021).

Según el informe Mundial de Salud Mental de la OMS, publicado en junio de 2022, aproximadamente el 15% de los adultos en edad laboral que viven con un trastorno mental experimentaron dicha condición en 2019. El informe destaca que el trabajo puede agravar problemas sociales más amplios, como la discriminación y la desigualdad, que influyen negativamente en la salud mental.

Estrategias para mejorar la productividad laboral

El empleo representa un aspecto sustancial en la vida de los individuos, siendo susceptible de influir en su salud mental en función de las condiciones laborales. Estas alteraciones pueden contribuir tanto al mejoramiento como al deterioro del bienestar psicológico de los empleados (Santos & Íñiguez-Rueda, 2021). Dada la relevancia del trabajo en la vida de las personas, es crucial reconocer el valor de las condiciones de salud en este ámbito, dado que proteger y mejorar el bienestar psicológico es esencial (De las Salas et al., 2023). Este bienestar no solo tiene repercusiones directas en el entorno laboral, sino que también se extiende a otros aspectos significativos de la vida de los individuos, destacando que el impacto del trabajo en el bienestar psicológico trasciende los límites de esa esfera específica (Parra & Otálvaro, 2018).

Es esencial que las empresas busquen establecer métricas para evaluar el clima organizacional y su impacto en la productividad laboral (Doubront & Doubront, 2020). Las mediciones y la interpretación de variables en el sector salud son fundamentales para mejorar la productividad y el clima organizacional. Se sugiere implementar estrategias como incentivos, capacitaciones y una comunicación efectiva entre empleados y jefes para optimizar el clima organizacional y, por ende, la productividad laboral (Ortiz-Campillo et al., 2019).

La Terapia Cognitivo-Conductual (TCC), ya sea presencial o en línea, es la opción ideal para programas de rehabilitación laboral en empleados con desafíos mentales. La psicoeducación, como complemento, muestra eficacia. El tiempo prolongado de incapacidad dificulta la reintegración laboral completa, afectando la funcionalidad individual y la productividad empresarial. (Gallego & Gamboa, 2021).

El ambiente laboral surge como un factor determinante que impacta la salud mental de los trabajadores, siendo las condiciones estructurales y organizativas elementos clave. Este entorno puede tener efectos positivos, generando satisfacción y autorrealización personal, pero también negativos, manifestados en situaciones de estrés, horarios inadecuados, abuso o acoso, contribuyendo así a posibles alteraciones en la salud mental de los trabajadores (Allande-Cussó et al., 2022).

La importancia de la satisfacción laboral y la salud mental en el trabajo se destaca, especialmente en el impacto negativo que pueden tener en el trabajador cuando sus niveles no son adecuados, generando efectos subsiguientes (Arias & Adriana, 2021). Por ello, estas variables adquieren relevancia crucial en el entramado organizacional, especialmente en lo que respecta a la calidad de vida laboral, para asegurar el desempeño adecuado y las condiciones de trabajo óptimas para los colaboradores (Gavilanes-Gavilanes & Moreta-Herrera, 2020).

También es una oportunidad para destacar cómo los valores sociales como la solidaridad, cooperación, dignidad, fraternidad y capacidad organizativa permitieron abordar de manera efectiva las situaciones más desafiantes, logrando así un empoderamiento que facilitó los procesos de resistencia (Jojoa et al., 2019).

Las políticas públicas de salud mental son mecanismos fundamentales para alcanzar la calidad de vida, el bienestar y el desarrollo humano (Cisneros, 2019). Estas políticas establecen metas, prioridades y responsabilidades entre sectores y niveles dentro de un sistema de salud, delineando las actividades a llevar a cabo (Tatamuez-Tarapues et al., 2019). La creación de entornos laborales mentalmente saludables beneficia no solo a los trabajadores, sino también a sus familias y empleadores. Los costos asociados con la falta de atención a los problemas de salud mental en el trabajo son significativos, representando hasta el 47 % de los costos por incapacidades, además de la pérdida de productividad debido al ausentismo en algunos países (Rojas et al., 2018).

Las condiciones de trabajo ejercen una influencia significativa en la salud de los trabajadores, lo que a su vez puede repercutir de manera positiva o negativa en el ámbito laboral (Tapasco, 2020). De esta forma, las empresas en el mundo que han integrado esta práctica de la flexibilidad como parte de su salario emocional y se ha vuelto un factor esencial para comprender las tendencias que existen hacia el futuro de los ambientes de trabajo (Deloitte, 2018). Por otro lado, el clima organizacional, se construye con las percepciones que los trabajadores tienen de la empresa (organización formal e informal) y los procesos que ocurren en el día a día en su sitio de trabajo,

es decir cuando las condiciones laborales ofrecen oportunidades para la adaptación y fomentan el desarrollo personal, los trabajadores pueden experimentar un impacto positivo en su salud (Lopez, 2021).

Estas condiciones propician un ambiente donde los individuos se sienten cómodos y equilibrados, lo que, a su vez, mejora su bienestar mental y físico. Como resultado, estos trabajadores son más propensos a desempeñarse de manera óptima en sus tareas, lo que beneficia a la empresa en términos de productividad y calidad laboral (Pérez, 2020).

La salud mental se erige como un factor crucial para la productividad laboral en la actualidad. Aquellas empresas que reconocen y abordan este aspecto no solo cultivan un entorno de trabajo más saludable y compasivo, sino que también experimentan beneficios tangibles como el aumento de la productividad, la retención de empleados y la innovación. Abordar la salud mental se presenta como una inversión valiosa para el éxito a largo plazo en el ámbito laboral contemporáneo (Fernández et al., 2019).

CONCLUSIONES

La intrincada conexión entre la salud mental y la productividad en el ámbito laboral resalta la importancia de reconocer que el bienestar emocional de los empleados repercute directamente en el rendimiento y éxito de las empresas. El estrés, identificado como uno de los principales factores, no solo conlleva a una disminución del rendimiento, sino que también se asocia con errores laborales y un mayor riesgo de trastornos musculoesqueléticos, depresión y agotamiento. Esta relación estrecha subraya la necesidad crítica de abordar el estrés en el entorno laboral como una prioridad para promover la salud mental y la productividad.

La presencia de fenómenos como el presentismo y el absentismo, exacerbados por la salud mental, contribuye a un ciclo adverso de baja productividad y deterioro de la salud física de los empleados. La pandemia ha agravado estos desafíos, manifestándose en un aumento significativo de los síntomas de estrés y ansiedad, especialmente entre aquellos con discapacidades o experiencias previas de COVID-19. El estigma social que rodea a la salud mental se convierte en un obstáculo significativo, desalentando a los empleados a buscar ayuda. El síndrome de burnout, considerado como una fase avanzada de estrés laboral, se intensifica debido a los cambios tecnológicos y organizacionales, subrayando la urgencia de abordar estos problemas desde una perspectiva holística.

La implementación de estrategias como métricas para evaluar el clima organizacional, incentivos, capacitaciones y una comunicación efectiva se presenta como esencial para optimizar la productividad laboral. Además, las terapias cognitivo-conductuales y la psicoeducación se destacan como opciones eficaces para abordar los desafíos mentales y facilitar la reintegración laboral. Las condiciones laborales de alto riesgo psicosocial, combinadas con recursos laborales limitados, pueden agravar problemas de salud mental, afectando la funcionalidad individual y la productividad. La satisfacción laboral y la salud mental son componentes cruciales para el bienestar de los empleados, con impacto directo en el desempeño y las condiciones laborales.

Las políticas públicas de salud mental emergen como herramientas fundamentales para alcanzar la calidad de vida y el desarrollo humano, estableciendo metas y responsabilidades claras. La creación de entornos laborales saludables beneficia no solo a los trabajadores, sino también a sus familias y empleadores, reduciendo significativamente los costos asociados a problemas de salud mental.

La integración de prácticas flexibles y un clima organizacional positivo, construido sobre percepciones favorables de los empleados, impacta positivamente en el bienestar mental y físico. Esta flexibilidad se presenta como un componente esencial para comprender las tendencias futuras en los ambientes de trabajo, mientras que un clima organizacional positivo mejora la calidad de vida laboral y contribuye a la productividad.

En última instancia, abordar la salud mental se configura como una inversión valiosa para el éxito a largo plazo en el ámbito laboral contemporáneo. Aquellas empresas que reconocen y gestionan activamente este aspecto no solo fomentan un entorno de trabajo más saludable y compasivo, sino que también experimentan beneficios tangibles, como el aumento de la productividad, la retención de empleados y la innovación.

Resulta imperativo fortalecer las habilidades necesarias para identificar y abordar los problemas de salud mental en el trabajo, asignando un papel central a los administradores, en particular. La implementación de intervenciones específicas dirigidas a los empleados adquiere una importancia vital. Estas intervenciones están diseñadas para dotar a los trabajadores de habilidades que les permitan manejar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental. Estos programas pueden abarcar enfoques psicosociales y la promoción de oportunidades de actividad física recreativa, contribuyendo así a un enfoque integral de bienestar en el entorno laboral.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Melany Gaitán-Domínguez: Conceptualización, Metodología, Redacción, Escritura – Revisión y edición, Administración del proyecto.

Miller Alexander González-Rodríguez: Adquisición de fondos, Visualización, Recursos, Investigación.

Ana María Ordoñez: Supervisión, Escritura - borrador original, Curación de datos, Análisis formal, Validación.

FINANCIACIÓN

En el plan de financiamiento es de carácter personal. No se recibieron recursos de otras organizaciones o personas.

CONFLICTOS DE INTERESES

No se declaran conflictos de intereses.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alviter, L., Robles, C., & Martínez, E. (2021). Estudio Empírico de Presentismo en dos Organizaciones Mexicanas. *Revista de Gestión Empresarial y Sustentabilidad*, 2(2), 63-79. <https://rges.umich.mx/ecbooks/11/11-04.pdf>

Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J. A., & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Rev Esp Salud Pública*, 96(21), 11

Arias, L., & Adriana, L. (2021). *Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la Especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios—Rectoría Bogotá UVD* [Thesis, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13524>

- Cabrera, R., Viteri, M., Junia, H., & Acurio, O. (2022). La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación. *Dominio de las Ciencias*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i3.2829>
- Carrillo, S., Forgiony, J., Rivera, D., Bonilla, N., Montanez, M., & Alarcon, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista ESPACIOS*, 39(17), 1-15. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n17/18391715.html>
- Cea, J. (2021). ESTRATEGIAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE LA COMUNIDAD DE TRABAJO “LOCOOPERATIVA”: LABORATORIO DE CIUDADANÍA SOCIAL EN SALUD MENTAL. *Psicología & Sociedade*, 33(4), e237548. <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2021v33237548>
- Cisneros, M. (2019). *Condiciones laborales y salud mental en trabajadores administrativos de una institución pública de educación superior del Cauca* [Tesis Maestría, Universidad del Valle]. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/0d836ddd-419a-4ab0-874d-6e5b12bc6f9d>
- De las Salas, P., Gonzales, K., & Martinez, J. (2023). *INCIDENCIA DE LA SALUD MENTAL EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA* [Tesis Maestría]. Universidad Simon Bolivar.
- Deloitte. (2018). *El impacto de la salud mental*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/cr/es/pages/human-capital/articles/impacto-de-la-salud-mental-en-la-productividad-corporativa.html>
- Doubront, M., & Doubront, L. (2020). Impacto del contexto económico, social y político de Venezuela en el docente universitario. Análisis desde la Pirámide de Maslow | Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales. *Revista Dissertare*, 15(3), 1-16. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2791>
- Fernández, R., Martínez, R., Urquiza, D., Gálvez, S., & Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2(Sup)), Article 2(Sup). <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Gallardo, M., Peñafiel, J., & Viver, G. (2019). Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(6), 26-44. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263>
- Gallego, S., & Gamboa, M. (2021). Estrategias de reintegro laboral luego de ausencias por problemas de salud mental en trabajadores: Una revisión sistemática 2009-2019. *Avances*

- en *Psicología Latinoamericana*, 39(2), Article 2.
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.9910>
- Gavilanes-Gavilanes, J., & Moreta-Herrera, R. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Psicodebate*, 20(2), Article 2. <https://doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
- Hinojosa-Donoso, C., Cabrera-Armijos, R., Procel-Villarroel, M., & Jarrin-Ibadango, A. (2022). El estrés laboral ¿es posible que genere condiciones suicidas en los trabajadores? *Revista Polo del Conocimiento*, 7(7), 275-293. <https://doi.org/DOI: 10.23857/pc.v7i7>
- Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 2(2), 327-334. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
- Izquierdo-Santacruz, D., Molina-Orbes, N., Matabanchoy-Salazar, J., & Zambrano-Guerrero, C. (2022). Fortalecimiento de la salud mental en el trabajo en administrativos universitarios. *CULTURA EDUCACIÓN Y SOCIEDAD*, 13(1), Article 1. <https://doi.org/10.17981/cultedusoc.13.1.2022.03>
- Jojoa, E., Muñoz, J., Guerrero, N., & Oviedo, A. (2019). Las huellas del conflicto armado en la salud mental colectiva. *Jangwa Pana*, 18(1), Article 1. <https://doi.org/10.21676/16574923.2724>
- Lopez, M. (2021). *Sobre la salud mental y la atención en salud mental a la PPL en Colombia* [Universidad de los Andes]. <https://repositorio.uniandes.edu.co/entities/publication/d300e82f-c280-4881-92f2-a4390c0697ea>
- Manrique, A., Prieto, B. L. A., Serna, E., & Vásquez, J. (2021). Relación entre síndrome de Burnout y riesgo psicosocial intralaboral en profesionales sociales. *Diversitas*, 17(2), Article 2. <https://doi.org/10.15332/22563067.7077>
- Martínez, L., Mendivelso, A., Sarmiento, S., Siatoya, L., & Tibocho, F. (2021). *Guía de actividades para prevenir y mitigar el riesgo psicosocial percibido por trabajadores de BQS S.A.S afectados por la emergencia la COVID-19* [Tesis Maestría, Corporación Universitaria Minuto de Dios]. <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13976>
- Naciones Unidas. (2023). *CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD*. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tcccconvs.pdf>
- Organizacion Mundial de la Salud. (2022). *La salud mental en el trabajo*. Organizacion Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Orjuela, A., & Salazar, N. (2019). *Presentismo: Caracterización a través de las escalas de medición* [Tesis Maestría, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/20613>
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., & Coronell-Cuadrado, R. D. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170263775012>
- Padilla, L. (2023). *Salud mental en el trabajo: Un camino hacia el bienestar*. Universidad de la Sabana. <https://www.unisabana.edu.co/portaldenoticias/opinion/salud-mental-en-el-trabajo-un-camino-hacia-el-bienestar/>
- Parra, S., & Otálvaro, A. (2018). El bienestar psicológico y la productividad en el ámbito laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 10(16), Article 16. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/334751>
- Patlan, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Científica Salud Uninorte*, 35(1), Article 1. <https://doi.org/10.14482/sun.35.1.158.72>
- Peralta, Y., & Gullo, S. (2023). Incidencia de la salud mental en la productividad laboral. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 11(1), 17-25. <https://doi.org/10.34070>
- Pérez, R. (2020). *Condiciones de trabajo, salud mental y conducta alimentaria en enfermeras del Hospital General de México, 2018*. [Thesis, Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco]. <https://repositorio.xoc.uam.mx/jspui/handle/123456789/22658>
- Pérez-Fonseca, L., Mantilla-Pastrana, M., & Muñoz-Beltrán, E. (2021). Perspectivas de la salud mental en el escenario laboral: Anatomía de un debate académico. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(4), 1-16. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662021000400017&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ponce, M., Suarez, F., & Pincay, E. (2021). Trastornos del comportamiento asociados a sustancias psicoactivas en estudiantes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscal Alejo Lascano. *Dominio de las Ciencias*, 7(2), 135-150. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1867>
- Pujol-Cols, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Salud de los Trabajadores*, 26(1), 6-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375857991002>
- Pujol-Cols, L., & Foutel, M. (2019). Satisfacción laboral y salud: Un análisis de efectos directos e indirectos en gerentes argentinos | Cuadernos de Administración. *Revista Cuadernos de*

- Rojas, L., Pérez, G., & Bernal, D. (2018). Salud mental en Colombia. Un análisis crítico. *CES Medicina*, 32(2), Article 2. <https://doi.org/10.21615/cesmedicina.32.2.6>
- Santos, R., & Íñiguez-Rueda, L. (2021). Sentidos sobre el cuidado en salud mental: Una revisión bibliográfica. *Saúde em Debate*, 45(128), Article 128 jan-mar. <https://saudeemdebate.emnuvens.com.br/sed/article/view/3540>
- Sesma, P. (2020). *Una revisión sobre el presentismo laboral* [Tesis Maestría, Universidad Pública de Navarra]. <https://academica-e.unavarra.es/xmlui/handle/2454/37773>
- Sierra, A., & Velásquez, A. (2020). Salud mental en contextos laborales, una revisión sistemática desde la perspectiva de la promoción y la prevención. *Universidad del Bosque*, 1(1), 1-33. <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/4458>
- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2019). Vista de Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Revista Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tapasco, L. (2020). *INFLUENCIA DE LA SALUD MENTAL EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS OPERARIOS E INCREMENTO EN ERRORES EN EL PROCESO* [INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO]. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/3120/INFLUENCIA%20DE%20LA%20SALUD%20MENTAL%20EN%20LA%20PRODUCTIVIDAD%20DE%20LOS%20OPERARIOS%20E%20INCREMENTO%20EN%20ERRORES%20EN%20EL%20PROCESO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tatamuez-Tarapues, R. A., Domínguez, A. M., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), Article 1. <https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>
- Ugalde, A. (2021). *Presentismo laboral y factores psicosociales: La ausencia mental en el trabajo y su incidencia en las trabajadoras de la maquila del Estado de Querétaro*. [Tesis Maestría, Universidad Autónoma de Quereteno]. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/3212>
- Urrea, D., & Ordóñez, C. (2020). Salud mental y calidad de vida laboral en fisioterapeutas asistenciales y docentes de Santiago de Cali. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.17533/udea.rp.v12n1a04>
- Usma, Y. (2020). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCREMENTO DURANTE EL CONFINAMIENTO* [Universidad Cooperativa de Colombia].

<https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/2efd8790-eb21-484e-881a-bb4ac771f2e6/content>

Villacreses, G., & Ávila, A. (2022). Riesgos Laborales En Salud Mental En El Personal De La Universidad Laica Eloy Alfaro De Manabí, Por La Pandemia De Covid-19. *CHAKIÑAN, REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES*, 23(18), 50-64.