

**Condiciones De Salud Mental De Los Empleados en la empresa CI MIPYME GRUPO  
E&D SAS y su Relación Con La Productividad Laboral**

**Ximena Vargas, Carolina Acero**

**Universidad Católica Luis Amigó**

**Mónica Eliana Aristizábal**

**Medellín, Colombia**

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Antecedentes

La salud mental es un aspecto esencial para el bienestar general de las personas y un elemento clave que influye directamente en la calidad de vida, tanto personal como profesional. En la actualidad, se ha incrementado el reconocimiento de su importancia en el entorno laboral, siendo reconocida como un factor determinante en el desempeño y la eficacia de cualquier tarea o actividad.

Las pequeñas y medianas empresas (PYMES) son un enfoque principal, en el cual se pueden observar deficiencias en diversos procesos, dado que los recursos disponibles y las estructuras organizacionales presentan diferentes desafíos al momento de atender necesidades, como es el caso de la salud mental de los trabajadores. Según la *plataforma de recursos humanos BUK*, en un estudio realizado por la Universidad de Harvard encontró que los trastornos mentales representan un costo económico masivo para las organizaciones, debido a la pérdida de productividad y los gastos médicos asociados.

Esto nos lleva a considerar que la organización es un tanto responsable de la salud mental del trabajador, su cuidado y seguimiento. Si bien cuando se mencionan este tipo de gastos, hablamos que en muchas oportunidades los colaboradores no tienen la solvencia económica para llevar a cabo su tratamiento de salud mental y recurren por apoyo económico en las empresas. Incrementando los costos o el pasivo patrimonial. *Rueda Galeano, (noviembre 8 de 2023). Importancia de la salud mental en el entorno laboral. Buk. <https://www.buk.co/blog/importancia-de-la-salud-mental-en-el-entorno-laboral>*

## **1.2. Pregunta de investigación**

¿Cómo afectan las condiciones de salud mental de los empleados de la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS la productividad laboral?

## **1.3. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que tienen las condiciones de salud mental de empleados de la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS con la productividad laboral.

### **Objetivos específicos**

- Identificar las variables de ansiedad, estrés o depresión de los trabajadores a nivel individual y colectiva.
- Analizar factores de productividad de los trabajadores de la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS
- Evaluar la relación de ansiedad, estrés o depresión de los trabajadores de la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS en la productividad laboral.

#### 1.4. Justificación

En los últimos años estudios han demostrado que los problemas de salud mental son factores destacables que dan capacidad para que el trabajo no se desarrolle de una manera eficiente. Por tal motivo, este artículo de investigación busca evidenciar las afectaciones en la productividad laboral de los trabajadores que tengan condiciones de la salud mental alteradas. Para esto se profundizará en describir la salud mental y los diferentes trastornos o situaciones específicas que pueden influir en su alteración. Así como la medición de eficacia y eficiencia laboral que nos lleva a validar la productividad y desempeño de la labor.

Consideramos importante la investigación de estos temas que se asocian por experiencias propias y ajenas, evidenciamos la importancia de la salud mental en los trabajadores y como desde la organización se impacta positiva o negativamente a su salud mental, así como la afectación en sus funciones diarias, la relación con sus líderes, pares y aceptación a la norma.

En la actualidad estudios llevados a cabo por *la OMS (Organización Mundial de la Salud)* en colaboración con la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, han verificados que las alteraciones en la salud mental en los trabajadores pueden llevar a un deterioro en el ambiente laboral en general, al incremento de costos ocultos en la compañía, disminución en la productividad y aumento del ausentismo. Es importante tener en cuenta el impacto económico de los problemas de salud mental en las empresas. Factores como la pérdida de productividad por ausencias laborales, el presentismo (asistir al trabajo con un bajo rendimiento debido a problemas de salud mental) y la rotación de personal pueden generar costos significativos, especialmente en empresas con recursos limitados.

De acuerdo con el foco de nuestra investigación y las características de las empresas que elegimos qué son las PYME, éstas suelen carecer de los recursos y programas de apoyo necesarios para abordar adecuadamente los problemas de salud mental de sus empleados. A diferencia de algunas grandes empresas, que tienen departamentos de recursos humanos dedicados y programas de bienestar establecidos, las PYME pueden enfrentar desafíos adicionales para identificar y abordar las necesidades de salud mental de sus trabajadores.

Por lo tanto, comprender cómo afectan las condiciones de salud mental de los empleados a la productividad laboral en el contexto específico de las PYME puede ayudar a identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias efectivas para promover el bienestar y el rendimiento en el trabajo.

## **2. MARCO TEÓRICO**

En esta investigación hablaremos sobre la salud mental de los empleados y su impacto en la productividad laboral. Consideramos que es un área de interés en el ámbito académico y organizacional. Estaremos desarrollando la comprensión de esta correlación por medio de integración y revisión de teorías, investigaciones y evidencia empírica que exploran los factores que inciden en cómo la salud mental afecta la capacidad de las personas para desempeñarse en el entorno laboral.

### **2.1 Salud Mental**

*La Organización Mundial de la Salud (OMS)* define la salud mental como un “Un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las

tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”. En este contexto, las condiciones de salud mental de los empleados se convierten en un factor crítico que influye directamente en la productividad laboral.

Las estadísticas de salud mental en Colombia ofrecen una perspectiva importante sobre la situación de este tema en el país, según la *Organización Mundial de la Salud (OMS)*, se estima que alrededor del 17% de la población colombiana sufre algún tipo de trastorno mental en un año determinado. Esto incluye trastornos como la ansiedad, la depresión, el trastorno bipolar la esquizofrenia, entre otros.

Centrándonos en los conceptos de ansiedad, estrés y depresión, los definiremos para una mejor comprensión y argumentación de nuestro trabajo.

De acuerdo con *Cano, Vindel A. (1989)* la ansiedad se manifiesta con respuestas fisiológicas (mareos, palpitaciones, tensión muscular, entre otras) y cognitivas (Interpretaciones catastróficas o expectativas negativas).

En las encuestas más recientes de 2019 realizadas por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, el estrés laboral afecta al 60% de la población trabajadora, un fenómeno característico de nuestra época y sociedad, marcado por una sobrecarga vital tan intensa de actividades que supera nuestra capacidad normal de autorregulación.

En cuanto a la depresión, encontramos que, según *Huarcaya (2020)* ocurre generalmente después de un evento o situación donde tengan emociones intensas de tristeza, ira y dolor. y ocasionalmente pueden sufrir síntomas fisiológicos.

Según cómo se gestionan y se abordan las situaciones de ansiedad, estrés o depresión que reporten los empleados en el lugar de trabajo, puede influir en la percepción de estos sobre el compromiso de la empresa con su bienestar y su desarrollo profesional.

Desde otro punto de vista, *Castañeda et al. (2017)* nombra que el ambiente laboral es el lugar donde el empleado pasa la mayor parte de su tiempo. Las personas dedican más de ocho horas diarias a su empleo. Diversos aspectos, como el horario de trabajo, el salario, las responsabilidades asignadas, las interacciones con colegas, las condiciones del lugar de trabajo y los métodos empleados, influyen en la salud mental de los individuos.

Las condiciones laborales juegan un papel determinante en la salud mental de los empleados. Factores como la sobrecarga de trabajo, el poco control sobre las tareas, la falta de bienestar laboral, liderazgo deficiente, ambientes de trabajos tóxicos, acoso laboral entre otros pueden contribuir significativamente al deterioro de la salud mental de los trabajadores.

La implementación de programas de salud mental y bienestar laboral en el lugar de trabajo se ha convertido en una prioridad para muchas organizaciones que valoran la calidad de vida de sus empleados tanto dentro como fuera de la empresa. Un ambiente laboral que fomente el equilibrio entre la vida personal y profesional, proporcione recursos de apoyo psicológico, reconozca los logros y promueva la participación, no solo mejora la salud mental de los trabajadores, sino que también incrementa la productividad y la satisfacción laboral.

## 2.2 Productividad laboral

Por otra parte, la productividad laboral *según la organización mundial del trabajo* se define como la medición de la eficiencia laboral en relación con los bienes o servicios producidos por el trabajador y los recursos que se han utilizado para su desarrollo.

Realizar la evaluación del nivel de productividad resulta de mayor relevancia en una compañía pues les permite tomar acciones que conduzcan al mejoramiento continuo.

Para este caso diversos estudios han demostrado una clara correlación entre la salud mental de los empleados y su desempeño en el lugar de trabajo. Por ejemplo, investigaciones realizadas por la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)* han encontrado que los trabajadores que experimentan altos niveles de estrés, ansiedad o depresión tienen una tendencia a tener niveles más bajos de productividad, mayor absentismo laboral y mayores tasas de rotación laboral. Además, la mala salud mental puede afectar negativamente la toma de decisiones, la creatividad, la concentración y la capacidad para resolver problemas, lo que impacta directamente en la eficiencia y calidad del trabajo.

En Colombia, según el artículo de *Vélez, M. A. G., & Carrascal, P. A. C. (2017)* se están implementando múltiples medidas para promover la salud mental y mejorar la productividad laboral.

A continuación, mencionamos algunas acciones:

- **Legislación específica:** la Ley 1616 de 2013, destaca la relevancia de la salud mental como un derecho esencial y una prioridad en la salud pública. Esta legislación refuerza la comprensión de la salud mental y proporciona directrices para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral.

- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Las empresas en colaboración con las administradoras de riesgos laborales (ARL) garantizan y monitorean los factores de riesgos psicosocial en el trabajo por medio del SG-SST, como se establece en la Ley 1616 de 2013
- **Acciones preventivas:** Promover, proteger y prevenir a los trabajadores frente a las contingencias generadas por enfermedades y accidentes de trabajo por medio del SG-SST . Esto incluye la identificación y mitigación de riesgos laborales que puedan afectar la salud de los trabajadores
- **Encuestas y estudios:** El Ministerio del Trabajo ha realizado encuestas a nivel nacional sobre las condiciones de salud y trabajo para evidenciar los diferentes factores psicosociales en el entorno laboral.

Estas iniciativas pueden incluir la capacitación en gestión del estrés, la promoción de estilos de vida saludables, la provisión de servicios de asesoramiento y apoyo psicológico, como también la creación de un clima organizacional que fomente la inclusión y el respeto mutuo.

En resumen, la relación entre las condiciones de salud mental de los empleados y la productividad laboral es bidireccional y genera impacto en el desempeño laboral de los empleados. Ya que cuando se presentan eventos situacionales, constantes o con diagnósticos de salud mental se presenta una disminución en las labores del día a día.

Contribuir al bienestar de la salud mental intra y extralaboral no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye a un rendimiento laboral óptimo, a la competitividad y sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de estudio**

Esta investigación sigue un enfoque cuantitativo no experimental, que consistió en recopilar la información necesaria para posteriormente, sistematizar y analizar los datos que permiten establecer patrones relacionados con el fenómeno objeto de estudio.

#### **3.2. Participantes**

Para el desarrollo de esta investigación nos enfocamos en una muestra de 35 empleados de diferentes áreas de la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS de la ciudad de Medellín. Se optó por realizar la encuesta a través de una plataforma en línea, con el objetivo de garantizar una mayor accesibilidad y adaptarse a la disponibilidad de tiempo de los participantes.

#### **3.3. Técnica e instrumento**

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario estructurado en tres variables: productividad laboral, sobrecarga laboral y salud mental. Cada variable incluyó aproximadamente seis preguntas, evaluadas a través de una escala tipo Likert de cinco categorías, donde 1 correspondía a nunca y 5 a siempre.

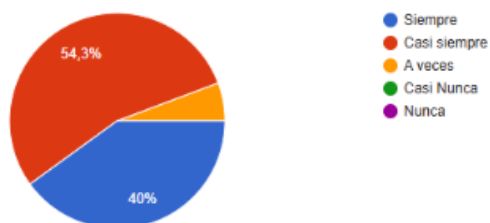
#### **Figura 1.**

*Registro de la información recolectada de 35 empleados de la empresa CI MIPYME*

*GRUPO E&D SAS, sobre preguntas relacionadas con la productividad laboral.*

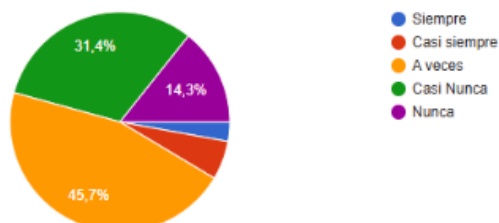
1. ¿Con qué frecuencia logra cumplir con sus objetivos de productividad en el trabajo?

35 respuestas



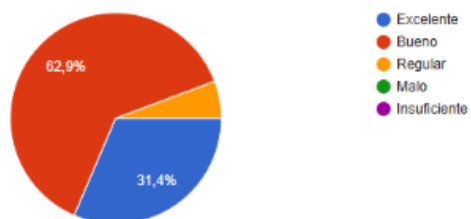
2. ¿Considera que las actividades que realiza durante su jornada laboral son excesivas?

35 respuestas



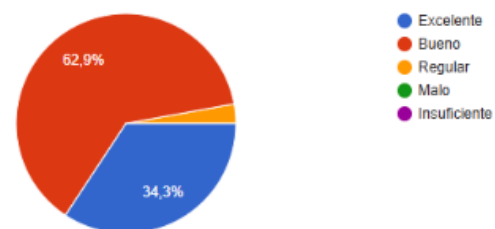
3. En los últimos 6 meses, ¿Qué tan satisfactorio ha sido el cumplimiento de sus objetivos laborales?

35 respuestas



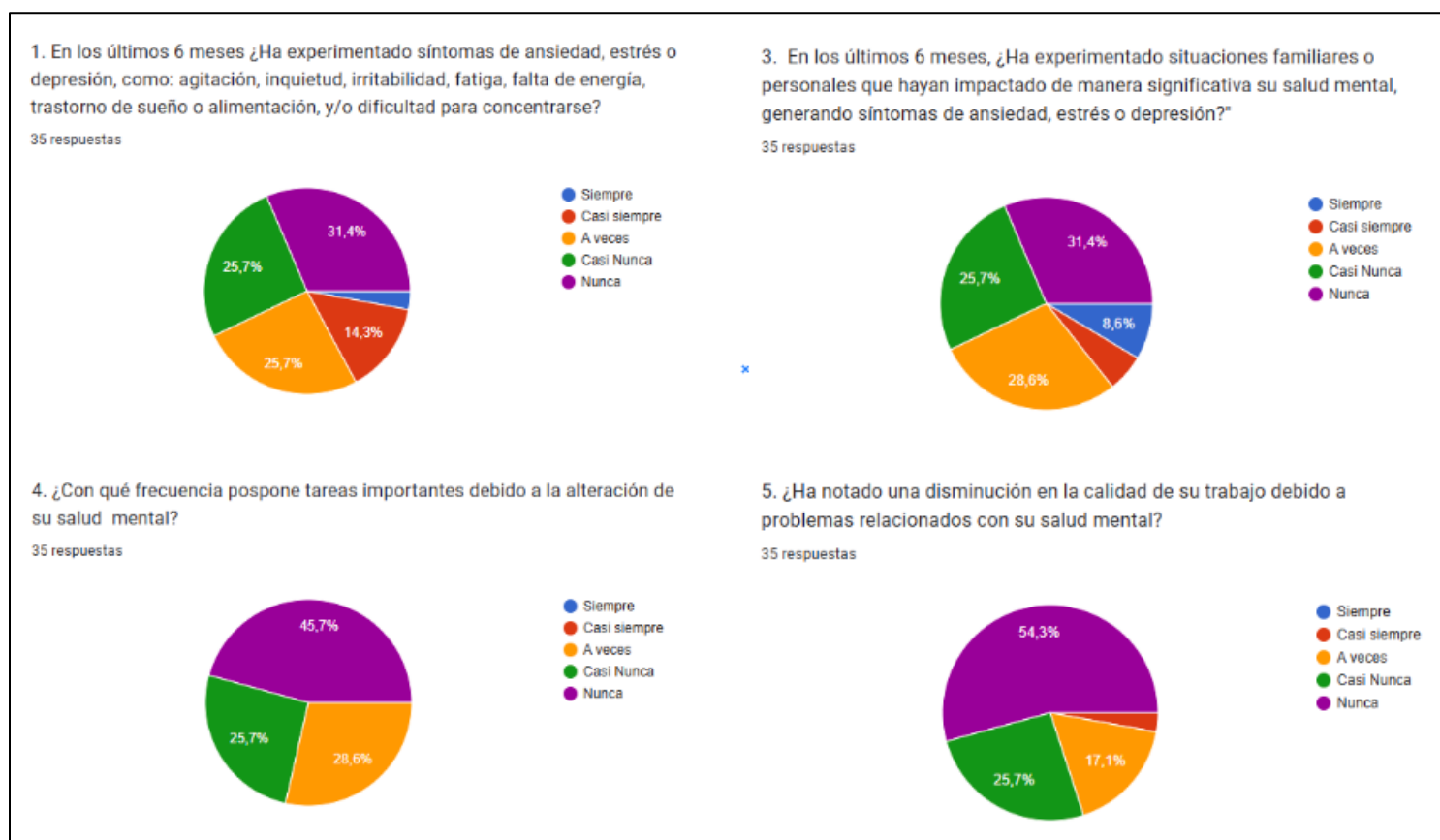
4. ¿Cómo calificaría su nivel de productividad?

35 respuestas



**Figura 2.**

*Registro de la información recolectada de 35 empleados de la empresa CIMIPYME GRUPO E&D SAS. sobre preguntas relacionadas con la salud mental*



### 3.4. Técnica y análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva para facilitar la síntesis y presentación de información mediante gráficos, con el propósito de visualizar y exponer los datos obtenidos de las personas encuestadas.

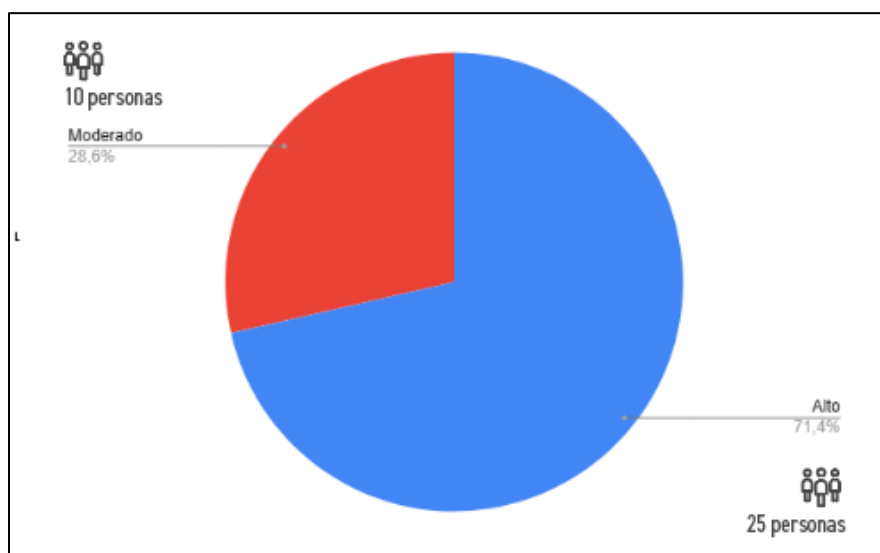
Teniendo en cuenta los objetivos planteados, tras el análisis de las respuestas de los participantes, se llevó a cabo la interpretación de los datos para identificar y evaluar el estado de

las variables principales: salud mental y productividad laboral en la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS.

Se pudo observar que el 28,6 % de las participantes mostró un nivel moderado de salud mental, mientras que el 71,4 % restante indicó tener un nivel alto.

### Figura 3.

*Aproximación de la salud mental de los empleados de la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS. de acuerdo a los resultados de la encuesta.*

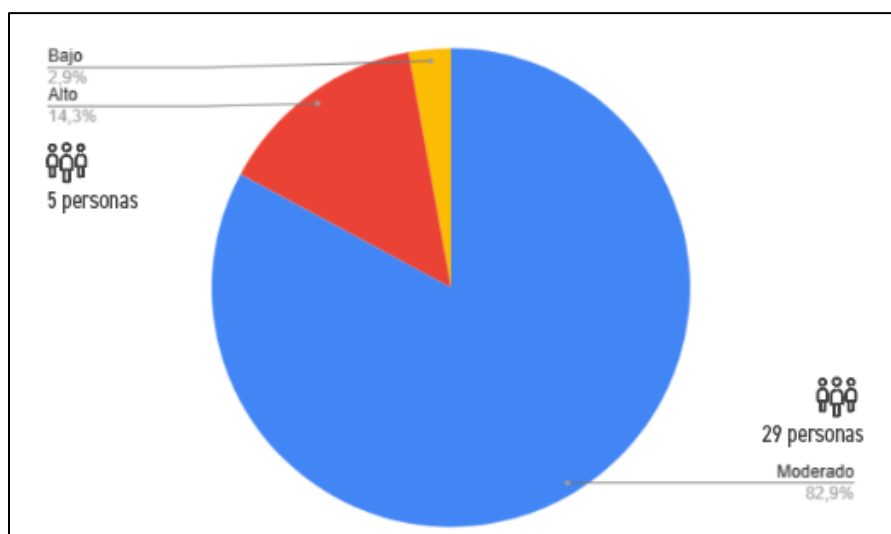


Asimismo, el 2,9 % de los participantes presentó un nivel bajo de productividad, el 82,9 % manifestó un nivel moderado, y el 14,3 % alcanzó un nivel alto.

**Figura 4.**

*Aproximación de productividad laboral de los empleados de la empresa CI MIPYME*

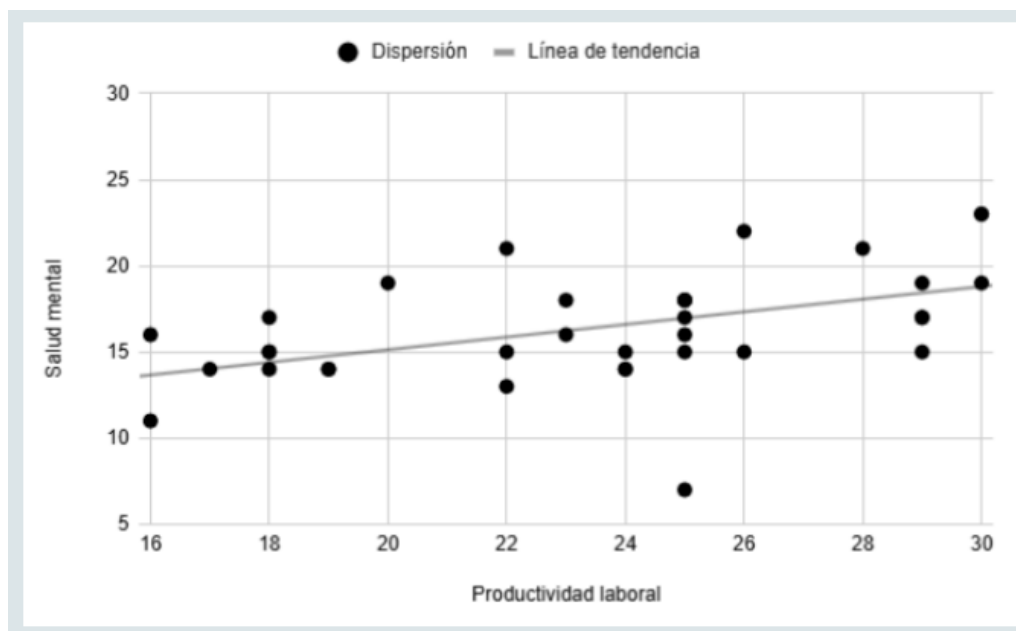
*GRUPO E&D SAS. de acuerdo a los resultados de la encuesta.*

**4. RESULTADOS**

Tras el análisis de correlación entre **salud mental** y **productividad laboral**, se identificó una **tendencia positiva débil**, evidenciada por la inclinación ascendente de la línea de tendencia. Esto sugiere que, a medida que la productividad laboral aumenta, la salud mental también tiende a mejorar, aunque la relación no es significativa. Además, la dispersión de los datos indica la posible influencia de otros factores en esta asociación. En conclusión, aunque existe una correlación positiva entre ambas variables, no se puede establecer una relación causal directa.

**Figura 5.**

*Correlación entre la salud mental y productividad laboral de los empleados de la empresa CI MIPYME GRUPO E&D SAS. de acuerdo a los resultados de la encuesta.*



**Correlación: 0,47 con nivel de significancia del 95% y error del 5%.**

## 5. CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo analizar los efectos de la salud mental en la productividad laboral de la empresa **CI MIPYME GRUPO E&D SAS**, considerando diversas variables.

Los hallazgos obtenidos proporcionan un panorama claro sobre la importancia de continuar fortaleciendo el bienestar del personal, así como de utilizar esta investigación como referencia para identificar otros factores que puedan influir en la disminución de la productividad dentro de la organización.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Amaya Zúñiga, B. E., Galvis González, D. L., Aguilera Mateus, L. A., & Olarte García, Y. A. (2019). Impacto del estrés laboral en el bienestar de los empleados del área de fidelización de empresas de Emtelco.

Ardila Diaz, M. (2023). Impacto de la salud mental en el ausentismo laboral en las organizaciones.

Barroeta, D. A. V., Manrique, M. C. A., Hernández, A. J. S., & Estelin, L. M. G. (2023). Clima organizacional en pymes de la ciudad de Santiago-Chile. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria de Ciencias Económicas Administrativas- Departamento de Ciencias Económico Administrativas-Campus Navojoa*, (40).

Cano Buitrago, G., Suarez Cubillos, D. C., & Zuleta Arias, D. (2021). *La sobrecarga laboral en la vida personal y familiar de los trabajadores* (Bachelor's thesis, Escuela de Ciencias Sociales).

CANO VINDEL, A. R. (1989). *Cognición, emoción y personalidad, un estudio centrado en la ansiedad* (Doctoral dissertation, Universidad Complutense de Madrid).

Euphorianet. (Junio 2024). Colombia productiva – Colombia productiva. [https://www.colombiaproductiva.com/ptpcomunica/noticias/comunicadodiadelasmipymes#:~:text=Hern%C3%A1n%20Ceballos%2C%20gerente%20general%20\(e,es%20de%20%2488%2C7%20millones.](https://www.colombiaproductiva.com/ptpcomunica/noticias/comunicadodiadelasmipymes#:~:text=Hern%C3%A1n%20Ceballos%2C%20gerente%20general%20(e,es%20de%20%2488%2C7%20millones.)

Galeano, P. R. (2023, julio 15). Importancia de la salud mental en el entorno laboral. *Buk.co*. <https://www.buk.co/blog/importancia-de-la-salud-mental-en-el-entorno-laboral>

González Diaz, K. B., Martínez Vargas, J. D., & De Las Salas Cerpa, P. M. (2023). Incidencia de la salud mental en la productividad laboral una revisión bibliográfica.

Hernández-Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 114-119.

Herrera, Y. C., Betancur, J., Jiménez, N. L. S., & Martínez, A. M. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica PSYCONEX*, 9(14), 1-13.

Huarcaya-Victoria, J. (2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de COVID-19. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 37, 327-334.

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 175-186.

Piedra, G. M. M., Sánchez, J. A. G., & Melo, N. A. P. (2022). El Clima y Estrés Organizacional en el Bienestar Laboral. *Vinculatégica EFAN*, 8(4), 26-38.

Posada, J. A. (2013). La salud mental en Colombia. *Biomédica*, 33(4), 497-498.

Vélez, M. A. G., & Carrascal, P. A. C. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 189-217.

World Health Organization. (Septiembre 2024 ). Mental health at work. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>