

Incidencia de la salud mental en la productividad laboral

Incidence of mental health on labor productivity

Yeisy Isabel Peralta Miranda, MSc.
Hospital de Apoyo Huanta, Perú.
<https://orcid.org/0000-0003-4938-9451>
yeisy25isa@gmail.com

Salvatore Giuseppe Gullo Rodríguez, MSc.
Centro de atención en psicología y psicoterapia
Salvatore Gullo, Perú
<https://orcid.org/0000-0002-1186-7537>
salvatoregullor@gmail.com

Palabras claves: título, tema de investigación, semejanzas, diferencias, proceso de investigación **Recibido:** 10 de febrero de 2023

Keywords: title, research topic, similarities, differences, research process **Aceptado:** 28 de abril de 2023

RESUMEN

Diversos estudios realizados actualmente en el mundo demuestran la relación existente entre los trastornos mentales no tratados con el ausentismo laboral, la baja productividad, el aumento de accidentes, los conflictos laborales y la mala relación con los compañeros de trabajo y con los jefes. Es por ello por lo que el propósito de esta investigación es analizar la incidencia de la salud mental en la productividad laboral. Para cumplir con este propósito, se asumió la metodología de un artículo de revisión, investigación documental de tipo monográfica. Obteniendo como resultado, que la salud mental es un componente básico de productividad personal y laboral. Trabajadores sanos son más productivos. La productividad y la calidad laboral van más allá de cumplir un horario, implica la intención y el propósito de lo que se hace, interviniendo directamente la motivación y el deseo. Al tener salud mental, existe un equilibrio entre lo que se espera, lo que se desea y lo que se tiene, aumentando la productividad no solo laboral sino en todos los ámbitos de la vida.

ABSTRACT

Various studies currently carried out around the world demonstrate the relationship between untreated mental disorders with absenteeism from work, low productivity, increased accidents, labor conflicts and poor relationships with co-workers and bosses. That is why the purpose of this research is to analyze the incidence of mental health in labor productivity. To fulfill this purpose, the methodology of a review article, documentary research of a monographic type, was assumed. Obtaining as a result, that mental health is a basic component of personal and work productivity. Healthy workers are more productive. Productivity and work quality go beyond keeping a schedule, it implies the intention and purpose of what is done, directly intervening motivation and desire. When having mental health, there is a balance between what is expected, what is desired and what is had, increasing productivity not only at work but in all areas of life.



INTRODUCCIÓN

Los trastornos mentales, definidos por la *American Psychiatric Association [APA]* (citado en Vilas-Lavandeira, 2020) como: “un síndrome caracterizado por una alteración clínicamente significativa del estado cognitivo, la regulación emocional o el comportamiento de un individuo, que refleja una disfunción de los procesos psicológicos, biológicos o del desarrollo que subyacen en su función mental” (p.10), se relacionan directamente entre otras cosas con el ausentismo laboral, ya que al no ser debidamente tratados, significan una limitación no solo de tipo mental y emocional, sino también que trae como consecuencia otras alteraciones orgánicas que lo llevan a tener largas y seguidas ausencias laborales, ya sea por la desmotivación que caracteriza a este tipo de problemas o también por la afectación orgánica en sí.

En este orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (citado en Suárez-Eogávil, 2021) define ausentismo laboral como: “la no asistencia al trabajo por parte de un empleado que se pensaba iba a asistir, quedando excluida los periodos vacacionales y las huelgas”. (p.365). Esta inasistencia no reportada es la que afecta a la organización o empresa, ya que se consideran jornadas planificadas en base a la producción esperada por parte un número de empleados, los cuales, al no asistir sin la debida notificación, alteran en gran medida dicha productividad.

En ese mismo sentido, esto repercute directamente en la productividad, la cual baja a niveles preocupantes no solo por el prolongado y repetido ausentismo del individuo, sino también por la falta de concentración que hacen que cometa más errores en sus labores diarias o impidan su buen desempeño.

Siendo la productividad, para Prada *et al* (2020) el número de objetivos alcanzados por una organización, acorde a las exigencias de competitividad y que suponen un incremento en las ganancias y en el desarrollo de las expectativas planteadas, así como introducción de innovaciones y mejoras que repercuten positivamente en el valor agregado. Para que esto se haga realidad, es necesario un clima laboral que brinde al trabajador un nivel de seguridad y estabilidad de acuerdo con sus necesidades y exigencias, ya que en la medida que reciba, el mismo dará a su ámbito laboral lo mejor de sí para lograr los objetivos no solo individuales, sino también generales.

Otro de los factores que pueden acarrear mellas en la salud mental y ocasionar baja productividad lo constituyen los accidentes laborales, los cuales según la Comunidad Andina de Naciones (citado en Díaz-Dumont *et al*, 2020) es:

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte; excluyéndose de esta definición los sucesos en los cuales la persona afectada no sufre lesiones corporales o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios. Estos últimos, son considerados incidentes laborales (p.315).

Por otra parte, los conflictos laborales y la mala relación con los compañeros de trabajo y con los jefes constituyen otras de los factores que pueden desencadenar trastornos en la salud mental del trabajador, ya que tal como lo señala Barrera-Herrera *et al* (citado en Campo-Arias *et al*, 2020): “Los trastornos mentales pueden afectar a cualquier individuo en algún momento de la vida” (p.73), lo que lo conduce a crear conflictos con sus compañeros o con sus superiores, ya que siguiendo lo planteado por López-U *et al* (2020, p.7). Cuando una persona presenta un trastorno mental, aparecen signos y síntomas en los que se denotan cambios de pensamientos, percepciones, sentimientos, comportamientos y alteración en sus diferentes relaciones, los cuales, dependiendo de su duración e intensidad, afectan de igual manera su funcionalidad.

Es por ello que el propósito de esta investigación es analizar la incidencia de la salud mental en la productividad laboral. Por cuanto Allandé-Cusso *et al* (2022), aseveran en su trabajo investigativo la

determinante influencia del entorno laboral en la salud mental de los individuos que forman parte de una determinada organización laboral, en especial aspectos estructurales y organizativos, siendo positivos al percibir satisfacciones de tipo monetario o de desarrollo personal, y siendo negativos de acuerdo a las situaciones vividas en ese entorno tales como estrés, abuso, acoso, etc., que puedan fomentar la aparición de alteraciones mentales en la persona.

Para cumplir con la intención de verificar y sustentar todo lo referido en el presente artículo, se asumió la metodología de un artículo de revisión, el cual según García-Avilés (2021)

Un artículo de revisión es necesariamente una tarea limitada e incompleta, ya que es imposible hacer justicia al vasto volumen de publicaciones académicas en este campo de estudio. El enfoque adoptado es necesariamente holístico, analítico y sintético, y pretende trazar la evolución de la investigación (perspectiva diacrónica), explorar las principales áreas de estudio (perspectiva dialógica), así como proponer futuras líneas de trabajo (prospectiva) (p.2).

Igualmente es necesario resaltar que la presente se identifica como una investigación documental de tipo monográfica, ya que, así como lo define Arias-González & Covinos-Gallardo (2021):

Este tipo de investigación es aquella que se realiza mediante la consulta de documentos, normalmente se pueden realizar en las áreas del Derecho, Antropología, Psicología, entre otras. En este tipo de investigación se indagan sobre los libros, revistas, periódicos, registros, la constitución, etcétera (p.67).

Investigación centrada en la recopilación de información de origen digital, lo cual, debido a la constante actualización de las fuentes, deben ser cuidadosamente seleccionadas, filtradas y analizadas para posteriormente diseñar, estructurar y elaborar el artículo.

DESARROLLO

La presión a la que están sometidas muchas personas en su ambiente laboral es algo que no se puede ignorar y es innegable que esa coerción proviene, en la mayoría de los casos del exterior, pero solo depende del mismo individuo, de sus patrones de vida y de su compromiso, la forma en que debe manejar ese tipo de agentes que pueden llegar a influir en su salud mental. Ante esta afirmación, Jácome-Llumipanta (2020) expresa que “los problemas de salud mental tienen un impacto directo en los lugares de trabajo a través del aumento del ausentismo, la reducción de la productividad y el aumento de los costos de atención de la salud” (p.1). Como se puede observar, las repercusiones a nivel laboral, familiar y personal son relevantes y afectan no solo al individuo y a su familia, sino que también afectan a la organización para la cual trabajan, ya que además de producirse una disminución importante en su productividad, también acarrea gastos extras de atención médica no previstas o no planificadas previamente por la organización.

Por su parte Franco-Agudelo & Forero Martínez (citados en Stolkiner & Ardila Gómez, 2012) exponen su punto de vista en cuanto a la salud en general de la siguiente manera:

La salud tiene afinidad con la tranquilidad de la vida cotidiana, producto de la garantía efectiva de los principales derechos, en especial del derecho a la vida, y con tener satisfechas necesidades fundamentales mediante el acceso a las oportunidades y servicios socialmente construidos. (p.62)

Lo que influye directamente en la salud mental, ya que, al poseer salud orgánica, paz mental y buenos hábitos, se garantiza una mejor calidad de vida y por ende menos propensión a sufrir de trastornos mentales o cualquier otro trastorno influenciado por el alto nivel de estrés, presión laboral o social, entre otros. Es así como la OMS (citado en Vilas-Lavandeira, 2020) define la Salud Mental como: “Un estado de bienestar, en el que la persona es consciente de sus propias habilidades, es capaz de hacer frente al

estrés normal de la vida y puede trabajar de manera productiva para contribuir a su comunidad” (p.10). Esto lleva a concluir que una vida sana y libre de violencia intrafamiliar, así como buenas relaciones en la comunidad donde habita, contribuye a un individuo sano física y mentalmente que puede superar las diferentes situaciones a las que se puede enfrentar normalmente, logrando a su vez una vida laboral sana y productiva, que redundará de manera positiva en su calidad de vida.

Cuando existe una situación contraria a lo expuesto anteriormente, en la cual se presenten todos los elementos que propicien el estrés laboral, es allí donde se puede percibir claramente la otra forma de relación entre salud mental y productividad, tal como lo indica Chamorro-Jara (2020) al aseverar lo siguiente:

Las principales causas que generan cansancio y fatiga se deben también a la excesiva carga laboral que tiene cada empleado, identificando que no cuentan con el personal necesario para atender la demanda, en otros casos el incremento de trabajo es provocado en alguno de los casos por el ausentismo de otros empleados. (p.9)

En este contexto, vale la pena destacar los derechos de todo ciudadano a la salud, ya sea física o mental, por lo que el Estado debe garantizar el derecho a la salud mediante instrumentos legales y convenios nacionales e internacionales que obliguen a las empresas a velar por el cumplimiento de dichas normas y preservar de esa manera la salud física y mental de sus trabajadores, en este sentido la Declaración Socio Laboral del MERCOSUR de 1998 (citado en Melendi, 2021):

En su artículo 17 no solo contempla el derecho del trabajador a un ambiente sano, sino también a que se preserve su salud física y mental comprometiendo a los Estados a llevar a cabo políticas que prevengan los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. (p.77)

En el mismo orden de ideas, es necesario aceptar que todo individuo debe tener un equilibrio entre su trabajo y su vida familiar y personal, tal como lo señala Vilas-Lavandeira (2020) al afirmar que: “una buena salud mental es necesaria para poder mantener un equilibrio ocupacional (p.10), lo que lleva a deducir que los trabajadores expuestos a factores de riesgos psicosocial pueden llegar a desarrollar trastornos tales como estrés, depresión o ansiedad, cuyo origen es principalmente de tipo laboral. Igualmente, para Jiménez & Moyano (citado en Arias-Bravo *et al*, 2021) resalta que:

Es interesante y promisorio constatar que internacionalmente se ha avanzado en identificar algunos factores de los que depende el equilibrio trabajo-familia y la existencia de algunas metodologías para intervenir y modificar la forma de organizar el trabajo en pos del bienestar de los trabajadores y de los beneficios de la producción simultáneamente, y ello debiera ser utilizado en nuestras organizaciones productivas. (p.70)

De allí que en estudios anteriores sobre la Salud Mental la Organización del Trabajo [OIT, 2000] (Citado en Jácome-Llumipanta; Ob.Cit.) refiere que “los empleados sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos e incluso desempleo, con el agravante, en algunos casos, del inevitable estigma que lleva asociado la enfermedad mental” (p.3). Ante lo cual Amarante (citado en Stolkiner & Ardila Gómez, 2012) acota: “Las transformaciones y reformas en el campo de la Salud Mental han tenido puntos de confluencia y articulaciones rizomáticas con la medicina social/salud colectiva, pese a haber transitado, muchas veces, caminos paralelos con postulados o cuestionamientos similares” (p.64).

Estas dolencias citadas por la OIT, son solo algunas de las consecuencias derivadas de la presión al que se encuentra sometido el individuo en su medio laboral, y que desencadenan en conflictos laborales, familiares, sociales y finalmente en desordenes de tipo mental, en muchos casos de gravedad. Dentro de estas dolencias se encuentran el estrés laboral en el primer lugar, del cual según Ticona-Mamani (citado en Delgado-Espinoza *et al*, 2020) sostiene:

El estrés laboral puede provocar ansiedad, irritabilidad y tristeza, además de la exacerbación de diversas emociones. Además de esas reacciones emocionales podemos detallar otros síntomas: falta de rendimiento, agotamiento físico y mental etc. Cuando esta condición patológica resulta prolongada e intensa puede llegar a generar desórdenes mentales y otros problemas de salud. (p.12)

Es en este sentido que lo postulado en estudios realizados actualmente a nivel mundial, demuestran la relación que existe entre los trastornos mentales no tratados, con el ausentismo laboral. Tomando principalmente la definición de trastorno mental según la OMS (citado en Vilas-Lavandeira, 2020), en la cual se sostiene que este constituye “alteraciones del pensamiento, la percepción, las emociones, la conducta y las relaciones con los demás” (p.10), lo que hace aseverar que cuando existe un desequilibrio en el individuo que lo conduce a pensar, sentir y actuar de forma no natural, es lo que lo lleva a tener una conducta de desánimo y desmotivación por su trabajo y por todo lo que le rodea, acrecentando de esa manera el ausentismo laboral.

Asimismo, la OMS (citado en Suárez-Eogávil, 2021) indica en torno al ausentismo laboral lo siguiente:

Es la falta de asistencia de los empleados a sus puestos de trabajo por causa directa o indirectamente evitables, tales como: enfermedad, cualquiera que sea su duración y carácter común, profesional, accidente laboral, no incluidas las visitas médicas, así como las ausencias injustificadas durante toda o parte de la jornada laboral y los permisos circunstanciales dentro del horario laboral. (p.365)

Por su parte Sánchez-Pimentel & Izaguirre-Torres (2021) exponen que independientemente del ramo, nivel o tipo a la cual pertenezca una determinada organización, o a la actividad que realice; el ausentismo laboral es un problema que afecta de manera negativa, ya que se considera un fenómeno de tipo social, económico y laboral en la cual intervienen diferentes factores inherentes al ser humano ya sean de tipo individuales o externos, que dejan consecuencias en los costos, productividad, desgaste administrativo y de recurso humano de cualquier organización.

Otro de los factores que se deben tomar en cuenta lo constituyen los accidentes laborales, casos fortuitos que suceden en cualquier organización cuando no se respetan las medidas de seguridad establecidas para evitarlos. Es este tipo de amenaza la que hace que el trabajador pueda sentirse vulnerable ante cualquier evento, lo que lo lleva a sufrir de estrés y miedo, algunas de las patologías enmarcadas entre las enfermedades mentales. A partir de esta premisa se toma en cuenta lo señalado por Castañeda-Herrera *et al.* (2017), quienes exponen que:

Tomando en cuenta que la salud física y mental es una de las dimensiones que contribuyen a que los seres humanos tengan una calidad de vida, y más aún en el ámbito laboral, un buen estado de salud permite el adecuado desarrollo de la actividad laboral y constituye la base para conseguir y mantener un adecuado bienestar en el trabajo. (p.6)

Siguiendo el mismo orden de ideas, es necesario resaltar que los conflictos laborales y la mala relación con los compañeros de trabajo y con los jefes pueden ocasionar alteraciones de la salud mental del trabajador, cuando este está expuesto a presión por parte de sus superiores o compañeros de trabajo, estrés causado por una mala gerencia o por un ambiente laboral inseguro. Reseñando lo indicado por Castañeda-Herrera *et al.* (2021): “Un ambiente sano y seguro permite que haya salud mental, seguridad laboral y con ello se garantiza la productividad y la calidad de vida de los empleados” (p.2), lo que induce a aseverar que un clima laboral favorable y seguro es el ambiente propicio para desarrollar la creatividad y la productividad propia de cada ser humano, auspiciando en cada ser una salud física y mental que lo guiará a una sana y tranquila forma de vida, lo que se traduciría en un vivir de calidad. En atención al tema Zalazar (2020) expone lo siguiente:

Los empleadores pueden ser agentes de cambio en el trabajo, para lo cual deberán sensibilizarse en temas de salud mental; modificar los factores de riesgo del estrés en el trabajo; desarrollar un clima organizacional que promueva bienestar y la creatividad; facilitar acceso a atención de salud para empleadas que lo necesiten. (p.31)

Infiriéndose que en la medida que los jefes sean más perceptivos y flexibles ante las necesidades de sus empleados, se lograría una optimización del ambiente laboral, reduciendo esa forma los conflictos laborales y mejorando las relaciones entre compañeros y superiores; reduciendo por ende la posibilidad que existan los factores que pueden llegar a producir algún tipo de enfermedad mental fomentada por el estrés que circunda el ámbito laboral.

En atención a todo lo planteado anteriormente y como resultado de una investigación relacionada con todos los factores presentes en el ámbito laboral que pudieran afectar de forma negativa la productividad del empleado o trabajador, es que se formula el propósito de esta investigación, el cual es analizar la incidencia de la salud mental en la productividad laboral, llegándose a la conclusión que la productividad de cada organización depende directamente de la estabilidad física y mental de sus trabajadores, ya que tal como lo indica Hernández-Santiago (2020): “Un ambiente de trabajo favorable fomenta la productividad, ya que logra un sentido de comodidad y satisfacción por parte del empleado, lo que beneficia el crecimiento de la empresa” (p.115).

Como se puede denotar en la referencia anterior, existe una relación bidireccional en la cual uno depende del otro y se puede también deducir que, si por el contrario se desfavorece este clima, es entonces cuando se desmejora el rendimiento del empleado y esto afecta directamente a la empresa. Asimismo, Arons & Sawitzk (citados en Prada *et al*, 2020) coinciden en su sentencia al exponer que:

Un clima laboral positivo, favorece el cumplimiento de los objetivos de una organización, a partir de la existencia de un mayor sentimiento de pertenencia hacia ella, mientras que un clima negativo supone una falta de identificación con sus metas, conduce a un deterioro del clima de trabajo, y esta situación a su vez produce situaciones de conflicto, bajo rendimiento, ausencias e ineficacia. (p.60)

En base a lo planteado anteriormente es que las organizaciones tienen como propósito fundamental lograr que esta relación sea altamente favorable, ya que, así como lo señalan Osorio-Jaramillo *et al* (2022):

Actualmente, hay un gran interés por identificar estrategias que permitan que las organizaciones se constituyan en escenarios en los que se procuren, de manera activa, unas condiciones que favorezcan la calidad de vida, no solo física sino psicológica, afectiva y emocional de sus colaboradores. (p.2)

Todo esto con el firme propósito no solo de mantener estable y seguros a sus empleados, sino principalmente para obtener elevados índices de productividad y un mayor valor agregado de su empresa, amén del liderazgo entre sus competidores. Para ello cada organización posee sus propias estrategias para lograr esas condiciones, traducidas en diferentes actividades tanto dentro como fuera de la organización, orientadas a la prevención, promoción y diagnóstico de este tipo de elementos que pongan en peligro la estabilidad mental de sus trabajadores (Álvarez, citado en Osorio-Jaramillo *et al*, 2022).

Todo lo anteriormente expuesto lleva a reflexionar acerca de la calidad de vida laboral, estado del individuo que en la medida que sea óptima, también trascenderá a su vida diaria y al resto de sus relaciones sociales. Con respecto a la Calidad de Vida Laboral, Castellano & López (2021) explican:

La CVL tiene por objetivo determinar los aspectos del trabajo que inciden en la calidad de vida de una persona, por eso se debe tener en cuenta el trabajo en sus múltiples expresiones en el ser y hacer de una persona que van más allá del salario, por tanto, se puede afirmar que es de carácter

multidimensional, además, implica la reproducción de la sociedad, la construcción de identidad y sentido de pertenencia, la posibilidad de reconocimiento y satisfacción social. (p.78)

Igualmente, Jaramillo-Lamba (2020) refuerza lo anterior diciendo:

Trabajar está relacionado con la posibilidad que tiene de adquirir bienestar en estas actividades. Uno de los índices que miden la dignificación de las capacidades del hombre es la calidad laboral, ya que es un factor fuertemente relacionado con la manera en la que los individuos viven este bienestar. (p.7)

Premisa que se apoya en la presente investigación por cuanto el caso contrario como es la informalidad laboral, no permite poseer esa calidad de vida laboral que va acompañada de tantos beneficios y que como acota el ya citado autor: “No se encuentra protegido o regulado por los marcos legales y normativos” y “no hay una dignificación de las capacidades” (Jaramillo-Lamba. 2020, p.8).

En otro orden de ideas, pero sin dejar a un lado el tema en discusión, se debe tomar en cuenta también que la motivación es uno de los factores de mayor relevancia para que exista un excelente desempeño laboral y calidad de trabajo, por lo que autores como Benavides-Paz (citado en Briones-Espinoza, 2018) revelan que:

La motivación laboral de un empleado se considera un aspecto esencial en todos los contextos laborales en cuanto permite determinar qué actividad realizará con mayor emprendimiento, factor que estará directamente ligado en su desempeño laboral y consecuentemente en la eficiencia y los resultados de la organización en la cual se encuentra vinculado. (p.10)

Claramente se puede observar que la motivación influye no solo en el desempeño laboral del trabajador, sino que este eficaz desenvolvimiento se convierte en productividad individual, grupal y organizacional, brindando a la empresa beneficios que a su vez favorecerán a sus trabajadores, así lo expresa Chicaiza (citado en Ignacio-Santa Cruz *et al*, 2021) al concluir en sus estudios sobre motivación y productividad que:

Los estímulos en los colaboradores son de mucha utilidad no solo para el departamento, para el colaborador en sí o solo para producir, sino que a la compañía lo incentiva a ser más rentable en el mercadeo, haciendo más eficaz en las entregas y teniendo siempre al personal estimulado; además concluyó que los factores que principalmente generaron motivación en los colaboradores fueron esencialmente el aumento de sueldos y el premio por los jefes de áreas. (p.7)

Observándose la relación entre productividad y mejoras económicas, ya que cuando la empresa percibe buen rendimiento financiero, la misma gratificará a sus empleados a través de bonos y aumentos de sueldo que mantendrán activa la motivación y la disposición para trabajar por la organización. Asimismo, este clima laboral de confianza y seguridad significa un ambiente de trabajo propicio para una buena salud mental y orgánica en general y una excelente calidad de vida.

CONCLUSIONES

La salud mental es un componente básico de productividad personal y laboral, ya que las organizaciones tienen como propósito fundamental lograr que esta relación sea altamente favorable, surgiendo actualmente, un especial interés por identificar estrategias que permitan condiciones favorables a la calidad de vida, no solo física sino psicológica, afectiva y emocional de sus trabajadores, todo con el propósito de mantener estables y seguros a sus empleados, obteniendo de esa manera elevados índices de productividad, un mayor valor agregado de su empresa, y el liderazgo entre sus competidores.

Trabajadores sanos son más productivos. La salud física, mental y emocional tienen una gran influencia en el desempeño laboral, ya que cuando la organización brinda al individuo una confianza y seguridad en cuanto al resguardo de su salud, ya sea mediante políticas sociales implementadas dentro y fuera de la organización, así como también un respaldo para él y su familia, existe un mayor compromiso por parte del empleado.

La productividad y la calidad laboral van más allá de cumplir un horario, tiene que ver con la intención y el propósito de lo que se hace y el compromiso del empleado está relacionado con la calidad del clima organizacional, en la cual tiene mayor relevancia la buena remuneración, la seguridad laboral, social y la calidad del entorno laboral en cuanto a los beneficios y las ganancias obtenidas de esa relación.

En la productividad igualmente interviene directamente la motivación y el deseo. Al tener salud mental, existe un equilibrio entre lo que se espera, lo que se desea y lo que se tiene, aumentando la productividad no solo laboral sino en todos los ámbitos de la vida.

BIBLIOGRAFÍAS

1. Allande-Cussó, R., García-Iglesias, J.J., Fagundo-Rivera, J., Navarro-Abal, Y., Climent-Rodríguez, J.A. & Gómez-Salgado, J. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. *Rev. Esp. Salud Pública*. Vol. 96: 1-11.
2. Arias-Bravo, Y.A., Tubay-Moreira, M.F., Chang-Muñoz, W.L., Briones- Caicedo, W.R. & Carranza-Patiño, H.M. (2021). Estrés laboral y salud mental de los árbitros de fútbol profesionales, provincia de Los Ríos. *Journal of Science and Research*, 6(1E).
3. Arias-González, J.L. & Covinos-Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL, Arequipa-Perú.
4. Briones-Espinoza, S. (2018). "El desempeño laboral y la motivación de los trabajadores": una revisión de la literatura científica. Lima-Perú: Universidad Privada del Norte. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/29158/Briones%20Espinoza%2C%20Sheyla%20Esperanza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Campo-Arias, A., Ceballos-Ospino, G.A. & Herazo, E. (2020). Denominaciones para trastornos mentales conocidas por estudiantes de medicina: un estudio cualitativo. *Revista Científica Multidisciplinaria Ipsa Scientia*, 5(1), 72-78.
6. Castañeda-Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar-Jiménez, N.L. & Mora-Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psiconex*, 9(14), pp. 1-13.
7. Castellano, N.C. & López, E.D. (2020). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de Futuro*, 18(25), pp. 75-90.
8. Díaz-Dumont, J.R., Suárez-Mansilla, S.L., Santiago-Martínez, R.N. & Bizarro-Huaman, E.M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), pp. 313-324.
9. Chamorro-Jara, F.M. (2020). Factores Asociados con el Estrés Laboral y la Productividad de los Empleados de la Distribuidora de Alimentos "PIEDRA" del Cantón Libertad, Provincia de Santa Elena, año 2019. Guayaquil-Ecuador: Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil – UTEG. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/69113490/pdf24_unido_1_-libre.pdf?1630940296=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEsbozos_sobre_los_trastornos_mentales_re.pdf
10. Delgado-Espinoza, S.K., Calvanapón-Alva, F.A. & Cárdenas-Rodríguez, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), pp. 42-49.
11. García-Avilés, J.A. (2021). Artículo de revisión: La investigación sobre innovación en periodismo, un campo diverso y pujante (2000-2020). *Profesional de la información*, 30(1), pp. 1-34.
12. Hernández-Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), pp. 114-119.

13. Ignacio-Santa Cruz, D.E., Ygnacio-Santa Cruz, A.G., Sánchez-Chero, M.J., Rosas-Prado, C.E., Reyes-Reyes, C.A. & Rodríguez-Kong, J.A. (2021). La influencia de la motivación en la productividad laboral en el personal administrativo de una universidad privada. Savez Editorial [Libro en línea]. Recuperado de: <https://savezeditorial.com/index.php/savez/article/download/5/10>
14. Jácome-Llumipanta, A.R. (2020). Salud mental y trabajo: estudio de depresión y ansiedad ante el Covid-19 en el personal de cajas de un hospital privado de Quito-Ecuador 2020. Quito: Universidad Internacional Sek
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85068/Rivera_CME-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y
15. Jaramillo-Gamba, D. (2020). Análisis del Informe “Estudios Económicos de la OCDE: Colombia 2019” y la Ley Laboral Colombiana en la Formalidad Como Índice de Calidad Laboral: ¿Son los Lineamientos de la OCDE una Solución Realista? Medellín: Universidad EAFIT. [Documento en línea].
<https://scholar.archive.org/work/uzlon6vmq5ccdfjgclxh7te7t4/access/wayback/https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/download/497/320>
16. López-U., M.J., Hernández-B., J., Pedroza-S., L.X. & Saavedra-G., M.P. (2020). Percepción de los expertos sobre la inclusión laboral de personas con trastorno mental en organizaciones con carácter laboral inclusivo en la ciudad de Bogotá durante el primer periodo del 2020. Universidad El Bosque.
<https://repositorio.unbosque.edu.co/bitstream/handle/20.500.12495/7378/Percepcio%cc%81n%20de%20los%20expertos%20sobre%20la%20inclusio%cc%81n%20laboral%20de%20personas%20con%20trastorno%20mental%20en%20organizaciones%20con%20cara%cc%81cter%20laboral%20inclusivo%20en%20la%20ciudad%20de%20Bogota%cc%81%20durante%20el%20primer%20periodo%20del%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Melendi, J. (2021). Esbozos sobre los trastornos mentales relacionados con el estrés del personal de salud durante la pandemia COVID-19 en Argentina. *Revista MERCOSUR de políticas sociales*, 5(1), pp. 74-103.
18. Osorio-Jaramillo, L., Medina, M.M., Cantillo-Ávila, P., Medina-Polanía, A.L., Cuartas-Alonso, A. & Guaqueta-Divo, A.C. (2022). Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(1), pp. 1-14.
19. Prada, R., Rueda, M.J. & Ocampo, P.C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), pp. 57-75.
20. Rojas-Pimentel, J. & Izaguirre-Torres, D. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *SCIÉND*O, 23(1), pp. 71-77.
21. Stolkiner, A. & Ardila-Gómez, S. (2012). Conceptualizando la Salud Mental en las prácticas: consideraciones desde el pensamiento de la medicina social/salud colectiva latinoamericanas. VERTEX. *Revista Argentina de Psiquiatría*, vol. XXIII, pp. 57-67.
22. Suárez-Egoávil, C. (2021). Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2), pp. 364-371. ISSN Versión Online: 2308-0531.
23. Vilas-Lavandeira, J. (2020). Estigma, Salud Mental y Terapia Ocupacional: Una revisión bibliográfica. Universidades da Coruña.
https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/26588/VilasLavandeira_Julia_TFG_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y
24. Zalazar, C.E. (2020). La protección de la salud mental de las mujeres en el ámbito laboral. CERS. *Revista Científica Disruptiva*, 2(2), pp. 25-39.