

Propuesta de Grado

**Importancia de la salud mental para efectos de productividad en empresas de la
sabana de occidente del departamento de Cundinamarca**

Yerly Alexandra Torres Sánchez

ID: 451098

Docente María José Augusti Fedorov

Corporación universitaria minuto de Dios - Uniminuto

Trabajo de grado

Administración de empresas

Facatativá, Cundinamarca

2023

Dedicatoria

A mi madre Lucia Sánchez porque mi vida no sería la misma sin ella, sin su increíble amor y apoyo incondicional. A mis hermanos Arley, Frank y Leidy por su constante apoyo y motivación, a mi esposo Andrés quien ha estado presente en todo este tiempo. A mi hija Anamaría por ser mi motor, mi pilar, y la razón por la que cada uno de los días que me he esforzado ha valido la pena.

Agradecimiento

Especialmente a Dios, padre, creador de todas las cosas, por proporcionarme valores y cualidades por los que me destaco en mi vida en general y por no haberme desamparado en ningún momento. A mi madre que con todo su amor me apoya y me motiva para seguir adelante, a mi esposo que sin su ayuda y acompañamiento no hubiese podido llegar hasta este punto, a mis hermanos que estuvieron presentes en los momentos buenos y no tan buenos de esta experiencia académica. Muchas gracias hoy y siempre.

Resumen

Múltiples estudios realizados a nivel mundial han demostrado un vínculo entre las condiciones psicosociales de trabajo y la salud mental de los empleados. Específicamente, como la mezcla de una excesiva carga y altas exigencias laborales pronostican ciertos problemas de salud mental en los trabajadores.

Los trastornos mentales como la ansiedad y la depresión generan un impacto muy negativo en la calidad de vida y la capacidad para trabajar. Las percepciones de las características del trabajo se pueden ver afectadas por la salud mental de los trabajadores. De acuerdo a lo anterior, es de suma importancia el diseño y ejecución de programas que promuevan la salud integral, que reduzcan el estrés de los empleados y ayuden a los empleados con discapacidad mental a volver al trabajo.

El objetivo principal de este proyecto, se basa en analizar el impacto que generan los problemas y trastornos mentales en la productividad y rendimiento de parte de los trabajadores en empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca.

Palabras Clave: salud mental laboral, productividad, diagnóstico, entorno psicosocial de trabajo, prevención.

Abstract

Multiple studies carried out worldwide have shown a link between psychosocial working conditions and the mental health of employees. Specifically, how the mixture of an excessive workload and high work demands predict certain mental health problems in workers.

Mental disorders such as anxiety and depression have a very negative impact on the quality of life and the ability to work. Perceptions of job characteristics can be affected by workers' mental health. In accordance with the foregoing, it is extremely important to design and execute programs that promote comprehensive health, reduce employee stress, and help employees with mental disabilities to return to work.

The main objective of this project is based on analyzing the impact generated by mental problems and disorders on the productivity and performance of workers in companies in the western savannah of the department of Cundinamarca.

Keywords: occupational mental health, productivity, diagnosis, psychosocial work environment, prevention.

Tabla de contenido

Introducción	8
1. El problema	9
1.1. Planteamiento y formulación del problema	9
1.2. Objetivos	12
□ Objetivo general	12
□ Objetivos específicos	12
1.3. Justificación	13
1.4. Alcance	15
2. Marco Teórico	17
2.1. Antecedentes	17
2.2. Bases teóricas	22
2.3. Bases legales	26
2.4. Definición de términos	29
2.5. Sistema de Hipótesis	31
2.6. Sistemas de variables	32
2.7. Operacionalización de variables	33
3. Marco metodológico	34
3.1. Enfoque de investigación	34

3.2. Tipo o nivel de investigación	35
3.3. Diseño de investigación.	36
3.4. Población y muestra	37
3.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	38
<input type="checkbox"/> La encuesta:	38
<input type="checkbox"/> Observación:	38
3.6. Técnicas para el análisis e interpretación de datos	39
4. Sistematización y análisis de la información	50
5. Presentación de resultados	51
6. Recomendaciones y Conclusiones	52
6.1. Conclusiones	52
6.2. Recomendaciones	54
Referencias	55
Anexos	62

Introducción

El presente proyecto de investigación permite identificar que la ansiedad es uno de los padecimientos más comunes de los empleados y directivos de las empresas, sin embargo, es causada principalmente por la sobrecarga de trabajo. Múltiples estudios en todo el mundo han demostrado que los problemas y trastornos de salud mental no tratados se asocian con la baja productividad. (Pedraza, 2019)

Con este documento se pretende dejar una recopilación de datos reales para un análisis de planes de mejora, promoviendo no solo la importancia de la salud mental, sino también optimizando la productividad laboral de los trabajadores de empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca.

Por lo tanto, es importante desarrollar este proyecto de investigación para comprender los factores que originan estas situaciones y tomar en consideración los criterios y puntos de vista que generan los empleados frente a esta problemática.

El problema

Planteamiento y formulación del problema

Se calcula que la industria pierde más dinero por los trastornos mentales no tratados que por cualquier otra enfermedad. Diversos estudios a nivel mundial demuestran que los problemas y trastornos mentales no tratados se asocian con la baja productividad. Según un reciente estudio dirigido por la OMS, los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US\$ 1 billón anual en pérdida de productividad. (Rodríguez, 2021)

La misma organización estima que el 20% de las personas en edad de trabajar sufren algún padecimiento relacionado con la salud mental. (Pedraza, 2019)

De acuerdo al Ministerio de Salud y Protección en Colombia, existen diversos factores de riesgo en el entorno laboral que provocan la presencia de problemas y trastornos mentales, como el estrés, la ansiedad y la depresión, siendo los trastornos más comunes que sufren los empleados y directivos de las empresas, sin embargo, estos son producidos notablemente por las cargas excesivas de trabajo, (Un trabajador con carga laboral, es aquel al que se le asignan ciertas funciones o actividades que debe cumplir en determinado tiempo, y, bajo ciertas condiciones específicas, que van bajo la supervisión de un empleador), lo que provoca en ocasiones la baja productividad y rendimiento en las actividades laborales, y a su vez pérdidas para las empresas. Las cargas excesivas de trabajo y los problemas psicosociales se han incrementado significativamente en Colombia, por lo que es urgente diseñar estrategias que transformen los lugares de trabajo en organizaciones más humanizadas. (minsalud.gov.co, 2017)

Asimismo, el Director General de la OMS el Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, indica: *"El bienestar del individuo es razón suficiente para actuar, pero una mala salud mental también*

puede tener un impacto debilitante en el rendimiento y la productividad de una persona”(... .
(rpp.pe, 2022)

En ese orden de ideas y conforme a los datos y cifras informados por la Organización Mundial de Salud (OMS) a nivel mundial, se estima que 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 para las empresas. (Estrategia y negocios, 2023)

Por otra parte, el documento CONPES 3992 de 2020, también indica que *“Colombia tiene una alta tasa de factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral. De acuerdo con la segunda Encuesta de condiciones de trabajo (2013), la mitad de los trabajadores reportaron afectaciones por actividades monótonas y exposición al trabajo en público. Entre el 20 % y el 30 % de los trabajadores notificaron exposición a riesgos asociados de manera directa con estrés laboral debido a la poca claridad en la definición de responsabilidades, inexistencia de pausas de trabajo autorizadas, impedimento para detenerse cuando se quiere, mucho trabajo con poco tiempo para realizarlo, y constantes cambios en lo que se espera del trabajador (Ministerio de la Protección Social, 2007).”* (Colaboracion.dnp.gov.co, 2020)

Por último, el Ministerio de Salud y Protección en Colombia, de acuerdo a reportes de las administradoras de riesgos laborales (ARL) y de las entidades promotoras de salud (EPS) en el año 2013, notifican un incremento de los casos de ansiedad y depresión, ocupando el tercer lugar entre los más reportados, después los espasmos, esguinces y fracturas, y de las afectaciones auditivas. Del mismo modo, la información también concluye que gran parte de los problemas en músculos, huesos y articulaciones o de los accidentes de trabajo se derivan de riesgos psicosociales o afectaciones en la salud mental de los trabajadores. (Rodríguez, 2021)

Por lo anterior, surge la pregunta de este proyecto de investigación:

¿Por qué es necesaria la salud mental, para efectos de productividad en empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca?

Objetivos

- **Objetivo general**

Analizar el impacto que generan los problemas y trastornos mentales en la productividad y rendimiento de parte de los trabajadores en empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca.

- **Objetivos específicos.**

- Identificar la naturaleza y causas de problemas y trastornos mentales en productividad laboral.
- Diagnosticar el impacto que tiene la ansiedad laboral en la productividad de las empresas.
- Analizar por medio de un instrumento metodológico, el impacto de la ansiedad laboral en la productividad de las empresas.
- Examinar la apreciación que tienen los trabajadores de empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca, con respecto a los problemas y trastornos mentales producidos por cargas excesivas de trabajo.

Justificación

La productividad empresarial es uno de los principales factores para el éxito de una empresa. El objetivo principal de cualquier organización, independientemente de su tamaño o misión, es producir en mayor cantidad el mejor producto posible, y, buscar la máxima eficiencia y eficacia en todos los procesos de una compañía debe ser lo primordial. Sin embargo, la productividad organizacional se ve afectada por diversos factores que con el tiempo pueden provocar pérdidas significativas para las empresas; una de las causas más comunes de la baja productividad, en ocasiones tiene que ver con la salud mental de la fuerza trabajadora, situación que se ha incrementado con el tiempo y hecho al que muy pocas veces se le presta atención. (Workplace, S.f)

El ambiente de trabajo es un conjunto de elementos que inciden en la salud física y mental de los empleados; que a su vez contiene una serie de factores técnicos y sociales que intervienen en la productividad y rendimiento de las actividades laborales. El origen de la baja productividad y rendimiento de los empleados a la hora de realizar sus actividades laborales, se debe en muchos casos a problemas y trastornos mentales, los cuales son provocados y/o relacionados con las cargas excesivas de trabajo. (Diccionario Empresarial Wolters Kluwer)

Además, en el ámbito laboral, la carga mental es definida como el nivel de actividad mental necesario para desarrollar el trabajo, el cual es originado por las siguientes causas: La cantidad de información que se recibe, la complejidad de la respuesta que se exige, el tiempo en que se ha de responder y las capacidades individuales del empleado. (Hernández, Fresno, Muñoz, & Valle, 2008)

El impacto de los elementos afines con la salud mental en el bienestar general de los trabajadores, y en la producción de resultados y cumplimiento de metas e indicadores, es un

factor de gran interés para los empleadores. De acuerdo a un artículo de la revista Semana (2021), en Colombia se está presentando un fenómeno que trata sobre la renuncia de muchas personas en sus empleos, para buscar trabajos o fuentes de ingreso que cumplan con sus expectativas y necesidades, entre las causas se encuentran el agotamiento ocasionado por la excesiva carga laboral, el cambio de prioridades de vida o incluso porque a algunos trabajadores se les ha obligado a regresar a sus oficinas, lo cual no están dispuestos a hacer uno de cada tres de acuerdo a una encuesta publicada recientemente. Este hecho hace temer a algunos analistas en que se esté iniciando el fenómeno que en Estados Unidos se conoce como “La Gran Renuncia”. Suceso que provocaría que las empresas se queden sin suficientes profesionales. (Alejandra Carvajal, 2021)

Existe un gran número de formas que las empresas pueden optar para estimular la salud mental en el ámbito laboral, mejorando no solo la productividad organizacional, sino también la calidad de vida de los empleados, que pasan el mayor parte del tiempo compartiendo con sus jefes y compañeros.

Es por eso que esta investigación se realiza con la finalidad de evidenciar que, una de las principales causas de la baja productividad en las organizaciones, es la salud mental. (Adán, Cuadrado, Alaejos, Herrer, & García, 2011)

Alcance

Este estudio reconoce la problemática que generan los problemas y trastornos mentales en el ámbito laboral, es por eso, que la información se toma de 33 personas (antiguos empleados) de aproximadamente diez (10) empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca, teniendo en cuenta que, se tiene un acercamiento con los trabajadores de las diferentes organizaciones y se estima que solo los antiguos empleados conocen más a fondo las creencias, cultura, valores, normas y políticas de su organización. Lo anterior teniendo en que, los problemas o trastornos mentales en el ámbito laboral se producen a raíz del tiempo, es por eso que se toman datos únicamente de los empleados que lleven más de un año en la organización. Por lo anterior, el propósito de este proyecto es analizar de manera detallada el impacto que tienen estos trastornos, (más exactamente la ansiedad) en la productividad organizacional, enfocándonos en los trabajadores antiguos de aproximadamente diez (10) empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca y se hará referencia al indicador de **capacidad** (indicador de la eficiencia productiva) el cual puede medirse en **función del tiempo**, lo quiere decir que mientras menos tiempo se emplee en obtener un producto determinado, podemos considerar que el sistema es más productivo. (Significados.com, S.f.).

Sobre esta problemática, se conoce la prioridad y necesidad que requiere por ser resuelta, es claro que con el estudio no se erradicará, pero si servirá para un análisis de planes de mejora. Lo que se pretende con este estudio es validar la naturaleza, causas, efectos y de qué manera pueden ser minimizados desde los directivos de las compañías hasta el área operativa, con la finalidad superior de generar mayor productividad y rendimiento en las actividades laborales y promoviendo la importancia de la salud mental para efectos de felicidad laboral, ya que, el bienestar de una colectividad depende en gran medida de los resultados de las empresas.

Se estudian los antecedentes relacionados, sobre la importancia de la salud mental organizacional, el impacto de los problemas y trastornos mentales en ámbito laboral, su afectación en la vida cotidiana de la persona y las consecuencias en pérdida de productividad en las empresas.

Marco Teórico

Antecedentes

La salud mental de un trabajador puede verse afectada negativamente en determinadas situaciones o exigencias que pueden ser producidas por temas personales, enfermedades físicas o factores laborales, así como una combinación de éstos. (Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo, s.f.)

Según Nubia Bautista, subdirectora de Enfermedades No Transmisibles del Ministerio de Salud y Protección Social *"La salud mental es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad"*. (Ascofapsi, 2023)

De acuerdo a la investigación realizada por Blanch, Crespo y Sahagún (2012), llamada *"Sobrecarga de trabajo, tiempo asistencia y bienestar psicosocial en la medicina mercantilizada"*, la sobrecarga laboral incluye estados de saturación y agobio puede ser ocasional o crónica, así como una sensación de no tener tiempo suficiente para completar tareas o hacer un buen trabajo. Este objetivo de intensidad de trabajo reconoce la aparición de signos de estrés, prisa, rapidez, presión, urgencia y riesgo de colapso en las actividades laborales. (Blanch, Crespo, & Sahagún, 2012)

Por otra parte, el documento CONPES 3992 de 2020, indica *"se encontró un incremento del 43 % de ansiedad y depresión en los trabajadores, posicionándose en el tercer lugar de las causas de morbilidad en población trabajadora entre los años 2009 a 2012, detrás de las afectaciones auditivas y musculoesqueléticas, esta última derivada de riesgos*

psicosociales en los trabajadores. Dado que el estrés es uno de los principales problemas en la salud mental de los trabajadores a nivel mundial, se establece como un problema para las instituciones debido al aumento de ausentismo por enfermedad, baja motivación y reducción de la productividad (Organización Mundial de la Salud, 2004).” (Ministerio de comercio, industria y turismo, 2020)

Temas actuales de motivación humana en el trabajo:

Dentro de las responsabilidades básicas de los directivos en las organizaciones está establecer condiciones que fortalezcan el desempeño de los empleados, con la finalidad de buscar el bien de la compañía y el desarrollo integral de sus colaboradores. Por lo anterior, la motivación es un factor determinante para el logro de objetivos. (Torres & Arango, 2017)

Cuando hablamos de motivación laboral se hace referencia a dos tipos: uno **psicológico**, el cual expresa temas del comportamiento interno de la persona, y otro sociorganizacional, que va encaminado a las condiciones laborales y demás. (Torres & Arango, 2017)

En consecuencia de los planteamientos citados, es relevante resaltar que los directivos de las organizaciones y cada persona en particular, tengan conocimiento del comportamiento humano, lo que permitirá una mejor calidad de vida en el trabajo , un mejor desarrollo humano en el ámbito empresarial y por ende mayor productividad y competitividad personal y organizacional. (Torres & Arango, 2017)

Comportamiento ético y responsabilidad de las organizaciones:

La práctica administrativa en las organizaciones actualmente está orientada principalmente a la maximización de las utilidades, ha propiciado en muchas ocasiones conductas de abuso en contra de los empleados y demás integrantes de las organizaciones.

En el actual contexto empresarial se hacen necesarias organizaciones éticas, que tomen conciencia de los problemas de su funcionamiento y de las consecuencias de las decisiones injustas de su labor. Además organizaciones donde los conceptos de eficiencia, eficacia, productividad y competencia en el marco de lo socialmente deseable y beneficioso para empresa y todos los grupos de interés. (Torres & Arango, 2017)

Relación de la administración con la psicología social:

Para los administradores es de suma importancia conocer la teoría de la psicología social. Esto se debe a que el elemento *racionalidad* entra en la definición del objeto de la ciencia administrativa, no puede imaginarse sin la motivación que se origina a las necesidades humanas. (Cardona, 2016)

Como ser racional el hombre descubre o siente las necesidades humanas por lo que es impulsado a desarrollar la motivación para satisfacer y lograr la cooperación de los demás en esos logros. El estudio de los fenómenos motivacionales de los grupos y de los individuos que integran las organizaciones es el campo propio de la psicología social, que por hablar de aspectos humanos como la motivación y la cooperación produce un intercambio de conocimientos útiles relacionados con el área de la administración. (Cardona, 2016)

Cuando los investigadores empezaron a realizar el estudio de las actividades humanas, la principal idea era descubrir mejores metodologías para ejecutarlas, también estaban anexando al proceso administrativo empírico el componente de *racionalidad*. En

administración la racionalidad representa organizar el trabajo y administrar los recursos con la finalidad de que amplíen los rendimientos, se disminuyan los costos y se emplee un menor esfuerzo. (Cardona, 2016)

Relación de la ansiedad con el trabajo:

La ansiedad en el trabajo es uno de los principales resultados de la exposición a riesgos psicosociales. Actualmente, se considera un problema colectivo más que un problema individual que puede afectar a todos los trabajadores de todas las categorías y profesiones. Además, puede afectar su salud física y mental y de cómo se realiza el trabajo, lo que a su vez afecta el rendimiento y la productividad. (Psicoemoc, 2022)

Según datos de Eurostat, el estrés de la carga laboral es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos. Es por eso que se está aumentando la sensibilización de este caso, a nivel internacional, un tema que siempre se ha hecho presente en el trabajo, sin embargo está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones socio laborales. (Psicoemoc, 2022)

En un estudio publicado por la revista **Environment International**, los investigadores examinaron detallada y estructuradamente los datos sobre extensas jornadas laborales (definidas como 55 horas o más a la semana) y su impacto en la salud y la mortalidad en la mayoría de los países entre 2000 y 2016. Los autores aplicaron conceptos como el sexo y el estatus socioeconómico para filtrar los efectos netamente de salud producidos por el exceso de trabajo. (Tengo derecho gt, 2021)

Este estudio plantea que las cargas de trabajo en exceso son las principales causantes de enfermedades ocupacionales, lo que las hace responsables de más o menos una tercera parte de la

carga total de enfermedades relacionadas con el trabajo. "Yo personalmente, como epidemiólogo, quedé extremadamente sorprendido cuando trabajamos las cifras", indica Frank Pega, especialista técnico de la Organización Mundial de la Salud. "Me sorprendió extremadamente el tamaño de la carga". Puntualiza que los resultados son moderados, aunque clínicamente significativos. (Ro, 2021)

Bases teóricas

La Productividad:

Durante los últimos 10 años, el enfoque en la productividad ha crecido hasta el punto en que los recursos humanos se ven como un factor central en las organizaciones. El incremento de modelos organizacionales que apuntan a mayores niveles de productividad ha aumentado el interés de los empleados en programas de motivación, incentivos y alineación de valores corporativos dentro de las organizaciones. El reto actualmente es apuntarle a la productividad, y resulta que el adecuado manejo interno puede facilitar efectivamente esta tarea:

Un ambiente propicio generará un compromiso estable de los empleados con su organización, al mismo tiempo que ayudará a aumentar la productividad.

(Torrecilla, S.f.)

El Trabajo y su Influencia en la Salud Mental

El impacto del trabajo en la salud mental es complejo ya que, por una parte, el trabajo es fuente de satisfacción y realización personal a través de las relaciones y la seguridad económica que proporciona, características necesarias para una buena salud mental. Pero por otra parte, la el desempleo también puede tener un impacto negativo en la salud mental. Es decir, que, las personas desempleadas tienen muchas más probabilidades de sufrir depresión que las personas empleadas.

Por otro lado, si el trabajo no está debidamente organizado, existen riesgos psicosociales que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores.

Muchas veces, el estrés es una reacción que se produce cuando las personas no se adaptan adecuadamente a sus conocimientos y habilidades y superan su capacidad para hacer frente a las exigencias y presiones que se presentan en el trabajo.

El estrés no afecta a todos de la misma manera. Puede conducir a comportamientos violentos o adictivos en el trabajo: tabaquismo, abuso de alcohol, abuso de sustancias psicoactivas, promiscuidad sexual, ludopatía o adicción a las nuevas tecnologías. También puede causar problemas psicológicos como irritabilidad, dificultad para concentrarse, dificultad para tomar decisiones o perturbar el sueño. (Bedoya & Bedoya, 2022)

Los 14 principios de Henri Fayol:

De acuerdo a (Cardona, 2016) la teoría desarrollada por Henri Fayol sobre las operaciones o funciones de la empresa, él describe 14 principios de los cuales ha tenido la oportunidad de aplicar y a los que consideraba como básicos para el eficiente ejercicio de la función administrativa, muy relacionada con la organización del trabajo y su correcta división con el fin de evitar resultados deficientes:

Principio de la división del trabajo: la división del trabajo es un imperativo de orden natural. Todos no deben hacer todo al mismo tiempo. Tanto en el reino animal como en las sociedades humanas se observa el factor de distribución de tareas o actividades. (Cardona, 2016)

En las organizaciones la división del trabajo se aplica tanto en las operaciones técnicas como en las administrativas, lo que arroja como resultado la especialización de las funciones y la asignación de responsabilidades determinadas. El hombre que se especializa en una tarea concreta obtiene gran habilidad, seguridad y precisión, factores que producen un mejor rendimiento. (Cardona, 2016)

Otro aporte de Fayol indica que, la tarea de administrar requiere un prototipo de administrador en el que se reúnan las siguientes características:

- **Salud y vigor físico:** los administradores llamados también presidentes, gerentes, directores, jefes o ejecutivos, tienen que soportar largas jornadas de trabajo, atender tareas complejas y absorber intensas presiones, por lo cual su salud y resistencia deben ser óptimas. (Cardona, 2016)

Según la obra de **Ordway Tead**, titulada *Instincts in Industry* (Instintos en la Industria) en la cual trató de demostrar que las empresas además de la organización del trabajo, tenían otros factores por los cuales se debían preocupar, como las expectativas y los temores de los empleados. Tead también afirma que la administración es un arte y que el administrador debe ser un maestro, una especie de educador, un líder que partiendo de la naturaleza humana logra la motivación y colaboración de los trabajadores, lo cual es indispensable en esta era de alta industrialización. (Cardona, 2016)

Por otra parte, **Mary Parker Follet**, quien realizó aportes muy significativos a la teoría de las relaciones humanas, en especial la que se refiere al enfoque psicológico de la administración, pues la psicología administrativa debe servir para conciliar a los individuos con la organización. (Timetoast, S.f.)

De los estudios realizados por **Mary Parker Follet**, se concluye que la motivación y el liderazgo tienen un papel de suma importancia en la productividad. Se alcanzarán mejores resultados con el desarrollo de buenas relaciones humanas como complemento de la administración científica. (Timetoast, S.f.)

Por último, según (Cardona, 2016) la escuela behaviorista o del comportamiento administrativo considera que la motivación en el ámbito laboral obedece a dos causas: 1. Nivel cultural de los miembros de la empresa y 2. El estilo de dirección de los directivos, los cuales contribuyen a la motivación del grupo en general y se manifiesta en mayor eficiencia y productividad con más alto grado de calidad. (Cardona, 2016)

Bases legales

Resolución 4886 de 2018

“La Política Nacional de Salud Mental busca posicionar la salud mental como agenda prioritaria para el país, tal como lo promulga la Ley 1616 de 2013 retomando lo propuesto en el Plan Hemisférico de la Salud Mental 2015–2020 que recomienda:

- *Orientar programas de promoción que fortalezcan las habilidades psicosociales individuales y colectivas, la cohesión social y gestionen entornos saludables, resilientes y protectores.*
- *Orientar programas de prevención que articulen los sistemas y servicios de salud mental con los dispositivos de base comunitaria.*
- *Fortalecer la respuesta de los servicios de salud con enfoque de atención primaria en salud.*
- *Promover la rehabilitación basada en comunidad y la inclusión social.*
- *Optimizar los sistemas de información y de gestión del conocimiento, así como la articulación sectorial e intersectorial.*

En este orden de ideas, esta política propone la búsqueda de óptimas condiciones de equilibrio y bienestar humano en término de logros de desarrollo integral desde una perspectiva de capacidades y derechos humanos, y reconoce la salud como un derecho fundamental en consonancia con lo establecido por la Ley 1751 de 2015 -Estatutaria de Salud- y con la Política de Atención Integral en Salud, adoptada mediante la Resolución 429 de 2016.

La presente Política integra lo dispuesto por Ley 1414 de 2010, Ley de epilepsia, acogiendo las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud de gestionar los trastornos mentales y la epilepsia de manera conjunta en la atención primaria de salud, debido a las altas comorbilidades entre epilepsia y trastornos mentales y desenlaces comunes tales como la discapacidad mental o psicosocial y el deterioro cognitivo. De tal manera, la presente política será el insumo con el cual los departamentos y distritos del país realizarán los procesos de adopción y adaptación que permitirán su implementación.

Finalmente, tal como lo dispuso la Ley 1616 de 2013 en su artículo 41, se expedirá el documento Conpes de Salud Mental (2018–2022)

(Superintendencia de Salud, 2018)

Ley 1616 de 2013

“Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Objeto. El objeto de la presente ley es garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud.” (Rpsicosocial blogspot, 2013)

De acuerdo al documento **CONPES 3992 de 2020**, que indica: *“el entorno laboral es donde se despliegan los recursos emocionales y sociales a compañeros de trabajo, superiores o clientes; de este modo, los factores psicosociales que se establezcan en este espacio*

permitirán proteger o afectar el bienestar, la integridad física y mental de los trabajadores, así como su interacción con otros individuos (Ministerio de la Protección Social, 2007; Stansfeld & Candy, 2006).” (Colaboracion.dnp.gov.co, 2020)

La Política Nacional de Salud Mental tiene como objetivo *“promover la salud mental como elemento integral de la garantía del derecho a la salud de todas las personas, familias y comunidades, entendidos como sujetos individuales y colectivos, para el desarrollo integral y la reducción de riesgos asociados a los problemas y trastornos mentales, el suicidio, las violencias interpersonales y la epilepsia.*

Propone la búsqueda de óptimas condiciones de equilibrio y bienestar humano en términos de logros de desarrollo integral desde una perspectiva de capacidades y derechos humanos; reconoce la salud como un derecho (Ley 1751 de 2015, Resolución 429 de 2016); e integra lo dispuesto en la Ley 1414 de 2010 o Ley de Epilepsia y la Organización Mundial de la Salud en cuanto a gestionar los trastornos mentales y la epilepsia de manera conjunta en la atención primaria de salud.” (Ministerio de Salud y Protección Social, 2018)

Definición de términos

Trabajo: El trabajo es uno de los factores de producción. Además del capital, la tierra y la tecnología, esto incluye el trabajo humano invertido en la producción y venta de bienes y servicios. (Roldán, 2020)

Empresa: Organización de personas y recursos que buscan el beneficio económico a través del desarrollo de una determinada actividad. (Galán, 2020)

Capacidad: La probabilidad o aptitud de algo o alguien para realizar un trabajo o tarea de servicio. (Concepto, S.f.)

Productividad: La productividad es descrita como la relación entre lo que se elabora y los medios (como mano de obra, recursos, materiales o tiempo) utilizados para lograrlo. (Enciclopedia Económica, 2018)

De esta forma, la productividad está relacionada con la eficiencia y el tiempo, por lo que cuanto menos tiempo se invierta en lograr el resultado deseado, más productivo será el sistema. (Razacamaleonica, S.f)

Rendimiento: El rendimiento es la relación entre los medios utilizados para obtener algo y el resultado alcanzado. (Porto & Merino, Definición de, 2021)

Salud mental: es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “*un estado de bienestar mental que permite a las personas hacer frente a los momentos de estrés de la vida, desarrollar todas sus habilidades, poder aprender y trabajar adecuadamente y contribuir a la mejora de su comunidad*”. (ugt.es, 2022)

En resumen, *“la salud mental es un derecho humano fundamental. Y un elemento esencial para el desarrollo personal, comunitario y socioeconómico”*.

(Secretariassenado.gov.co, 2023)

La carga mental: esta es determinada como la cantidad de actividad mental obligatorio para desenvolverse en el trabajo.

Cargas excesivas de trabajo: La sobrecarga laboral sucede cuando las actividades laborales sobrepasan el tiempo, los recursos o las destrezas disponibles de una persona. (DZ Tech, s.f.)

Ansiedad laboral: Cuando hablamos de ansiedad laboral, lo relacionamos con el estrés excesivo, que puede afectar negativamente la productividad y el bienestar emocional de un empleado. (González, 2022)

Emociones: son un cambio de humor profundo pero temporal. Esto puede ser agradable o doloroso. y acompañado de cierta agitación física. (Porto & Gardey, Definicion de, 2008)

Comportamiento: indica la forma de actuar de una persona frente a un estímulo y en relación con el entorno. (Porto & Merino, Definicion de, 2010)

Sistema de Hipótesis

Teniendo en cuenta la recopilación de información que se presenta en el marco teórico y en el planteamiento del problema, en el cual se identifica un alto índice de problemas y trastornos mentales, como la ansiedad, que son producidos por las cargas excesivas de trabajo, lo que a su vez ocasiona bajo rendimiento y productividad en las actividades laborales en las empresas, y esto se complementa con la falta de programas o herramientas por parte de los directivos para disminuir dichos índices y así promover una buena salud mental dentro y fuera de la organización.

Sistemas de variables

En este estudio se tiene en cuenta la variable independiente, incorporando variables sociodemográficas como la edad, el sexo, tamaño de población; variables sociales y económicas como los niveles académicos obtenidos, desempleos, victimización previa; variables afectivas como lo son los núcleos familiares de los individuos; variables de estudio como factor sociocultural como conjunto de valores, rasgos, creencias, tradiciones alimenticias, costumbres que distinguen e identifican a una persona. (Velázquez, Paloalto, & Raygoza, 2017)

Por otra parte, se considera variable dependiente el aumento de problemas y trastornos mentales (ansiedad laboral) producidos por las cargas excesivas de trabajo en las empresas.

Operacionalización de variables

Con la finalidad de evidenciar la clasificación de causas y efectos de los problemas y trastornos mentales, dentro de la productividad laboral en empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca, se pretende recopilar de acuerdo con encuestas efectuadas a los trabajadores antiguos de estas organizaciones, conforme a su percepción y apreciación sobre la ansiedad laboral.

Marco metodológico

Enfoque de investigación

Este proyecto es formado por una investigación cualitativa la cual es un enfoque metodológico que se utiliza en las ciencias sociales para indagar la realidad social. Este enfoque se sustenta en supuestos diferentes y tiene sus reglas y formas básicas de acción, establecidas y compartidas por la propia comunidad científica. (Binda & Balbastre-Benavent, 2022)

La investigación cualitativa es un enfoque de investigación que implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, así como datos sobre experiencias vividas, emociones o comportamientos, con los significados que las personas les atribuyen. (Becas Santander, 2021)

De acuerdo a lo anterior, en este estudio, se utilizan métodos cualitativos para analizar lo que las personas dicen y hacen en situaciones sociales y culturales para proporcionar un estudio que puede usarse para identificar las experiencias propias de quien las vive, esta investigación está centrada en los sujetos que adoptan la perspectiva del tema abordado, por medio de indagaciones y preguntas enfocadas en la experiencia social y laboral. (Ujaén, s.f.)

Tipo o nivel de investigación

En este estudio se utiliza el tipo de investigación descriptiva, la cual es un tipo de método de investigación que involucra datos naturalistas e intenta estudiar un fenómeno en su entorno natural sin ninguna intervención. Es un método de investigación popular en muchas disciplinas, incluidas la educación, la psicología y las ciencias sociales. (Nassaji, 2015)

La investigación descriptiva es útil para comprender mejor un fenómeno o situación, identificar áreas de mejora y generar hipótesis para investigaciones futuras. Además, puede ser una herramienta valiosa para la toma de decisiones en diversos campos, como la educación, la salud y los negocios. (Aswir, Hadi, & Dewi, 2021)

Por otro lado, también se utiliza el tipo de investigación prescriptiva, que recopila datos, recomienda acciones y prevé qué impacto tendrán para facilitar y automatizar la toma de decisiones. (Alteryx, S.f.)

En conclusión, el análisis prescriptivo es una herramienta poderosa que se puede utilizar para simplificar el proceso de toma de decisiones y mejorar los resultados en varias áreas. (Meng & Amalathas, 2019)

Diseño de investigación.

El análisis es elaborado por medio de un diseño de investigación descriptiva, por medio del diseño de campo, en donde se utilizan métodos que recolectan la información de manera directa de la realidad, el diseño de campo utilizado es el diseño de encuesta, en donde se plantean preguntas y a su vez se analizan las mismas con la recopilación de respuestas, definiendo el qué y el porqué de las cosas, y cómo han llegado al estado en asunto.

Población y muestra

La población de la cual se obtuvieron datos para el análisis de la investigación fueron algunos de los antiguos trabajadores de aproximadamente diez (10) diferentes empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca, con diversidad de géneros, edades, cargos y profesiones.

La información se toma de esta población ya que, se tiene un acercamiento con los trabajadores de las diferentes organizaciones y se estima que solo los antiguos empleados conocen más a fondo las creencias, cultura, valores, normas y políticas de su organización. Lo anterior teniendo en que, los problemas o trastornos mentales en el ámbito laboral se producen a raíz del tiempo, es por eso que se toman datos únicamente de los empleados que lleven más de un año en la organización.

Se estima la elaboración de muestreo por conveniencia, no formulado porque no permite el control sobre los resultados obtenidos y se enfoca en criterios determinados por los sujetos de la problemática expuesta.

Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

- **La encuesta:**

Se pretende elaborar un instrumento de encuesta para obtener datos sobre las organizaciones y personas que se involucran directamente en la investigación, por lo cual, se tiene en cuenta la perspectiva que presenta la población en cuanto a los problemas salud mental, en las organizaciones, aplicando un cuestionario con preguntas abiertas y de selección múltiple.

- **Observación:**

El análisis será ejecutado sobre los datos revelados por la Organización Mundial de la salud y el Ministerio de Salud y Protección Social en Colombia, de acuerdo a los diversos factores de riesgo en el entorno laboral que provocan la presencia de problemas y trastornos mentales, tales como la ansiedad laboral. (DoctorAki, 2021)

El análisis se realizará con el propósito de identificar las causas y efectos que provocan la presencia de problemas y trastornos mentales en algunas empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca.

Técnicas para el análisis e interpretación de datos

Encuesta

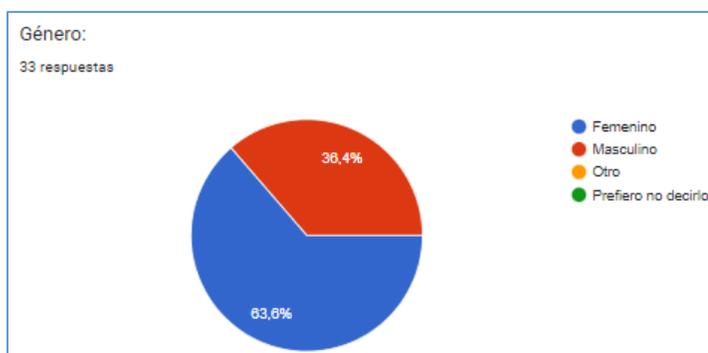
Se realiza encuesta con un total de veintitrés preguntas; de acuerdo a las personas a las cuales se indagó, se evidencia un total de treinta y tres (33) encuestas efectuadas.

1) Edad:

Las personas que realizaron la encuesta cuentan con diversidad de edades, que van desde los 21 a los 45 años.

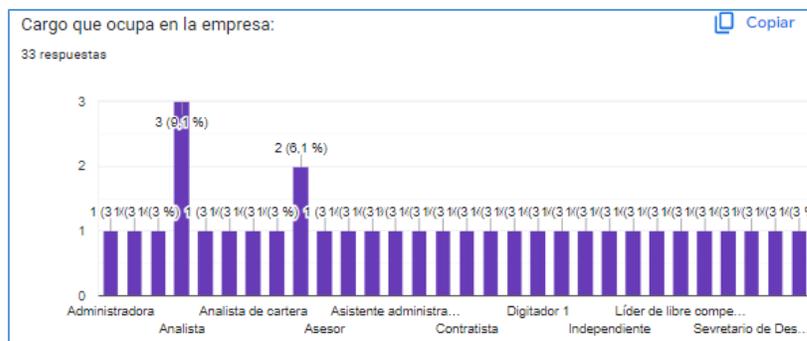
2) Género:

Del 100 % de las personas encuestadas, el 63,6% son de género femenino, siendo el porcentaje más alto, mientras el 36,4% son género masculino:



3) Cargo:

Se identifica que el 100% de los encuestados cuentan con cargos administrativos dentro de las empresas en las que laboran:



4) Tiempo laborado en la organización:

De acuerdo al objetivo del presente proyecto, la encuesta fue realizada a los trabajadores antiguos, es decir, con más de un (1) año laborado en la empresa.

5) En general, ¿cómo calificaría su salud mental en el trabajo?

Se evidencia que del 99.9% de los encuestados, el 9,4% califica su salud mental laboral como “pobre”, seguido por el otro 9,4% como “algo pobre”, siendo aproximadamente seis (6) personas indicando su baja salud mental en el trabajo:



6) **Durante las últimas 4 semanas, ¿ha tenido algún problema en su trabajo o en su vida diaria debido a algún problema emocional, como sentirse deprimido, triste o ansioso?**

El 48,5 de los encuestados manifiestan haber tenido algún problema en su trabajo o en su vida diaria, durante el último mes:



7) **¿Considera fácil comunicarse con el personal en general de la empresa?**



8) **¿Considera que sus opiniones o sugerencias son tenidas en cuenta?**

En este punto siete (7) personas indicaron que sus opiniones no son validadas en la organización:



9) ¿Piensa que la organización es un buen lugar para trabajar y le gustaría seguir trabajando ahí?

En esta pregunta evidenciamos un porcentaje representativo, en el cual el 27,3%, correspondiente a nueve (9) personas, afirman que la organización no es un buen lugar para trabajar y no les gustaría seguir trabajando ahí:



10) ¿Considera que las actividades laborales están debidamente distribuidas?

En esta pregunta nuevamente evidenciamos que una gran parte de los encuestados (39,4%), manifiestan que el trabajo dentro de su organización no se encuentra debidamente distribuido:



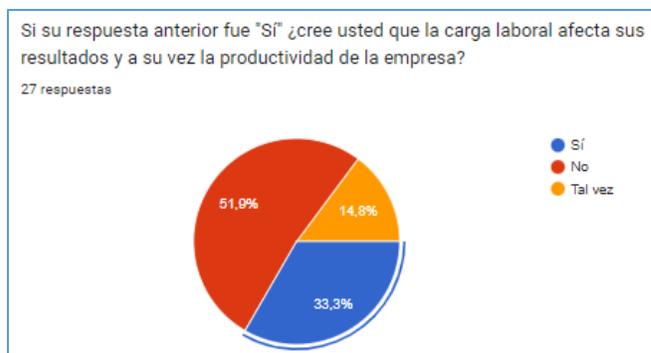
11) Si su respuesta anterior fue "No" ¿considera que tiene carga laboral?

De acuerdo a los resultados, aproximadamente el 39.3% , es decir, casi el 40% de los encuestados considera tener carga laboral:



12) Si su respuesta anterior fue "Sí" ¿cree usted que la carga laboral afecta sus resultados y a su vez la productividad de la empresa?

El 33.3% de las personas encuestadas afirma que los resultados y la productividad de la empresa si dependen de la carga laboral que poseen:



13) ¿Cree que tiene suficiente motivación para desarrollarse profesionalmente dentro de la organización?

El resultado de esta pregunta revela que el 54,6% de los encuestados manifiesta sentirse motivado profesionalmente dentro de la organización, el 27,3% se mantiene en un punto intermedio, mientras que el 2,9% que indica lo contrario con un “nunca” y un “casi nunca”:



14) ¿Su capacidad profesional está de acuerdo a las tareas y responsabilidades asignadas?

De acuerdo a las respuestas se evidencia que solo el 69,7% se siente conforme con las actividades a su cargo, mientras que el otro 30,3% no lo está del todo:



15) ¿Su trabajo le ofrece retos y oportunidad de seguir mejorando?

Una parte representativa de los encuestados manifiesta poca motivación por parte de la organización, en términos de retos y oportunidades de mejora:



16) ¿Su responsable respeta las diferencias de cultura, sexo, religión, entre otras?

Casi un 40% de las personas encuestadas no siente total conformidad respecto a su responsable, en temas respeto a las diferentes culturas, creencias y demás:



17) ¿El nivel de exigencia por parte de su jefe es adecuado?

En esta pregunta gran parte de los encuestados (75,8%) siente conformidad en el nivel de exigencia de por parte de su jefe, mientras que el otro 24,2% manifiesta inconformidad frente al tema:

**18) ¿La carga mental del trabajo y el estrés, es un problema para usted?****19) ¿Considera que la ansiedad puede afectar sus resultados como trabajador?**

En esta pregunta obtuvimos un porcentaje representativo, en donde el 66,3% de los encuestados manifestaron que la ansiedad es una de las variables que puede afectar los resultados de un trabajador:



19) ¿La empresa se preocupa por su grado de estrés y le facilita los medios y herramientas para gestionarlo?



20) ¿Recibe la ayuda que necesita por parte del departamento de RR.HH, de la organización?

Se identifica que 33,3% de los encuestados no recibe ningún tipo de apoyo por parte del departamento de RR.HH:



21) ¿Cuenta la organización con algún terapeuta o psicólogo, que esté al tanto de la salud mental de los trabajadores?

Nuevamente evidenciamos que gran parte de los encuestados manifiesta no contar con algún profesional de la salud mental dentro de la organización:

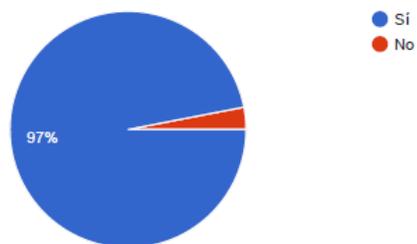


22) ¿Considera que la salud mental es tan importante como la física y que se le debería prestar la atención que requiere?

El 97% de los encuestados considera que la salud mental es tan importante como la física y que desde la organización en general se le debería prestar la suficiente importancia:

¿Considera que la salud es tan importante como la salud física y que se debería prestar la atención que requiere?

33 respuestas



Sistematización y análisis de la información

Establecer y desarrollar un programa estructurado, con el objetivo de promover la salud integral de los empleados a través del diseño, ejecución y validación de herramientas que fomenten la salud mental de los trabajadores al interior de las empresas. El cual se ejecutaría principalmente en los trabajadores con antecedentes de problemas mentales, empleados en donde su cargo posea múltiples funciones o sus actividades sea demasiado complejas. Dicho programa debe ser controlado, gestionado y verificado su cumplimiento.

Incluir el cuidado de los empleados debe ser claramente un valor de las organizaciones. Es absolutamente un hecho que lo más importante de una empresa es su gente.

Presentación de resultados

El impacto para la salud mental, la felicidad laboral de los trabajadores y por supuesto para la productividad en las empresas, maximizando el indicador de capacidad, el cual permite medir la cantidad de trabajo que puede realizar una organización en determinado tiempo.

El efecto positivo que se tendrá al interior de la empresa, en cuanto a ambiente laboral, que permitirá la mejora de las relaciones interpersonales, sociales y laborales.

Es necesario demostrar el impacto positivo que generará la aplicación de metodologías y herramientas que promuevan una buena salud mental dentro de las organizaciones y esto se verá reflejado en las estrategias, métodos y procesos.

Recomendaciones y Conclusiones

Conclusiones

El objetivo principal de la investigación consistía en realizar un análisis de las causas, efectos y el impacto que generan los trastornos y problemas mentales, tales como la ansiedad laboral, dentro de algunas organizaciones de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca, este objetivo fue logrado a través del estudio del material previo relevante sobre este tema, los fundamentos teóricos con sus propios argumentos sobre la salud metal laboral y los fundamentos jurídicos asociados sustentan el análisis posterior.

Dentro de los objetivos específicos, se planteó 1. Identificar la naturaleza y causas de problemas y trastornos mentales en productividad laboral, 2. Diagnosticar el impacto que tiene la ansiedad laboral en la productividad de las empresas; en estos puntos se identifica que la naturaleza de la problemática tiene relación con el estrés de la carga laboral, generando a su vez ansiedad, y de esta dependen varios factores (errores y atrasos en las actividades o funciones, bajo rendimiento, malas relaciones laborales, y no cumplimiento de objetivos) lo que nos da como resultado una baja productividad. Otro de los objetivos planteados consistía en analizar por medio de un instrumento metodológico, el impacto de la ansiedad laboral en la productividad de las empresas, para este objetivo de acuerdo a la encuesta realizada a diez (10) empresas de la sabana de occidente del departamento de Cundinamarca, tomando a treinta y tres (33) trabajadores en total, el estudio realizado calculó que el 18,8% de los trabajadores encuestados califica su salud mental laboral como “pobre” y “algo pobre”, siendo aproximadamente seis (6) personas manifestando una baja salud mental en el trabajo. Además el 39,3% de los trabajadores encuestados considera tener carga laboral y sugiere tener baja productividad debido a esto. Por lo

anterior, y de acuerdo a las investigaciones previas, se logra identificar que el trastorno de la ansiedad si se asocia con las excesivas cargas de trabajo, lo que, de acuerdo a lo manifestado por los encuestados si afecta de manera significativa su rendimiento como trabajador.

De acuerdo a lo anterior, puede comprobarse que una mala salud mental, un trastorno como la ansiedad, y una excesiva carga laboral, por separado o en conjunto si generan bajo rendimiento y productividad en las actividades laborales. Y el objetivo principal de la investigación consiste en abordar los resultados y alcanzar por medio de un plan de mejora reducción de esta problemática, de manera planificada pero incremental.

Recomendaciones

La salud mental es tan importante como la física, es un tema de gran relevancia al que se le debería dar la atención que requiere. Para cualquier ser humano en el mundo, la salud mental es absolutamente todo, ya que esta puede contribuir o afectar de manera directa las actividades de la cotidianidad, entre ellas el trabajo; lugar en donde se pasa la mayor parte del tiempo. El no tener el 100% de la atención en las actividades laborales genera inconvenientes, atrasos y errores que con el pasar del tiempo pueden producir grandes pérdidas para la empresa en la que se labora y problemas mentales muchos más graves.

Por esto y por más es importante acudir a tiempo a los profesionales de la organización, dialogar lo que se viene sintiendo, como afecta esto al trabajo y como lo afecta como persona, somos seres humanos sintientes y es válido que tengamos altibajos en cualquier momento de nuestras vidas.

La recopilación de la información en cuanto a antecedentes y puntos de vista de los trabajadores encuestados, es de suma importancia para plantear correcciones dentro de las políticas de cada organización en general.

Referencias

- Adán, J. C., Cuadrado, P. d., Alaejos, R. S., Herrer, M. G., & García, M. D. (2011). *scielo.isciii.es*. Obtenido de scielo.isciii.es:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012
- Alejandra Carvajal. (10 de Agosto de 2021). *Semana.com*. Obtenido de Semana.com:
<https://www.semana.com/economia/opinion/articulo/la-gran-renuncia-y-sus-consecuencias-en-colombia/202152/>
- Alteryx. (S.f.). Obtenido de Alteryx: <https://www.alteryx.com/es/glossary/prescriptive-analytics>
- Ascofapsi. (31 de Marzo de 2023). Obtenido de Ascofapsi: <http://blog.ascofapsi.org.co/prestale-atencion-a-tu-salud-mental/>
- Aswir, A., Hadi, M., & Dewi, F. (2021). Aplicación Google Meet como medio de aprendizaje en línea para material de texto descriptivo. *urnal Studi Guru dan Pembelajaran*.
- Becas Santander. (10 de diciembre de 2021). Obtenido de Becas Santander: <https://www.becas-santander.com/es/blog/cualitativa-y-cuantitativa.html>
- Bedoya, C. A., & Bedoya, C. T. (2022). Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia. *Retos de la salud mental para la cuarta revolución industrial en las empresas de Colombia*, 329-355.
- Binda, N. U., & Balbastre-Benavent, F. (2022). INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA E INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: BUSCANDO LAS VENTAJAS DE LAS DIFERENTES METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN. *Revista de ciencias económicas*.

Blanch, J. M., Crespo, J. L., & Sahagún, M. A. (Febrero de 2012). *ResearchGate*. Obtenido de

ResearchGate:

https://www.researchgate.net/publication/358817179_Sobrecarga_de_trabajo_tiempo_asistencial_y_bienestar_psicosocial_en_la_medicina_mercantilizada

Blog de Zendesk. (13 de Diciembre de 2022). Obtenido de Blog de Zendesk:

<https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-indicadores-desempeno/>

Cardona, C. R. (2016). En C. R. Cardona, *Fundamentos de Administración* (págs. 30, 37, 38).

Bogotá, Colombia: ECOE Ediciones Ltda.

Colaboracion.dnp.gov.co. (14 de abril de 2020). Obtenido de Colaboracion.dnp.gov.co:

<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3992.pdf>

Concepto. (S.f.). Obtenido de Concepto: <https://concepto.de/capacidad/>

Diccionario Empresarial Wolters Kluwer. (s.f.). Obtenido de Ambiente de trabajo. Wolters:

<http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Inicio.aspx>

DoctorAki. (5 de Noviembre de 2021). Obtenido de DoctorAki:

<https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-y-salud/por-que-es-necesaria-la-salud-mental-en-el-trabajo/>

DZ Tech. (s.f.). Obtenido de DZ Tech: [https://www.dz-techs.com/es/what-is-work-overload-](https://www.dz-techs.com/es/what-is-work-overload-how-to-avoid-it)

[how-to-avoid-it](https://www.dz-techs.com/es/what-is-work-overload-how-to-avoid-it)

Economipedia. (01 de febrero de 2021). Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/gran-empresa.html>

El Colombiano. (S.f.). Obtenido de El Colombiano:

<https://www.elcolombiano.com/opinion/columnistas/el-poder-virtuoso-de-las-empresas-perderlo-LB21131857>

El Ministerio de Salud y Protección Social. (12 de Octubre de 2021). Obtenido de El Ministerio

de Salud y Protección Social: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Minsalud-comprometido-con-la-salud-mental-de-los-colombianos.aspx>

Enciclopedia Económica. (2018). Obtenido de Enciclopedia Económica:

<https://enciclopediaeconomica.com/productividad/>

Estrategia y negocios. (13 de marzo de 2023). Obtenido de Estrategia y negocios:

<https://www.estrategiaynegocios.net/empresasmanagement/asertividad-en-conversaciones-dificiles-un-reto-en-el-ambito-laboral-GP12593476>

Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa:

Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 104.

Función Pública. (21 de Enero de 2013). Obtenido de Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=51292>

Galán, J. S. (01 de Marzo de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/empresa.html>

González, M. J. (22 de marzo de 2022). *psicologosmadridmj.com*. Obtenido de

psicologosmadridmj.com: <https://psicologosmadridmj.com/ansiedad-laboral/>

Hegoa. (2006). Investigación-acción participativa (IAP). *Diccionario de Acción Humanitaria y*

Cooperación al Desarrollo.

Hernández, J. R., Fresno, D. C., Muñoz, F. B., & Valle, E. L. (2008). *Prevención de Riesgos Laborales en la Construcción*. Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos de Santander.

Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo. (s.f.). Obtenido de Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo: <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

Meng, W. H., & Amalathas, S. (2019). Un nuevo enfoque hacia el desarrollo de un modelo lógico analítico prescriptivo para el análisis de errores de aplicaciones de software. *Aplicaciones de sistemas inteligentes en ingeniería de software*.

Ministerio de comercio, industria y turismo. (14 de abril de 2020). Obtenido de Ministerio de comercio, industria y turismo: <https://www.mincit.gov.co/ministerio/gestion/gestion-en-discapacidad/documentos-gestion-en-discapacidad/conpes-3992-2020-estrategia-promocion-salud-mental.aspx>

Ministerio de Salud y Protección Social. (15 de noviembre de 2018). Obtenido de Ministerio de Salud y Protección Social: <https://minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/politica-nacional-salud-mental.pdf>

minsalud.gov.co. (10 de Octubre de 2017). Obtenido de *minsalud.gov.co*: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/salud-mental-clave-para-el-desarrollo-de-empresas-y-trabajadores.aspx>

Nassaji, H. (2015). Investigación cualitativa y descriptiva: tipo de datos versus análisis de datos. *Investigación en enseñanza de idiomas*, 129 -132.

National Geographic. (07 de noviembre de 2022). Obtenido de National Geographic:

<https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/que-es-la-salud-mental-segun-las-oms>

Organización Mundial de la Salud. (28 de septiembre de 2022). Obtenido de Organización

Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Pedraza, J. A. (10 de Octubre de 2019). *LinkedIn*. Obtenido de LinkedIn:

<https://es.linkedin.com/pulse/salud-mental-riesgos-y-oportunidades-en-las-empresas-pedraza>

Porto, J. P., & Gardey, A. (24 de septiembre de 2008). *Definicion de*. Obtenido de Definicion de:

<https://definicion.de/emocion/>

Porto, J. P., & Merino, M. (17 de Agosto de 2010). *Definicion de*. Obtenido de Definicion de:

<https://definicion.de/comportamiento/>

Porto, J. P., & Merino, M. (23 de noviembre de 2021). *Definición de*. Obtenido de Definición de:

<https://definicion.de/rendimiento/>

Psicoemoc. (15 de febrero de 2022). Obtenido de Psicoemoc: [https://psicoemoc.es/estres-laboral-](https://psicoemoc.es/estres-laboral-que-es-y-a-que-se-debe/)

[que-es-y-a-que-se-debe/](https://psicoemoc.es/estres-laboral-que-es-y-a-que-se-debe/)

Razacamaleonica. (S.f). Obtenido de Razacamaleonica:

<https://www.razacamaleonica.com/herramientas-de-productividad-caracteristicas-y-usos/>

Ro, C. (03 de Junio de 2021). *BBC News Mundo*. Obtenido de BBC News Mundo:

<https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-57204229>

Rodríguez, P. A. (2021). *Biblioteca digital universidad de Antioquia*. Obtenido de Biblioteca digital universidad de Antioquia:

https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/19233/6/GutierrezPaula_2021_SaludMentalOrganizacional.pdf

Roldán, P. N. (1 de julio de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia:

<https://economipedia.com/definiciones/trabajo.html>

rpp.pe. (28 de septiembre de 2022). Obtenido de rpp.pe: <https://rpp.pe/mundo/actualidad/la-onu-pide-hacer-mas-para-proteger-la-salud-mental-en-el-trabajo-noticia-1435548>

Rpsicosocial blogspot. (27 de mayo de 2013). Obtenido de Rpsicosocial blogspot:

<http://rpsicosocial.blogspot.com/2013/05/ley-de-2013-enero-por-medio-de-la-cual.html>

Salud Laboral y Discapacidad. (MAYO de 2019). Obtenido de Salud Laboral y Discapacidad:

<https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/carga-de-trabajo-1.pdf>

Secretariassenado.gov.co. (15 de FEBRERO de 2023). Obtenido de Secretariassenado.gov.co:

http://secretariassenado.gov.co/legibus/legibus/gacetas/2023/GC_0037_2023.pdf

Significados.com. (S.f.). Obtenido de Significados.com:

<https://www.significados.com/productividad/>

Solero, M. P. (01 de diciembre de 2010). *El Economista*. Obtenido de El Economista:

<https://ecoaula.economista.es/primer-empleo/noticias/2647107/12/10/El-papel-de-las-empresas-en-la-economia.html>

Superintendencia de Salud. (07 de noviembre de 2018). Obtenido de Superintendencia de Salud:
http://normograma.supersalud.gov.co/normograma/docs/resolucion_minsaludps_4886_2018.htm

Tengo derecho gt. (junio de 2021). Obtenido de Tengo derecho gt:
<https://tengoderechogt.wordpress.com/2021/06/>

Timetoast. (S.f.). Obtenido de Timetoast: <https://www.timetoast.com/timelines/evolucion-de-la-administracion-8de2d761-7676-477c-9482-38af5a5b902e>

Torrecilla, O. D. (S.f.). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL*.

Torres, C. A., & Arango, H. D. (2017). En C. A. Torres, & H. D. Arango, *Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI* (págs. 244, 245, 271). Bogotá, Colombia: Delfín S.A.S.

ugt.es. (10 de octubre de 2022). Obtenido de *ugt.es*:
https://www.ugt.es/sites/default/files/informe_salud_mental_ugt.pdf

Ujaén. (s.f.). Obtenido de http://www.ujaen.es/investiga/tics_tfg/enfo_cuali.html

Velázquez, M. E., Paloalto, M. L., & Raygoza, N. P. (2017). *scielo.org.mx*. Obtenido de *scielo.org.mx*: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?lng=es&pid=S0188-62662017000400052&script=sci_arttext

Workplace. (S.f.). Obtenido de Workplace: <https://es-la.workplace.com/blog/productividad>

Anexos

Las ilustraciones plasmadas en el desarrollo de este proyecto son de elaboración propia. Derivadas de la encuesta "**Encuesta sobre salud mental laboral para empresas de la sabana de occidente.**" realizada con diferentes trabajadores de diez (10) empresas de la sabana de occidente.

Ésta puede ser ubicada en el siguiente sitio web:

https://docs.google.com/forms/d/1KUqKGGmccWTFc5aV94xIEjGXHqzYZl_NjOrPv0XEoq4/e/dit#response=ACYDBNguPGcTazi04UfYVjoik44YKtywwbqm_lem10UOJlXhKLM55RdpRzilOYa4ixOCh6w