


# La salud en el trabajo y sus aportaciones a la productividad en las empresas


Artículo  
arbitrado

*Health at work and its contributions to productivity  
in companies*


MIGUEL CASTRO SÁNCHEZ<sup>1</sup>

 <http://orcid.org/0000-0002-3604-3729>

LUZ MARÍA GALÁN BRISEÑO<sup>2</sup>

 <http://orcid.org/0000-0002-9803-4406>

KAREN LISETTE GUTIÉRREZ JIMÉNEZ<sup>3</sup>

 <http://orcid.org/0000-0001-7945-6198>

Centro Universitario de la Ciénaga, Universidad de Guadalajara. Méjico.  
m.castro@academicos.udg.mx<sup>1</sup>, luz.galan@academicos.udg.mx<sup>2</sup>  
karen.gjimenez@alumnos.udg.mx<sup>3</sup>

## RESUMEN

En el presente trabajo se aborda el tema de salud mental al interior de las organizaciones y las consecuencias de su no atención. La revisión teórica que se incluye permite distinguir los factores que la causan y los requerimientos que se deben cumplir para que se mantenga en óptimas condiciones y no afecte el rendimiento de los trabajadores. Se incorporan los resultados de una investigación de campo, la cual consideró como sujetos de estudio a una muestra representativa de los trabajadores que laboran en la industria del vestido en el municipio de Zapotlanejo, Jalisco en México. En la parte final del documento se incluyen recomendaciones para fortalecer el concepto de salud mental en los entornos laborales de las empresas objeto de estudio, con el propósito de incrementar su productividad.

**Palabras claves:** salud mental, empresas, productividad

**Código JEL:** M54 - Gestión laboral (formación de equipos, atribución de responsabilidades, diseño del puesto de trabajo, tareas y jerarquías, satisfacción en el trabajo).

Citar como (APA):

Castro Sánchez, M. (2022) La salud en el trabajo y sus aportaciones a la productividad en las empresas. *Revista Cubana De Finanzas Y Precios*, 6 (3), 65-79. Consultado de [http://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RCFP/article/view/09\\_V6N32022\\_MCSyOtros](http://www.mfp.gob.cu/revista/index.php/RCFP/article/view/09_V6N32022_MCSyOtros)

## ABSTRACT

*In this work, the issue of mental health within organizations and the consequences of its lack of care is addressed. The theoretical review that is included allows to distinguish the factors that cause it and the requirements that must be met so that it remains in optimal conditions and does not affect the performance of the workers. The results of a field investigation are incorporated, which considered as study subjects a representative sample of workers who work in the clothing industry in the municipality of Zapotlanejo, Jalisco in México. The final part of the document includes recommendations to strengthen the concept of mental health in the work environments of the companies under study, in order to increase their productivity*

**Keywords:** *mental health, business, productivity*

## INTRODUCCIÓN

Son diversos los factores que influyen en el rendimiento que tienen los trabajadores en una empresa, muchos de ellos tienen su origen en el entorno. Los responsables de empresa hacen lo posible por manipular las variables existentes en el campo de trabajo con el propósito de brindar al personal las mejores condiciones para su actividad.

La salud de los trabajadores constituye un valor fundamental para proveer de buenas condiciones de trabajo al personal, pero en la mayoría de los casos la prioridad tiene que ver con la atención física y se descuidan elementos asociados a la salud mental y/o emocional. El propósito principal del trabajo que se presenta es valorar el tema de salud mental como una llamada de atención a todos aquellos que son responsables de administrar personal, para que se tomen las medidas necesarias y que dicha problemática sea solucionada.

Una vez fundamentado teóricamente el tema, se mostrarán los resultados de un estudio diagnóstico asociado, el cual consideró como objeto de estudio a los trabajadores que se encuentran laborando en las empresas textiles del municipio de Zapotlanejo, Jalisco, el cual es considerado "la cuna del vestir en México". Además de recuperar información por parte de los trabajadores en el estudio diagnóstico, también se incorporaron algunas opiniones de los encargados, lo cual permitió fortalecer aún más los resultados que se obtuvieron.

De forma anticipada y como parte de los supuestos de la investigación, no es un secreto que en las empresas objeto de estudio el término "salud mental" no es considerado de importancia dentro de los padecimientos que puede tener un trabajador, pero por el contrario un malestar físico sí genera una atención inmediata pues afecta el rendimiento y provoca que los objetivos de la empresa no se terminen cumpliendo. La posibilidad de que exista un psicólogo al interior de la empresa, suele ser una posibilidad prácticamente inexistente, la existencia de un especialista externo en el tema, puede ser una posibilidad, siempre y cuando la problemática que se esté enfrentando sea muy seria.

Lo cierto es que los padecimientos mentales en los trabajadores están generando un alto índice de incapacidad y no sólo asociado a las condiciones del entorno laboral, pues también la relación que tiene el trabajador en su círculo social (familia-amigos) puede estar generando pequeños malestares que detonen en retardos continuos, pequeños accidentes en el área de trabajo por descuidos, faltas injustificadas y finalmente, abandono del puesto de trabajo.

Otro propósito que se busca lograr con el trabajo es crear conciencia en los responsables de empresa para que valoren de mejor forma a sus trabajadores y se preocupen por la atención de las dificultades que enfrentan, aún y cuando dichas problemáticas tengan o no una relación con sus actividades cotidianas en la empresa, como pueden ser las ocurridas en casa o en el trayecto a la empresa, que de igual forma están causando algún tipo de malestar. El desgaste emocional que sufre una persona, tarde o temprano termina afectando su estado físico, y la atención no tendría que ser para aminorar el malestar físico, sino más bien atender una dificultad de tipo emocional, que es el origen del problema.

La presente investigación es del tipo documental y descriptiva, pero gracias al apoyo del estudio diagnóstico que se realizó, permitió un enfoque cuantitativo y brindó elementos suficientes para valorarla como una investigación explicativa. El tratamiento del tema de salud mental tiene un objetivo ambicioso y está relacionado con el uso de la información, pues en la parte final del documento se incluyen varias sugerencias de mejora que buscan apoyar a los responsables para que asuman una postura preventiva en cuanto a la atención de sus trabajadores.

Es necesario y urgente que el responsable de empresa termine con la minimización de las dificultades emocionales y/o mentales de sus trabajadores, pues está poniendo en riesgo la integridad del recurso más importante de la organización. La desinformación que se tiene del tema es enorme y la presente investigación busca proporcionar herramientas suficientes para que se pueda mejorar y cambiar lo que sea necesario, generando mayor productividad y empatía laboral entre los participantes.

## DESARROLLO

Marco teórico.

El punto de partida es conocer los fundamentos principales del tema de salud mental y todos aquellos aspectos relacionados. El soporte documental del tema permite identificar lo que debe hacer una empresa con respecto al tema objeto de estudio, posteriormente en la investigación de campo se podrá comprobar si las empresas que son parte de la muestra cumplen con lo que se debe hacer, dando la oportunidad de proponer alternativas de mejora.

Definición de salud mental.

El término salud mental es más común de lo que nos imaginamos pues continuamente nos enfrentamos a él al igual que con los distintos factores relacionados. Un elemento asociado a la salud mental y que frecuentemente se hace presente es el estrés en los trabajadores, que según *Newstrom* (2011, p. 385) se refiere a "las presiones que las personas sienten en la vida".

*Restrepo & Jaramillo* (2012, p. 203) consideran que el concepto de salud mental involucra distintos elementos de forma dispersa, donde tienen cabida elementos tales como "trastornos mentales, problemas psicosociales y de bienestar". El reto para la organización es valorar los componentes citados y determinar las estrategias que se implementarán para promover su fortalecimiento.

Para *Carranza* (2003) el término salud mental se asocia con distintos aspectos de nuestra vida cotidiana, es la forma como cada persona enfrenta su vida en comunidad, es el producto de la conjugación de "deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales". Hablar de

salud mental es hacer referencia al autoconocimiento, al resultado del análisis de otras personas y la manera como se responde ante las exigencias de la vida.

Por consiguiente hablar de salud mental es hacer referencia a la inclusión de factores biológicos, económicos, sociales, políticos y ambientales, la conjugación ideal de dichos elementos permite que finalmente se pueda tener un desarrollo pleno y el aprovechamiento de todas las fortalezas que tiene el ser humano como parte de su interacción social. El bienestar es un proceso en el que se incluyen factores externos, que en ocasiones no está al alcance de nuestras manos, pero que de igual forma nos preocupa encontrar una estabilidad, pues cuando algo nos enferma buscamos la forma de evitarlo, lo mismo pasa con la salud mental, a veces es necesario alejarnos de personas, situaciones o factores que afectan nuestra tranquilidad. Es en este punto que entendemos que la salud mental tiene que ver con la vida diaria de cada uno de nosotros, pues hace referencia a la forma en que cada ser humano desarrolla sus actividades diarias y sobre todo tiene que ver con la relación que logra al integrarse en comunidad; comprende la manera como cada uno visualiza sus deseos, anhelos, habilidades, ideales, sentimientos y valores morales, con las aptitudes que contamos para hacer frente a las demandas de la vida. Es por eso que la salud mental depende de cómo nos sentimos al relacionarnos con otras personas, y en la forma en que cada uno de nosotros respondemos a las demandas de la vida, a los problemas y sobre todo a la exigencia de la época en que nos encontramos.

Según la Organización Mundial de la Salud (2021) la salud mental se entiende como el estado en el cual se encuentra el ser humano al reconocer sus habilidades, estando en la posibilidad de enfrentar las distintas situaciones que enfrenta cada día y que le provocan cierto grado de estrés, como por ejemplo el desarrollo de su vida como ente productivo, su contribución a la sociedad en general, la competencia continua con respecto a los individuos que lo rodean y la búsqueda constante por alcanzar sus objetivos particulares. Bajo ésta consideración, los problemas de salud mental afectan a la sociedad en su totalidad, y no solo a un segmento limitado o aislado de la misma y por lo tanto constituyen un desafío importante para el desarrollo general. Se considera entonces que la salud mental debe ser de interés para todos y no solo para los que padecen algún tipo de trastorno. No existe ningún grupo de personas inmunes a padecer algún tipo de enfermedad mental, pero el riesgo de adquirir un trastorno mental es más probable en grupos vulnerables, es decir el riesgo es más alto en las personas que no tienen un hogar fijo, los desempleados, las personas con poco nivel de escolaridad, las víctimas de la violencia, los migrantes, los refugiados, las poblaciones indígenas y los ancianos abandonados. En todos los individuos, la salud mental, física y social están íntimamente ligadas, conocer por lo tanto que es lo que nos genera una alteración en nuestro equilibrio emocional, conocer nuestro entorno, aprender la importancia que tiene la salud mental y sobre todo identificar si tenemos algún tipo de trastorno mental es de gran importancia, ya que existen muchos tabúes y no se le da la misma importancia a la salud mental que a la salud física, lo que ocasiona que prevalezca la ignorancia y la desatención.

#### Importancia de la salud mental en los trabajadores.

Existen numerosos e importantes motivos por los que se debería prestar atención a los problemas de salud mental en el trabajo. El incremento en los índices de ausentismo laboral, así como los problemas de integración entre los equipos de trabajo pueden estar originando un costo excesivo para la organización, desde el punto de vista humano como del económico. Los costos totales de una enfermedad incluyen no solo los costos visibles y fácilmente determinables, sino

también los denominados costos intangibles, que incluyen el sufrimiento experimentado por el paciente y su familia.

El potencial que se pierde de las personas que sufren algún trastorno mental no se puede expresar en términos económicos, pues representa un costo inaceptable, dadas las limitaciones de la vida económica, cultural y social de una persona, ocasionando que no desarrolle de forma satisfactoria sus actividades esenciales.

Como se mencionaba con anterioridad, la salud en el trabajo es un tema poco explorado, pues habla de lo que nos genera malestar, estrés o ansiedad dentro de nuestro puesto de trabajo, incluye el sentir miedo a ser juzgado.

Nadal (08 de agosto de 2017) plantea que comentar con los compañeros o jefes que se está sufriendo algún tipo de malestar emocional o mental, ayuda a que se pueda entender de mejor forma los comportamientos o reacciones que se tienen en el área de trabajo. El erróneo manejo del estrés laboral afecta de forma seria la interacción con las personas que nos rodean y por supuesto, los índices de productividad en la empresa.

Uno de los principales motivos para callar dificultades asociadas a la salud mental, es el temor a sentirse juzgado, a que piensen que se es más débil o incapaz. A diferencia de un malestar físico como puede ser un resfriado, los malestares emocionales tienen una estructura más compleja y de igual forma resulta la elaboración de un diagnóstico confiable y la aplicación del tratamiento más conveniente.

Normalizar hablar de la salud mental es clave importante para generar un cambio, a veces las personas que sufren algún problema emocional prefieren no hablar, pues las personas suelen juzgar o minimizar el sentimiento. Hablar de cualquier otra enfermedad es normal y hablar de un trastorno mental no, pues encierra un gran misterio, según las percepciones tradicionales. La capacidad para ser empático debe prevalecer en el conocimiento del tema de enfermedades mentales en el trabajo, muchas veces nuestras principales preocupaciones se centran en aspectos exteriores poco significativos, como lo puede ser la forma de vestir y descuidamos una parte importante de nuestro ser, el preocuparnos por cómo nos sentimos e identificar las causas de dicho malestar. Si cuidamos que nuestros zapatos estén limpios, porque no cuidar que nuestros pensamientos también lo sean.

Debemos generar mayor importancia a la salud mental, hablar de este tema con tanta normalidad que llegue un día en que expresar lo que sentimos sea tan satisfactorio que nos genere confianza y libertad para realizar nuestras actividades de forma productiva. Es importante educar a los niños y darles conocimiento sobre el tema, para que el día de mañana puedan ser empáticos con las personas de su alrededor y no juzguen, sino que al contrario se vuelvan el apoyo de alguien que lo necesite.

Hablar entonces de un trastorno mental no es hablar de la falta de inteligencia o de la incapacidad de hacer las cosas, hay personas sumamente inteligentes y que pueden realizar las tareas cotidianas con facilidad, pero que lamentablemente no cuentan con la suficiente motivación para realizar dichas tareas.

La salud mental es importante entonces porque puede ayudarte a dominar el estrés de la vida, percibir la vida de una forma más positiva y con menores riesgos, los pensamientos negativos a menudo nos generan pérdida de la salud física, por lo tanto tener salud mental está relacionado directamente con estar físicamente saludable. Por otra parte estar bien mentalmente ayuda a ser más receptivo con las personas y tener por lo tanto relaciones sanas; dentro del trabajo es de suma

importancia relacionarse de forma efectiva con nuestros compañeros, jefes o subordinados para que de forma sincrónica se logren los objetivos tanto de la organización como los propios, estar bien mentalmente es también factor importante para poder contribuir de manera positiva a la comunidad, estar bien con uno mismo es estar bien con los demás, además es importante sentirte bien para poder trabajar productivamente, lograr tanto los objetivos propios, realizarse de manera personal, desarrollarse y alcanzar todo tu potencial.

Sin lugar a dudas, el trabajo debe influir de forma positiva en la salud. El ser humano va adquiriendo a través del tiempo nuevos conocimientos, modificaciones en su persona y fortalecimiento de las relaciones con los grupos sociales que lo rodean.

La promoción de la salud mental en el lugar de trabajo es causa de la reducción del ausentismo laboral, el aumento de la productividad y la obtención de beneficios económicos para la empresa.

La importancia radica entonces en que las personas puedan tener goce pleno de las actividades laborales, hacerlas de forma correcta en el menor tiempo posible y sobre todo de forma adecuada, facilidad para tener buenas relaciones dentro de la organización, goce de salud física; teniendo en cuenta los factores anteriores, es normal observar altos índices de productividad.

#### Factores que afectan la salud mental.

Para Verano et al. (2016, p. 7) el riesgo percibido desde el punto de vista psicosocial ocasiona afectaciones en la salud mental del empleado, donde el tema emocional y afectivo están en juego. De manera específica en la industria textil, las jornadas laborales, las carencias en los programas de compensación laboral, son factores que influyen en afectaciones psicológicas, pues no sólo afectan el entorno laboral, ya que pueden llegar a modificar el entorno familiar.

Para *Dimsdale* (12 de octubre de 2020) existe una relación estrecha entre los comportamientos y actitudes negativas que cotidianamente se presentan y la afectación en aspectos físicos tales como diabetes, problemas cardíacos o migrañas. Los niveles elevados de estrés afectan el funcionamiento del corazón.

#### Beneficios de la salud mental.

Son distintos los beneficios que provoca en la organización la presencia de trabajadores mentalmente sanos, en primer término se mantiene una alta disposición para realizar las actividades de la mejor forma y elevar el grado de satisfacción. Existe mayor disposición para generar relaciones de trabajo "favorables" sobre todo en la realización de actividades colaborativas. Los trabajadores se vuelven más receptivos a la información que se les proporciona y el deseo de ponerla en práctica.

La capacidad de influir positivamente en nuestro entorno también es un beneficio, pues nos dotará de herramientas para enfrentar de manera eficiente las amenazas existentes en el medio ambiente y aprovechar las oportunidades. Desde el punto de vista interno, permite que el individuo canalice sus emociones de forma constructiva, pues lo importante no es evitar determinadas emociones sino enfocarlas de tal manera que generen algún beneficio.

La salud emocional tiene relación directa con la realización de hábitos saludables, pues un número importante de personas realizan actividades físicas con un doble propósito: cuidar su estructura física y en consecuencia su salud, así como utilizar dicha actividad física para aminorar alguna dificultad emocional que estén enfrentando.

Existen características que distinguen a las personas mentalmente sanas: aceptación de su "yo interno", con todas sus virtudes y áreas de mejora; evitar situaciones medio ambientales que pueden llegar a generar temor a lo incierto; construir relaciones estables con los integrantes del entorno y ser poseedores de suficiente resiliencia.

Dentro de la organización, el uso de efectivo de canales de comunicación para hacer saber alguna dificultad que tengan los trabajadores, es un factor para reducir la presencia de problemáticas asociadas a la salud mental; la apertura que tengan los supervisores para dar seguimiento, también es un factor que ayuda.

#### Método

La presente investigación es del tipo documental y descriptiva, la cual se complementará con una investigación de campo teniendo un enfoque cuantitativo. La investigación se distinguirá por ser aplicada, una vez que se implementen las sugerencias de mejora planteadas.

El estudio diagnóstico que se realizará está enfocado en los trabajadores que laboran en la industria textil de Zapotlanejo, Jalisco en México, municipio que se ubica en la región centro del estado y donde sus principales sectores productivos son la agricultura, ganadería, comercio, servicios e industria y en menor proporción la minería y la pesca (Zapotlanejo, 2016). En lo que respecta a la industria, predomina la manufactura de prendas de vestir, razón por la cual se incluyó dicho sector en el presente estudio. Con respecto a la industria textil, las microempresas mantienen un papel dominante con un 95% de representación y la fabricación mensual de prendas de vestir asciende a 300,000. Se estima que el 58% de la actividad económica del municipio se asocia a la industria textil.

Los trabajadores objeto de estudio serán los que laboran en las empresas dedicadas a la fabricación de prendas de vestir que forman parte de la cabecera municipal de Zapotlanejo, Jalisco. Según datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (2020) existen 218 establecimientos que se dedican a la fabricación de prendas de vestir (Clave 315).

Atendiendo a lineamientos estadísticos y partiendo de una población finita de 218 empresas, el tamaño de muestra requerido para mantener un nivel de confianza del 95% fue de 140 establecimientos, los cuales fueron seleccionados empleando el muestreo sistemático, en el cual fue seleccionada una empresa de cada dos que se ubicaban en el listado generado por el DENUE, el inicio de la selección de la primera empresa fue determinado de manera aleatoria. Con el propósito de incluir información de la totalidad de las empresas seleccionadas, se contactó a cada una de éstas, vía correo electrónico y/o de manera directa, y se solicitó su autorización para la aplicación del cuestionario. Una vez que se les explicó el propósito de la investigación y los resultados que se obtendrían, varios responsables de empresas mostraron gran disposición, pero en otros casos el apoyo fue mínimo o inexistente.

El instrumento utilizado para la obtención de datos fue elaborado con aportaciones de los involucrados en la presente investigación y constó de un total de 10 ítems, todos ellos con alternativas de respuesta. En el 70% de las preguntas se incluyeron las categorías de siempre, casi siempre, regularmente y nunca, para mostrar el grado de cumplimiento y en las preguntas 6, 9 y 10, la aceptación o negación al planteamiento fueron las alternativas contempladas.

Una vez que se contó con la información generada por la investigación de campo, fue posible sugerir acciones concretas que pueden llevar a cabo las empresas para fortalecer las condiciones

de salud mental entre sus colaboradores. A continuación se muestra la información asociada a la obtención y análisis de los datos.

### Resultados

La información que a continuación se presenta tiene relación con los ítems que incluye el cuestionario para la obtención de datos y que mantiene una relación directa con las condiciones asociadas a la salud mental en el trabajo.

La aspiración que se tenía en la presente investigación era que al menos un trabajador de los 140 establecimientos incluidos en la muestra de estudio contestara el cuestionario, dicha cantidad se vio limitada por la poca disposición de varios responsables de empresa y por las condiciones de distanciamiento que se enfrentaron durante el proceso de obtención de datos. A fin de cuentas fue posible integrar las respuestas de 95 trabajadores que forman parte de la industria textil en el municipio referido.

El primer ítem que se planteó a los trabajadores estuvo relacionado con su percepción sobre el incremento de actividades y el estrés que esto les provoca, las respuestas se pueden observar en la tabla 1.

**Tabla 1.** ¿Recientemente has sentido que tus actividades laborales se han incrementado de forma importante, lo que provoca que estés más irritable y menos tolerante?

Categorías de respuesta	%
Nunca	27
Regularmente	48
Casi siempre	19
Siempre	6

Fuente: Investigación propia.

Como puede observarse, en el 27% de las empresas que fueron objeto de estudio no se observa una situación grave con respecto al aumento en las cargas de trabajo y en consecuencia en los niveles de irritabilidad y tolerancia. En un 25% de las empresas incluidas la situación es crítica, mientras que en la mitad de las empresas la situación es grave. La decisión de incrementar las cargas de trabajo a los colaboradores, generalmente obedece a condiciones del mercado y debilidades en la estructura interna de la empresa, el mercado exige mayor volumen de producción y la administración de la empresa pretende que con el mismo personal se atienda a esa demanda creciente, lo que provoca malestar entre los trabajadores, aún y cuando se les otorgue un ingreso extra.

La siguiente pregunta que se hizo a los trabajadores estuvo relacionada con su capacidad para concentrarse, las respuestas se pueden observar en la tabla 2. Sólo el 5% contestó que nunca ha tenido esa dificultad, mientras que el resto de los sujetos de estudio ha tenido dificultades para mantener su concentración en el trabajo. En éste sentido y de acuerdo al ítem inicial, las alteraciones en lo que a cargas de trabajo se refiere están teniendo sus consecuencias, de forma particular en los niveles de concentración.

Como se mencionó en el fundamento teórico del tema, en el momento en que una dificultad menor como la falta de concentración se vuelve crónica, nos podemos enfrentar a dificultades mayores, como podría ser la falta de atención a las actividades que se desarrollan y si hablamos de actividades en el área de corte, los resultados pueden ser lamentables.

**Tabla 2.** ¿Has sido capaz de concentrarte en tus actividades sin mostrar ningún inconveniente?

Categorías de respuesta	%
Nunca	5
Regularmente	33
Casi siempre	46
Siempre	16

Fuente: Investigación propia.

La tercera pregunta que se incluyó en el cuestionario estuvo relacionada con el exceso de trabajo que tienen los trabajadores, las respuestas se observan en la tabla 3.

**Tabla 3.** ¿Has tenido que trabajar hasta tarde a causa del exceso de trabajo?

Categorías de respuesta	%
Nunca	24
Regularmente	49
Casi siempre	17
Siempre	10

Fuente: Investigación propia.

Sólo el 24% manifestó que nunca. Si la presente investigación tuviera un enfoque hacia el tema del programa de prestaciones, sería interesante conocer si dicho trabajo extra se está pagando con un salario doble o forma parte del salario diario normal. El trabajo en exceso que se debe realizar se asocia a una falla en la planeación de las responsabilidades para cada trabajador, por tal razón es necesario que dicho aspecto sea objeto de revisión.

La siguiente pregunta que se hizo a los trabajadores se relaciona con la presión generada por entregas de trabajo en poco tiempo, las respuestas se observan en la tabla 4.

**Tabla 4.** ¿Te has sentido constantemente presionado (a) por terminar las actividades laborales en un periodo de tiempo menor al indicado?

Categorías de respuesta	%
Nunca	33
Regularmente	29
Casi siempre	26
Siempre	12

Fuente: Investigación propia.

Con esta pregunta se insiste en el tema de las cargas de trabajo, pues según el conocimiento que se tiene de la industria, éstas tienden a ser muy elevadas y poco conscientes de las posibilidades de los trabajadores. Nuevamente surge una llamada de atención a los responsables de administrar el personal, pues se está llevando a los trabajadores a niveles elevados de estrés por las cargas excesivas de trabajo y ésta situación puede desencadenar en una afectación emocional y posteriormente física.

Adicional a las cargas de trabajo, otras condiciones del ambiente de trabajo también afectan la estabilidad mental de los colaboradores, entre dichas condiciones se ubica la relación con los compañeros de trabajo. En este sentido la siguiente pregunta estuvo asociada al sentir del

trabajador con respecto al trato que recibe por parte de los compañeros o supervisores al interior de la empresa, las respuestas se pueden observar en la tabla 5.

**Tabla 5.** ¿Se ha sentido agredido (a), violentado (a), intimidado (a) o poco valorado (a) por algún colaborador o jefe dentro de su área de trabajo?

Categorías de respuesta	%
Nunca	70
Regularmente	20
Casi siempre	8
Siempre	2

Fuente: Investigación propia.

Como se observa en la estructura de la pregunta, fueron varios los elementos de suma importancia que se tuvieron en consideración: interacción con los compañeros de trabajo, eficiencia de los procesos de supervisión y presencia o ausencia de elementos motivadores “verbales” por parte de los jefes inmediatos. En las respuestas obtenidas se observa un dato alentador con respecto a lo mostrado en los anteriores ítems, pues el 70% nunca se ha visto sometido a dichas situaciones. En un principio el dato del 70% es “alentador” precisamente entrecomillado, lo que indica que el 30% aún enfrenta este tipo de dificultades. Independientemente del género, todas las empresas deben proporcionar condiciones óptimas para que los trabajadores desarrollen sus actividades, se entiende que hay un nivel de exigencia según las condiciones del mercado y la administración, pero llegar al grado de agredir o intimidar es inaceptable. Antes de ser trabajadores, estamos hablando de seres humanos que requieren cumplir con su obligación laboral para hacerse llegar de los recursos necesarios para atender sus necesidades, pero además tienen otro tipo de necesidades, como lo puede ser la valoración y reconocimiento de sus pares y supervisores.

En directa relación con el ítem anterior, la siguiente pregunta fue ¿Sus compañeros o jefes le inspiran confianza para acercarse a comentarle los problemas que suceden dentro y fuera de la organización?, antes de analizar las respuestas obtenidas, hay lugar para tratar de definir cuál es el rol que debe cumplir un supervisor, visto como responsable de equipo y jefe inmediato. El papel que debe cumplir el supervisor es dual: apoyar al trabajador en la realización de sus actividades y medir su rendimiento, en caso de que el rendimiento no sea el adecuado debe identificar las causas, si son imputables al trabajador se debe observar si fue falta de actitud o aptitud. Si es falta de aptitud lo debe apoyar con orientación o integrándose a cursos de capacitación, si es falta de actitud debe investigar las razones por las cuales está sucediendo. Si la falta de actitud se debe a incumplimiento de condiciones laborales por parte de la empresa, se debe hacer las modificaciones y mejoras que correspondan. En caso de que la falta de actitud se deba a comportamientos individuales del trabajador se debe pedir su opinión en el momento y lugar que corresponda. Como se puede observar en todo este proceso de investigación, siempre debe estar presente una actitud de servicio y apoyo por parte del supervisor, lo más fácil sería acusar al trabajador y tomar las medidas restrictivas que correspondan, pero se estaría violentando su sentir como persona.

Volviendo a los resultados del ítem, el 77% manifestó que sus compañeros y jefes le inspiran confianza, mientras que el resto manifestó que esto no ocurre. Nuevamente tenemos un resultado favorable entrecomillado, pues la mayoría mostraron conformidad en términos de confianza, pero aún falta atender al resto de los trabajadores, sería importante investigar las causas por las cuales ese grupo particular de trabajadores no siente confianza hacia sus superiores.

La siguiente pregunta buscó explorar consecuencias del desequilibrio emocional por parte de los trabajadores al interior de la empresa, de forma específica se cuestionó a los trabajadores si recientemente se han ausentado de la empresa por malestares asociados a presiones específica en el trabajo, las respuestas se observan en la tabla 6.

**Tabla 6.** ¿En los últimos meses ha tenido que ausentarse de su trabajo por las siguientes causas: dolor de cabeza, angustia, nervios o estrés?

Categorías de respuesta	%
Nunca	63
Regularmente	34
Casi siempre	3
Siempre	0

Fuente: Investigación propia.

Una tercera parte de los trabajadores objeto de estudio ha tenido necesidad de ausentarse de sus labores por consecuencias de malestar físico, como una posible consecuencia de dificultades asociadas al malestar mental. Las cargas de trabajo excesivas, la falta de confianza para comunicar dificultades y la intimidación de la que han sido objeto, sin duda son probables causas de estas consecuencias de malestar físico.

El reto para toda empresa que esté comprometida con su personal, es que al 100% o un porcentaje cercano a éste, evite ausencias por síntomas mostrados en esta pregunta. El trabajador debe estar motivado para estar presente en la empresa y cumplir con su trabajo, pues dicha actividad le permite satisfacer sus necesidades básicas.

La siguiente pregunta exploró el tema de rendimiento y eficacia en las tareas del trabajador, las respuestas se observan en la tabla 7.

**Tabla 7.** ¿Considera que su rendimiento y eficacia en sus ocupaciones ha disminuido últimamente?

Categorías de respuesta	%
Nunca	37
Regularmente	54
Casi siempre	8
Siempre	1

Fuente: Investigación propia.

En este sentido valdría la pena revisar a detalle cuales son las condiciones bajo las cuales están laborando los trabajadores, si el ambiente es el adecuado, si poseen la capacitación suficiente, si los esquemas de compensación corresponden a lo que necesitan los trabajadores y si el ejercicio de la supervisión prioriza elementos motivadores. No estaría de más también revisar la forma como se relaciona el trabajador con sus compañeros y afín de cuentas, qué características tiene el ambiente laboral en el que se desempeña.

La penúltima pregunta y cercana a lo concluyente fue ¿Está conforme y le resulta agradable trabajar en la organización?, un alentador 84% manifestó que si, el resto negó su conformidad con la empresa donde labora. Un grado de insatisfacción a este nivel, puede estar generando falta de productividad, ausentismo, diferencias con los compañeros y supervisores, en un caso extremo,

puede detonar en accidentes en el trabajo o abandono de este. Aún y cuando en primera instancia el “sí” resulta alentador, se tiene que revisar a detalle las causas de la no conformidad.

Tratando de explorar la importancia que la empresa le asigna al tema de salud mental en el trabajo y las acciones que implementa para su sensibilización, la siguiente pregunta fue ¿Dentro de la organización se promueven charlas informativas y asesorías relacionadas con el tema de salud mental?, el 77% manifestó que “no” ocurren éste tipo de charlas, el porcentaje mencionado es muy preocupante y seguramente tiene relación directa con el hecho de que el tema tratado en la presente investigación es un tabú, pues se cree que la salud mental es una condición que se debe mantener oculta, mientras que la preocupación para una empresa debería ser la salud física de sus trabajadores. Lo que se desconoce y que se ha podido explorar en el presente estudio, es que falta mucho camino por recorrer en el tema y mayor es la carencia que se observa en las empresas sobre las acciones que deben implementar.

Una vez agotados los 10 ítems que formaron parte del cuestionario para la obtención de datos, es momento de precisar cuáles fueron las principales fortalezas y áreas de oportunidad. En cuanto a fortalezas se observaron las siguientes: concentración en el trabajo, valoración por parte de los compañeros y ausencia de agresión o intimidación, confianza que inspiran compañeros y jefes, poca ausencia por malestares físicos asociados a niveles altos de estrés y conformidad con pertenecer a la empresa actual. En lo que respecta a las áreas de mejora (debilidades), se pudieron observar las siguientes: incremento en actividades laborales que provoca irritabilidad y menos tolerancia, ampliación de horario de trabajo por exceso de obligaciones, presión constante por terminar actividades de forma anticipada, disminución de rendimiento y eficacia, ausencia de promoción y asesoría en temas de salud mental.

Las áreas de mejora identificadas, brindan la oportunidad de proponer las siguientes recomendaciones: generar horarios flexibles de trabajo que le permitan a los trabajadores cumplir sus obligaciones en concordancia con la adecuada asignación de cargas de trabajo, fortalecer o crear canales de comunicación con los trabajadores para fomentar la interacción con sus pares y supervisores, revisar el programa de compensaciones actual y proponer incorporaciones en términos de premios e incentivos que fortalezcan la estabilidad económica de los trabajadores, integrar actividades o instalaciones que generen armonía en el ambiente de trabajo, integrar al programa interno de capacitación temas de salud mental y promover acciones en la empresa que favorezcan dicha condición, integrar a la empresa un especialista en la atención de dificultades en temas de salud mental o realizar convenios con especialistas externos que puedan ofrecer asesoría en éste tema, finalmente y no menos importante, se propone crear espacios en los cuales se pueda fomentar la exteriorización del sentir de los trabajadores con respecto a las actividades que realizan, dicha actividad puede ser al interior de la empresa o buscar espacios fuera de sus instalaciones y en ambiente más informales.

La atención de dificultades de salud mental en el trabajo requiere de acciones correctivas inmediatas y se debe dar seguimiento a éstas, pues como lo señalan Hespanhol et al. (2015, p. 1621) “ante toda la complejidad de los problemas de la salud mental relacionada con el trabajo, concluimos que no existen soluciones fáciles”.

## CONCLUSIONES

La salud mental es un tema que a las empresas les debe preocupar, ya que como fue mostrando a través del presente trabajo, no se tiene el conocimiento necesario para identificar cuando un trabajador está padeciendo un problema de tipo emocional, no sólo debe haber preocupaciones por la salud física, también se le debe dar importancia al sentir de los colaboradores, el desconocimiento en materia de salud mental ha generado que se siga avanzando con normalidad, sin percatarse que se necesita ayuda, y en muchos casos el miedo a lo que opinen los demás es un factor que incrementa el problema.

Para crear una organización eficiente y con calidad para los trabajadores, es importante una atención a la salud mental de forma inmediata, crear y generar empatía entre los colaboradores, alentar a las personas a que hablen constantemente de sus problemas y desahoguen todos sus sentimientos, es parte fundamental del crecimiento dentro de la organización. Continuamente se dice que es importante cuidar a nuestros clientes, pero es aún más importante cuidar a nuestros empleados, pues si cuidamos a nuestros empleados estos cuidarán de nuestros clientes.

El apoyo de profesionales en temas de salud mental es fundamental, como parte de la estructura interna de la empresa o por medio de convenios con profesionales externos, cuando el problema sobrepasa las capacidades de la empresa es útil recibir apoyo del exterior.

Es importante que entendamos la urgencia de difundir información sobre la salud mental y otorgar asesorías y capacitaciones a nuestros trabajadores, pues contar con personas saludables nos puede generar mayor eficiencia en el cumplimiento de nuestros objetivos organizacionales.

Comencemos a eliminar lo que representa un riesgo para nuestra salud y enfoquemos toda nuestra atención en identificar posibles soluciones para estar más motivados, más relajados y tranquilos.

A modo de limitante en la investigación, es importante mencionar que la perspectiva manejada en el presente trabajo tuvo un enfoque económico y administrativo, en una siguiente fase de la investigación, se puede explorar la perspectiva de salud, donde expertos profundicen en los aspectos señalados y complementen la información generada.

El no actuar de forma oportuna ante dificultades asociadas a temas de salud mental, pone en riesgo la existencia de un ambiente armónico en el cual se promueva la productividad mediante esquemas de motivación aplicables.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carranza, V. (2003). Concepto de salud mental en psicología humanista-existencial. *Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*. 1(1), 1-19. En: [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-21612003000100001](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612003000100001)
- Dimsdale, J. (12 de octubre de 2020). Factores psicológicos que afectan a otras enfermedades. Manuales Merck versión para el público general. En: <https://www.merckmanuals.com/es-us/hogar/trastornos-de-la-salud-mental/trastornos-som%C3%A1ticos-y-trastornos-relacionados/factores-psicol%C3%B3gicos-que-afectan-a-otras-enfermedades>

- Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. (2020). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. <https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/default.aspx>
- Hespanhol, B., De Souza, H., Garrido, J. & Kawamura, E. (2015). Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Universitas Psychologica*. 14 (5), 1613-1623. En: <https://www.redalyc.org/pdf/647/64746682008.pdf>
- Nadal, V. (08 de agosto de 2017). *¿Por qué es importante hablar de salud mental en el trabajo? El país retina*. [https://retina.elpais.com/retina/2017/08/07/talento/1502117914\\_728091.html](https://retina.elpais.com/retina/2017/08/07/talento/1502117914_728091.html)
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. En: <https://ebookcentral-proquest-com.wdg.biblio.udg.mx:8443/lib/wdgbibliomhe/reader.action?docID=4676067&query=estres+laboral#>
- Organización Mundial de la Salud (2021). *Salud mental. Temas de salud*. [https://www.who.int/topics/mental\\_health/es/](https://www.who.int/topics/mental_health/es/)
- Restrepo, O. & Jaramillo, E. (2012). Concepciones de salud mental en el campo de la salud pública. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 30 (2), 202-211. En: <https://www.redalyc.org/pdf/120/12023918009.pdf>
- Verano, R., Martínez, D., Buitrago, N., & Albarracín, L. (2016). *Factores que afectan la salud mental*. Universidad Piloto de Colombia. <http://polux.unipiloto.edu.co:8080/00003449.pdf>
- Zapotlanejo. (2016). *Página principal*. <https://zapotlanejo.gob.mx/2016/>

## DATOS DE LOS AUTORES

### MIGUEL CASTRO SÁNCHEZ

Egresado del Instituto Tecnológico de Jiquilpan (ITJ) de la Licenciatura en Contaduría Pública, de la Universidad de Guadalajara de la Maestría en Administración y de la Universidad SANTANDER campus Jalisco, del Doctorado en Ciencias de la Educación. Es Profesor-investigador del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara desde junio de 1996 a la fecha, tiene reconocimiento de Perfil Prodep Deseable (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaria de Educación Pública (SEP), profesor reconocido por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA). Forma parte del Cuerpo Académico UDG-CA-680 “Administración Financiera Sustentable”, reconocido por Prodep (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaria de Educación Pública (SEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT.

**LUZ MARÍA GALÁN BRISEÑO**

Egresada del Instituto Tecnológico de Jiquilpan (ITJ) de la Licenciatura en Contaduría Pública, de la Universidad de Guadalajara de la Maestría en Administración y de la Universidad SANTANDER campus Jalisco, del Doctorado en Ciencias de la Educación. Es Profesora-investigadora del Centro Universitario de la Ciénega de la Universidad de Guadalajara desde junio de 1994 a la fecha, tiene reconocimiento de Perfil Prodep Deseable (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaria de Educación Pública (SEP), profesor reconocido por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA). Forma parte del Cuerpo Académico UDG-CA-680 “Administración Financiera Sustentable”, reconocido por Prodep (Programa del Mejoramiento del Profesorado de la Educación Superior), otorgado por la Secretaria de Educación Pública (SEP). Miembro del Sistema Nacional de Investigadores del CONACYT.

**KAREN LISSETTE GUTIÉRREZ JIMÉNEZ**

Egresada de la Licenciatura en Administración del Centro Universitario de la Ciénega en la Universidad de Guadalajara. Ponente en coloquios estudiantiles de investigación en la Universidad Autónoma de Nuevo León y en el Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara.

## **Conflictos de intereses**

Los autores se responsabilizan con el contenido del artículo y declara no tener asociación personal o comercial que pueda generar conflictos de interés en relación con este. Además, certifican que todos los documentos presentados son libres de derecho de autor o con derechos declarados y, por lo tanto, asumen cualquier litigio o reclamación relacionada con derechos de propiedad intelectual, exonerando de toda responsabilidad a la Revista Cubana de Finanzas y Precios.

**Fecha de recepción: 15 de mayo de 2022**

**Fecha de aceptación: 5 de junio de 2022**

**Fecha de publicación: 5 de julio de 2022**