

Implementación de estrategias en la salud mental e integral de los trabajadores en las organizaciones en el año 2022

Juan Esteban Ortega Morales

Valentina Muñoz García

Difany Lorena Rueda Zaldua

Universitaria Agustiniiana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Seminario Integrador II

Bogotá D.C.

2022

Implementación de estrategias en la salud mental e integral de los trabajadores en las organizaciones en el año 2022

Juan Esteban Ortega Morales

Valentina Muñoz García

Difany Lorena Rueda Zaldua

Director

Nydia Parra León

Trabajo Final

Universitaria Agustiniana

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Seminario Integrador II

Bogotá D.C.

2022

Resumen

En la siguiente investigación se analizará como tema principal la salud mental e integral de los trabajadores, el impacto que esta tiene positiva o negativamente en el desarrollo de las respectivas funciones en el área de trabajo de los mismos, y cómo esto se ve reflejado en los índices de productividad y eficiencia de la compañía, analizando las posibles estrategias que aporten a la mejora de este problema que abarca a gran parte de la población laboral.

Palabras Clave: Salud, eficiencia, trabajadores, bienestar, psicológico, área, organizaciones.

Abstract

The following research will analyze as the main topic the mental and integral health of workers, the impact that this has positive or negative in the development of the respective functions in the work area of the same, and how this is reflected in the productivity and efficiency indexes of the company, analyzing the possible strategies that contribute to the improvement of this problem that covers a large part of the working population.

Keywords: Health, efficiency, workers, welfare, psychological, area, organizations.

Tabla de contenido

Perfil Integrantes	5
Formulación del Problema	6
Pregunta Problema	9
Justificación	10
Objetivos	11
Objetivo General:	11
Objetivos Específicos:	11
Marco Referencial	12
Marco Conceptual	14
Marco Legal	15
Metodología	20
Desarrollo	23
Análisis de Resultados y Discusión	24
Conclusiones	26
Recomendaciones	27
Referencias	28
Anexos	30

Perfil Integrantes

Juan Esteban Ortega Morales: Estudiante de hotelería y turismo, cursando una especialización en Gestión estratégica del Talento humano, tengo 21 años, caracterizado por ser una persona íntegra, responsable, con habilidades de liderazgo. Me desempeño de manera eficaz y eficiente en tareas asignadas con excelente actitud y disposición hacia el aprendizaje con el fin de obtener resultados favorables que aporten en el cumplimiento de unos objetivos asignados. Soy comprometido con mis funciones, buscando siempre superar las expectativas de mi equipo de trabajo y los usuarios.

Valentina Muñoz García: Estudiante de Hotelería y Turismo, cursando actualmente la especialización de Gestión Estratégica del Talento Humano, tengo 22 años, me caracterizo por ser una persona con un gran sentido de pertenencia, responsabilidad, honestidad, organización, cumplimiento. También considero que tengo una excelente capacidad de aprendizaje y adaptación a grupos de trabajo. Soy muy dedicada y con deseos de asumir mayores responsabilidades, he podido desarrollar las actividades propias, para manejar un mejor entorno y así facilitar un desempeño óptimo en el manejo de las actividades desempeñadas buscando siempre cumplir con todas las expectativas. En los diferentes contextos que me he podido desempeñar, me han permitido desarrollar diferentes competencias, entre las cuales se encuentran la recursividad, la iniciativa, la administración, el manejo de personal y el trabajo en equipo.

Difany Lorena Rueda Zaldua: 21 años. Profesional de hotelería y turismo en formación, cursando módulo de posgrado en gerencia estratégica del talento humano. Cuento con buenas capacidades para las relaciones interpersonales, me gusta el trabajo en equipo, poder ayudar a otras personas y que podamos alcanzar metas grupales. En el trabajo, tengo experiencia en servicio al cliente, servicio de mesa y bar. Soy una persona autónoma en lo que respecta al trabajo y me gusta dar mi máximo potencial, pienso que eso es lo que me refleja como persona y como es mi modalidad de trabajo. Cuento con habilidades de escucha, compromiso y trabajo en equipo; optimista con excelente actitud ante las diferentes situaciones que se puedan presentar en el desarrollo de mi trabajo para poder alcanzar las metas y logros propuestos, tanto personales como profesionales.

Formulación del Problema

Para empezar, se debe definir “la salud mental” como término necesario para la investigación, pues según La OMS define la salud mental como:

“un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad” (OMS, 2004, p. 14)

Según lo anterior, la salud mental es necesariamente una base para el correcto funcionamiento de una persona en sus actividades cotidianas, considerando las funciones laborales como una actividad diaria necesaria para el sustento vital de la mayoría de los seres humanos, pues esta le facilita el apoyo económico con el cual puede solventar necesidades básicas como la salud, alimento, vivienda, etc.

Diversos estudios sobre comportamientos mentales en el ámbito laboral han venido en crecimiento durante los últimos años, parte de ellos han sido realizados por parte de la OMS pues según la misma, estimaba a principios del año 2000 que alrededor de un 40% de los trabajadores del mundo sufren de algún tipo de trastorno mental (OMS, 2000). Estos trastornos mentales influyen de manera significativa en el entorno laboral, pues según el Ministerio de salud y Protección en Colombia los principales factores de riesgo en el entorno laboral que provocan la presencia de estos trastornos mentales son:

- Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones que debe desempeñar.
 - Comunicación ineficaz, poco asertiva y falta de apoyo por parte de directivos o los compañeros.
 - Intimidación y críticas que pueden generar frustración y sentimientos de temor y rabia, acoso psicológico y sexual
 - Condiciones laborales inadecuadas, tales como oficinas con espacio físico reducido, escasez de luz natural y mala ventilación contribuyen en la aparición de estrés y tensión.
- Stephanie Escarria (2021)

Claramente la cualidad mental se puede ver afectada notablemente por los entornos laborales, cuyo argumento es indispensable que las empresas inviertan en un buen ambiente de trabajo, esto claramente influirá en las funciones a realizar de las personas en su lugar de trabajo.

Las empresas pueden tener medidas eficaces para promover la salud mental de sus trabajadores, dado esto, algunas organizaciones implementan estrategias que ayudan a este tema que afecta a muchas personas hoy en día, algunas pueden ser:

1. Analizar y conocer las necesidades de cada trabajador y así mismo desarrollar normas que contribuyan a la salud mental.
2. Comunicar a los empleados a quién y a dónde deben acudir si necesitan pedir ayuda.
3. Crear espacios en donde puedan compartir y comunicar sus puntos de vista tanto sociales como profesionales.
4. Gracias a las nuevas tecnologías se les permite a los trabajadores realizar sus funciones desde casa a cualquier hora del día, contribuyendo a sus necesidades personales.

Por otro lado, se puede hablar de cuáles son algunos de los problemas de salud mental ocupacional, ya que producen un impacto grande en ellas y por lo que asimismo se busca que exista un enfoque de salud que tome este tema de suma importancia y se le dé una solución. Algunos de los problemas encontrados son:

- Accidentes del trabajo: la mayoría de los accidentes del trabajo tiene origen en una acción insegura, es decir, en el factor humano. Detrás de esta acción los aspectos de salud mental que se consideran que son el factor causante más importante son: alcoholismo, epilepsia, rasgos de personalidad, propensión a accidentes, etc. También hay que considerar que detrás de la condición insegura frecuentemente está el factor humano: no dar importancia a estas condiciones, no adecuar los recursos necesarios para su corrección, falta de motivación gerencial para la prevención, etc.
- Enfermedades ocupacionales: En lo que respecta a las enfermedades profesionales, la atención de los especialistas en salud ocupacional ha estado centrada en las enfermedades físicas originadas en el trabajo. Cabe resaltar, que también es de suma importancia los problemas psicológicos que se derivan debido a la alta demanda de situaciones laborales y de tensiones laborales, como estrés, los horarios de trabajo que también son un factor de estrés, etc. Como consecuencia se desprende también la necesidad de establecer medidas preventivas adecuadas fijando normas equivalentes a los límites máximos permisibles que se contemplan.

- Alcoholismo: Este es uno de los factores que más afecta hoy en día. Pero en este caso se hablará del alcoholismo como enfermedad ocupacional, ya que se producen importantes perjuicios a la empresa y a sus compañeros por el aumento de enfermedades, accidentes laborales, ausentismo, e incapacidades laborales, junto con disminución de la productividad, y mal ambiente laboral.

Es evidente que en la actualidad la mayoría de personas pasan más tiempo en sus trabajos que en sus casas, y se olvidan de todas las demás cosas que lo rodean en su diario vivir. Es por ello que se busca un balance general entre la vida laboral y la vida personal. Expertos confirman que un equilibrio entre lo personal y profesional puede generar efectos positivos en la salud mental, física y hasta la profesional.

A Partir de lo anteriormente expuesto surge el conflicto entre trabajo y familia el cual se ha definido como “forma de conflicto inter roles en el que las presiones de los roles de los ámbitos del trabajo y la familia son incompatibles entre sí en algunos aspectos” Greenhaus y Beutell (1985), es decir que, el trabajo puede interferir con la familia y la familia puede interferir con el trabajo; lo que puede afectar la salud mental del trabajador y a partir de ello empezar a tener problemas tanto laborales como personales. Muchas personas no encuentran la manera de separar estos dos aspectos, es decir, lo que le pase personalmente no debería interferir con lo laboral y viceversa.

En los últimos años la sociedad y el mercado laboral han cambiado, y se han incorporado mejoras, nuevas tecnologías lo que también ha llevado a la pérdida de mucha mano de obra y es por ello que las personas también se exigen cada vez más y más en sus trabajos, por miedo a quedar sin empleo; ya que esto es un constante temor en la actualidad, las personas no se pueden dar el lujo hoy en día de quedar desempleados, puesto que deben mantener a sus familias, deben pagar un arriendo, deben pagar deudas, entre otras responsabilidades que se adquieren a medida del tiempo, además de estar en la constante búsqueda de la superación personal y profesional.

Estudios empíricos personales han demostrado que a medida que transcurre el tiempo se han realizado algunos análisis de los beneficios que se tienen cuando se encuentra el equilibrio entre la vida personal y laboral, y lo que esto conlleva. Esto ha generado distintas incógnitas personales; cuáles serían las políticas implementadas por las empresas para mantener

motivados a sus empleados, que hacen sus empleados para cuidar su trabajo, como en la relación empleado y empresa se busca la salud integral laboral y personal, como sería una vida equilibrada laboralmente y personalmente.

Las intervenciones en materia de salud mental deben formar parte de una estrategia integrada de salud y bienestar que abarque la prevención, la detección temprana, el apoyo y la reincorporación o readaptación. Los servicios y los profesionales de la salud ocupacional pueden ayudar a las organizaciones a aplicar estas intervenciones donde estén disponibles, pero incluso cuando no lo estén, se pueden introducir una serie de cambios para proteger y promover la salud mental. La clave del éxito consiste en implicar a las partes interesadas y al personal de todos los niveles cuando se lleven a cabo intervenciones de protección y apoyo.

Las organizaciones tienen la obligación de prestar apoyo a las personas con trastornos mentales para realizar su trabajo o reincorporarse al mismo. Los estudios demuestran que el desempleo, en particular si es de larga duración, es perjudicial para la salud mental. Muchas de las iniciativas descritas anteriormente pueden ayudar a las personas que padecen trastornos mentales. En particular, la flexibilidad horaria, la adaptación de las tareas asignadas a estas personas, la lucha contra las dinámicas negativas en el lugar de trabajo y la confidencialidad y facilitación de la comunicación con las altas directrices de la organización.

Se ha demostrado que los tratamientos son beneficiosos para las personas que sufren depresión y otros trastornos mentales. Debido al estigma asociado con estos trastornos, los empresarios deben asegurarse de que las personas que los padecen cuentan con su apoyo, pueden pedir ayuda para continuar realizando o reanudar sus actividades y disponen de los recursos necesarios para hacer su trabajo.

Pregunta Problema

¿Qué estrategias se podrían implementar en las organizaciones para mejorar la salud mental e integral en el área de trabajo y alcanzar una máxima eficiencia y productividad?

Justificación

Sabemos que la salud mental e integral es un factor importante en la sociedad ya que esta aporta a nuestro bienestar emocional, psicológico y social lo cual influye en la forma en la que pensamos, sentimos y actuamos cuando enfrentamos la vida. También ayuda a determinar cómo manejamos el estrés, nos relacionamos con los demás y tomamos decisiones.

El motivo por el cual realizamos esta investigación es porque como ya lo hemos mencionado nos parece importante ir más allá de lo que podemos evidenciar dentro de un ambiente laboral. El talento humano en las organizaciones es un factor importante, ya que depende en gran mayoría de él, tener un personal cualificado influye a la mejora de la calidad en la producción, distribución y entrega de los productos o servicios que ofrece la empresa, también aumentará el nivel de satisfacción por parte de los clientes.

Todos los empleados son talentosos, todos presentan excelentes capacidades y conocimientos en las diferentes áreas de las empresa, y también están preparados para afrontar situaciones inesperadas, adaptarse al cambio, se enfrenta a lo desconocido en cada instante del desarrollo de sus acciones lo cual está ligado a la salud mental e integral de cada uno, es decir, si un empleado se encuentra en estado de depresión o tiene problemas no va a trabajar de la misma manera que un empleado que se encuentra motivado o alegre; ambos empleados trabajaran y tendrán las mismas funciones pero no tendrán el mismo rendimiento. Es por esto que nos parece importante investigar sobre cómo, cuales y cuanto influyen las estrategias que aportan a la salud mental e integral de los trabajadores para que haya una máxima eficiencia y productividad.

En el desarrollo del trabajo de cada uno de los empleados de la organización se evidencia que cada uno es capaz de realizar determinadas acciones, apoyado en actitudes, valores y habilidades adquiridas a través del conocimiento y experiencia a lo largo de su vida. Por lo tanto, algunos rasgos con los que cuentan son la capacidad para hacer, crear e influir, los conocimientos adquiridos, el producto del aprendizaje y la experiencia, el talento adquirido y trabajado a partir de la experiencia, las actitudes y motivaciones que cada uno tiene para alcanzar metas grupales y personales, la capacidad de poder adaptarse a diferentes ambientes laborales lo cual influye en su salud mental e integral, es decir, si un trabajador se encuentra en un mal ambiente laboral no trabajara de la misma manera que un empleado que se encuentra en un excelente ambiente laboral, lo que influirá en los resultados de sus trabajo, cada empleado tiene también la capacidad de autoevaluarse y actuar en pro del autodesarrollo.

Objetivos

Objetivo General:

Analizar cómo influye la salud mental e integral de los trabajadores de la organización en el desarrollo de sus respectivas funciones.

Objetivos Específicos:

- Implementar estrategias que aporten al cuidado de la salud mental e integral de los trabajadores.
- Establecer resultados de la productividad entre los trabajadores, aquellos que no tienen motivación y los que trabajan con motivación.
- Analizar si la salud mental e integral tiene influencia en la productividad y eficiencia de los trabajadores en los objetivos de la organización.

Marco Referencial

En el presente Marco Referencial se va a evidenciar la definición de los términos más usados dentro de nuestro proyecto, tanto una definición general como una por parte de entidades y/o personas profesionales en los temas de la salud mental e integral y como éstas lo definen.

1.1 Salud Mental

La salud mental es un asunto complejo el cual aborda un proceso intersectorial relacionado con lo que es el empleo, el manejo de jerarquías, el manejo de las emociones ante situaciones de estrés, las exigencias de trabajo en equipo a nivel individual y así mismo el equilibrio familia/trabajo. Trabajar es una de las cosas más importantes para el ser humano porque da sensación de autoeficacia, permite aprender, tener interrelaciones sociales, crear rutinas; pero también puede ser una fuente de preocupación si el dinero no alcanza, si hay acoso laboral o las condiciones no son buenas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado que el acoso y la intimidación en el trabajo son problemas frecuentes que pueden tener considerables efectos negativos en la salud mental. Y la Encuesta Nacional de Salud Mental (2015) mostró que el exceso de trabajo, los contratos laborales inciertos o la falta de ocupación están teniendo gran impacto en la salud mental de los colombianos.

“Es de anotar que esta activación del sistema de salud va de la mano a las acciones dirigidas a la evaluación del riesgo psicosocial desde las áreas o las actividades de salud ocupacional de las organizaciones que tienen a su cargo, según lo definido por la Ley 1616 del 2013”, señala la encuesta.

1.2 Trabajadores

Es toda persona física que presta sus servicios subordinados a otra institución, o persona u organización, obteniendo así una remuneración a cambio de su fuerza de trabajo.

“Es la aplicación de energías intelectuales o corporales de forma que redunden en beneficio de la colectividad y que da la posibilidad de ganar el sustento económico” (Dr. Barbagelatta).

1.3 Bienestar emocional

El bienestar emocional se refiere a los sentimientos de cada persona, es el cómo reconocerlos, expresarlos y cómo encararlos de manera que contribuyan a un tratamiento y recuperación. Encontrar un balance en todos los aspectos de nuestra vida:

física, mental, emocional y espiritual. Es la habilidad de poder disfrutar la vida y a la vez de afrontar los problemas diarios que nos van surgiendo, ya sea tomando decisiones, lidiando y adaptándose a situaciones difíciles o dialogando acerca de nuestras necesidades y deseos.

Según Bisquerra (2008) “el bienestar emocional se puede concebir como el grado en que una persona juzga favorablemente la calidad global de su vida” (p.22).

1.4 Eficiencia laboral

En términos empresariales, nos referimos a la intensa competencia que las empresas tienen que enfrentarse cada día, siendo la mano de obra la más importante para el crecimiento empresarial. Los equipos altamente motivados son más eficientes, mientras que la desmotivación del personal está estrechamente ligada a un descenso en la productividad laboral, en definitiva, podemos considerarlo como un trabajo psicológico.

1.5 Salud integral

Cuando hablamos de salud integral no nos referimos únicamente a la ausencia de enfermedades. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la salud integral es el estado de bienestar físico, emocional y social de un individuo.

Es importante que cada persona tenga un cuerpo sano, una mente en forma y que se adapte y se desarrolle en forma adecuada con el entorno en el que vive. Algunos elementos de tener una buena salud integral son:

- La salud física
- La salud mental
- La salud social

1.6 Ambiente laboral

El ambiente laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles. Para las organizaciones tener factores bien resueltos, es primordial para tener una alta productividad, un buen desempeño, la atracción y retención del mejor talento y a raíz de esto es una gran ventaja competitiva. En palabras de Richard Branson, empresario inglés “los clientes no son lo primero, lo primero son tus empleados. Si cuidas de tus empleados, ellos cuidarán de tus clientes”.

Hodgetts y Altman definen al clima laboral como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (1985, p. 376).

Marco Conceptual

2.1 Salud Mental

“La salud mental es un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” OMS (citado en Wynne, 2014)

2.2 Bienestar emocional

“El bienestar emocional es definido como una sensación de bienestar que permite a una persona desenvolverse en la sociedad y satisfacer las demandas de la vida cotidiana, determina el cómo nos sentimos con nosotros mismos, la calidad de nuestras relaciones y la capacidad para gestionar las propias emociones y afrontar las dificultades. Ser emocionalmente saludable es mucho más que estar libre de la depresión, ansiedad u otros problemas psicológicos” Mental Health Foundation (citado en Perdomo, 2020)

2.3 Trabajadores

Según Chiavenato, (2007) “Son las personas que ingresan, permanecen y participan en la organización, sea cual sea su nivel jerárquico o su tarea. Los recursos humanos se distribuyen en niveles distintos: en el nivel institucional de la organización (dirección), en el nivel intermedio (gerencia y asesoría) y en el nivel operacional (técnicos, empleados y obreros junto con los supervisores de primera línea). Constituyen el único recurso vivo y dinámico de la organización, además de ser el que decide cómo manipular los demás recursos que son de por sí inertes y estáticos. Además, conforman un tipo de recurso dotado de una vocación encaminada al crecimiento y al desarrollo.” (p.94)

2.4 Productividad

“La productividad implica la mejora del proceso productivo, La mejora significa una comparación favorable entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de bienes y servicios producidos. Por ende, la productividad es un índice que relaciona lo producido por un sistema (salidas o producto) y los recursos utilizados para generarlo (entradas o insumos)”. (Carro y González, 2012)

2.5 Eficiencia laboral

Este término se define en el entorno laboral por Ynfantes (2018) como el “Tiempo estimado para la realización de un determinado trabajo y el tiempo empleado para llevar a cabo eficazmente esta tarea” (p.24)

Marco Legal

En el presente marco legal se evidencian las normativas que tienen que ver con la salud del trabajador, el bienestar, normas que velan por los derechos del trabajador y defienden y ponen en primer lugar el bien del empleado en una organización de cualquier tipo.

3. Legislación Internacional

3.1 Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La página oficial de la OIT presenta información pertinente sobre todo aquello que tiene que ver con los derechos y deberes de los trabajadores, normas en general acerca del trabajo. Dichas normas se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control, lo cual ayudará en la resolución de problemas en el ámbito laboral.

Desde 1919, la OIT ha mantenido y desarrollado un sistema de normas internacionales del trabajo con el objetivo de que todas las personas tenemos derecho a un trabajo y de que la organización velará por el cumplimiento de los derechos y deberes de los trabajadores, así como también brinda oportunidades para conseguir trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad.

Se habla de convenios en la norma y se abordan diferentes temas en ellos como lo son:

3.1.1. Sobre los trabajos forzados

- C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)
- C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)

3.1.2. Sobre la igualdad de oportunidades y de trato

- C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

3.1.3. Sobre el tiempo trabajado

- Horas de trabajo, descanso semanal y vacaciones pagadas
 - C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (número. 14)
 - C106 - Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), 1957 (número. 106)
 - C175 - Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (número. 175)
 - C052 - Convenio sobre las vacaciones pagadas, 1936 (número. 52)
 - C171 - Convenio sobre el trabajo nocturno, 1990 (número. 171)

3.1.4. Sobre la seguridad y salud en el trabajo

- C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (número. 155)

3.1.5. Sobre la seguridad social

- C102 - Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (número. 102)
- Sobre la protección garantizada en las diferentes ramas de la seguridad social
 - Asistencia médica y prestaciones monetarias por enfermedad
 - C130 - Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (número. 130)
- Sobre las prestaciones de vejez, invalidez y sobrevivientes
 - C128 - Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (número. 128)
- Prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales
 - C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (número. 121)

3.2 Legislación Nacional

En Colombia, la relación laboral entre la empresa y el trabajador está regulada por el código sustantivo del trabajo (2011) y sus normas reglamentarias, junto con la doctrina oficial y la jurisprudencia de las altas cortes como es el caso de la corte constitucional y la corte suprema de justicia. Adicionalmente a esto se tiene como referencia las normativas internacionales del trabajo.

Artículo 1 del código sustantivo del trabajo

“Objeto. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.”

Artículo 53 de la constitución política de Colombia

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.

Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Se evidencia en los dos artículos anteriormente citados que en ambos se hace un énfasis acerca de una igualdad de condiciones y beneficios en el aspecto laboral tanto para el empleado como para el empleador.

3.3 Ministerio del Trabajo (Mintrabajo) “El empleo es de todos”

El Ministerio de Trabajo es una entidad creada en Colombia para construir acuerdos, promover el empleo digno, proteger los derechos de millones de colombianos en capacidad de trabajar, construir más y mejores empresas, fomentar la calidad del talento humano, buscar que en Colombia no haya un solo trabajador sin protección social y librar una lucha sin precedentes para erradicar la informalidad, la desprotección social, el trabajo infantil, la ausencia de un verdadero sistema de inspección, vigilancia y control para proteger los derechos fundamentales del trabajador.

Leyes

Las presentes leyes en este trabajo son leyes que están a favor del empleado y que les ayuda para su bienestar laboral y social, son leyes que han sido actualizadas y/o modificadas para continuar con el objeto del código sustantivo del trabajo.

- **Ley 1857 de 2017:** “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1823 de 2017:** “Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1788 de 2016:** “Por medio de la cual se garantiza el acceso en condiciones de universalidad al derecho prestacional de pago de prima de servicios para los trabajadores y trabajadoras domésticos.”
- **Ley 1780 de 2016:** “Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.”
- **Ley 1636 de 2013:** “Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia.”
- **Ley 1595 de 2012:** “Por medio de la cual se aprueba el "Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (número 189)", adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, el 16 de junio de 2011.”
- **Ley 100 de 1993:** Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional

Decretos

- **Decreto 1072 de 2015**

El Ministerio del Trabajo comprometido con las políticas de protección de los trabajadores colombianos y en desarrollo de las normas y convenios internacionales, creó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe ser implementado por todos los empleadores y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Se aplica a todos los empleadores públicos y privados, los trabajadores dependientes e independientes, los trabajadores cooperados, los trabajadores en misión, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales, las agremiaciones y asociaciones que afilian trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral; las administradoras de riesgos laborales; la Policía Nacional en lo que corresponde a su personal no uniformado y al personal civil de las Fuerzas Militares.

- **Decreto 614 de 1984:** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- **Decreto 1567 de 1998:** Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Metodología

Para el respectivo estudio metodológico se van a identificar los enfoques a llevar a cabo en el correspondiente análisis de datos de dicha investigación, así mismo se planteará el método de investigación, el cual tiene la misión de dar a entender cómo es y cómo se manifiestan técnicamente las problemáticas principales de dicha investigación, adicional a esto, también se contextualiza sobre las técnicas e instrumentos desarrollados en dicho estudio y por supuesto, la población a la cual está destinado dicho análisis con su correspondiente muestreo.

Enfoque de investigación

Se tendrá en cuenta un enfoque cuantitativo y cualitativo para que esta investigación sea crítica y al momento de tomar en cuenta los datos, la información sea segura y completa. La información servirá para desarrollar un análisis de datos cuantitativos y cualitativos.

Según Sampieri (2006) “Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado” (pág. 3).

Según Sampieri (2006) “es un proceso inductivo contextualizado en un ambiente natural, esto se debe a que en la recolección de datos se establece una estrecha relación entre los participantes de la investigación sustrayendo sus experiencias e ideologías en detrimento del empleo de un instrumento de medición predeterminado” (pág. 3).

Según Blasco (2007) “investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas. Utiliza variedad de instrumentos para recoger información como las entrevistas, imágenes, observaciones, historias de vida, en los que se describen las rutinas y las situaciones problemáticas, así como los significados en la vida de los participantes” (pág. 27).

Método de investigación

¿Qué es el método descriptivo?

Según Sampieri (1998) “Los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (pág. 60).

Según Sabino (2019), “La investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la

investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos.” (pág. 3).

La investigación se basa en el método descriptivo, por medio de este se estudiará y se tendrá en cuenta este método como una herramienta de ayuda para describir y evaluar las características influyentes en la salud mental y desarrollo de funciones de los trabajadores en la organización. Esta información será extraída por medio de cuestionarios, entrevistas e información documental

Técnicas de investigación

Las técnicas de investigación son el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento. Se utilizan de acuerdo a los protocolos establecidos en cada metodología determinada.

En opinión de Rodríguez (2008):

“Las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas. Las técnicas son de hecho, recursos o procedimientos de los que se vale el investigador para acercarse a los hechos y acceder a su conocimiento y se apoyan en instrumentos para guardar la información tales como: el cuaderno de notas para el registro de observación y hechos, el diario de campo, los mapas, la cámara fotográfica, la grabadora, la filmadora, el software de apoyo; elementos estrictamente indispensables para registrar lo observado durante el proceso de investigación.” (p.10).

Instrumentos de investigación

Los instrumentos de investigación son aquellos utilizados por el investigador para recolectar información de la muestra seleccionada y así poder resolver el problema de investigación, que luego facilita resolver el problema planteado. Existen diferentes tipos de instrumentos de investigación los cuales pueden ser:

Entrevistas: Galán (2009), define a: “La entrevista como la comunicación interpersonal establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a los interrogantes planteados sobre el problema propuesto” (s.p).

Encuestas: Según García (1999):

“es una técnica de investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de un colectivo más amplio, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población”. (s.p).

Observación: Según Hurtado (2000):

“La observación es la primera forma de contacto o de relación con los objetos que van a ser estudiados. Constituye un proceso de atención, recopilación y registro de información, para el cual el investigador se apoya en sus sentidos (vista, oído, olfato, tacto, sentidos kinestésicos, y cenestésicos), para estar pendiente de los sucesos y analizar los eventos ocurrientes en una visión global, en todo un contexto natural” (s.p)

Los instrumentos usados para nuestro proyecto según nuestros objetivos específicos son:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	TÉCNICAS
Implementar estrategias que aporten al cuidado de la salud mental e integral de los trabajadores.	Cuestionarios Encuestas
Establecer resultados de la productividad entre los trabajadores, aquellos que no tienen motivación y los que trabajan con motivación.	Estudio de caso Observación participante y no participante
Analizar si la salud mental e integral tiene influencia en la productividad y eficiencia de los trabajadores en los objetivos de la organización.	Entrevistas

Población y Muestra

Según Manuel Gross (2010)

Población total: Muchas veces no es difícil obtener información acerca de todas las unidades que componen una población reducida, pero los resultados no pueden aplicarse a ningún otro grupo que no sea el estudiado.

Según Cuesta (2009)

El muestreo no probabilístico “es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados”

La población y la muestra del presente trabajo aborda a los empleados de determinada organización, trabajadores de distintas edades y diferentes necesidades tanto laborales como personales, empleados, cada uno con características, gustos diferentes, algunos casos especiales y excepcionales; los cuales serán estudiados para poder establecer los resultados cualitativos y cuantitativos del presente trabajo.

Desarrollo

La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. En el ámbito sanitario son muy numerosas las investigaciones realizadas utilizando esta técnica.

Con este trabajo se plantea el objetivo de familiarizar al lector con esta técnica de investigación, describiendo brevemente los pasos que deben seguirse en la realización de una encuesta, centrandose el interés fundamentalmente en la elaboración de su instrumento básico, el cuestionario.

La aplicación de la técnica de investigación; elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos, en el cual realizamos una encuesta a un determinado grupo de personas en el rango de edad de 18 a 40, se les realizó a 30 personas dentro de este rango de edad siendo la mayoría empleados de la Interactivo Contac Center.

Para el desarrollo de la encuesta se tuvo que pedir un permiso directo al jefe inmediato de un grupo en la empresa, permiso el cual fue otorgado y el mismo jefe fue quien pidió la aplicación de la encuesta, el jefe envió el link por vía de mensaje de difusión por WhatsApp, el jefe de inmediato contestó la encuesta y con mucha amabilidad pidió a los empleados responder de la manera más sincera posible para poder ayudar a tener un buen resultado en el estudio de la investigación presente.

Los encuestados tomaron su tiempo para dar respuesta a la encuesta, después de finalizada preguntaron con qué fin era a lo que se respondió que era con fines educativos, pero que de una u otra manera también se quería aplicar para conocer realmente acerca del estado de los empleados con respecto a temas laborales, si sienten o no presión laboral y si están a gusto con ello.

Se puede definir la encuesta, siguiendo a García Ferrando, como “una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características”. Para Sierra Bravo, la “observación por encuesta, que consiste igualmente en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de la sociedad, es el procedimiento sociológico de investigación más importante y el más empleado”.

Tipos de preguntas utilizadas en la encuesta

- Cerradas. Son aquellas en las que el encuestado, para reflejar su opinión o situación personal, debe elegir entre dos opciones: «sí-no», «verdadero-falso», «de acuerdo-en desacuerdo», etc. Tienen como ventaja su fácil respuesta y codificación; sin embargo, la información que ofrecen es limitada.
- De selección múltiple. Abanico de respuestas con un ítem abierto. Este tipo de pregunta es apropiado cuando no se tiene la absoluta certeza de resultar exhaustivos y se deja la posibilidad al encuestado de añadir opciones no contempladas en las alternativas de respuesta ofrecidas.
- Abiertas. Se consideran preguntas abiertas cuando se da libertad al encuestado para que conteste con sus propias palabras.

Análisis de Resultados y Discusión

Para continuar, una vez aplicados los instrumentos de recolección de la información, se procedió a realizar el correspondiente análisis de los mismos mediante preguntas puntuales que, con la información obtenida, se puede brindar un rumbo conclusivo a la investigación. Este tipo de preguntas, abarcan planteamientos como, rango de edad, términos básicos (salud mental, estrés, integridad laboral) de la investigación, la importancia de los mismos en los ámbitos laborales claramente, así como el cuestionamiento de sus causas e influencias, el planteamiento referente a atenciones, estrategias de estos temas en las organizaciones, y correspondientemente las consecuencias físicas y psicológicas en los trabajadores encuestados y finalmente su conformidad con el cargo que desempeña y sus aspiraciones a futuro.

Teniendo en cuenta los resultados de las cuestiones planteadas, se puede evidenciar que la mayoría de los trabajadores encuestados son conscientes de la importancia de la salud mental e integral dentro de una organización, también se evidencia que gran parte requieren que la organización implemente estrategias para mantener una correcta salud mental e integral, estrategias como pausas activas, descansos, interacción con el área de recursos humanos, esto para que la actividad laboral sea más dinámica; Es pertinente resaltar que en la mayoría de las organizaciones donde pertenecen los encuestados no se realizan este tipo de actividades, por lo que no se ayuda o incentiva a la mejora del desempeño y eficiencia en el trabajo del mismo. Como punto general, se demostró que no todas las organizaciones implementan buenas políticas y estrategias que beneficien a sus colaboradores, factores que no se tienen en cuenta y ponen en riesgo la salud mental e integral de los trabajadores, entre estos el ambiente laboral negativo, el entorno organizacional, las aptitudes, el acoso laboral, el acoso sexual, la intimidación, la carga laboral excesiva, factores que puede derivar problemas psíquicos y físicos a largo plazo en el trabajador si no se cuenta con un manejo adecuado de estos.

Para finalizar, es pertinente hacer énfasis en la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo, pues una intervención en la persona que evidencia cualquier tipo de trastorno leve o grave hace más probable la reducción del ausentismo laboral, el aumento de la productividad y la obtención de beneficios económicos. Estas intervenciones deben formar parte de una estrategia de seguridad, salud y bienestar en la que se incorpore la prevención, detección temprana, espacios de escucha y apoyo de parte del área correspondiente de la organización.

Con el objetivo de ayudar a las empresas y los trabajadores, la OMS ha elaborado una serie de documentos sobre la protección de la salud de los trabajadores en los que según la OMS (citado en Doctor Aki, 2021):

“Se formulan recomendaciones para atajar problemas habituales en esta esfera, como el acoso y el estrés. Como parte del Programa de acción de la OMS para superar la brecha en salud mental (mhGAP), que ofrece herramientas basadas en datos científicos para prestar servicios sanitarios, la OMS proporciona instrumentos técnicos para detectar precozmente y tratar los trastornos provocados por el consumo de alcohol y drogas y para prevenir el suicidio, que también pueden ser importantes para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo.”

Link de cuestionario:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeT3Nrx3r5N3DrVWdFznCG41lwo05buVfXB Adeb8XpkaZ2sbg/viewanalytics>

Conclusiones

- Es de suma importancia una organización eficiente y de calidad en atención a la salud mental e integral, es necesario un servicio de planificación, gestión y financiación específica, para así potenciar y regular los mecanismos de coordinación del área de gestión del talento humano, la cual será la que aplicará las estrategias investigadas para prestar la ayuda necesaria sea el caso.
- El progreso global conlleva a que las organizaciones y sus áreas de trabajo deban funcionar de la mejor manera, aplicando estrategias adecuadas en las relaciones sociales, culturales, espirituales, económicas, familiares y políticas, esto con el fin de mejorar la salud mental e integral del trabajador y presentar buenos índices de productividad.
- Según la investigación realizada se puede analizar que la salud mental e integral de los trabajadores de la organización influye en el desarrollo de las funciones y trabajos que realizan, es decir, muchas veces no se trabaja de la misma manera bajo presión laboral y/o estrés. La salud mental tiene influencia en la productividad y eficiencia de los trabajadores afectando en los objetivos de la organización.
- Los resultados de la investigación arrojan que en variedad de veces existen los problemas y/o conflictos en los trabajos y su salud mental, debido a que muchas veces se juntan temas personales y laborales, por lo que el rendimiento del trabajo es diferente, notablemente se debe prestar atención a la salud mental e integral para evitar afectaciones en el cumplimiento de los objetivos.

Recomendaciones

- Desarrollar e implementar los planes y estrategias investigadas dentro del proyecto, es importante dentro de cualquier organización para promover la salud mental e integral, en el trabajo dirigido a un desarrollo humano integral, sostenible, diverso y equitativo que así mismo se pueda involucrar el grupo familiar, si así fuese necesario, y el entorno ambiental para contribuir de una manera más profunda a la solución de problemas de la salud mental.

- La salud mental e integral en toda organización no es tomada en cuenta como aspecto fundamental al momento de desarrollar buenas prácticas de ambiente laboral y rentabilidad dentro de la misma, por lo es oportuno realizar una invitación hacia la universitaria agustiniana de tratar este tema de manera más profunda debido a que es una problemática que sucede de manera global y local, donde muchos de los estudiantes se ven afectados por esto al momento de entrar al mercado laboral.

- Los temas tratados en la investigación impactan de manera significativa a gran parte de la población global, por lo que se concierne que en futuros estudios se aborde esta temática, empleando metodologías diferentes y con otros instrumentos para que se alcance un nivel más avanzado en el tema tratado.

- Se recomienda la implementación de estrategias que aporten al cuidado de la salud mental e integral de los trabajadores, establecer resultados de la productividad entre los trabajadores, aquellos que no tienen motivación y los que trabajan con motivación, realizar actividades para poder mejorar el estrés laboral.

Referencias

- OMS, (2004) Promoción de la Salud Mental. Recuperado de: https://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf
- Hespanhol., M, Aparecida de Souza., H, Garrido., J, y Kawamura., E. (2015) Salud Mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas, volumen (14). Recuperado de: https://www.who.int/whr/2001/en/whr01_po.pdf
- Escarria, S. (5 de noviembre de 2021) ¿Por qué es necesaria la salud mental en el trabajo? [Entrada de Blog]. Recuperado de: <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-y-salud/por-que-es-necesaria-la-salud-mental-en-el-trabajo/>
- Mingote., J, Del Pino., P, Sánchez., R, Gálvez., M, Gutiérrez., D. (2011) El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500012
- GREENHAUS, J. H., y N. J. Beutell 1985 «Sources of conflict between work and family roles». *Academy Of Management Review*, 10(1), 76-85. Recuperado de: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1985.4277352>
- Wynne, R (2014). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo*. Recuperado de: <https://www.aeesme.org/wp-content/uploads/2018/08/Guia-Promover-la-SM-en-el-trabajo.pdf>
- Perdomo, A (2020). *Bienestar Emocional, La Clave Para Alcanzar El Éxito Organizacional*. Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37043/perdomoramirezalexandra2020.pdf.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Carro, R y Gonzáles D (2012). *Administración de las Operaciones*. Recuperado de: http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- Ynfantes, V (2018). “*Relación del clima organizacional con el desempeño laboral de la empresa Reyser Ing. Srl de Cajamarca en el 2018.*” Recuperado de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14493/Villena%20Ynfantes%20C%20Luis%20Fernando.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I (2007). *Administración de recursos humanos*. Recuperado de: <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0447.%20Adminis%20traci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%208a.%20%20ed.pdf>

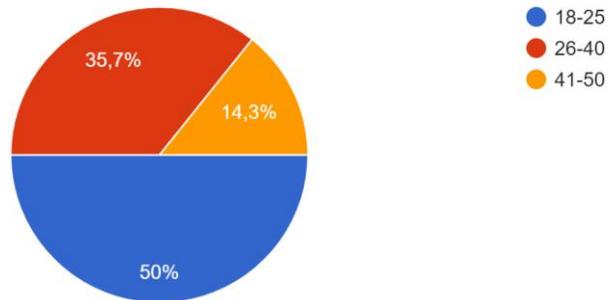
- Sampieri (1998). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN, recuperado de:
<https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/7841/5/362.829%202-B467f-CAPITULO%20IV.pdf>
- Ministerio de Trabajo página oficial:
<https://www.mintrabajo.gov.co/normatividad/leyes-y-decretos-ley/leyes>
- Página Oficial de la OIT (Organización Internacional del Trabajo):
<https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO:>
- Código Sustantivo del Trabajo:
<https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>
- Decreto 1072 de 2015:
<http://egresados.bogota.unal.edu.co/files/normatividad/Decreto%201072%20de%202015.pdf>
- Normatividad Vigente del Bienestar Laboral:
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-la-gran-colombia/analisis-y-bienestar-economico/normatividad-vigente-bienestar-laboral/5281067>
- Doctor Aki (5, noviembre, 2021). ¿Por qué es necesaria la salud mental en el trabajo? [Entrada de Blog]. Recuperado de: <https://www.doctoraki.com/blog/bienestar-y-salud/por-que-es-necesaria-la-salud-mental-en-el-trabajo/>

Anexos

Cuestionario de salud mental e integral de los trabajadores:

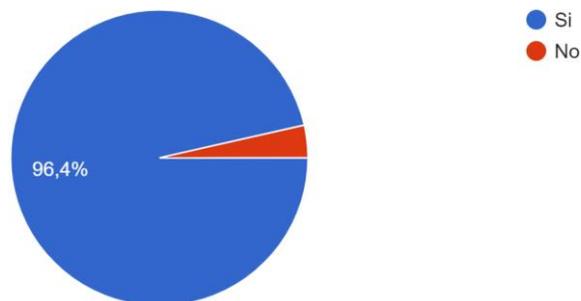
Rango de edad

28 respuestas



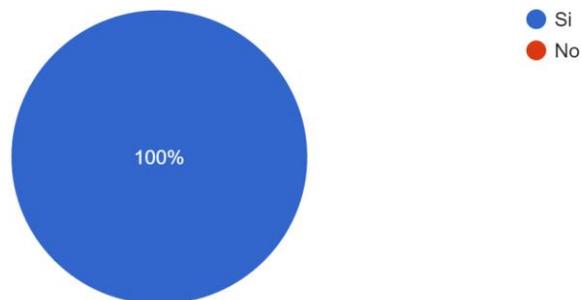
¿Sabe que es la Salud Mental?

28 respuestas



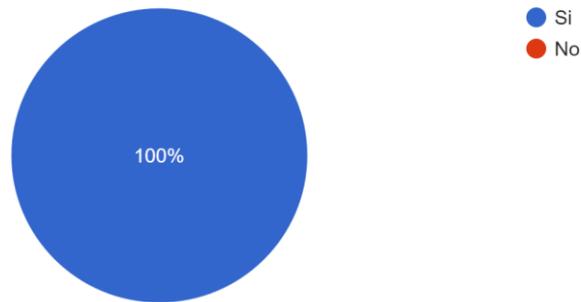
¿Sabe que es el estrés laboral?

28 respuestas



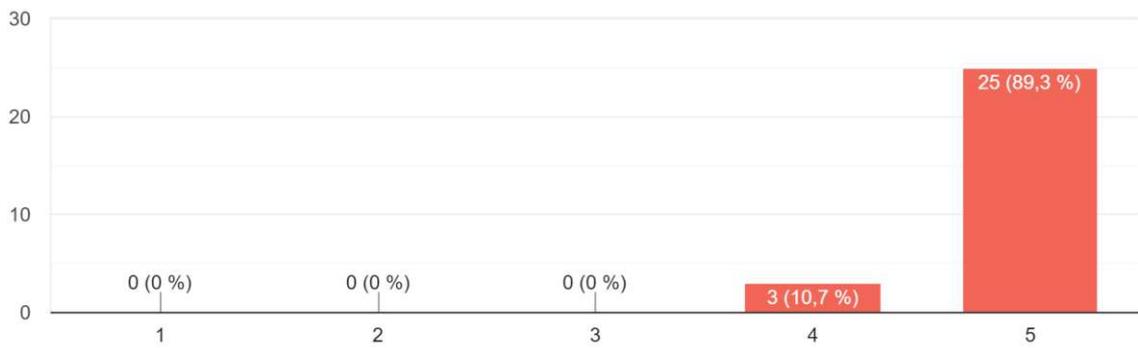
¿Cree usted importante tener en cuenta la salud mental e integral laboral para un buen rendimiento en el trabajo?

28 respuestas



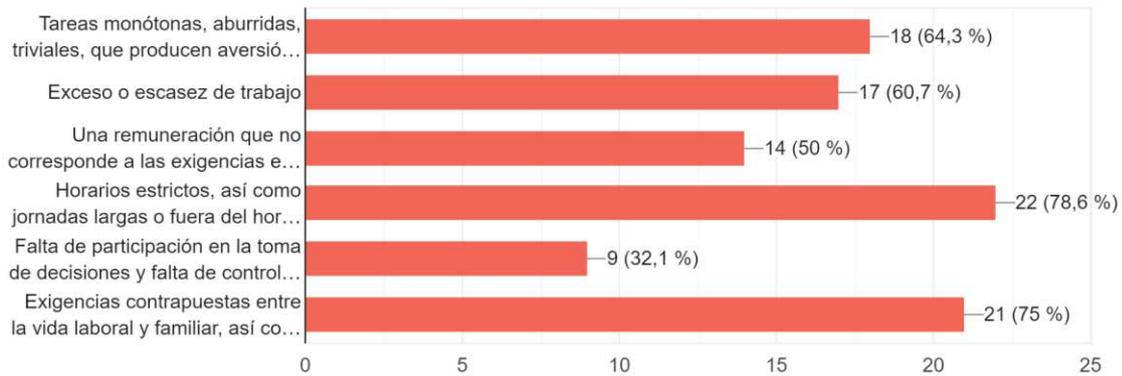
De 1(Nada Importante) a 5(Muy Importante). ¿Que tan importante cree que es llevar una buena salud mental e integral laboral?

28 respuestas



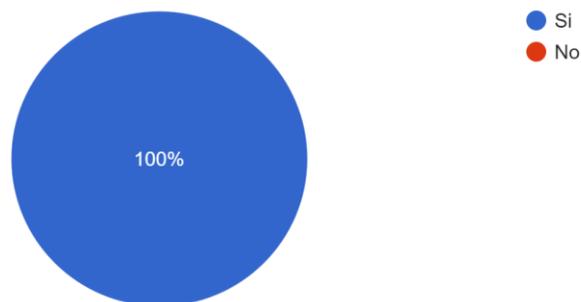
¿Cuáles cree que son las causa del estrés laboral?

28 respuestas



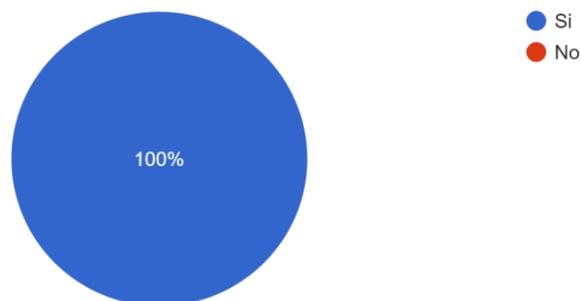
¿Cree usted que la motivación de un trabajador influye directa o indirectamente en la productividad de una organización?

28 respuestas



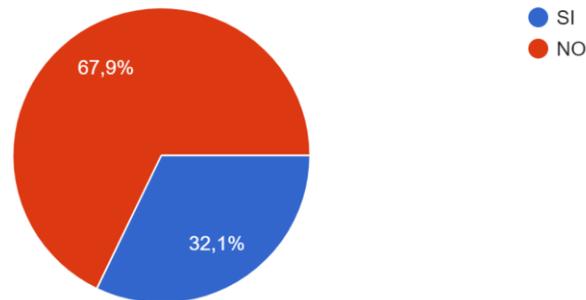
¿ Cree que las organizaciones actuales deberían prestar más atención a la salud mental del trabajador?

28 respuestas



Si se encuentra laborando, cree que su empresa dispone de una politica o estrategia de salud mental e intregal adecuada?

28 respuestas



Si su respuesta a la anterior pregunta fue afirmativa, que tipo de estrategia implementan. Pero si su respuesta es negativa, que tipo de estrategia cree que deberían implementar para la mejora de éste tema.

28 respuestas

Hablar sobre horarios

Interacción con los asesores de la empresa con actividades para salir de la rutina de vez en cuando

En la empresa contamos con psicólogos especializados en estres laboral, contamos también con diferentes actividades que se realizan cada semana para la integración y salir un poco de la monotonía laboral diaria

Recursos humanos y sicología

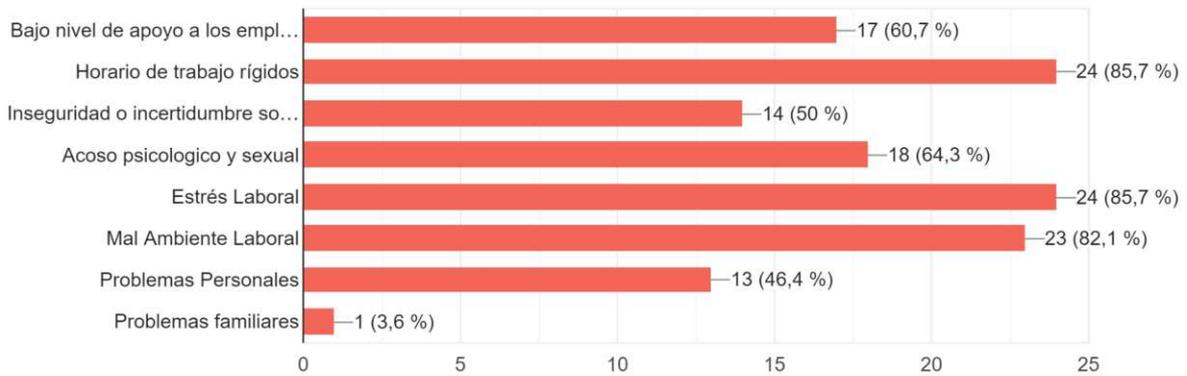
Pausas activas, intervención del área de bienestar, realizando encuestas en cuestión de satisfacción de los trabajadores, crear mecanismos de recreación para la interacción y relación entre trabajadores.

Más actividades que salgan de la rutina diaria del trabajo por lo menos cada 15 días

Break o descansos de 15 o más minutos

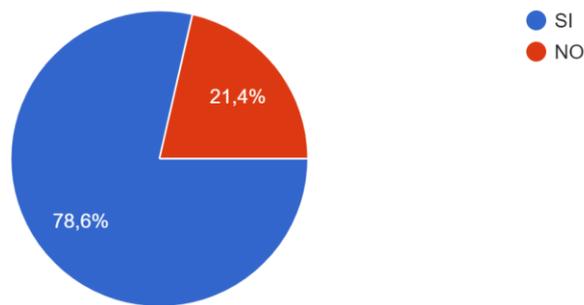
¿ Cuales cree que son las causas posibles para llegar a tener problemas de salud mental e integral en el trabajo?

28 respuestas



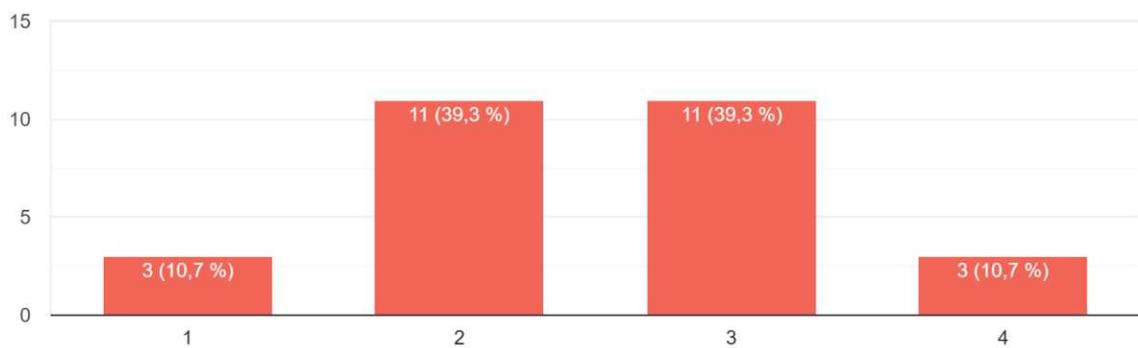
En alguna ocasión se ha encontrado usted ante el estrés laboral percibido por falta de control sobre el entorno o la tarea y ausencia de oportuni...es psicósomáticas que se relacionan con el estrés

28 respuestas



Respecto a la anterior pregunta. De 1 a 4 siendo 4 siempre y 1 nunca ¿Qué tan seguido se siente así en su trabajo?

28 respuestas



Defina los tres aspectos más positivos de su trabajo

28 respuestas

1.Horario laboral 2.Carga laboral 3.Empresa

Ambiente Laboral, Liderazgo, Salario Emocional

Pago oportuno

Unión, comprensión, toma de decisiones en conjunto

El contacto con mentes jóvenes; la jornada laboral y; la satisfacción propia.

Mis asesores,

Horario flexible, beneficios monetarios y teletrabajo

Salario, horarios, buen equipo

La remuneración, ambiente laboral y eventos

Defina los tres aspectos negativos de su trabajo.

28 respuestas

1.Desorden 2.Falta de experiencia al mando 3.falta de comunicacion

Transporte, Presencialidad

Mucho trabajo

Ninguno

MAL ambiente laboral; sobrecarga de responsabilidades y; mala remuneración.

Equitatividad, trabajo en equipo, igualdad

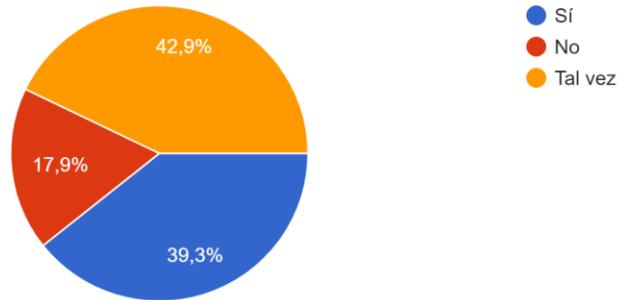
N/A

Mala dirección

Explotación laboral, baja remuneración a la hora de cumplir metas , trató a los compañeros

De acuerdo a su respuesta anterior cree usted que estos factores lo someten a demasiada presión causándole estrés laboral

28 respuestas



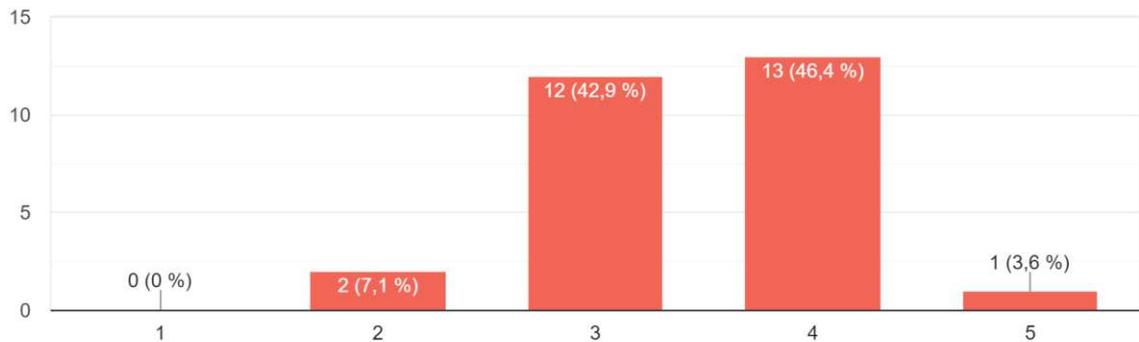
Cargo que desempeña

28 respuestas



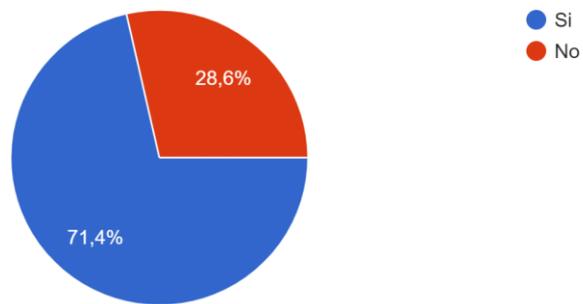
En una escala de 1 (Muy baja) a 5 (Muy Alta) que tan alta es la carga laboral que desempeña en este cargo

28 respuestas



¿Se siente a gusto en el cargo que esta desempeñando en la empresa?

28 respuestas



¿Qué aspiraciones tiene en un futuro con la empresa?

28 respuestas

