

En un entorno de trabajo saludable, donde los empleados se sienten emocionalmente estables, es más probable que se sientan motivados y comprometidos con su trabajo. Esto puede llevar a una mayor productividad, ya que los empleados están más centrados y pueden realizar sus tareas de manera eficiente. Hay factores que definitivamente influyen en la productividad de las Mipe's, como son:

La organización interna, tener un organigrama con las funciones de cada integrante.

- Las instalaciones, la tecnología y las herramientas adecuadas:
- El salario emocional, los reconocimientos y compensaciones.
- La gestión y organización del trabajo.
- La movilidad interna, promoción laboral.
- El clima laboral positivo
- La comunicación y cooperación

Por lo anterior resulta importante que las Mipe's promuevan un entorno de trabajo saludable que fomente la estabilidad emocional de sus empleados. Esto se puede lograr a través de la implementación de programas de bienestar, como sesiones de mindfulness o actividades deportivas, que ayuden a reducir el estrés y promover el equilibrio emocional. O bien pueden implementar las recomendaciones que hace la OMS:

Capacitar a los administradores en la esfera de la salud mental para ayudarles a que reconozcan y respondan a las dificultades de las personas con angustia emocional a quienes supervisan; desarrollen competencias interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa; y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud mental, y cómo pueden gestionarlos.

Capacitar a los trabajadores en las cuestiones y la sensibilización respecto de la salud mental, para mejorar el conocimiento en ese ámbito y reducir la estigmatización respecto de los trastornos mentales en el trabajo.

Intervenciones dirigidas a las personas para que desarrollen aptitudes que les permitan gestionar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental, incluidas intervenciones psicosociales y oportunidades de actividad física recreativa (OMS, 2022).

Es fundamental que los líderes de las Mipe's sean conscientes de la importancia de la estabilidad emocional y brinden apoyo a sus empleados. La estabilidad emocional puede afectar la capacidad de un empleado para realizar un "trabajo decente". Un trabajo decente no sólo se refiere a la capacidad de un empleado para realizar sus tareas de manera eficiente,

sino también a su capacidad para trabajar en un ambiente que respeta sus derechos y proporciona oportunidades para el crecimiento personal y profesional. Esto implica que el líder debe escuchar activamente las preocupaciones de sus empleados, ofrecer retroalimentación constructiva y proporcionar recursos para el desarrollo personal y profesional.

Esto último puede ser aún más importante, en las Mipe's, donde los recursos pueden ser limitados y los empleados a menudo tienen que asumir múltiples roles. Los empleados que se sienten emocionalmente estables pueden ser más capaces de manejar el estrés y los desafíos que vienen con trabajar en una pequeña empresa.

Por otro lado, la inestabilidad emocional puede tener el efecto contrario. Puede llevar a conflictos en el lugar de trabajo, toma de decisiones pobres y una disminución en la productividad. Los empleados que están lidiando con problemas emocionales pueden tener dificultades para concentrarse en sus tareas, lo que puede afectar la calidad de su trabajo.

De acuerdo a Montoya Agudelo (2022) los factores intralaborales están compuestos por algunas dimensiones, ellas son definidas y hacen parte no sólo de los riesgos psicosociales, sino de elementos que pueden contribuir al estrés laboral. Montoya menciona los siguientes factores:

Demandas del trabajo: la jornada laboral, horario extendido, esfuerzo mental o físico.

- Control sobre el trabajo: toma de decisiones, iniciativa, capacitación.
- Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: influencia positiva o negativa.
- El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral.
- Recompensa: salario, prestaciones, permisos, promoción, premios.

En resumen, la estabilidad emocional puede tener un impacto significativo en la productividad y la realización de un trabajo decente en las Mipe's. Es importante que las empresas reconozcan esto y tomen medidas para promover un ambiente de trabajo emocionalmente saludable, con la finalidad de mejorar su desempeño y lograr resultados exitosos.

Metodología

Para el desarrollo del presente artículo se hizo un análisis sistémico, a partir de los resultados obtenidos en la investigación realizada por la Red Latinoamericana de Administración y Negocios (RELAYN, 2023), sobre “El trabajo decente desde la perspectiva de directores y directoras en la micro y pequeñas empresas latinoamericanas”, se utilizó como instrumento

Cómo afecta la estabilidad emocional en la productividad y realización del trabajo decente en las Mypes del municipio de Querétaro.

de recolección de datos, un cuestionario dirigido a los directores de las mypes queretanas (RELAYN, 2023), con el objetivo de identificar si el trabajo decente, la estabilidad emocional y la productividad están vinculados, tomando cómo campo de estudio las mypes del municipio de Querétaro. Para la recolección de los datos se aplicaron 336 encuestas, de dicho cuestionario se consideraron siete de las preguntas enfocadas en la satisfacción y estabilidad en el trabajo, con la finalidad de concluir cómo la estabilidad emocional afecta en la productividad de los empleados en la organización, y así tener elementos a considerar en el diseño de estrategias enfocadas a mejorar el clima laboral de la empresa, la investigación tiene un diseño cuantitativo, concluyente, descriptivo y transversal, a partir de los datos recabados se hizo el análisis descriptivo del comportamiento y relación de las variables antes mencionadas.

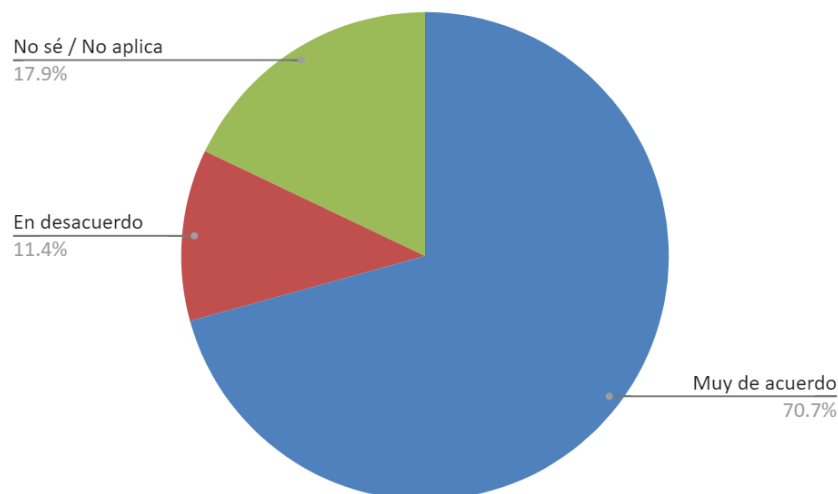
El análisis se fundamenta en el planteamiento de la hipótesis H1: La estabilidad emocional afecta en la productividad de los empleados en las mypes queretanas. La pregunta de investigación, ¿Cómo el trabajo decente impacta en la estabilidad emocional y en la productividad en las mypes queretanas?, partiendo de este primer argumento se establece la teoría.

Resultados

El bienestar personal del empleado implica un ambiente seguro, acceso a servicios de salud y una vida personal balanceada, en la Mypes queretanas el 70.7% de los empresarios procuran que estos factores sean parte de la vida laboral, solo un 10% menciona que no cuentan con estas prestaciones.

Gráfico 41.1.

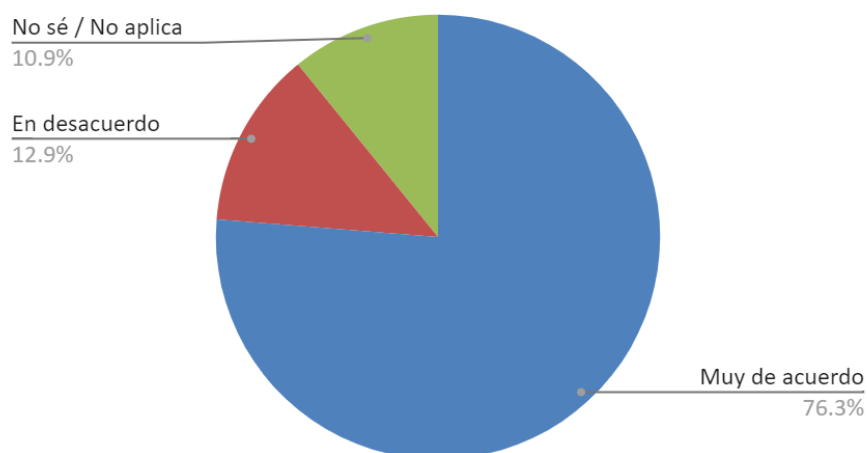
Resultados de los directivos de las Mype's sobre los accesos a los servicios de salud.



Una plantilla de trabajo bien consolidada, debería ser parte de la preocupación de los empresarios, y es precisamente el 76 % que se proyecta trabajando con el mismo personal a futuro para seguir desarrollando actividades de la empresa, lo cual crea confianza y seguridad laboral, solo el 12.9% dice no visualizarse con el personal vigente por lo menos a un año.

Gráfico 41.2

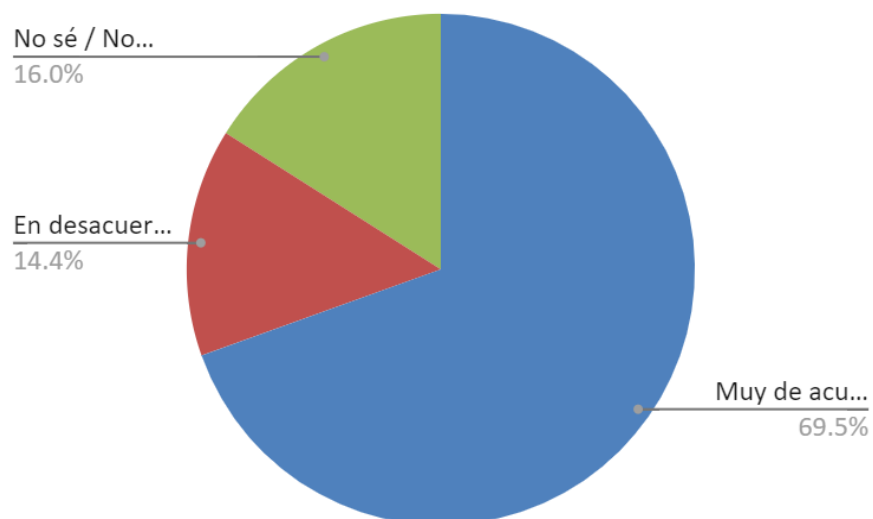
Resultados de los Directivos de las Mype's de la permanencia de los empleados.



El 69% de los empresarios concuerdan que el salario de sus colaboradores se establece de acuerdo con el nivel educativo o de especialización. Y el 14% pagan sus salarios sin tomar en cuenta la profesión o especialización.

Gráfico 41.3.

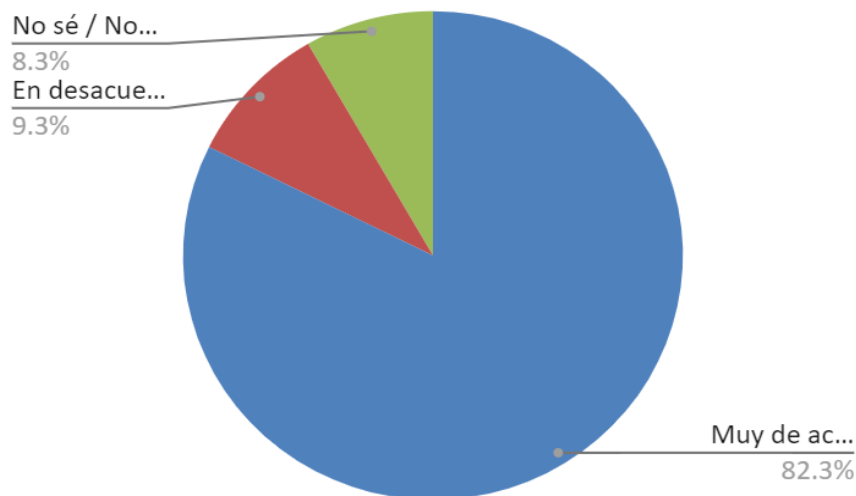
Resultados de los directivos de las Mype's de salarios de los empleados.



Los directores de las Mype's en Querétaro, señalan que los horarios laborales son adecuados para realizar sus tareas, eso les permite cumplir sus funciones, sin embargo el 60.6% tiene la percepción de que las jornadas laborales pueden ser agotadoras con frecuencia, esto puede deberse a que existen periodos de mayor intensidad en el trabajo, aunque esto no impide que cuenten con tiempo para compartir con sus familias, o para actividades recreativas tales como asistir al gimnasio, actividades deportivas logrando un equilibrio personal, tal como lo indica el 82%.

Gráfico 41.4.

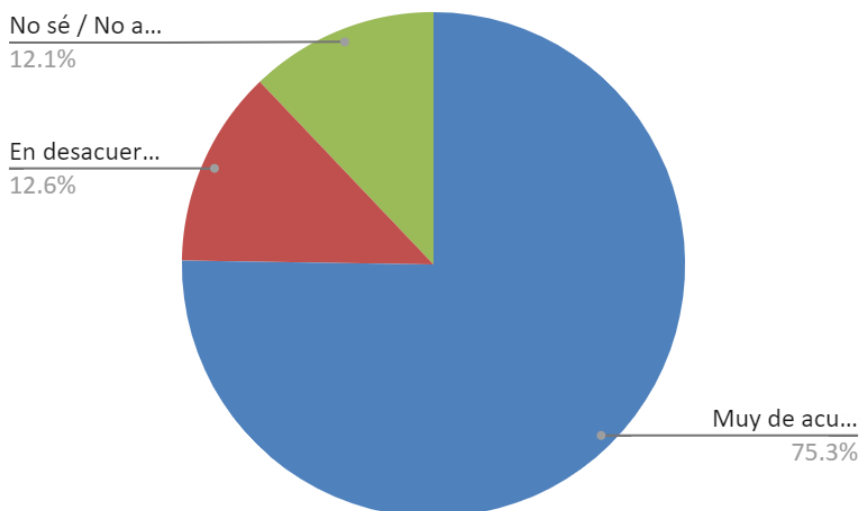
Resultados de los directivos de las Mype's acerca de los horarios laborales.



El crecimiento laboral en las empresas exige continuar la con su formación académica en muchos de los casos, algunas empresas como parte de su compromiso social dan facilidades a sus trabajadores para que sigan estudiando, afortunadamente las Mype'S queretanas están comprometidas en este ámbito siendo el 75% de los directores que brindan tiempo a sus trabajadores para este fin, brindando las mismas oportunidades de crecimiento para hombres y mujeres según la opinión del 82.3% de los empresarios.

Gráfico 41.5.

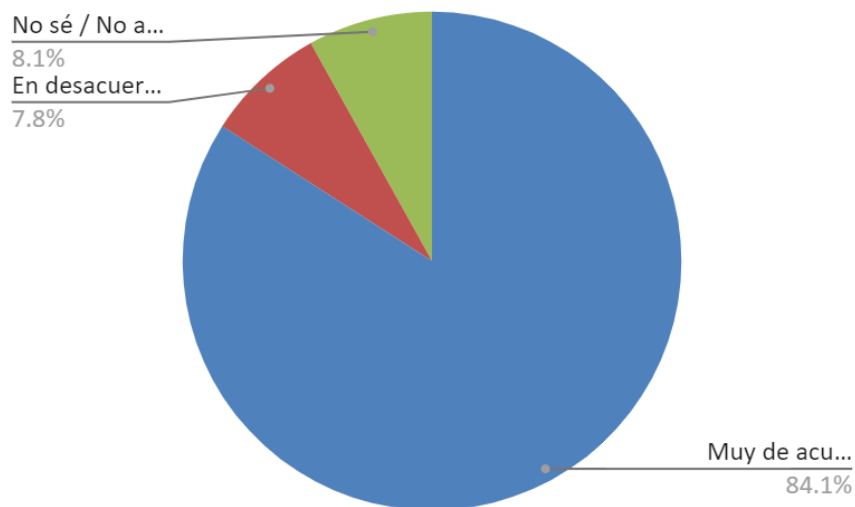
Resultados de los directivos de las Mype's del apoyo del crecimiento profesional



También es necesario que los trabajadores tengan las herramientas de seguridad para ser productivos, las Mypes en Querétaro, generan confianza, ya que el 84% de los directores encuestados comentan que sus colaboradores cuentan con seguridad ya que se les proporciona uniformes, equipo de seguridad.

Gráfico 41.6.

Resultados de los directivos de las Mype's de la seguridad en el trabajo.

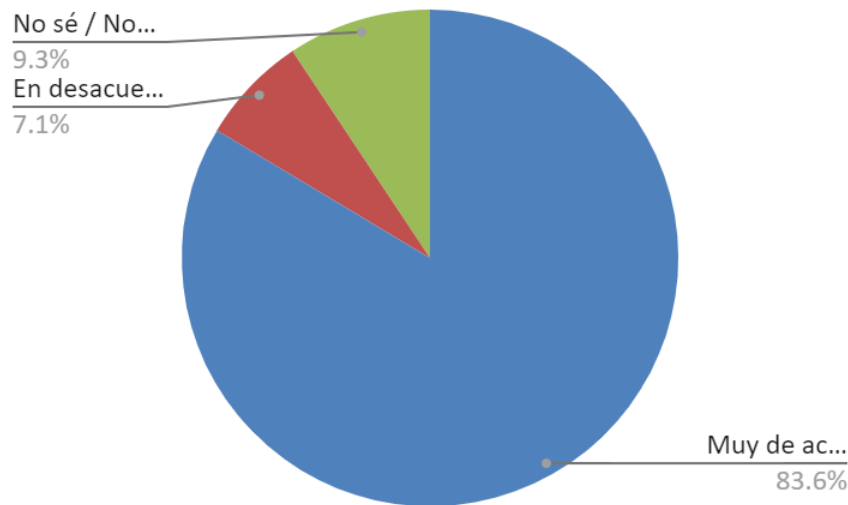


Cómo afecta la estabilidad emocional en la productividad y realización del trabajo decente en las Mypes del municipio de Querétaro.

Además el 83.6% de los empresarios comenta que toma en cuenta las opiniones del equipo de trabajo, generando participación de los colaboradores, manteniendo una comunicación abierta con sus trabajadores, esto genera el logro de objetivos en conjunto, de acuerdo a la opinión de los directivos en un 86.6%.

Gráfico 41.7.

Resultados de los directivos de las Mype's de la comunicación interna.



Discusión

En el municipio de Querétaro en 2020 fueron las microempresas quienes aportaron el mayor número de plazas de trabajo generadas con 43.4%; las grandes con 22.3%; medianas 18.0% y pequeñas 16.3%. De acuerdo con la Dirección de Desarrollo Económico y Emprendedurismo, el trámite de apertura refleja que 94.7% fueron micros, 4.1% pequeñas y el resto lo conformaron medianas y grandes.

Los directivos de las Mype's proporcionan seguridad social a sus empleados teniendo atención en los hospitales y esto da como resultado que en Querétaro, las opciones de atención de salud más utilizadas en 2020 fueron IMSS (Seguro social) (828k), Centro de Salud u Hospital de la SSA (Seguro Popular) (639k) y Consultorio de farmacia (501k) de acuerdo al Censo Población y Vivienda 2020, (Cuestionario ampliado).

De acuerdo con el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), al cierre de 2021 los empleos registrados en el estado aumentaron en 33,180, alcanzando así 628,676 traba-

jadores asegurados, cifra superior en 5.6% a la registrada en 2020 y 3.4% en comparación a 2019. Querétaro fue el municipio que más aportó con 63%.

Querétaro incrementó 7.3% su población ocupada entre 2020 y 2021, lo que representa la integración de 67,340 personas al mercado laboral, reduciendo además en 5.8% la población desocupada, es decir, 3,541 personas menos. Teniendo como resultados que los directivos de las mype's en el municipio de Querétaro cuentan con la formalidad de los empleados para seguir realizando sus actividades creando confianza laboral. (Anuario económico, 2022).

El 39% de la población en pobreza laboral (con ingresos laborales del hogar insuficientes para cubrir sus necesidades alimentarias mínimas, Querétaro es la 19ª entidad con mejor desempeño en México, de acuerdo a la plataforma México cómo vamos, tomando en cuenta la opinión de los directivos, que los salarios de las Myipe's los establecen de acuerdo a su nivel educativo o de especialización y mientras que un porcentaje muy bajo, paga sus salarios sin tomar en cuenta estos factores.

El salario en Querétaro promedio en México es de \$84,000 al año o \$43.08 por hora. Los cargos de nivel inicial comienzan con un ingreso de \$ 60,000 al año, mientras que profesionales más experimentados perciben hasta \$ 161,250 al año,(talent.com) esto confirma las opiniones de los directivos que establecen los salarios de acuerdo al nivel educativos, de acuerdo a la página de Need el sueldo mensual promedio en Empleo México va desde los \$6,415 mensuales como Operario/a de limpieza a los \$20,000 mensuales como Gerente de operaciones. El sueldo semanal promedio en Empleo México, varía desde los \$930 semanales como Operario/a de limpieza a los \$2,154 semanales como Supervisor/a; la información salarial proviene de 209 fuentes obtenidas directamente de las empresas, usuarios y empleos en Indeed en los últimos 36 meses.

Del tercer trimestre de 2021 al tercer trimestre de 2022, destacó el aumento en la participación de las y los ocupados que laboran entre 35 y 48 horas semanales. Este grupo pasó de 52.3 a 56.7 por ciento. En términos absolutos, se observó un aumento de 44 137 personas ocupadas de acuerdo al INEGI, comprobando que los horarios laborales son agotadores y donde se destina más tiempo para realizar actividades laborales y donde puedan destinar tiempo para su vida personal.

Servicio Nacional de Empleo (SNE) Es un organismo creado en 1978 que brinda servicios de vinculación nacional, apoyos económicos o en especie para capacitación, autoempleo y movilidad laboral a repatriados. Trabaja de manera coordinada con los gobiernos estatales. Promueve la capacitación laboral como estrategia dirigida a buscadores de empleo que requieren instruirse para desarrollar nuevas habilidades que les permita sumarse al mercado laboral

Cómo afecta la estabilidad emocional en la productividad y realización del trabajo decente en las Mypes del municipio de Querétaro.

con mayor facilidad. Ofreciendo 1,524 eventos de capacitación y 183 cursos de capacitación de acuerdo a la secretaria de trabajo del poder ejecutivo del Estado de Querétaro, 2022.

El entorno de trabajo integra factores que influyen en el bienestar físico y mental de los empleados. El contar con una adecuada cultura organizacional garantiza que los valores y hábitos laborales sean enfocados al bienestar mutuo y sano de las personas. De acuerdo con el artículo 15 de la Ley del Seguro Social, los patrones están obligados a comunicar al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) las altas y bajas de sus empleados, las modificaciones a sus salarios y demás datos. En 2021, se registraron 770,887 asegurados en el estado, cifra que representó un crecimiento de 5.3% respecto a 2020. La cantidad corresponde a 68.0% asegurados permanentes, 13.5% eventuales y 18.5% especiales.

Conclusiones

De acuerdo a la investigación realizada a los directivos de las Mype's del municipio de Querétaro, El planteamiento de la hipótesis H1: La estabilidad emocional afecta en la productividad de los empleados en las mype's queretanas. Respondiendo a la pregunta de investigación, ¿Cómo el trabajo decente impacta en la estabilidad emocional y en la productividad en las Mype's queretanas?, la estabilidad emocional de los empleados si impacta en la productividad, ya que si hay un factor negativo se compensa con otro negativo en la productividad.

Los resultados demuestran que la seguridad en el trabajo hablando de riesgos es un punto importante para los empleados, el sentirse protegidos les da estabilidad, lo cual les permite trabajar usando los recursos disponibles de manera correcta, cumpliendo con el principio de productividad alineado sus actividades a los objetivos de la organización, en un clima de armonía y compromiso.

Los directores de las Mype's en el municipio de Querétaro, saben que para ser competitivos y lograr la productividad deben proporcionar a sus colaboradores estabilidad laboral, ofreciendo prestaciones de ley, la comunicación efectiva, refuerzo en su desarrollo personal y profesional, estos son algunos de los aspectos más importantes que los han llevado a seguir dentro de los mercados comerciales.

Además otro factor importante que influye en la productividad, es la pobreza, si el trabajador no cuenta con un salario acorde para cubrir sus necesidades, no tendrá una estabilidad emocional y se sentirá inseguro y por ende su rendimiento baja esto de acuerdo a la Organización Internacional del trabajo, cuya recomendación es que la utilidad será distribuida de manera equitativa entre inversores, empresarios y empleados, para una mayor estabilidad

y solidificar su plantilla de trabajo.

Un entorno de trabajo decente favorece de manera directa y positiva en la productividad de los empleados, dando como resultado un crecimiento financiero de las Mype's y de sus colaboradores contribuyendo en el desarrollo de la economía local.

Referencias

- Anuario económico (2022), Querétaro competitivo, Sedesu, <https://sedesu2.queretaro.gob.mx/firma/2022-AEE-QUERETARO-COMPETITIVO.pdf>
- Concyteq (2017), Expresiones del trabajo en Querétaro, Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Querétaro, <http://www.concyteq.edu.mx/concyteq/uploads/publicacionArchivo/2018-01-1302.pdf>
- El Economista. (2020, 8 julio). Mipymes de Querétaro, las más impactadas por la pandemia. *El Economista*. <https://www.eleconomista.com.mx/estados/Mipymes-de-Queretaro-las-mas-impactadas-por-la-pandemia-20200707-0086.html>
- Inegi (2020), Censo de población y vivienda 2020, <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Microdatos>
- Inegi (2020), Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad, <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- La salud mental en el trabajo. Centro de Prensa: Organización Mundial de Salud (OMS), 2022, (<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>, consultado el 24 de octubre de 2023)
- Montoya Agudelo, C.A. (2022). El estrés laboral y su aporte para generar trabajo digno o decente en las PYMES de la Ciudad de Medellín. Universidad Cooperativa de Colombia. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2022/16.01.pdf>
- Municipio de Querétaro (2021), Plan municipal de desarrollo 2021-2024, <https://municipiodequeretaro.gob.mx/wp-content/uploads/2022/03/PLAN-MUNICIPAL-DE-DESARROLLO-2021-2024.pdf>
- Productividad (Plataforma de Recursos de Trabajo decente para el desarrollo sostenible)*. (s. f.). <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang-es/index.htm>
- Padilla, J.R. (2021). Más allá del trabajo decente. DebatesIESA. <http://www.debatesiesa.com/mas-alla-del-trabajo-decente/>
- Somavía, Juan. (2014). Un trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana. Chile. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf