Revista esprint Investigación

https://rei.esprint.tech

ISSN: 2960-8317

Vol. 4 N° 1, enero-junio 2025 (17-26)

Artículo de investigación

Salud mental para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cedal-Ecuador

Mental health for the job performance of workers at Cedal-Ecuador

Juan Carlos Cadena Peña*
Universidad Nacional de Chimborazo.
Riobamba-Ecuador.
juan.cadena@unach.edu.ec
https://orcid.org/0009-0005-7410-2119

Mercedes Carolina Navarro Cejas
Universidad Técnica de Manabí.
Portoviejo-Ecuador.
mercedes.navarro@utm.edu.ec
https://orcid.org/0000-0003-4377-7250

***Correspondencia:**
juan.cadena@unach.edu.ec

Cómo citar este artículo:
Cadena, J., & Navarro, M (2025). Salud mental para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cedal-Ecuador. *Esprint Investigación*, *4*(1), 17-26. https://doi.org/10.61347/ei.v4i1.91

Recibido: *23 de noviembre de 2024*
Aceptado: *27 de diciembre de 2024*
Publicado: *12 de enero de 2025*

Resumen: La empresa Cedal-Ecuador no ha implementado estrategias para la consecución de una positiva salud mental en sus trabajadores. En consecuencia, el presente estudio valora cómo la falta de atención a la salud mental incide en el rendimiento laboral. Para ello, se empleó una metodología mixta que permitió recopilar datos claves para analizar la situación de los empleados en relación con su bienestar psicológico. Los resultados revelaron que, en un primer acercamiento, los trabajadores no tienen claridad sobre qué implica la salud mental, al necesitar ejemplos o explicaciones breves para comprender el concepto. Aunque la mayoría valora la importancia de la salud física, reconocen que podrían mejorar su desempeño si se abordaran los problemas relacionados con la salud mental. Sin embargo, muchos se sienten inhibidos a la hora de reportar estas dificultades a sus superiores. En conclusión, el bienestar psicológico no solo incrementa la eficiencia individual, sino que fomenta un ambiente laboral colaborativo y armonioso. Los trabajadores con un estado óptimo de salud mental demostraron una mayor eficacia en sus tareas, al reflejar una notable capacidad para enfocarse, resolver problemas y tomar decisiones acertadas.

Palabras clave: Atención, desempeño laboral, rendimiento, salud mental.

Abstract: *Cedal-Ecuador has not implemented strategies for the achievement of positive mental health in its workers. Consequently, this study assesses how the lack of attention to mental health affects work performance. For this purpose, a mixed methodology was used to collect key data to analyze the situation of employees in relation to their psychological well-being. The results revealed that, in a first approach, workers are not clear about what mental health implies, as they need examples or brief explanations to understand the concept. Although most value the importance of physical health, they recognize that they could improve their performance if mental health issues were addressed. However, many feel inhibited about reporting these difficulties to their superiors. In conclusion, psychological well-being not only increases individual efficiency, but also fosters a collaborative and harmonious work environment. Workers with an optimal state of mental health demonstrated greater effectiveness in their tasks, reflecting a remarkable ability to focus, solve problems and make good decisions.*

Keywords*: Attention, job performance, mental health, productivity.*

Copyright: Derechos de autor 2025 Juan Carlos Cadena Peña, Mercedes Carolina Navarro Cejas.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.

1. Introducción

La salud mental se ha convertido en un desafío prioritario para las organizaciones debido a su impacto en el desempeño laboral y la productividad a escala planetaria. Trastornos mentales como el estrés, la ansiedad y la depresión afectan a millones de personas y generan pérdidas económicas significativas, así como un deterioro en la calidad de vida de los trabajadores. A pesar de su importancia, muchas empresas aún no implementan estrategias efectivas para abordar estos problemas, lo que resulta en un ambiente laboral menos saludable y en una disminución del rendimiento de los empleados.

La historia de la salud mental conforma una narrativa compleja que refleja la evolución de las ideas, actitudes y prácticas relacionadas con el bienestar mental. El origen del concepto de salud mental está entrelazado con la historia de la medicina, la psicología y la psiquiatría (Harvey et al., 2017).

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) define a la salud mental como un estado de bienestar en el que un individuo es consciente de sus propias capacidades, afronta las tensiones de la vida, trabaja productivamente y contribuye a su comunidad. La salud mental circunscribe aspectos emocionales, psicológicos y sociales que influyen en el pensar, el sentir y el actuar humanos (APA, 2020). En Ecuador se ha convertido en un tema de creciente interés.

En tanto, los riesgos psicosociales, también conocidos como riesgos para la salud mental en el trabajo, se vinculan con malos tratos de los supervisores, horarios de trabajo poco flexibles, horas extras impagas, falta de seguridad laboral, ausencia de capacitaciones, ambiente laboral hostil, comunicación poco efectiva, sobrecarga laboral, funciones indefinidas, no derecho a vacaciones, escasa higiene en el lugar de trabajo, características particulares del lugar de trabajo u oportunidades de desarrollo profesional (Taherdoost, 2016).

La salud mental en el entorno laboral se relaciona con la capacidad de los trabajadores para gestionar eficazmente las demandas laborales, mantener un equilibrio emocional y contribuir al ambiente de trabajo de manera positiva; un entorno laboral saludable no solo apoya la salud mental de los empleados, sino que mejora la productividad, reduce el absentismo y aumenta la satisfacción laboral (Farias-Macias et al., 2021).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), en las organizaciones se presentan ambientes de trabajo considerados positivos o negativos. Las empresas que promueve la salud mental involucran una gestión adecuada del estrés laboral, apoyo emocional y recursos para la resiliencia, aspectos que deberían ser contemplados dentro de los planes de trabajo de cada entidad.

La falta de adecuación entre las habilidades del trabajador y las demandas del puesto, así como el subempleo de dichas competencias, los horarios de trabajo prolongados, antisociales o inflexibles, y la ausencia de control sobre el diseño o la carga laboral influyen negativamente en la salud mental (Cotonieto-Martínez, 2021).

Además, condiciones físicas laborales inseguras o deficientes, una cultura organizacional que tolera comportamientos negativos, y el apoyo limitado de colegas o supervisores con estilos autoritarios agravan la salud mental; situaciones de violencia, acoso, hostigamiento, discriminación o exclusión, junto con una vaga definición de las funciones laborales generan incertidumbre y estrés, sumados a riesgos como promociones insuficientes o desmedidas, inseguridad laboral, salarios inadecuados y poca inversión en el desarrollo profesional (Navarro et al., 2022).

Más de la mitad de la fuerza laboral global trabaja en la economía informal, donde la falta de regulación en materia de salud y seguridad es común. A menudo, estos trabajadores se enfrentan a entornos laborales inseguros, jornadas extensas y con poco o nulo acceso a protecciones sociales o

financieras, además de discriminación, lo que impacta negativamente en su salud mental. Si bien los riesgos psicosociales están presentes en todos los sectores, algunos trabajadores del sector de la salud, humanitario o en situaciones de emergencia poseen una mayor probabilidad de exponerse a estos riesgos (Lee & Di Ruggiero, 2022).

El lugar de trabajo puede amplificar problemas generales que deterioran la salud mental, como la discriminación y la desigualdad basada en etnia, género, orientación sexual o discapacidad. Además, aquellos con trastornos mentales graves alcanzan mayores probabilidades de ser excluidos del empleo o recibir un trato desigual, situaciones que pueden derivar en intento de suicidio; en muchas ocasiones aceptan estas condiciones de trabajo por la necesidad de generar ingresos para mantener a sus familias sin importar las consecuencias (Nakkeeran & Nakkeeran, 2018).

Los gobiernos y empleadores pueden mejorar la salud mental laboral mediante medidas preventivas, promoción y protección, así como apoyo a trabajadores con problemas psicológicos. Resulta esencial la implementación de marcos institucionales para prevenir violencia y acoso, junto con la capacitación de administradores y empleados. Asimismo, debe brindarse apoyo continuo a quienes regresan al trabajo tras ausencias por razones de salud mental (Guerrero & Espinoza, 2019).

Cotonieto-Martínez (2021) destaca la importancia de abordar los determinantes sociales de la salud mental como una estrategia clave para mejorar el bienestar en el entorno laboral. Reducir la estigmatización asociada a los problemas de salud mental y garantizar el acceso equitativo a servicios de salud ocupacional son pasos fundamentales en este proceso. Transformar el lugar de trabajo en un entorno que promueva activamente la salud mental no solo beneficia el desempeño laboral, sino la calidad de vida.

La mayoría de los estudios sobre trastornos mentales derivados del trabajo se centra en la contención de los síntomas y pocos informan del papel de las intervenciones a nivel ocupacional. De las intervenciones catalogadas por Lee & Di Ruggiero (2022) en 1) centradas en la salud, 2) de coordinación de servicios, 3) de modificación del trabajo y 4) multicomponentes, las numeradas con el 1 y 4 mostraron ser las más efectivas para el RT, con tasas de retorno significativas en comparación con los grupos control. Sin embargo, no se observaron mejoras consistentes en síntomas de estrés, depresión y absentismo.

Por su parte, el desempeño laboral se refiere a la eficiencia y efectividad con la que un empleado realiza las tareas y responsabilidades asignadas. Es un indicador clave del éxito organizacional influenciado por las habilidades, la motivación y la salud mental, las condiciones para un desempeño laboral óptimo incluyen un ambiente de trabajo que fomente la motivación, el bienestar emocional y la autonomía, donde la salud mental desempeña un rol crucial (Bakker & Demerouti, 2021; Kniffin et al., 2021).

Otros componentes como la carga de trabajo, la presión, los contratos inestables, la claridad en las tareas, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y el apoyo de los superiores son determinantes en el bienestar mental. Organizaciones que implementan políticas de salud mental y bienestar laboral no solo mejoran la salud de sus empleados, sino que constatan aumentos en la productividad y reducción en el absentismo (Moreno & Báez, 2010).

Si bien los trabajadores en algunos casos prefieren no hablar sobre los problemas que presentan para evitar situaciones que pongan en riesgo su trabajo, un ambiente laboral saludable conduce a una mayor productividad, satisfacción laboral y retención de empleados, mientras que los entornos laborales tóxicos aumentan el riesgo de estrés, dependencia de fármacos, agotamiento y trastornos mentales (Harvey et al., 2017).

La relación entre el estrés y la salud mental es bidireccional, ya que los problemas de salud mental también pueden incrementar la percepción de estrés, creando un ciclo negativo (Bakker & Demerouti, 2020).

Una cultura organizacional que promueva el apoyo social, el reconocimiento y la equidad actúa como un amortiguador frente al estrés y mejora la salud mental; los líderes empresariales influyen significativa en la creación de un ambiente de trabajo que respalde el bienestar mental de sus empleados (Farias-Macias et al., 2021).

Las organizaciones han comenzado a implementar programas de bienestar, capacitación en resiliencia y políticas de flexibilidad laboral para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo, estas intervenciones no solo previenen el deterioro de la salud mental, sino que mejoran el compromiso y la productividad de los empleados (Moreno & Báez, 2010).

Ecuador se caracteriza por un tejido empresarial compuesto por pequeñas y medianas empresas (PyMEs), pero también por grandes corporaciones y multinacionales. Las organizaciones operan en un contexto marcado por fluctuaciones económicas y cambios en las políticas gubernamentales, lo que afecta su estructura y estrategia. A pesar de los desafíos, muchas han mostrado resiliencia, adaptándose a las condiciones cambiantes (Guerrero & Espinoza, 2019).

En 1974 se constituye la Corporación Ecuatoriana de Aluminio S. A. (CEDAL) con el propósito de fabricar y comercializar extrusiones de aluminio para el mercado nacional e internacional. Inicia sus actividades productivas en 1976, enfocada al mercado interno con fines arquitectónicos. CEDAL cuenta con las certificaciones requeridas para mantener la alta calidad tanto en sus productos como en sus procesos internos. Contribuye de manera activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental y colabora con organizaciones en sectores vulnerables (CEDAL, 2019).

En CEDAL la ausencia de prácticas destinadas a minimizar los factores que afectan la salud mental, sumada a la falta de consideración del ser humano como un valor agregado que puede enfrentar incidencias complejas, ha generado un impacto significativo en el desempeño laboral de sus empleados. Este problema parece abarcar a la mayoría de los trabajadores, lo que justifica la necesidad de un análisis y evaluación exhaustivos de la salud mental en relación con su incidencia en el desempeño laboral. Dicho análisis permitirá identificar medidas de control que mitiguen los factores de riesgo existentes y promuevan un grado de adaptación satisfactorio en los empleados. Por eso, el objetivo de este estudio es caracterizar las relaciones entre la falta de atención a la salud mental y el rendimiento de los trabajadores.

2. Metodología

Esta investigación asumió un enfoque mixto con el fin de realizar un análisis integral de la situación. Según Fàbregues (2023) la investigación mixta permite obtener una comprensión más completa de un fenómeno que no se podría lograr utilizando solo un enfoque cualitativo o cuantitativo.

En las investigaciones cualitativas los intervalos de las muestras varían de 1 a 50 casos, lo cual se corresponde con la cifra utilizada en el presente estudio (Guest et al., 2020). La población de esta investigación estuvo conformada por 230 trabajadores de la empresa mencionada, de los cuales se eligió por rapidez y practicidad una muestra por conveniencia de 50 para aplicar la encuesta. Se mantuvo la confidencialidad de la información al respetarse en todo momento la ética en la investigación científica, entre los que se pueden citar el no inducir respuestas y comportamientos de los participantes; así como lograr que respondieran según su experiencia y percepciones, sin ser criticados ni enjuiciados.

La encuesta fue validada por expertos en Gestión de Talento Humano y en metodología de la investigación, quienes garantizaron su rigor técnico y conceptual. Adicionalmente, se fundamentó en los principales conceptos y antecedentes investigativos revisados en la literatura científica sobre el tema. Se realizó una prueba piloto que permitió organizar los temas a tratar, aclarar dudas y priorizar las preguntas más relevantes para su aplicación. La técnica de muestreo empleada fue no probabilística, específicamente el muestreo por conveniencia, basado en los casos disponibles a los que se tuvo acceso en la empresa, lo cual permitió analizar de manera representativa la situación de los trabajadores (Taherdoost, 2016).

La encuesta tuvo las siguientes preguntas, que fueron respondidas de forma dicotómica "Sí" o "No":

1. Se siente emocionalmente estable y capaz de manejar el estrés en su trabajo diario.
2. En su criterio considera que la empresa ofrece un entorno de trabajo que apoya la salud mental.
3. Cree usted que puede hablar abiertamente sobre problemas de salud mental con su supervisor o colegas.
4. Considera usted que las cargas de trabajo que maneja diariamente están dentro de un rango razonable y manejable.
5. En su criterio considera que la empresa le proporciona recursos adecuados para gestionar el estrés laboral.
6. Usted cree que la salud mental influye positivamente en el rendimiento laboral.
7. Considera usted que la empresa fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.
8. Se siente motivado para cumplir con sus responsabilidades laborales.
9. Cree usted que la cultura organizacional de la empresa es inclusiva y respetuosa.
10. En su criterio considera que la empresa ofrece oportunidades para el desarrollo profesional que mejoran su bienestar general.

3. Resultados

En cuanto a si consideran que la empresa ofrece un entorno de trabajo que apoya la salud mental, el 56 % de los trabajadores considera que no existe y preguntan a qué se refieren con salud mental, lo que evidenció la falta de información sobre el tema. Los trabajadores asocian su bienestar solo con la salud física y desconocen sobre la salud mental, hubo que mencionarles ejemplos de enfermedades relacionadas con la salud mental para que pudieran clarificar el concepto. Mientras, el 14 % no estuvo de acuerdo ni en desacuerdo; es decir, se evidenció una actitud de poca importancia en el tema como si no les afectara.

Por otro lado, una pregunta sobre confianza cuestiona si pueden hablar abiertamente sobre problemas de salud mental con su supervisor o colegas. Primero consultaban cuales serían ejemplos de problemas de salud mental para tener una idea más clara. El 42 % piensa que no existe esta apertura para conversar porque podría relacionarse con quejas o inconformidad con el trabajo y prefieren no llamar la atención y tener problemas con los jefes, pero es alarmante que también un 24 % no está de acuerdo ni en desacuerdo, por lo que no se mostró mayor interés en el tema a pesar de ser ellos los principales perjudicados.

Sobre si la empresa proporciona recursos adecuados para gestionar el estrés laboral, el 32 % de trabajadores piensa que no posee estos recursos y desea saber qué se podría hacer al respecto, lo que se convierte en indicio de estrés laboral. Los turnos rotativos y la dificultad del trabajo pueden generar este tipo de estrés y los trabajadores deberían estar capacitados para poder manejarlo. Un 4 % de los encuestados no le da importancia a este tema, ya que se sienten acostumbrados a la presión y a los horarios de trabajo.

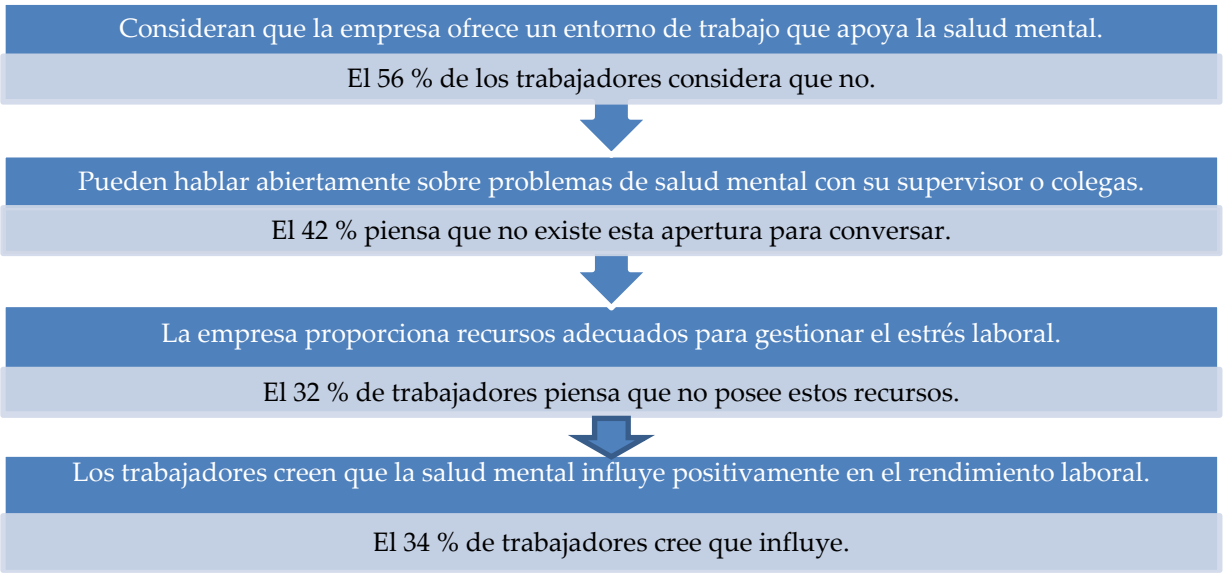
Asimismo, se indagó acerca de si los trabajadores creen que la salud mental influye positivamente en el rendimiento laboral; se obtuvo que un 34 % cree que influye. Aquellos que experimentan estrés, ansiedad o depresión a menudo enfrentan dificultades para concentrarse, lo que disminuye su capacidad para completar tareas de manera efectiva. Un 32 % de los encuestados no está de acuerdo ni en desacuerdo sobre el tema.

Con respecto a si se sienten emocionalmente estables y capaces de manejar el estrés en su trabajo diario, los resultados evidencian que la mayoría de los trabajadores está en desacuerdo, por lo que no se sienten capaces de manejar el estrés diario. Este síntoma ofrece un indicio de que deben tomarse correctivos sobre ese tema. Se consultó, además, si consideraban que las cargas de trabajo que manejan diariamente están dentro de un rango razonable. La mayoría no estuvo de acuerdo con la carga de trabajo, pero no se quejaron por no tener problemas y por el sueldo que perciben con los beneficios de ley. Sobre la empresa se consultó si fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, se observó claramente que la mayoría de los trabajadores está en desacuerdo, ya que la empresa no fomenta este tema.

Se investigó si los trabajadores se sienten motivados para cumplir con sus responsabilidades laborales y la mayoría respondió que no. En la misma línea, se preguntó si la cultura organizacional de la empresa es inclusiva y respetuosa y un número considerable respondió estar en desacuerdo. En cuanto si consideran que la empresa ofrece oportunidades para el desarrollo profesional que mejoran su bienestar general, los trabajadores en su mayoría respondieron que están totalmente en desacuerdo. Los hallazgos más importantes se sintetizan en la figura 1.

Figura 1

Hallazgos más importantes de la importancia de la salud mental para el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cedal-Ecuador



4. Discusión

Los resultados confirman que la salud mental impacta significativamente en el desempeño laboral. Como se observó, los trabajadores que enfrentan problemas relacionados con su salud mental, tales como estrés, ansiedad, falta de sueño o incluso depresión, tienden a presentar un bajo rendimiento en sus tareas diarias. Estos problemas afectan su capacidad para concentrarse, tomar decisiones efectivas y mantener un nivel de productividad adecuado. A pesar de ello, es común que muchos no busquen ayuda o no consideren que estos problemas de salud mental influyan en su desempeño, especialmente si no están acompañados de dolencias físicas evidentes. La sociedad, en muchos contextos, sigue poniendo más énfasis en los problemas de salud física que en los psicológicos, lo que lleva a que los trabajadores minimicen o no reconozcan las señales de estrés y agotamiento mental.

Sin embargo, al considerar la perspectiva de Harvey et al. (2017), quien sostiene que la salud mental está estrechamente relacionada con el bienestar general de la persona, se puede argumentar que un estado psicológico negativo no solo afecta el rendimiento laboral, sino que incide en el bienestar global del individuo. Además, la salud mental es un componente esencial para mantener un equilibrio emocional y físico, lo que facilita una mejor capacidad para enfrentar los desafíos diarios, tanto en el ámbito personal como profesional. Esta concepción resalta la importancia de abordar los problemas de salud mental de manera integral, promoviendo tanto la prevención como la intervención temprana en el lugar de trabajo.

De manera similar, Patel et al. (2018) subrayan la conexión entre la salud mental y el bienestar integral, destacando cómo los problemas psicológicos afectan no solo el rendimiento laboral, sino la calidad de vida de los empleados. Los autores argumentan que las empresas deben adoptar enfoques holísticos para apoyar la salud mental, para fomentar entornos laborales que promuevan la resiliencia y el bienestar general de los empleados. Este enfoque no solo mejora la productividad, sino que contribuye al equilibrio emocional y social de los trabajadores.

Los resultados de este estudio muestran un claro desconocimiento por parte de los trabajadores sobre el concepto de salud mental, puesto que, durante la aplicación de la encuesta se observó que muchos de los empleados pedían ejemplos o una breve explicación antes de responder las preguntas, lo que indica que no tenían una comprensión clara de lo que engloba este término. Aunque los trabajadores han escuchado hablar sobre situaciones relacionadas con la salud mental, como el estrés o la ansiedad, no asocian estos aspectos de manera inmediata con su propia experiencia o con el impacto que pueden tener en su desempeño laboral y bienestar. Este desconocimiento es preocupante, ya que impide que los trabajadores reconozcan a tiempo los signos de posibles problemas psicológicos y, por ende, dificulta la adopción de medidas preventivas o la búsqueda de ayuda.

Este hallazgo está en línea con lo mencionado por Lee & Di Ruggiero (2022), quienes señalan que el desconocimiento sobre salud mental continúa siendo un problema común en muchos contextos laborales. Según estos autores, el estigma y la falta de educación sobre la salud mental en el ámbito profesional contribuyen a que los trabajadores no reconozcan la importancia de mantener un equilibrio emocional y psicológico adecuado. Para mejorar la salud mental en el trabajo resulta fundamental desmitificar el concepto y ofrecer a los empleados herramientas claras y accesibles que les permitan identificar y entender mejor los problemas de salud mental. Sin un conocimiento adecuado, es difícil que los trabajadores busquen apoyo o gestionen de manera efectiva las situaciones de estrés y ansiedad que afecten su rendimiento. Otro aspecto que surgió en este análisis es el impacto del entorno laboral en la salud mental de los empleados. Factores como la sobrecarga de trabajo, estrés laboral, ambiente

laboral tóxico fueron identificados como desencadenantes claves del deterioro mental en los empleados y, por ende, del desempeño laboral.

En resumen, la salud mental impacta directamente en el desempeño laboral, lo que subraya la necesidad de desarrollar entornos laborales más saludables y centrados en el bienestar psicológico de los trabajadores. Se requiere que la empresa y las áreas competentes en el tema de salud mental enfaticen la divulgación de información relacionada entre los trabajadores mediante programas de apoyo psicológico en el entorno laboral. La empresa debería fomentar una cultura de apoyo, comunicación abierta y flexibilidad para mejores resultados en términos de bienestar de los empleados y, por ende, en el cumplimiento de objetivos.

5. Conclusiones

Este análisis mostró la relación significativa entre la salud mental y el desempeño laboral de los empleados. Mediante la evaluación de la información se concluye que el bienestar psicológico no solo aumenta la eficiencia personal, sino que promueve un entorno laboral más cooperativo y pacífico. Los trabajadores que gozan de un estado de salud mental ideal mostraron una mayor eficiencia al desempeñar sus labores, así como una mayor capacidad para enfocarse, solucionar problemas y tomar decisiones precisas. Esto confirma que la salud mental es un factor crucial en la productividad en el trabajo.

Se descubrió una evidente relación entre la salud mental positiva y la disminución de inasistencias sin justificación, además de una mayor retención del talento. Las compañías que fomentan el bienestar mental suelen tener una plantilla más estable y comprometida. El estudio resalta la relevancia del ambiente laboral en la salud mental de los trabajadores. La carga de trabajo excesiva, el estrés laboral, ambiente laboral hostil, la ausencia de apoyo y la falta de reconocimiento provocan el deterioro mental, al mismo tiempo que un entorno laboral positivo y con respaldo social promueve el bienestar de los empleados.

A pesar de los evidentes beneficios de contar con una fuerza laboral mentalmente sana, muchas empresas no cuentan con programas suficientes para fomentar la salud mental. Es claro que es necesario que las compañías adopten políticas que pongan énfasis en el bienestar mental, como, por ejemplo, la introducción de programas de ayuda psicológica, el fomento de un equilibrio entre la vida personal y laboral, y la gestión de la carga laboral de manera adecuada, así como la promoción de una cultura de apoyo y bienestar, la instauración de ambientes laborales más flexibles y la disminución de la discriminación ligada a los problemas mentales.

La salud mental es considerada como un elemento clave para lograr el éxito dentro de una organización. Invertir en el bienestar psicológico de los trabajadores no solo mejora su calidad de vida, sino que impulsa el desempeño laboral y fortalece la resistencia organizacional. Las compañías que fomenten de forma activa la salud mental se encuentran en una posición más favorable para enfrentar los desafíos del actual entorno laboral caracterizado por la exigencia y la variación. Se aconseja que tanto los empleadores como los legisladores implementen tácticas que pongan la salud mental como un enfoque central en sus políticas laborales.

Referencias

APA. (2020). Cambie de opinión acerca de la salud mental. *Asociación Americana de Psicología*. https://www.apa.org/topics/mental-health/cambie

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2020). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Journal of Managerial Psychology*, *10*, 1005-1021. https://n9.cl/5a03xt

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2021). Job demands-resources theory. A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Applied Psychology*, 3(2), 426-445. https://n9.cl/lq854

CEDAL. (2019). *Quiénes somos*. https://n9.cl/0119l

Cotonieto-Martínez, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Journal of Negative and No Positive Results*, *6*(3), 499-523. https://dx.doi.org/10.19230/jonnpr.3836

Fàbregues, S. (2023). Uso de métodos mixtos de investigación en estudios de intervención para aumentar el interés de los jóvenes en las disciplinas STEM: una revisión metodológica sistemática. *Front. Psychol.*, *13*. https://n9.cl/0fqqo

Farias-Macias, A., Macias-Moreira, M., Zambrano-Cedeño, L., & Gómez-Bravo, N. (2021). El ambiente de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral como prevención del estrés en los empleados. *Dominio de las Ciencias*, *7*(4), 586-601. https://n9.cl/j23a4

Guerrero, M., & Espinoza, B. (2019). The influence of macroeconomic environment on organizational performance in Ecuador. A comprehensive review. *Journal of Business and Economics*, *26*, 145-160. https://n9.cl/n9r6nu

Guest, G., Namey, E., & Chen, M. (2020). A simple method to assess and report thematic saturation in qualitative research. *Plos One*, *15*(5), e0232076. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0232076

Harvey, S., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J., Tan, L., Mykletun, A., ... & Mitchell, P. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and environmental medicine*, *74*(4), 301-310. https://oem.bmj.com/content/74/4/301.short

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y., Ozcelik, H., Petriglieri, J. L., Rothbard, N. P., Rudolph, C. W., Shaw, J. D., Sirola, N., Wanberg, C. R., Whillans, A., Wilmot, M. P., & van Vugt, M. (2021). COVID-19 and the workplace: implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist*, *76*(1), 63-77. https://doi.org/10.1037/amp0000716

Lee, J., & Di Ruggiero, E. (2022). How does informal employment affect health and health equity? Emerging gaps in research from a scoping review and modified e-Delphi survey. *International Journal for Equity in Health*, *21*. https://n9.cl/08b84w

Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. https://n9.cl/ftor5

Nakkeeran, N., & Nakkeeran, B. (2018). Disability, mental health, sexual orientation and gender identity: understanding health inequity through experience and difference. *Health Research Policy and Systems*, *16*(1). https://n9.cl/wcglt

Navarro, A., Matalí, L, Llorens, C., Salas, S., & Moncada, S. (2022). Exposición a riesgos laborales psicosociales y salud mental: evidencias en España en el período 2005-2021. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, *8*, 43-63. https://n9.cl/47j9l

OIT. (2022). La salud mental en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo. https://n9.cl/2qd0r

OMS. (2022). Salud mental: fortalecer nuestra respuesta. *Organizacion mundial de la salud*. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response

Patel, V., Saxena, S., Lund, C., Thornicroft, G., Baingana, F., Bolton, P., Chisholm, D., Collins, P. Y., Cooper, J. L., Eaton, J., Herrman, H., Herzallah, M. M., Huang, Y., Jordans, M. J. D., Kleinman, A., Medina-Mora, M. E., Morgan, E., Niaz, U., Omigbodun, O., Prince, M., Rahman, A., Saraceno, B., Sarkar, B. K., De Silva, M., Singh, I., Stein, D. J., Sunkel, C., & UnÜtzer, J. (2018). The Lancet Commission on global mental health and sustainable development. *Lancet*, *27*, 1553-1598. https://n9.cl/3mls5

Taherdoost, H. (2016). Sampling methods in research methodology; How to choose a sampling technique for research. *International Journal of Academic Research in Management*, *5*(2), 18-27. https://n9.cl/nv74p

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaramos que no existen conflictos de interés relacionados con la publicación de este artículo.

Fuente de financiamiento

No se recibieron fondos financieros de ninguna organización que pudiera tener interés en los resultados presentados.

Contribución de autoría

Juan Carlos Cadena Peña: Conceptualización, software, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, administración del proyecto, supervisión.

Mercedes Carolina Navarro Cejas: Metodología, software, validación, supervisión.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.