



Universidad de San Carlos de Guatemala

Departamento de Estudios de Postgrado

Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestría en Gestión Humana y Organizacional

SALUD MENTAL EN EL ADULTO JOVEN TRABAJADOR

Estefany Karina Chávez Cisneros

Guatemala de la Asunción, noviembre del año 2024

## **MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO**

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

**Director**

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de León

**Secretaria**

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

**Representantes de los Profesores**

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

**Representantes Estudiantiles**

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

**Representante de Egresado**

## **MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO**

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

**Director**

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

**Director Departamento de Postgrado**

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro José Mariano González Barrios

**Docentes titulares**



Cc. Archivo

CODIPs. 2944 -2024

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

2 de octubre de 2024

Licenciado (a)  
**CHÁVEZ CISNEROS ESTEFANY KARINA**  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Edificio

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto DÉCIMO** del **Acta CINCUENTA Y CINCO - DOS MIL VEINTICUATRO (55-2024)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 27 de septiembre del año 2024, que copiado literalmente dice:

**“DÉCIMO:** Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“Salud mental en el adulto joven trabajador.”** de la maestría en Gestión Humana y Organizacional realizado por:

**CHÁVEZ CISNEROS ESTEFANY KARINA**  
**Registro Académico: 201316166**  
**CUI: 2075809520101**

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 3ra cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”

M.Sc. Julia Alicia Ramirez Orizabal de León  
SECRETARÍA DE ESCUELA II





**USAC**  
TRICENTENARIA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

Universidad De San Carlos De Guatemala  
Escuela De Ciencias Psicológicas  
Departamento de Estudios De Postgrado  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 203 interior  
postgrado@psicousac.edu.gt

**D.E.P.Ps 275-2024**

Guatemala 25 de septiembre de 2024

**Autorización para impresión trabajo de graduación  
MAESTRÍA EN GESTIÓN HUMANA Y ORGANIZACIONAL 3ra cohorte**

Licenciado (a)

**CHÁVEZ CISNEROS ESTEFANY KARINA**

Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

**Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto TERCERO del ACTA No. CADEP-Ps-11-2024 de fecha treinta de agosto del dos mil veinticuatro:** El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas para que presente el informe de los trabajos de graduación, de los maestrantes de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra, 2da. 3ra y 4ta cohorte. Estos trabajos representan el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA:** Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **"Salud mental en el adulto joven trabajador."**

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"



**Maestro Ronald Amilcar Solís**  
**Director Departamento de Postgrados**  
**Escuela de Ciencias Psicológicas**

c.c. archivo

Verna



Universidad De San Carlos De Guatemala  
Escuela De Ciencias Psicológicas  
Departamento de Estudios De Postgrado  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 207  
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt

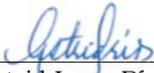
Guatemala, 27 de abril de 2023

Maestro  
Ronald Solís Zea  
Director  
Departamento de Estudios de Postgrado  
Escuela de Ciencias Psicológicas  
Centro Universitario Metropolitano -CUM-  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Presente

Estimado Maestro Solís:

Reciba un saludo cordial. Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE** al trabajo de graduación del estudiante Estefany Karina Chávez Cisneros, previo a optar al grado de Maestro en Gestión Humana y Organizacional, el cual acompañé desde la tutoría para su realización y que lleva por título: Salud mental en el adulto joven trabajador.

Atentamente,

(f.)   
M. A. Astrid Irene Ríos Mérida  
Colegiado No. 19359

Estefany Karina Chávez Cisneros

Licenciada en Psicología

Colegiado 15,437

## Índice

Introducción	9
Capítulo 1	10
Generalidades	10
1.1 Línea de investigación	10
1.2 Planteamiento del problema	10
1.3 Justificación	11
1.4 Alcance de la investigación	13
1.5 Objetivos de investigación	13
1.6 Definición de variables	13
Capítulo 2	14
Fundamentación teórica	14
2.1 Salud mental	17
2.2 Orientación naturalista	18
2.3 Orientación biológica	20
2.4 Orientación matemática	20
2.5 Orientación ecléctica	21
2.6 Orientación humanista	22
2.7 La salud mental desde la fenomenología	23
Capítulo 3	31
Marco metodológico	31
3.1 Diseño de la investigación	31
3.2 Instrumentos	31
3.3 Procedimiento de investigación	32
3.4 Diseño y metodología del análisis de la información recabada	33

Capítulo 4	34
Resultados del trabajo de campo	34
4.1    Resultados	34
4.2    Discusión de resultados	42
Capítulo 5	48
Conclusiones y recomendaciones	48
5.1    Conclusiones	48
5.2    Recomendaciones	49
Referencias	50
Anexos	55
Apéndices	60

## Introducción

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), define a la salud mental como una capacidad humana en hacer frente a los problemas que le generan estrés, al desarrollo de habilidades, a las relaciones interpersonales y el bienestar emocional y físico. Diferentes estudios mencionan que el entorno laboral influye en la salud mental de los empleados. El entorno del trabajo puede ser un lugar para alcanzar metas y objetivos personales, así como convertirse en un lugar que afecte en gran manera el bienestar mental de las personas.

El autor Solé (2017) se enfoca en los lugares saludables de trabajo. Destaca la importancia del bienestar en el individuo dentro de su entorno laboral. Una empresa saludable va más allá de los reconocimientos, implementa como estrategia cuidado de la salud mental de los empleados como éxito de empresa. Asimismo, el estudio colombiano de Gómez y Calderón (2017) consideran que salud mental en el trabajo se encuentra entre el sufrimiento y la organización sana.

Por consiguiente, la salud mental de las y los trabajadores es un factor que no debe descuidarse en el entorno laboral. Cabe señalar que el implemento de planes de acción – prevención para el cuidado del bienestar mental reduce el impacto negativo en el lugar del trabajo. Por otra parte, si la o el trabajador presenta inestabilidad en la salud mental el desempeño, rendimiento y productividad serán escasos y por ende no habrá cumplimiento con las metas establecidas.

## **Capítulo 1**

### **Generalidades**

#### **1.1 Línea de investigación**

Este trabajo se clasifica en el área de salud mental dentro del contexto de la realidad guatemalteca y la línea de investigación salud mental y trabajo.

#### **1.2 Planteamiento del problema**

El trabajo de investigación trata respecto a la salud mental del adulto joven trabajador durante el año 2022, considerando que el trabajo es un medio en el cual el individuo se desenvuelve día a día y como este se ve influenciado a la salud mental. La OMS (2014), indica que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p. 1). Si bien, un ambiente de trabajo inestable puede afectar la salud mental de las y los trabajadores manifestándose en las conductas y actitud de los colaboradores, trae como consecuencia para la organización y/o empresa baja productividad laboral, frecuencia de ausentismo e incluso rotación de personal.

Dicho problema, puede comprenderse a partir de la perspectiva fenomenológica, haciendo énfasis en que cada individuo percibe la realidad desde su propia interpretación o experiencia. El bienestar mental es una concepción que integra aspectos psicológicos, sociales y psiquiátricos. Una persona mentalmente equilibrada es productiva, tiene capacidad para enfrentarse objetivamente a la realidad y alcanzar un desarrollo óptimo.

Investigaciones como la de Gómez y Calderón (2017) han demostrado que a veces hay una relación entre el ámbito laboral y salud mental de las y los trabajadores.

De acuerdo al estudio las exigencias laborales, aumento de atribuciones sin ser remuneradas y aburrimiento del trabajo predisponen un efecto negativo para la salud mental. Si no hay un balance, el rendimiento del trabajador disminuirá.

El estudio hace énfasis a una reflexión acerca del estado de la salud mental en el escenario laboral colombiano, con el objetivo de visibilizar la construcción de organizaciones que predisponen a la salud laboral y el bienestar, asimismo al aporte a la investigación “prácticas profesionales en la educación superior de algunas ciencias sociales: preparación para el acceso y condiciones de la vida laboral en el siglo XXI” (Gómez y Calderón, 2017, p. 117)

Como resultado del estudio, Colombia tiene una legislación la cual busca mejorar la capacidad del autocuidado, previsión, protección a la salud, asistencia en caso de accidentes y enfermedades de las y los trabajadores, a unas condiciones de trabajo más adecuadas y un trato multidisciplinar. En Guatemala, la legislación laboral se fundamenta en los derechos del trabajador; sin embargo, no hay iniciativas en beneficio al cuidado del bienestar mental en el ámbito laboral. Por lo expuesto anteriormente, surge la pregunta de investigación ¿Cómo es la salud mental del adulto joven trabajador de instituciones públicas y privadas de Guatemala?

### **1.3 Justificación**

El estudio de la salud mental en el adulto joven trabajador guatemalteco es relevante debido a los retos en los que se encuentra inmerso durante su jornada laboral ya sea diurna o nocturna. En particular, se puede mencionar el aumento de atribuciones (las cuales en su mayoría carecen de retribución económica o aumento salarial), la falta de reconocimiento, la rutina agotadora que desemboca en el hastío y

aburrimiento del trabajo, el clima laboral desfavorable y el agotamiento emocional. En consecuencia podrían ser el detonante de manifestaciones clínicas (depresión o ansiedad), factores que modifican la salud mental de las personas o bien trastornos mentales comunes.

El trabajo puede también intervenir como causa o agravante de los problemas de salud mental a través de tres factores fundamentales: condiciones del medio ambiente material, medio ambiente psicológico y medio ambiente socioeconómico, que suelen actuar de forma acumulativa y negativa sobre la salud del trabajador (Mingote, et al, 2011, p. 190)

A pesar del malestar presentado, no es común que la o el trabajador busque ayuda con psicoterapeutas. En las alternativas para reducir el malestar se opta por renunciar a su puesto laboral y arriesgarse al desempleo prolongado en busca de un nuevo ambiente laboral que le proporcione aquello de lo cual carecía su antiguo trabajo. De esta manera, el trabajador se encuentra en un círculo repetitivo sin obtener un efecto positivo en el bienestar emocional que ayude a su salud mental.

Por otro lado, las empresas y/o organizaciones no prestan atención al cuidado de la salud mental de las y los trabajadores. Las prioridades institucionales el objetivo es alcanzar logros, producir y tener resultados, descuidando al pilar importante de la institución. De acuerdo con Mingote et. al (2011) el primer paso para la estabilidad mental del trabajador es reconocerlo para proceder a la implementación de pautas de acción. El trabajo no solo debe representar satisfacción económica, también debe ser un lugar en donde no corra riesgo el bienestar mental de las y los trabajadores.

#### **1.4 Alcance de la investigación**

El estudio es de enfoque cualitativo y diseño investigación - acción. La investigación cualitativa comprende el análisis y reflexión de los procesos subjetivos partiendo de una realidad que se busca estudiar. El diseño de investigación - acción se enfoca en una problemática actual asociada a un grupo específico de población a estudiar.

#### **1.5 Objetivos de investigación**

##### ***General***

Analizar la salud mental del adulto joven trabajador de instituciones públicas y privadas.

##### ***Específicos***

- Identificar las variables que afectan la salud mental en los trabajadores
- Describir el bienestar laboral del adulto joven trabajador
- Diseñar materiales para el cuidado de la salud mental del adulto joven trabajador
- Validar los materiales para el cuidado de la salud mental del adulto joven trabajador

#### **1.6 Definición de variables**

De acuerdo con la OMS (2018) el bienestar mental abarca el factor emocional, factor psicológico y factor social del individuo, asimismo en la manera en la que se afronta situaciones de estrés y las relaciones entre pares. Para evaluar la salud mental, se utilizará una entrevista semi estructurada diseñada por la autora. La entrevista permitirá comprender la experiencia de los trabajadores en el área laboral con respecto al cuidado de la salud mental.

## **Capítulo 2**

### **Fundamentación teórica**

Porras (2017) desarrolló la investigación análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo, con el objetivo de analizar aportes freudianos en la comprensión del malestar dentro del ámbito laboral. La metodología utilizada es el análisis documental del malestar en la cultura, el provenir de una ilusión y la psicología de las masas y análisis del yo de Sigmund Freud. Concluyó que la relación y experiencias laborales influyen en la vida cotidiana de una persona.

Asimismo, el estudio colombiano de Gómez y Calderón (2017) consideran que la salud mental en el trabajo se encuentra entre el sufrimiento y la sana organización. Dentro de los resultados obtenidos encontraron que existe una legislación para la capacidad del autocuidado, previsión, protección a la salud, asistencia en caso de accidentes y enfermedades de las y los trabajadores, a unas condiciones de trabajo más adecuadas y un trato multidisciplinar. A pesar de ello, no es urgente comprender y darse cuenta de lo que sucede dentro de las instituciones.

Por otro lado, Tatamuez et al. (2019) realizaron una revisión sistemática de los factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. El objetivo fue identificar cuáles son los factores atribuidos al ausentismo en los últimos 20 años en países de América Latina. Utilizando la metodología de revisión sistemática obteniendo como resultados factores individuales, sociodemográficos, laborales internos y externos como consecuentes al ausentismo laboral.

Otros estudios hacen énfasis en la carga mental específicamente en turnos nocturnos. Arellano et al. (2021) establece la relación entre la salud mental y la jornada

laboral. En el estudio se utilizó el instrumento NASA-TLX para evaluar la carga mental de los trabajadores. Concluyendo que el rendimiento laboral durante la jornada nocturna reduce la capacidad cognitiva y física en los trabajadores.

Piñol et al. (2017) han mostrado interés en la salud mental y los factores psicosociales en el trabajo como docentes. El objetivo fue entender la relación entre salud mental del docente y los logros académicos de los estudiantes. Los resultados proyectados indicaron que no era relevante para los docentes el logro académico por lo que se sugiere que se continúe con la investigación con respecto al clima laboral de los docentes.

Por su parte Vásquez et al. (2017) proponen un modelo para el abordaje de la salud mental de los empleados. Encontraron que en el ámbito laboral existe una escasez teórica en los principales enfoques de la salud mental. La investigación se sustenta en la psicología positiva, psicología ecológica, el humanismo y la salutogénesis para el desarrollo del modelo.

El autor Solé (2017) se enfoca en los lugares saludables de trabajo. Destaca la importancia del bienestar en el individuo dentro de su entorno laboral. Una empresa saludable va más allá de los reconocimientos, implementa como estrategia cuidado de la salud mental de los empleados como éxito de empresa.

Castañeda et al. (2017) han mostrado interés por su estudio en el bienestar laboral y la salud mental en las organizaciones. En el transcurso del tiempo las empresas han adoptado el concepto de colaborador como estrategia para la organización. Por lo tanto, el ambiente que ofrece la organización al colaborador debe ser de bienestar y de salud mental.

Desde otra perspectiva Bauleo et al. (2017) analizan el ritmo del trabajo y su influencia en la salud mental en trabajadoras de servicio doméstico. El método empleado es de corte transversal con una muestra de 201 participantes. En los instrumentos empleados están la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y Salud, Escala de Goldberg y Cuestionario AD HOC. Concluyeron que la prevalencia para un trastorno mental común era del 59 % en la muestra por lo que un ritmo de trabajo acelerado es un detonante para el deterioro de la salud mental.

García et al. (2021) investigaron acerca del síndrome de burnout en docentes y las consecuencias en la salud mental. El objetivo se basó en proponer un sistema de acción preventiva. La metodología utilizada fue la descriptiva, transversal y prospectiva, con una muestra de 200 maestros. En la detección del estudio se encontró agotamiento mental, físico, descensos en la productividad, estrés y falta de motivación. Por tal motivo concluyeron que la implementación de un sistema de acción preventiva es indispensable para el síndrome de burnout en los docentes.

El entorno laboral influye en la salud mental de los empleados. Investigaciones demuestran que el trabajo puede ser un lugar para alcanzar metas y objetivos personales, así como convertirse en un lugar que afecte en gran manera el bienestar físico de las personas y emocionalmente. En Guatemala existen iniciativas para proteger la salud; sin embargo, el tema de la salud mental en el trabajo surge en consecuencia a la pandemia por covid-19 en favor del personal de salud.

Si bien, el individuo no puede dejar de trabajar ya que debe suplir sus necesidades básicas. Por lo tanto, este se ve obligado a adaptarse al ambiente hostil que la empresa le ofrece, sacrificando de esta forma la salud mental. Cabe resaltar

que esta situación no aplica a todos los escenarios laborales. Molina (2020) afirma que las condiciones de pobreza, disparidad, marginación e inestabilidad laboral son algunos de los determinantes vínculos.

## **2.1 Salud mental**

American Psychological Association (APA, 2010) comparte que los pensamientos, sentimientos y la conducta son parte del estado mental saludable. Asimismo, la salud mental crea una imagen positiva en el individuo. Además, el individuo afronta de forma asertiva los desafíos de la vida cotidiana.

Klein (1975) argumentaba que la salud mental era parte de una personalidad integrada de madurez emocional. La capacidad para lidiar con emociones conflictivas, equilibrio entre la vida interior y exterior, fuerza de carácter y adaptación de la realidad objetiva, son cualidades esenciales. En cambio, si la madurez emocional no forma parte del individuo, habría una alteración de la realidad objetiva.

Soave et al. (2015) menciona que para Sigmund Freud la noción de salud mental se trata de la capacidad del ser humano para amar, trabajar y el grado de goce. En la teoría psicoanalítica lo propone desde dos perspectivas: salud nerviosa y neurosis (obsesiva, histérica y fóbica). Desde esta postura, se hace la diferenciación entre la salud mental y las enfermedades que pueden ser a casusa del al ambiente o ser hereditarias.

Los autores citados en los párrafos anteriores definen la salud mental desde sus perspectivas teóricas. Cada autor coincide en que la salud mental es parte del ser humano y es una capacidad de sentirse bien con sí mismo y el entorno. Para ello, el

individuo es capaz de mantener un equilibrio de bienestar y para lograrlo se va adaptando a las situaciones que inciden para el incremento de habilidades.

Por lo tanto, la salud mental es parte de la naturaleza del ser humano, no se pueden separar o mantener en un estado de reposo. Es un estado mental que debe cuidarse y fortalecer para el desarrollo adecuado de cada área de la vida. De lo contrario, el individuo estaría sometido a presiones que desequilibren su salud mental y por ende manifestaciones físicas que afecten su salud.

Para profundizar en los inicios de la salud mental, es preciso hacer un recorrido con los pensadores griegos. En la investigación que realiza Brennan (1999) describe que anteriormente se creía que los trastornos mentales eran sinónimo de fuerzas demoníacas o la locura de los dioses. Este pensamiento fue aceptado entre los filósofos para dar respuesta a la complejidad de la mente humana.

Los pensadores griegos organizaron sus explicaciones en cinco orientaciones: orientación naturalista, biológica, matemática, ecléctica y orientación humanista. El propósito es entender las conductas humanas a través de los principios naturales. A continuación, se detalla cada orientación desde la perspectiva de los filósofos.

## **2.2 Orientación naturalista**

Brennan (1999) afirma que “todas las expresiones de la interpretación naturalista, o naturalismo, atendían al medio físico o externo en busca de las causas de los principios vitales. La primera y quizás más clara manifestación se encuentra en el grupo de los físicos jonios, que vivieron en el siglo VI a C” (p. 19). Estos filósofos expresaban que entre los hombres y el universo existe una unión inquebrantable.

Brennan (1999) agrega que el filósofo Tales (circa 640-546 a.C.) se basó en la investigación de las matemáticas y la astronomía. Su doctrina explicaba que el agua era el principio vital. De esta manera, el filósofo interpretaba la naturaleza de las manifestaciones.

Brennan (1999) asimismo, Anaximandro (circa 610-546 a.C.) plantea que la forma de la tierra es cilíndrica; por lo tanto, opinaba que el espacio del universo es ilimitado y en él se encuentran los elementos naturales. Otro físico jonio, Anaxímenes (siglo VI a.C.) denominaba el aire como pneuma siendo este el origen de la vida. Demócrito (circa 460-362 a.C.) expresa que la vida se encuentra en las propiedades de los átomos. Mientras que Heráclito (530 a.C.) propone que el fuego es el principio unificador de la vida.

Anaximandro, Anaxímenes, Demócrito y Heráclito tenían la visión de que había un equilibrio con el universo. La búsqueda de una explicación para lo observado, lo que unía el alma con el hombre. Es importante mencionar que el alma representaba el conocimiento, el inicio de la vida.

Y, por último, Brennan (1999) menciona que Parménides de Elea (siglo VI a.C.) afirmaba que la persistencia y la inacción son características propias de la naturaleza. Por lo que la observación tiende a ser superficial y los sentidos se ven alterados por las distorsiones, esto forma parte de la base de la vida. Los aportes de estos pensadores abren paso a la búsqueda de entender y explicar el razonamiento lógico de la vida, a través del entorno. Reyes (2016) rescatar la idea del espíritu como principio de movimiento, la respiración, identidad de sensación, la vida, el intelecto, apreciación al tacto, entendimiento y la relatividad de la personalidad.

### **2.3 Orientación biológica**

A diferencia de la orientación naturalista, los filósofos que sostienen una orientación biológica argumentan que la fisiología humana y los estados emocionales son la base esencial de la vida. Enalteciendo al hombre como un ser superior ante la naturaleza. Brennan (1999) resalta que el filósofo pitagórico Alcmeón de Crotona (siglo V a.C.) hace énfasis entre el pensamiento y la percepción visual como funciones importantes del cerebro, siendo estos los mecanismos del cuerpo como un causante de los actos humanos.

Por otro lado, Brennan (1999) enfatiza que el médico Hipócrates (circa 460-377 a.C.) precursor del código ético de la medicina, presenta la teoría humoral que explicaba la salud como una proporción de fluidos o humores: bilis negra, bilis amarilla, la flema y la sangre. Argumentaba que el balance de los cuatro fluidos era la salud perfecta. En cambio, el exceso de un fluido o humor era el equivalente a una enfermedad, esta teoría se sostuvo desde la Antigüedad hasta el siglo XIX.

Por último, Brennan (1999) menciona que Empédocles (circa 500-430 a.C.) postulaba que el corazón era el centro primordial de la vida. Razonaba que las sensaciones son estímulos que se desprenden en los poros de los órganos, de esta manera la atracción y repulsión provenían de fuerzas conflictivas. La orientación biológica intentaba explicar que el acto de los hombres era parte de los procesos evolutivos, basándose en medios fisiológicos para dar respuesta.

### **2.4 Orientación matemática**

Brennan (1999) el representante de la orientación matemática más conocido de la Antigua Grecia hasta nuestros días es Pitágoras (circa 582-500 a.C.), postulaba que

la vida se podía explicar a través de estructuras no físicas al tacto humano sino por el razonamiento intuitivo. Esta orientación se centraba en que las sustancias eran representadas por números, es decir que existe un vínculo entre las matemáticas y la realidad. Para fines de la investigación, no se profundizará en la orientación matemática, puesto que el tema es referencia por el aporte que hizo Pitágoras a la concepción racional del ser humano.

## **2.5 Orientación ecléctica**

Los sofistas simbolizan la orientación ecléctica que contradijo a la orientación naturalista, biológica y matemática. Intercedieron por la practicidad de las actitudes y se dedicaron a impartir el conocimiento a cambio de una retribución monetaria. Si bien, este movimiento se volvió lucrativo por lo que Plantón los denominó como pseudointelectuales.

Brennan (1999) la hipótesis de Protágoras (circa 481-411 a.C.) consiste en dos implicaciones: (1) la negación de principios propone que la base de la vida se debe centrar en los organismos y (2) la implicación es el escepticismo. De esta manera la inexistencia de la verdad era el funcionamiento de la investigación. Por otra parte, Gorgias (circa 485-380 a.C.) trasciende en las enseñanzas de Protágoras, argumentando que nada existe excepto los sentidos, por lo tanto, la información de los sentidos es el único conocimiento del ser humano. Para Gorgias el conocimiento y los sentidos son sinónimos que explican el saber de la vida, tal como lo comparte en su libro de la naturaleza.

Brennan (1999) de la misma manera, el filósofo y matemático Antifón de Atenas (circa 480-411 a.C.) continúa con el planteamiento de Gorgias. Observaba la

importancia de la conciencia y la restricción que tiene el hombre del conocimiento, de ahí surge el aporte al análisis de la ley y la naturaleza. Para los eclécticos el conocimiento de la vida tenía un límite y se oponían a los principios de la orientación biológica, naturalista y matemática, defendiendo la idea de que cada uno forjaba el conocimiento en base a sus experiencias.

Los principios de la orientación ecléctica proponen varias ideas acerca de las conductas del hombre. Una de estas ideas impulsaba al hombre para estos fueran los protagonistas de vivir las experiencias, ya que era parte de su formación. Feixas (1993) tomando la base del eclecticismo, se ajusta para el tratamiento de las necesidades, siendo útil para el individuo.

## **2.6 Orientación humanista**

El alma es el elemento central de la orientación humanista, sitúa al hombre en con características únicas tales como la introspección, la razón y el lenguaje diferenciándose de otros seres vivos. Brennan (1999) el filósofo presocrático Anaxágoras (488-428 a.C.) explicaba que el origen del mundo inició como un caos y el nous (espíritu) estableció el orden a través de los cuatro elementos vitales: agua, fuego, aire y tierra, estableciendo un fundamento que define la vida. Una peculiaridad de Anaxágoras es que coloca al humano en un nivel supremo comparado con los otros seres vivos.

Brennan (1999) el filósofo Sócrates (470-399 a.C.) afirmaba que la esencia del ser humano era el secreto para comprender el significado de la vida. El entendimiento dirige al ser humano para ser objetivo y el desarrollo del juicio moral. El aporte de

Sócrates fue motivo de inspiración para que Platón y Aristóteles continuaran sus enseñanzas, enfocándose en los procesos psicológicos (sensación – percepción).

La orientación humanista sostenía que al no haber principios morales el avance del hombre se retenía. Por esa razón, los humanistas no estaban de acuerdo a los principios de los sofistas. Las cinco orientaciones mencionadas tienen un denominador común que es indagar en los principios de la vida y la trascendencia del hombre, por supuesto, cada orientación se basaba en supuestos que intentaron dar explicaciones.

## **2.7 La salud mental desde la fenomenología**

Rubio (2019) dice que la fenomenología se ocupa de la investigación de las manifestaciones. Propone que cada individuo es único, con perspectivas distintas de la realidad y conductas cambiantes según el contexto. El representante del método fenomenológico es Edmund Husserl, considera a la persona como a un sujeto activo, siendo responsables de sus actos con capacidad para la toma de decisión acerca del comportamiento, también, toda persona nace con habilidades innatas para el incremento de la madurez.

De acuerdo con el modelo, ninguna persona puede comprender a otro individuo a menos que pueda percibir la realidad a través de sus ojos. Asimismo, Barbosa (2015) el razonamiento del individuo es que para funcionar en el mundo que lo rodea debe ser parte de él, aceptando la realidad. Dentro de las diferentes perspectivas teóricas de la fenomenología, se pueden mencionar las siguientes:

### ***Teoría del constructo personal***

La teoría del constructo personal fue desarrollada por George Kelly en 1955. La misma mencionaba que las conductas del individuo se determinaban por la

perspectiva y las consecuencias de los actos, por lo que el individuo se rige a ellas. Según Merayo (2016) la perspectiva que formamos de las situaciones tiene un significado en la que nos anticipa de los acontecimientos.

De acuerdo con Cullari (2001) los deseos instintivos, efectos del razonamiento, oposición y respuestas adquiridas, no son producto de la conducta del individuo, más bien los intentos por descubrir el significado. A través de esta idea, el psicólogo Kelly desglosa los once corolarios en la teoría de los constructos personales: construcción, individualidad, organización, dicotomía, elección, ámbito, experiencia, modulación, fragmentación, comunalidad y sociabilidad. Cada corolario parte del conocimiento de que cada individuo reacciona a los eventos de acuerdo a los procesos psicológicos.

El conocimiento profundo de George Kelly explora al individuo a partir de las experiencias. Schultz (2010) rechaza el concepto de la verdad absoluta a los acontecimientos del mundo porque cada individuo poseía diferentes interpretaciones. Por otro lado, Feixas (2008) comparte algunos de los cuestionamientos más significativos para Kelly, las cuales se pueden mencionar: el comportamiento del individuo da una visión más clara cuando tiene el compromiso para alcanzarlos, los términos que se utilizan para expresar ideas reflejan los pensamientos y la personalidad.

### ***Modelo centrado en el cliente***

Según Cullari (2001), Rogers cree que todo comportamiento humano, tanto problemático como no problemático, refleja los esfuerzos del hombre por realizarse en el mundo, que percibe de una manera única. El modelo o terapia propuesto por Carl Rogers enfatiza a la fenomenología en base a la percepción del individuo. La

autorrealización del individuo es innata, iniciando desde el nacimiento y durante las etapas de formación. Si bien, el individuo tiene la capacidad para alcanzar el éxito o encontrarse con obstáculos que le generarán problemas.

Ahora bien, Gallegos (2015) atribuía que la teoría o modelo de Rogers abordaba que si el individuo se encontraba en un estado de autodesconocimiento lo llevaría a la desadaptación del mundo, encontrándose en una situación que lo haría sentir excluido de la realidad. El individuo se encuentra en la búsqueda de conectarse a sí mismo. Por lo tanto, el enfoque de este modelo es la conciencia u autorrealización que desarrolla el individuo en una intervención terapéutica.

Pezzano (2001) opina que Rogers atribuía que las relaciones interpersonales y la calidad del encuentro interpersonal eran clave para la efectividad, el desarrollo y crecimiento personal. Ello debido a que, el individuo es el protagonista de las interpretaciones que tiene de sus experiencias con el entorno. Así también sin intervenir en lo que es verdadero o falso.

### ***Teoría de la motivación humana***

Abraham Maslow fue uno de los promotores de la psicología humanista. Elizalde, *et al.* (2006) establecen que la teoría de Maslow propone que la motivación del individuo es el medio que impulsa al deseo, voluntad y anhelo. Esta motivación se compone por diferentes niveles jerárquicos de necesidades, asimismo, cada individuo fracasa en la autorrealización cuando no se ha logrado cubrir dichas necesidades.

Araya y Pedreros (2013) mencionan que Maslow estructura cinco tipos de necesidades según la motivación del individuo: (1) fisiológicas, (2) de seguridad, (3) sociales, (4) autoestima y (5) autorrealización. A su vez, las reúne en dos grupos:

básicas (innatas) y secundarias (aprendidas). Y de esta forma las proyecta en forma de pirámide.

En las necesidades básicas (innatas) se encuentran las fisiológicas y las de seguridad. Las necesidades que requiere el individuo para la sobrevivencia son: (1) alimentación, (2) respiración, (3) agua y (4) vivienda. Mientras que las necesidades secundarias (aprendidas) son: (1) el área social, (2) la autoestima y (3) la autorrealización, que son necesidades de satisfacción que el individuo alcanza a través de sus logros. Visualmente se presenta de la siguiente manera:



Para Maslow, estas necesidades forman una jerarquía que incluye los requisitos fisiológicos básicos (como alimento y agua) con los que nace todo ser humano. Además de necesidades de nivel superior como la seguridad, el amor, la pertenencia, la autoestima y, en última instancia, la autorrealización (Cullari, 2001). De este modo,

la teoría de Maslow se sostiene en la motivación del individuo para obtener lo que necesita.

### ***Psicología Positiva***

Contreras y Esguerra (2006) mencionan que Martin Seligman definió la psicología positiva como el estudio de experiencias positivas, características individuales positivas, instituciones y programas que promueven su desarrollo, que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas. El principal aporte de la psicología positiva es la fortaleza del bienestar y la felicidad. Por lo tanto, la psicología positiva se enfoca en el estudio de todo lo que hace feliz a un individuo, de esta manera el individuo formará una construcción más real y satisfactoria de la vida.

Domínguez e Ibarra (2017) opinan que por medio de un abordaje científico, la psicología positiva busca comprender las emociones, el fomento del potencial del individuo, las virtudes y aumento de las fortalezas personales, ocasionando impacto en el bienestar físico y bienestar mental. Desde la corriente hedonista atribuían al estado de felicidad con el placer y la satisfacción. Seligman propuso otro enfoque a la psicología, el forjar en el individuo carácter positivo.

### ***Psicología organizacional***

Aamodt (2010) menciona que dentro de los campos de la psicología se encuentra la psicología industrial, también conocida como psicología organizacional. La psicología organizacional se encarga de la investigación del desempeño y el conocimiento del comportamiento del individuo dentro del ámbito laboral. La utilización de la psicología en el campo laboral se enfoca en el rendimiento y el bienestar de los empleados.

Chiavenato (2000) plantea que las organizaciones para alcanzar los objetivos (filosofía institucional) dependen del potencial humano. Por otra parte, para que las personas alcancen sus objetivos personales dependen de la organización. Poco tiempo después de la Revolución Industrial, surge un movimiento mediador (Administración de Recursos Humanos) entre la organización y el individuo para que de esta forma se disminuyera los conflictos entre el trabajador y la organización, para lograr el trabajo en conjunto.

Babativa (2017) menciona que el principal autor de la escuela de relaciones humanas es Elton Mayo. Propuso que a través de la estructura social se observa a la organización, de modo que el rendimiento, crecimiento y eficacia se debe al factor principal que son los trabajadores. Desde esta perspectiva, la teoría de las relaciones humanas considera al ser humano como un ser complejo, que requiere un trato digno para el logro de los objetivos empresariales.

Por otro lado, Gómez y Delgado (2018) comparten que Douglas McGregor observó, analizó y relacionó que dentro de las organizaciones destacan dos actitudes entre los trabajadores. La primera actitud consiste en que el trabajador cumple las metas establecidas bajo amenazas, y la segunda actitud al trabajador le gusta ser productivo. A esta teoría se le denominó X y Y que se considera un referente a las ciencias administrativas.

Es importante analizar el comienzo de cómo se ha formado la psicología desde los pensadores griegos hasta llegar a la rama de la psicología organizacional / industrial, y como esta ha tenido cambios con el paso del tiempo. Las teorías expuestas sustentan que la motivación es parte esencial para la satisfacción del ser

humano en entornos en los que se desenvuelve. Además, se considera la importancia del ser humano dentro de una organización.

Los autores expuestos, han tenido años de investigación acerca de las conductas humanas. Si bien, son propuestas que están basadas desde sus perspectivas y experiencias; sin embargo, tienen el denominador común que es el valor del ser humano. La evolución del pensamiento ha permitido el trato digno del individuo dentro del ámbito laboral.

Según Elizalde et al. (2006) Maslow hizo un gran aporte al jerarquizar las necesidades humanas. Actualmente la pirámide es implementada en organizaciones para entender e identificar las necesidades del cliente, lo que será útil para el desarrollo e implementación de la estrategia. Igualmente, para el reforzamiento de habilidades blandas en los trabajadores.

Asimismo, Domínguez e Ibarra (2017) concuerdan que la psicología positiva de Seligman, es una herramienta que algunas organizaciones la implementan con el fin de generar espacios positivos entre la organización y el trabajador. Mientras que el modelo centrado en el cliente de Rogers y la teoría del constructo personal de Kelly son aplicadas por psicoterapeutas, pero el aporte que brindan es indispensable para comprender el comportamiento humano. Es importante mencionar que en algunas empresas brindan consejería a los trabajadores.

Gómez y Delgado (2018) mencionan que la teoría de McGregor indica que las personas de una organización necesitan tener dirección y control, asumiendo que no son responsables de cumplir con las atribuciones asignadas. Babativa (2017) refiere que la teoría de Elton Mayo, hace énfasis en que una empresa necesita al trabajador

para su crecimiento en el mercado, considerando que el entorno influye en la productividad del trabajador. De esta manera hay relación entre comportamientos y sentimientos humanos.

En la actualidad, cuidar el bienestar mental y emocional no solo le compete al ser humano, al contrario, las organizaciones son una fuente de apoyo para él mismo. Encontrar la armonía entre la vida personal y laboral es indispensable para el ser humano. En este caso, nos centraremos en el ámbito laboral por ser el propósito en el que se desarrolla la investigación.

## **Capítulo 3**

### **Marco metodológico**

#### **3.1 Diseño de la investigación**

El enfoque de investigación es cualitativo. Se caracteriza según Torres (2006, p. 157), “profundizar casos específicos y no generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada”. Por su parte, Torres (2006, p. 166), comenta que “el diseño de investigación acción está determinada por el tipo de investigación que va a realizarse y por la hipótesis que va a probarse durante el desarrollo de la investigación”.

Los sujetos del estudio están conformados por 10 personas, cuatro hombres y seis mujeres jóvenes trabajadores de instituciones privadas y públicas. En edades comprendidas de 18 a 45 años. Desempeñando puestos como: maestros de música, área de call center, trabajo independiente, programador, músico profesional y diseñadores.

#### **3.2 Instrumentos**

Se diseñó una entrevista semiestructurada, Torres (2010) por ser una entrevista flexible tanto en formatos y orden, aplicable según sean las necesidades del investigador. De esta manera se realizó para ocho preguntas, para recolectar información de las experiencias personales en el área laboral del sector público y privado (cómo este influye en la salud mental de las personas y cuál es el balance para el cuidado de la salud mental), con el objetivo de conocer cómo es la salud mental del adulto joven trabajador (Anexo I y Anexo II). Se elaboró un Google Forms de la

hoja informativa de consentimiento informado para que la y el participante conociera y comprendiera cada procedimiento de la investigación y si hubieran dudas resolverlas (Anexo III). Se compartió el consentimiento informado para la autorización de la participación voluntaria. Asimismo, se hizo uso de un Google Forms para la elaboración de la carta del consentimiento informado (Anexo IV).

### **3.3 Procedimiento de investigación**

Una vez aprobado el proyecto, se inició con la promoción de la investigación a través de plataformas digitales como las redes sociales, de esta forma se logró la participación voluntaria de diez sujetos. A partir de ello, se contactó a los participantes y se les compartió la hoja informativa y el consentimiento informado por medio de un Google Forms. Una vez ya completos los formularios por parte de los participantes, se prosiguió en agendar las citas de acuerdo a los horarios de los participantes y con la modalidad de preferencia (virtual o presencial).

Se llevaron a cabo siete entrevistas virtuales a través de la plataforma Zoom, en la que cada entrevista se realizó de manera individual según el horario acordado en ambas vías. Una vez conectados a la plataforma se comienza en informar al participante sobre el objetivo de la investigación, de la forma de cómo se recolectaría la información y nuevamente lectura de la hoja informativa del consentimiento informado, también se le solicita autorización para grabar la entrevista, haciendo mención que el material es confidencial y únicamente será utilizado con fines de investigación. No hubo inconveniente de parte de los participantes con las grabaciones; sin embargo, una participante si solicitó una copia de la misma al finalizar la entrevista.

En cambio, con las entrevistas presenciales, se llevaron a cabo tres, de las cuales se realizaron por la tarde en el lugar de trabajo de los participantes, según el día acordado. De igual manera, se informó al participante sobre el objetivo de la investigación, de la forma de cómo se recolectaría la información y nuevamente lectura de la hoja informativa del consentimiento informado, asimismo se le solicita autorización para grabar la entrevista. Es importante mencionar que la grabación fue por medio de una grabadora de voz. Los tres participantes brindaron la autorización para proceder con la misma.

Una vez recolectada la información el investigador comienza con la transcripción de las diez entrevistas. Para este procedimiento no se hizo uso de herramientas de apoyo. Al finalizar el procedimiento se continua con la realización de tablas y proceder a la redacción de los resultados finales.

### **3.4 Diseño y metodología del análisis de la información recabada**

La metodología que se utilizó es el enfoque cualitativo y diseño investigación – acción. Torres (2010) para recolectar información de manera verbal, indagar en las causas y comprender las experiencias en el ámbito laboral de cada participante. De esta manera, la investigación se transforma en un proceso colaborativo con los participantes.

## Capítulo 4

### Resultados del trabajo de campo

#### 4.1 Resultados

Los datos recolectados de la presente investigación fueron recolectados por medio de una entrevista semiestructurada correspondiente de ocho preguntas. Con la colaboración de 10 participantes. Se llevó a cabo a través de las modalidades presencial y virtual durante el mes de mayo del 2022.

Se realizaron un total de 10 entrevistas, tres presenciales en el área de trabajo de los participantes y siete virtuales por medio de la plataforma Zoom. Para el registro de la información se solicitó autorización de grabaciones. Cabe resaltar que en ambas modalidades de entrevistas se agendó con los participantes el día y el horario de acuerdo a sus actividades diarias.

Es importante mencionar que desde el mes de enero de 2022, la investigación se llevaría a cabo con los trabajadores de una institución pública, utilizando el instrumento NASA TLX. Por lo tanto, hubieron reuniones previas con la gerencia de recursos humanos para ampliar la información acerca del objetivo del estudio; sin embargo, la aprobación final para la ejecución de dicha investigación, procedía del área de Dirección Ejecutiva, la cual no hubo respuesta transcurriendo cuatro meses de espera. Por tal motivo, se decidió cambiar la modalidad de recolección de datos y así continuar con la investigación con una muestra aleatoria de diez participantes, cuatro de género masculino y seis de género femenino, trabajadores del sector público y privado, en la categoría de edad de 21 a 45 años, desempeñando distintos puestos.

El consentimiento informado y los datos sociodemográficos se recolectaron a través de un formulario de Google, en la que, los diez participantes estuvieron de acuerdo, proporcionando los datos solicitados. Un participante que se entrevistó en la modalidad virtual, solicitó copia de la misma, por lo que se le compartió la grabación a través de un enlace de Google Drive. Para la codificación de resultados se utilizó la herramienta ATLAS Ti.

A continuación, se presenta la información sociodemográfica por medio de tablas de frecuencia y figuras de los datos recabados de las entrevistas. La Tabla 1 contiene la información de los rangos de edad de los 10 participantes, correspondiente según la clasificación de la OMS (2018) de las edades de los adultos jóvenes.

**Tabla 1**

*Datos sociodemográficos: Edad*

Variable	N	%
20 - 25	5	50
26 - 30	1	10
31 - 35	1	10
36 - 40	2	20
41 - 45	1	10

La Tabla 2 muestra que la mayor participación corresponden al género femenino.

**Tabla 2**

*Datos sociodemográficos: Sexo*

Variable	N	%
Mujer	6	60
Hombre	4	40

En la Tabla 3 se observa la variedad de profesiones, lo que aporta a la investigación para no enfocarse en un sector en específico.

**Tabla 3**

*Datos sociodemográficos: Profesión*

Variable	N	%
Estudiante de PEM en Lengua y Literatura	1	10
Músico	1	10
Diseñador gráfico	2	20
Maestra de música	2	20
Bachiller en Ciencias y Letras	2	20
Educador musical	1	10
Bachiller en Computación	1	10

En la Tabla 4 se visibiliza que los diez participantes son empleados activos, dato importante para la recolección de información relacionado a la experiencia laboral actual.

**Tabla 4**

*Datos sociodemográficos: ¿Actualmente trabaja?*

Variable	N	%
Si	10	100

En la Tabla 5 se listan los puestos funcionales en los que las personas laboran.

**Tabla 5***Datos sociodemográficos: Puesto que desempeña*

Variable	N	%
Maestra a tiempo parcial y tutorías	1	10
Chelista Orquesta Sinfónica Nacional	1	10
Diseñador gráfico	2	20
Directora educativa	1	10
Maestra de música	1	10
Recepcionista	1	10
Facilitador de información de call center	1	10
Director de Innovación	1	10
Ingeniero de software	1	10

En la tabla 6 se encuentra la información recolectada del sector laboral, para fines de la investigación se consideró a ambos sectores.

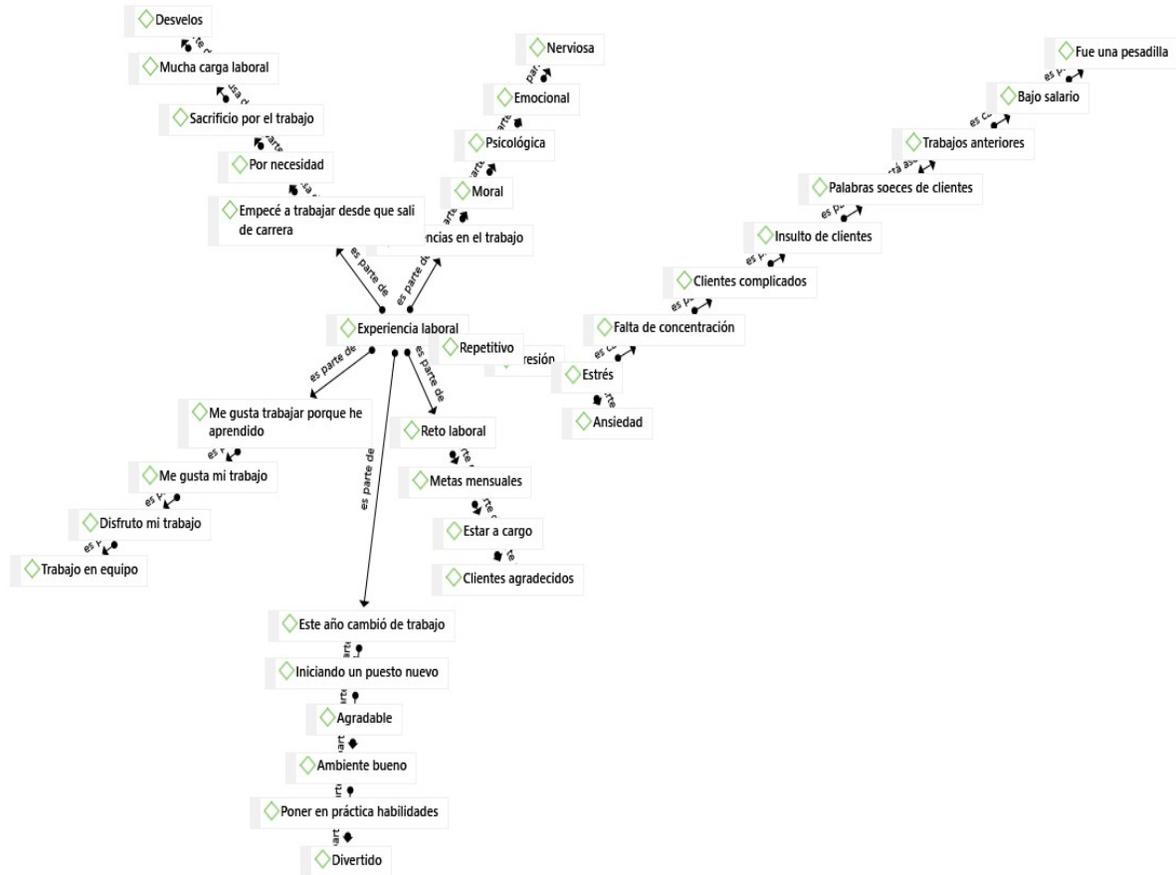
**Tabla 6***Datos sociodemográficos: Sector laboral*

Variable	N	%
Privado	6	60
Público	4	40

En la Figura 1 se observan cuáles son las variables encontradas que tienen impacto en el bienestar mental de las y los trabajadores, destacando las metas mensuales, trabajo fuera de horario, las exigencias, cultura organizacional y clima organizacional.

Figura 1

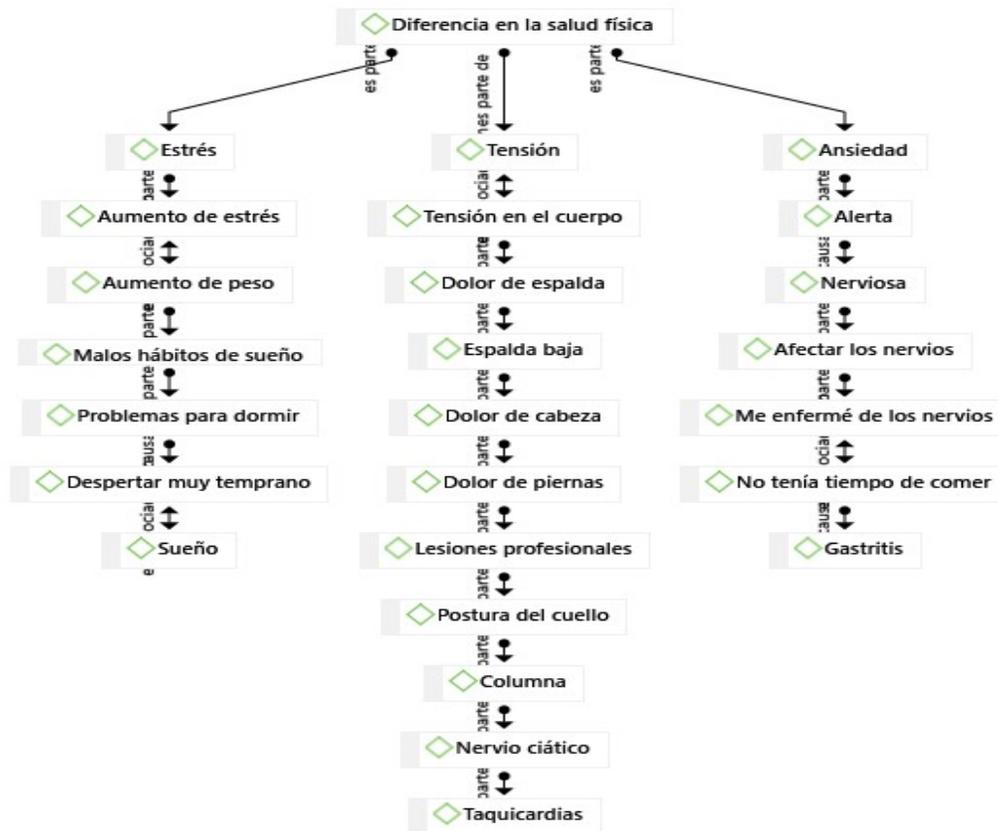
Experiencia laboral



En la Figura 2 se muestra los detonantes que generan malestar físico en los adultos jóvenes trabajadores, predominando el estrés, tensión y ansiedad.

**Figura 2**

*Consecuencias en la salud física*



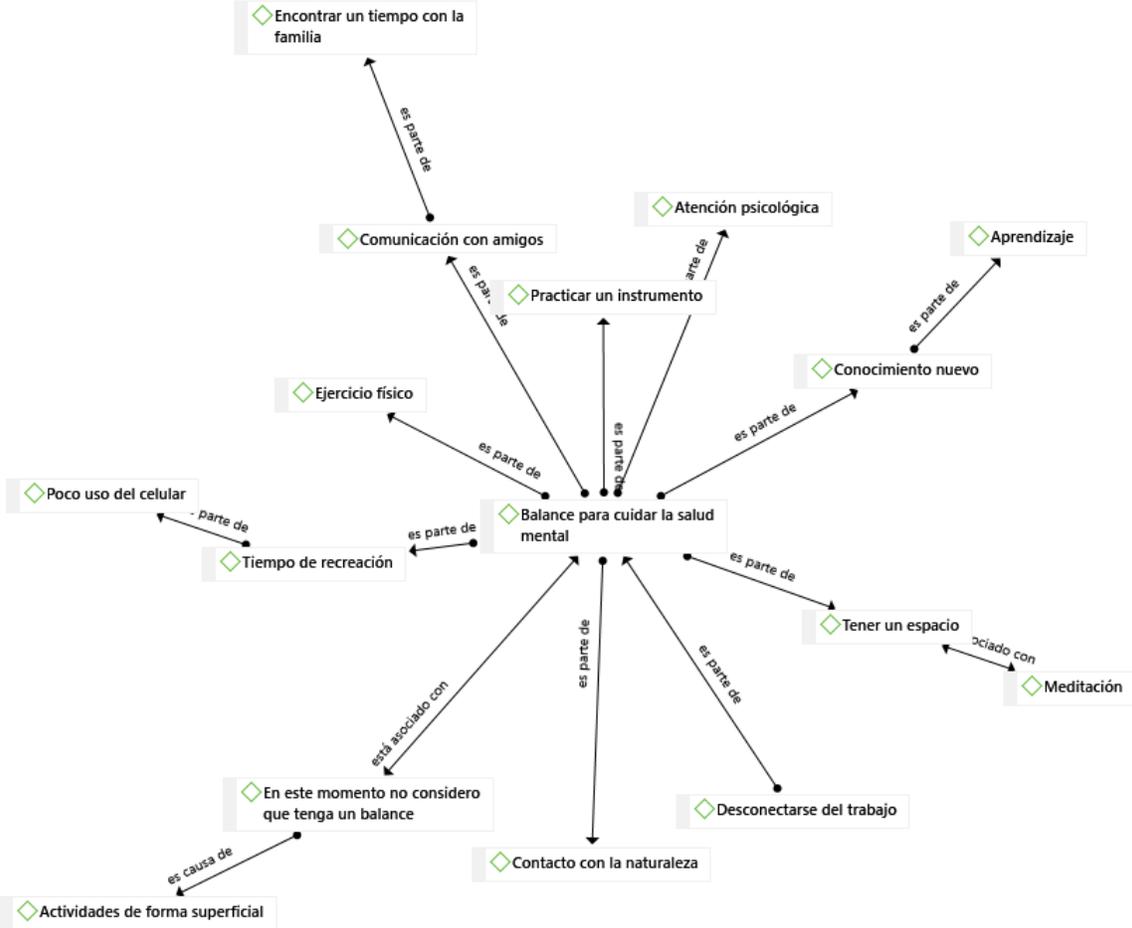
En la Figura 3 se observa que el miedo de quedarse sin empleo predispone a una alteración en el bienestar mental y físico de los trabajadores por las dificultades que se presentan al encontrar un nuevo trabajo, asimismo por los compromisos personales y familiares.



En la Figura 5, se detallan las actividades que realizan los participantes para el cuidado o balance de la salud mental. Nueve de los diez participantes realizan actividades fuera del trabajo para el equilibrio de la salud mental. Solo un participante realiza actividades de manera superficial; es decir, actividades que requieran inversión de poco tiempo y así continuar labores a pesar de ya no estar en el horario habitual de trabajo.

**Figura 5**

*Balance de la salud mental*



## 4.2 Discusión de resultados

Los resultados recabados evidenciaron que la salud mental en las y los trabajadores se encuentra susceptible a una alteración cuando la cultura y clima organizacional de una empresa del sector público o privado no es el adecuado. El clima organizacional es la variable principal que interviene en el bienestar mental. A pesar de tener conocimiento de ello, la o el trabajador se encuentra en la necesidad de continuar labores, sacrificando el bienestar físico y mental por circunstancias y/o prioridades como asuntos de carácter económico, compromisos familiares, deudas, estudios, pasatiempos, entre otros.

Por lo tanto, existe relación entre la salud mental y el trabajo, independientemente del área en la que se desempeña labores, sector y profesión. Dando respuesta a la interrogante inicial de investigación, la salud mental del adulto joven trabajador es vulnerable dentro del entorno laboral, sobre todo cuando el clima de la organización no es positivo. A continuación, se presentan las siguientes investigaciones que están relacionadas con la salud mental y el ámbito laboral.

Porras (2017) desarrolló la investigación análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo, con el objetivo de analizar aportes freudianos en la comprensión del malestar dentro del ámbito laboral. La metodología utilizada es el análisis documental del malestar en la cultura, el provenir de una ilusión y la psicología de las masas y análisis del yo de Sigmund Freud. Concluyó que la relación y experiencias laborales influyen en la vida cotidiana de una persona.

Asimismo, el estudio colombiano de Gómez y Calderón (2017) consideran que la salud mental en el trabajo se encuentra entre el sufrimiento y la sana organización.

Dentro de los resultados obtenidos encontraron que existe una legislación para la capacidad del autocuidado, previsión, protección a la salud, asistencia en caso de accidentes y enfermedades de las y los trabajadores, a unas condiciones de trabajo más adecuadas y un trato multidisciplinar. A pesar de ello, no es urgente comprender y darse cuenta de lo que sucede dentro de las instituciones..

Por otro lado, Tatamuez et al. (2019) realizaron una revisión sistemática de los factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. El objetivo fue identificar cuáles son los factores atribuidos al ausentismo en los últimos 20 años en países de América Latina. Utilizando la metodología de revisión sistemática obteniendo como resultados factores individuales, sociodemográficos, laborales internos y externos como consecuentes al ausentismo laboral.

El anterior antecedente hace referencia a condiciones intralaborales como consecuencia al ausentismo laboral. Es una muestra que cuando el clima organizacional no es un ambiente sano hay consecuencias en el rendimiento del trabajador, lo que podemos comparar con los resultados de la investigación realizada. No hay un índice de ausentismo; sin embargo, el clima organizacional es el principal indicador que altera el bienestar mental de los trabajadores.

Otros estudios hacen énfasis en la carga mental específicamente en turnos nocturnos. Arellano et al. (2021) establece la relación entre la salud mental y la jornada laboral. En el estudio se utilizó el instrumento NASA-TLX para evaluar la carga mental de los trabajadores con lo que se concluyó que el rendimiento laboral durante la jornada nocturna reduce la capacidad cognitiva y física en los trabajadores. La razón es que mantenerse despierto para realizar alguna actividad requiere más

concentración de la que se necesita durante el día para realizar la misma actividad. Distintos estudios especializados también llegaron a la misma conclusión, a su vez compromete a la salud física por los hábitos alimenticios, con frecuencia los trabajadores del turno nocturno consumen comida rápida que no tiene los nutrientes necesarios para el organismo.

Piñol et al. (2017) han mostrado interés en la salud mental y los factores psicosociales en el trabajo como docentes. El objetivo fue entender la relación entre salud mental del docente y los logros académicos de los estudiantes. Los resultados proyectados indicaron que no era relevante para los docentes el logro académico por lo que se sugiere que se continúe con la investigación con respecto al clima laboral de los docentes.

Los datos mencionados del estudio son de interés para el sustento de la investigación. Reta a indagar más sobre el clima organizacional. El hecho de que no sea relevante como parte de las atribuciones laborales conseguir el logro académico de los alumnos, es un indicador para entender y comprender que el clima organizacional es un factor que no se debe descuidar y se le debe prestar atención.

Por su parte Vásquez et al. (2017) proponen un modelo para el abordaje de la salud mental de los empleados. Encontraron que en el ámbito laboral existe una escasez teórica en los principales enfoques de la salud mental. La investigación se sustenta en la psicología positiva, psicología ecológica, el humanismo y la salutogénesis para el desarrollo del modelo.

La iniciativa para desarrollar el modelo de abordaje propuesto por el estudio de los autores Vásquez et al., es una referencia para la elaboración de un proyecto o plan

estratégico para el cuidado de la salud mental de los empleados. Por lo tanto, la relación que tiene con la investigación realizada, es que este tipo de propuestas es necesario implementarlas en el ámbito laboral. Es importante reconocer que en algunas organizaciones descuidan el bienestar mental del trabajador.

Además, Solé (2017) se enfoca en los lugares saludables de trabajo. Destaca la importancia del bienestar en el individuo dentro de su entorno laboral. Una empresa saludable va más allá de los reconocimientos, implementa como estrategia cuidado de la salud mental de los empleados como éxito de empresa.

Si bien, con la información obtenida durante la investigación señala que el trabajo es indispensable para la subsistencia de la persona. Además, es donde transcurre más tiempo de vida. A pesar de la incomodidad que genera el ambiente laboral no es fácil el optar por cambiar de trabajo.

Asimismo, Castañeda et al. (2017) han mostrado interés por su estudio en el bienestar laboral y la salud mental en las organizaciones. En el transcurso del tiempo las empresas han adoptado el concepto de colaborador como estrategia para la organización. Por lo tanto, el ambiente que ofrece la organización al colaborador debe ser de bienestar y de salud mental.

Por supuesto, después de la revolución industrial surge la teoría de las relaciones humanas. Lo que impulsa a las empresas a dar ese giro en el trato al trabajador y a enfocarse en un ambiente laboral más agradable. No obstante, no todas las organizaciones ofrecen un ambiente de bienestar para el trabajador, continúan con el desbalance en el clima organizacional y por ende el bienestar mental del trabajador se

ve influenciado, manifestándose en estrés, ansiedad e incluso a sentir que su trabajo no es valorado.

Desde otra perspectiva Bauleo et al. (2017) analizan el ritmo del trabajo y su influencia en la salud mental en trabajadoras de servicio doméstico. El método empleado es de corte transversal con una muestra de 201 participantes. En los instrumentos empleados están la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y Salud, Escala de Goldberg y Cuestionario AD HOC. Concluyeron que la prevalencia para un trastorno mental común era del 59 % en la muestra por lo que un ritmo de trabajo acelerado es un detonante para el deterioro de la salud mental.

Levaggi (2004) indica que la Organización Internacional del Trabajo lo define como el conjunto de actividades renumeradas sin importar la relación de dependencia. Es decir, que no importa el lugar o área en donde se desenvuelve el trabajo, se debe mantener un clima positivo, para que el clima organizacional sea adecuado a fin de cuidar la salud mental de los trabajadores. La comunicación entre empleado y empleador es la clave para evitar o detener el deterioro de la salud mental.

García et al. (2021) investigaron acerca del síndrome de burnout en docentes y las consecuencias en la salud mental. El objetivo se basó en proponer un sistema de acción preventiva. La metodología utilizada fue la descriptiva, transversal y prospectiva, con una muestra de 200 maestros. En la detección del estudio se encontró agotamiento mental, físico, descensos en la productividad, estrés, falta de motivación. Por tal motivo concluyeron que la implementación de un sistema de acción preventiva es indispensable para el síndrome de burnout en los docentes.

Diferentes estudios acerca de la salud mental del trabajador plantean que las manifestaciones de estrés están relacionados a la frustración que siente en el ámbito laboral, ante estas circunstancias el estado mental se encuentra en una posición de vulnerabilidad. En la Figura 4 se observa que hay un indicador en la que la persona reconoce que no tenía una adecuada salud mental a raíz de un clima organizacional negativo. Por ende, el reconocer cuando el clima organizacional no es favorable apertura a implementar planes de acción.

Dentro de las limitaciones de la investigación se encontró la barrera de la autorización para realizar la investigación en una institución pública. En la cual transcurrió el tiempo sin obtener alguna respuesta. Por tal motivo se decidió realizar dicha investigación con una muestra de forma aleatoria respecto a puestos, edades y sector laboral.

Como futura línea de investigación se recomienda continuar con el estudio para la implementación de un proyecto organizacional o empresarial para prevención del cuidado de la salud mental en los adultos jóvenes trabajadores del sector público y privado. Dado que, el bienestar mental es fundamental para el desarrollo de habilidades personales, profesionales, ser productivo en el trabajo sin llegar a deteriorar el estado mental. Igualmente, la concientización en las organizaciones para generar espacios a favor del bienestar de sus trabajadores.

## Capítulo 5

### Conclusiones y recomendaciones

#### 5.1 Conclusiones

El entorno laboral es un factor en donde la salud mental se expone, a pesar de los diferentes estudios al respecto, se continua con las mismas condiciones labores. El bienestar mental y emocional de las personas se descuida por el empeño de alcanzar las metas institucionales. No significa que el actuar de una organización sea indebida; sin embargo, mantener un equilibrio es lo ideal.

Dentro de las variables que se encontraron de acuerdo a la experiencia de los participantes del estudio, se encuentran: las metas mensuales inalcanzables que representan un proceso de frustración y miedo por la exigencia de parte de los jefes inmediatos de la organización o empresa, el trabajo fuera de horario en la que al trabajador se le ha impuesto de manera obligatoria estar pendiente de trabajo sin antes haberlo conversado para llegar a un acuerdo de ambas partes y por último el clima organizacional, siendo la variable que más destacó durante la recolección de datos. Los participantes mencionaron que el ambiente en la que trabajan no es agradable, habiendo rivalidad, no sentirse escuchado, sentir desmotivación, estrés, ansiedad, tristeza y bajo rendimiento con las atribuciones asignadas. Circunstancias que provocan miedo por perder el empleo por no cumplir con las expectativas laborales.

Por consiguiente, el bienestar laboral decrece, por no haber un equilibrio y plan de acción-prevención por parte de los jefes inmediatos de la organización o empresa para el cuidado de la salud mental de los trabajadores. Además, de no haber un clima organizacional positivo la productividad laboral decae. Es importante mencionar que

el clima laboral representa el buen funcionamiento y crecimiento de la organización o empresa.

Durante la recolección de datos, los participantes mencionaron que en el lugar donde laboran no cuentan con material informativo para prevención y cuidado de la salud mental. Por lo tanto, el diseño de materiales informativos y la validación de los mismos son herramientas de utilidad para el implemento de estrategias laborales. Promover espacios informativos es indispensable dentro de una organización.

## **5.2 Recomendaciones**

Se recomienda a los trabajadores prestarles atención a las emociones, al cuidado de la salud mental y a la salud física para el propio bienestar. Promover cambios para el desarrollo, crecimiento personal y crecimiento profesional. De igual manera, buscar alternativas que beneficien el autocuidado.

Se recomienda a las empresas, instituciones u organizaciones públicas y privadas el implemento de la política de salud mental laboral para el cuidado de la salud mental de los trabajadores. Asimismo, la creación de materiales informativos y su validación con profesionales de la salud mental. Cuidar la salud mental tendrán beneficios para el empleado así como para la organización.

Se recomienda a las empresas, instituciones u organizaciones públicas y privadas no descuidar el clima organizacional. Siendo un factor importante para el bienestar mental de los trabajadores y el buen funcionamiento laboral, de ser necesario se podría invertir en consultores para el asesoramiento oportuno. Para mejorar el clima organizacional es preciso escuchar cómo se siente el trabajador, la comunicación es el punto de partida para generar cambios.

## Referencias

- Aamodt, M. G. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (6a ed.). Cengage Learning.
- American Psychological Association. (2010). *Cambie de opinión acerca de la salud mental*. <https://www.apa.org/topics/mental-health/cambie>
- Arellano, J., López, H. y Auriolos, I. (2021). Carga de trabajo mental asociada al turno nocturno, en trabajadores de una empresa pre-farmacéutica: estudio comparativo. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(4), 109-115. [https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc\\_salud\\_ocupa.4.2016.4941](https://doi.org/10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.4.2016.4941)
- Araya Castillo, L. y Pedreros Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales* (Costa Rica), IV(142),45-61. ISSN: 0482-5276. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
- Arquer, I. (1997). *Carga mental de trabajo: fatiga*. *Nota Técnica de Prevención 445*. INSHT. [https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp\\_445.pdf](https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_445.pdf)
- Babativa, D. (2017). *Psicología organizacional*. Fondo editorial Areandino.
- Barbosa, P. M. (2015). La filosofía de Edmund Husserl: Introducción. Noéma.
- Bauleo, M., Dijk., V. y Radon., K. (2017). Ritmo de trabajo y su influencia en la salud mental de trabajadoras domésticas en Argentina. *Revista de Salud Pública*, (11). <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/16780>
- Brennan, J. F. (1999). *Historia y Sistemas de la Psicología*. Prentice Hall.

- Castañeda, Y., Betancur., J., Salazar., N., Mora., A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 1-13.  
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/psyconex/article/view/328547>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos: Quinta edición*. McGraw-Hill.
- Contreras, F. y Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *PEPSIC – Periódicos Electrónicos en Psicología*, ISSN: 1794-9998 2(2). [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982006000200011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200011)
- Cullari, S. (2001). *Fundamentos de psicología clínica*. Pearson Educación.
- Domínguez Bolaños, R., y Ibarra Cruz, E. (2017). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679. ISSN: 1605-4806. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=199551160035>
- Elizalde, A., Martí, M. y Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona. *POLIS, Revista Latinoamericana*, 5(15), ISSN: 0717-6554.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30517306006>
- Fexias, L. B. (2008). *Teoría de los constructos personales: Aplicaciones a la práctica psicológica*. FPCEE Blanquerna.
- Fexias, G. y Miró., M. (1993). *Aproximaciones a la psicoterapia*. Paidós.
- Gallegos, W. A. (2015). Carl R. Rogers y la Terapia Centrada en el Cliente. *UniFe*, 23(2), 141-148.  
[https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_2/W.Arias.pdf](https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_2/W.Arias.pdf)

- García R., Sánchez., L., Dueñas., F. y Meza., A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19). <https://doi.org/10.37117/s.v19i1.392>
- Gómez, M. y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*, (23), 177-201, ISSN: 0124-7816. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5888108>
- Gómez, S. y Delgado, R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT* 13(1), ISSN: 2007-7858. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78582018000200095](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582018000200095)
- Klein, M. (1975). *Envidia y gratitud. Tomo III. Obras completas*. Buenos Aires, Paidós.
- Levaggi, V. (2004, 9 de agosto). *Organización Internacional del Trabajo: OIT*. [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm)
- Merayo, L. P. (2016). Teoría de los constructos personales – George Kelly. *Grafística forense*, 1-8. <http://grafisticaforense.com/wp-content/uploads/13-Teor%C3%ADa-de-los-Constructos-Personales-TCP-George-A.-Kelly.pdf>
- Mingote, J., Pino, P., Sánchez, A., Gálvez, M. y Gutiérrez, D. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. *Medicina y seguridad del trabajo*, (1), 188-205, ISSN: 1989-7790 <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500012>

- Molina, J. (2020). Trabajo y salud mental en tiempos de pandemia. *Realidad Empresarial*, (9), 52-55. <https://doi.org/10.5377/reuca.v0i9.10071>
- Organización Mundial de la Salud. (2014). *Documentos básicos* (48.ª ed.) Ginebra. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>
- Pezzano, V., G. (2001). Roger su pensamiento profesional y su filosofía personal. *Psicología desde el Caribe*, (7), 60-69, ISSN:0123-417X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21300705>
- Piñol, D., Alvarado, M., Valdivia, L., Silva, C. y Contreras, P. (2017). Salud mental y factores psicosociales en el trabajo en profesores de enseñanza primaria, y logros académicos en sus estudiantes. *Revista de Salud Pública*, (14), 37-50. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/16781>
- Porras Velásquez, N. R. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad y Desarrollo*, 1(29), 161-178, ISSN:2389-9944. <https://doi.org/10.19052/ed.4173>
- Reyes, J. C. (2016). *Conceptos filosóficos en la historia de la psicología: una revisión crítica a propósito de James Brennan*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- Rubio, N. M. (2019, Noviembre 7). *Psicología y mente*. <https://psicologiymente.com/cultura/fenomenologia>
- Schultz, P. y Schultz, S. (2010). *Teorías de la personalidad* (9a ed.). Cengage Learning.
- Soave, M., Bazán, M., Chávez, L., Ferrer, C., Huespe, T., Muszio, S., Saavedra, M. y Villagra, L. (2015). Aproximación al concepto de salud mental vigente desde una perspectiva psicoanalítica. *Anuario de investigaciones de la facultad de*

*psicología*, 2(1), 54-72, ISSN: 1853-0354.

<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp>

Solé, D. (2017). Lugares de trabajo saludables: ¿un objetivo o una carrera de larga distancia? *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 78-79, ISSN: 11389672. DOI : [10.12961/abril.2017.20.02.1](https://doi.org/10.12961/abril.2017.20.02.1)

Tatamuez, R., Domínguez, A. y Matabanchoy, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Universidad y Salud*, 21(1), 100-112, ISSN: 2389-7066.

<https://doi.org/10.22267/rus.192101.143>

Torres, C. A. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades*. Pearson Educación.

Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (3a ed.). Pearson Educación.

Vázquez, C., Pando, M., Colunga, C., Preciado, L., Orozco, G., González, A. y Vásquez, L. (2017). Salud mental positiva ocupacional: Propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. *Saude e Sociedade*, 26(2). <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017169061>

## **Anexos**

### **Anexo I**

#### **Entrevista semiestructurada de la salud mental del adulto joven trabajador**

#### **Objetivo**

Conocer cómo es la salud mental del adulto joven trabajador

#### **Instrucciones**

A continuación, se presentará el consentimiento informado.

#### **Contenido**

1. ¿Me puede contar cómo ha sido / es su experiencia en la vida laboral?
2. Descríbeme si ha habido alguna diferencia en su salud física a partir de que entró a su actual trabajo y /o trabajo anterior
3. ¿Cómo es la interacción con sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato?
4. Cuénteme alguna situación en la que pudo influir en decisiones importantes en su trabajo
5. ¿Al finalizar labores se siente exhausto?, ¿continúa pensando en lo que puedo haber mejorado o avanzado con respecto a una tarea?
6. ¿Siente miedo de perder el trabajo en los próximos meses?
7. ¿Cuénteme, para usted que significa salud mental?
8. ¿Descríbeme qué actividades realiza para el cuidado de su salud mental?

#### **Agradecimiento**

Muchas gracias por su participación para recolectar datos investigativos.

## Anexo II

### Tabla de objetivos e inductores

Elementos de estudio	Definición	Inductor
Salud Mental	(OMS (2018), indica que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”).	<p>¿Me puede contar cómo ha sido / es su experiencia en la vida laboral?</p> <p>2. Describeme si ha habido alguna diferencia en su salud física a partir de que entró a su actual trabajo/ trabajo anterior</p> <p>3. ¿Cómo es la interacción con sus compañeros de trabajo y su jefe inmediato?</p>
Adulto joven trabajador	Según la OMS, las edades clasifican: Adolescencia (12 - 18 años) Juventud (14 - 26 años) Adultez (27- 59 años) Persona Mayor (60 años o más)	1. Cuénteme alguna situación en la que pudo influir en decisiones importantes en su trabajo
Relación de la salud mental con el trabajado	Velázquez (2012) opina que “Los efectos del trabajo en la salud mental son complejos. Por un lado, el trabajo es una fuente de satisfacción y realización personal por medio de las relaciones y la seguridad financiera que proporciona, aspectos que son condiciones necesarias para una buena salud mental. La falta de trabajo o la pérdida del mismo, por otro lado, pueden tener efectos negativos sobre la salud mental. Los desempleados tienen un riesgo de depresión que es el doble del de las personas que tienen empleo”	<p>1. ¿Al finalizar labores se siente exhausto?, ¿continúa pensando en lo que puedo haber mejorado o avanzado con respecto a una tarea?</p> <p>2. ¿Siente miedo de perder el trabajo en los próximos meses?</p> <p>3. ¿Cuénteme, para usted que significa salud mental?</p> <p>4. ¿Describeme qué actividades realiza para el cuidado de su salud mental?</p>

## **Anexo III**

### **HOJA DE INFORMACIÓN PARA CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Mi nombre es Estefany Karina Chávez Cisneros, maestrante de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala y actualmente participo de una investigación respecto a la salud mental de los trabajadores.

Por lo anterior, es importante que conozca y comprenda cada uno de los siguientes apartados. Tiene absoluta libertad para preguntar y aclarar cualquier duda que surja de la investigación. Sí usted desea participar, pediré que firme al finalizar este formulario de consentimiento.

#### **Las razones para realizar este estudio es saber lo siguiente:**

¿Cómo es la salud mental del adulto joven trabajador?

#### **El objetivo del estudio es el siguiente:**

Analizar la salud mental del adulto joven trabajador.

#### **Aclaraciones**

- La decisión de participar en el estudio es completamente voluntaria. No habrá ninguna consecuencia desfavorable para usted en caso de no aceptar la invitación.
- Si decide participar en el estudio y posteriormente decide retirarse, se le pide darlo a conocer, pudiendo informar o no, las razones de su decisión, la cual será respetada.
- No tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio ni recibirá pago por su participación.
- La información de los participantes será resguardada en las oficinas de la Unidad de Investigación Profesional de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la

Universidad de San Carlos de Guatemala y será codificada para garantizar la confidencialidad de cada uno de los participantes.

- Los resultados obtenidos se publicarán sin mencionar el nombre de los participantes, por distintas vías como artículos, libros, ponencias, entre otros, manteniendo la confidencialidad y anonimato.

Si considera que no hay dudas ni preguntas acerca de su participación, puede firmar la Carta de Consentimiento Informado que forma parte de este documento.

**Anexo IV**

**CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo, \_\_\_\_\_

he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado (a) y entiendo que los datos obtenidos en el estudio pueden ser publicados o difundidos con fines científicos, por cualquier medio, sin identificación de las personas evaluadas.

Convengo en participar en este estudio \_\_\_\_\_

Recibiré una copia firmada de la hoja de información para consentimiento.

\_\_\_\_\_

Firma

He explicado al participante, la naturaleza y los propósitos de la investigación. He contestado a las preguntas en la medida de mis conocimientos y le he preguntado si tiene alguna duda o comentario adicional. Acepto que he leído y conozco la normatividad correspondiente para realizar investigación con seres humanos y me apego a ella.

\_\_\_\_\_

Firma del investigador

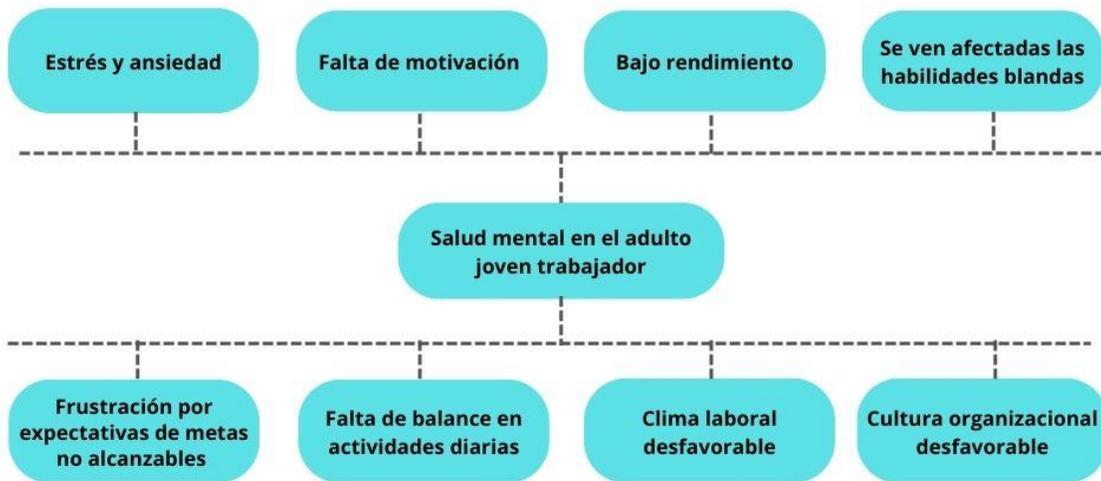
Ciudad de Guatemala, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2022

## Apéndices

### 1. Análisis de participantes

El trabajo es uno de los ambientes que afecta el bienestar mental, emocional y físico de los trabajadores. Este proyecto está dirigido a jóvenes adultos trabajadores del sector público y privado, en consecuencia, a los resultados obtenidos durante la investigación. Se evidencio que los detonantes que han experimentado los trabajadores son manifestaciones clínicas como depresión, ansiedad y factores que están relacionados en el ámbito laboral como la cultura y clima organizacional, falta de motivación, bajo rendimiento, rotación de personal.

### 2. Análisis de problemas

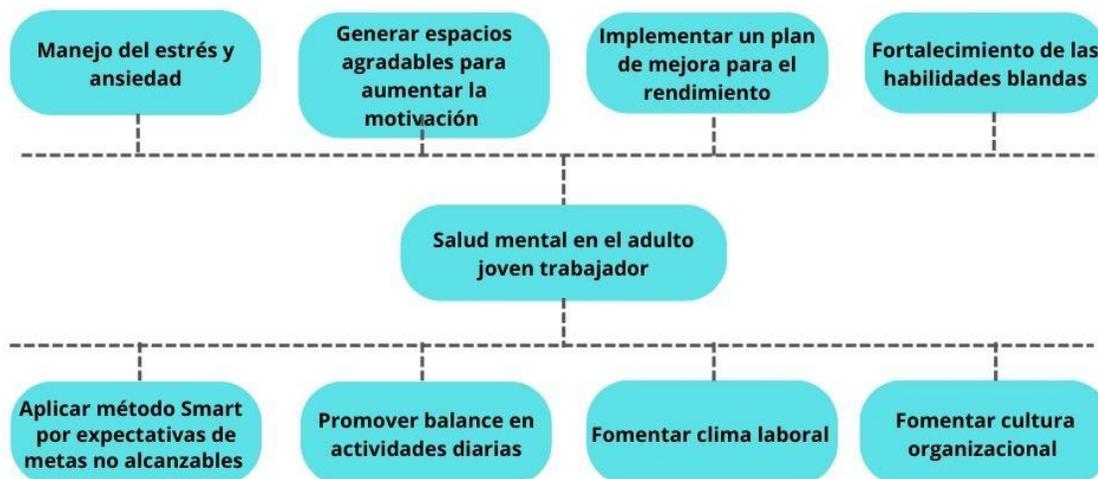


### 3. Análisis contextual y diagnóstico

El contexto en el que se desarrolla este proyecto es a adultos jóvenes trabajadores del sector público y privado que, a consecuencia del ambiente laboral no favorable, han presentado manifestaciones clínicas que afectan el bienestar mental. Dentro de los problemas identificados en este contexto se encuentran: frustración por

expectativas de metas inalcanzables, falta de balance en actividades diarias, clima organizacional desfavorable, estrés en los trabajadores, falta de motivación, bajo rendimiento, ansiedad, procrastinación y habilidades blandas afectadas negativamente. A partir de lo anteriormente expuesto, se decidió delimitar este proyecto a un problema: clima organizacional, porque es el componente importante para el funcionamiento de una organización, además, de tener efectos positivos en el desempeño de los trabajadores y por ende a su bienestar mental.

#### 4. Análisis de objetivos, objetivos de la intervención



#### 5. Análisis de opciones

El implementar programas de capacitación de acuerdo a las necesidades que se encuentran en el clima de una organización, son una herramienta beneficiosa para mejorar el ambiente organizacional, equilibrio de la salud mental de los trabajadores, mejor desempeño laboral. Cabe mencionar, que la mayor parte de la vida de una persona se centra en el trabajo, descuidando la calidad de vida del trabajador. El entorno laboral es un factor que afecta el bienestar mental de una persona que

procede a problemas clínicos de salud mental, problemas físicos y emocionales. Por lo tanto, el promover un clima organizacional favorable proporcionara espacios más positivos entre el trabajador y la organización.

## **6. Marco conceptual**

Porras (2017) desarrolló la investigación análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo, con el objetivo de analizar aportes freudianos en la comprensión del malestar dentro del ámbito laboral. La metodología utilizada es el análisis documental del malestar en la cultura, el provenir de una ilusión y la psicología de las masas y análisis del yo de Sigmund Freud. Concluyó que la relación y experiencias laborales influyen en la vida cotidiana de una persona.

Por otro lado, Tatamuez et al. (2019) realizaron una revisión sistemática de los factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. El objetivo fue identificar cuáles son los factores atribuidos al ausentismo en los últimos 20 años en países de América Latina. Utilizando la metodología de revisión sistemática obteniendo como resultados factores individuales, sociodemográficos, los intralaborales y extralaborales como consecuentes al ausentismo laboral.

Solé (2017) se enfoca en los lugares saludables de trabajo. Destaca la importancia del bienestar en el individuo dentro de su entorno laboral. Una empresa saludable va más allá de los reconocimientos, implementa como estrategia el cuidado de la salud mental de los trabajadores como éxito de la empresa.

## **Salud mental**

American Psychological Association (APA, 2010) comparte que los pensamientos, sentimientos y la conducta son parte del estado mental saludable. Asimismo, la salud mental crea una imagen positiva en el individuo. Además, el individuo afronta de forma asertiva los desafíos de la vida cotidiana.

Por lo tanto, la salud mental es parte de la naturaleza del ser humano, no se pueden separar o mantener en un estado de reposo. Es un estado mental que debe cuidarse y fortalecer para el desarrollo adecuado de cada área de la vida. De lo contrario, el individuo estaría sometido a presiones que desequilibren su salud mental y por ende manifestaciones físicas que afecten su salud.

Para profundizar en los inicios de la salud mental, es preciso hacer un recorrido con los pensadores griegos. En la investigación que realiza Brennan (1999) describe que, anteriormente se creía que los trastornos mentales eran sinónimo de fuerzas demoníacas o la locura de los dioses. Este pensamiento fue aceptado entre los filósofos para dar respuesta a la complejidad de la mente humana.

### **La salud mental desde la fenomenología**

Rubio (2019) dice que la fenomenología se encarga del estudio de las manifestaciones. Propone que cada individuo es único, con perspectivas distintas de la realidad y conductas cambiantes según el contexto. El representante del método fenomenológico es Edmund Husserl, considera al individuo como persona activa, siendo responsables de sus actos con capacidad para la toma de decisión acerca del comportamiento, además, cada persona nace con habilidades innatas para el desarrollo de la madurez. De acuerdo con el modelo, ninguna persona puede

comprender a otro individuo a menos que pueda percibir la realidad a través de sus ojos.

Dentro de las diferentes perspectivas teóricas de la fenomenología, se pueden mencionar las siguientes:

### ***Teoría de la motivación humana***

Abraham Maslow fue uno de los promotores de la psicología humanista. Elizalde, *et al.* (2006) menciona que la teoría de Maslow propone que la motivación del individuo es el medio que impulsa al deseo, voluntad y anhelo. Esta motivación se compone por diferentes niveles jerárquicos de necesidades, asimismo, cada individuo fracasa en la autorrealización cuando no se ha logrado cubrir dichas necesidades.

Araya y Pedreros (2013) comparten que Maslow estructura cinco tipos de necesidades según la motivación del individuo: fisiológicas, de seguridad, sociales, autoestima y autorrealización. De la cual, las reúne en dos grupos: necesidades básicas (innatas) y necesidades secundarias (aprendidas). Proyectando en una forma de pirámide las necesidades.

### ***Psicología Positiva***

Contreras y Esguerra (2006) mencionan que Martin Seligman definió la psicología positiva como el estudio de experiencias positivas, características individuales positivas, instituciones y programas que promueven su desarrollo, que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas. El principal aporte de la psicología positiva es la fortaleza del bienestar y la felicidad. Por lo tanto, la psicología positiva se enfoca en el estudio de todo lo que hace feliz a un individuo, de esta manera el individuo formará una construcción más real y satisfactoria de la vida.

## ***Psicología Organizacional***

Aamodt (2010) menciona que dentro de los campos de la psicología se encuentra la psicología industrial, también conocida como psicología organizacional. La psicología organizacional se encarga de la investigación del desempeño y el conocimiento del comportamiento del individuo dentro del ámbito laboral. La utilización de la psicología en el campo laboral se enfoca en el rendimiento y el bienestar de los empleados.

Chiavenato (2000) plantea que las organizaciones para alcanzar los objetivos (filosofía institucional) dependen del potencial humano. Por otra parte, para que las personas alcancen sus objetivos personales dependen de la organización. Poco tiempo después de la Revolución Industrial, surge un movimiento mediador (Administración de Recursos Humanos) entre la organización y el individuo para que de esta forma se disminuyera los conflictos entre el trabajador y la organización, para lograr el trabajo en conjunto.

Babativa (2017) menciona que el principal autor de la escuela de relaciones humanas es Elton Mayo. Propuso que a través de la estructura social se observa a la organización, de modo que el rendimiento, crecimiento y eficacia se debe al factor principal que son los trabajadores. Desde esta perspectiva, la teoría de las relaciones humanas considera al ser humano como un ser complejo, que requiere un trato digno para el logro de los objetivos empresariales.

Los autores expuestos, han tenido años de investigación acerca de las conductas humanas. Si bien, son propuestas que están basadas desde sus perspectivas y experiencias; sin embargo, tienen el denominador común que es el valor del ser

humano. La evolución del pensamiento ha permitido el trato digno del individuo dentro del ámbito laboral.

## 7. Matriz del proyecto (marco lógico)

Resumen narrativo de objetivos	Indicadores verificables objetivamente (IVO)	Medios de verificación	Supuestos
<b>Fin</b> Incremento de la salud mental en el trabajador.	-.Tasa trabajadores con trastorno de ansiedad -.Tasa de trabajadores con estrés post traumático -.Tasa de trabajadores con depresión	Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, (MSPAS) 2021	-.El estado implementa programas gratuitos para el cuidado de salud mental en los trabajadores
<b>Propósito</b> Equilibrio de la salud mental en el adulto joven trabajador	Tasa de equilibrio de la salud mental en los trabajadores	Informe mundial sobre la salud mental: transformar la salud mental para todos, Organización Mundial de la Salud (OMS) 2022	-.El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social apoya el desarrollo proyecto -.Instituciones privadas y públicas participan en el proyecto
<b>Componentes</b> -.Programa de capacitación (virtual o presencial) para empresas del sector público y privado	Porcentaje de trabajadores del sector público y privado participando en programas de capacitación	Registros internos del proyecto	-. El espacio para el desarrollo de las capacitaciones presenciales se encuentre en óptimas condiciones (iluminación, sonido, proyección, etc.) -.Servicio de internet de banda ancha para el desarrollo de las capacitaciones virtuales
<b>Actividades</b> Desarrollo de los temas: -Resiliencia -Manejo de emociones -Salud mental y el trabajo -Mediación de conflictos laborales	-.Recopilación de información por medio de entrevistas -.Evaluación de los resultados obtenidos -.Desarrollo del programa de capacitación -.Ejecución del programa de capacitación.	Registros internos del proyecto	-.Aprobación del presupuesto -.El apoyo financiero es proporcionado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social -.Instituciones públicas y privadas se comprometen con la participación del proyecto

## 8. Presupuesto

### Presupuesto de proyecto

Saldo inicial: Q 10,000.00



#### Gastos

Previsto Q 8,512.00  
Real Q -

#### Ganancias

Previsto Q 5,000.00  
Real Q 5,000.00

#### Gastos

	Previsto		Real		Difer.
Totales	Q	8,512.00	Q	-	Q 8,512.00
Viáticos	Q	2,240.00	Q	-	Q 2,240.00
Transporte	Q	1,422.00	Q	-	Q 1,422.00
Publicidad	Q	250.00	Q	-	Q 250.00
Insumos de papelería	Q	300.00	Q	-	Q 300.00
Material de aprendizaje	Q	2,000.00	Q	-	Q 2,000.00
Suministros (luz e internet)	Q	800.00	Q	-	Q 800.00
Prueba psicométrica	Q	1,500.00	Q	-	Q 1,500.00

#### Ganancias

	Previsto		Real		Difer.
Totales	Q	5,000.00	Q	5,000.00	Q -
Honorarios	Q	5,000.00	Q	5,000.00	Q -

# 9. Cronograma

TÍTULO DEL PROYECTO Salud mental en el adulto joven trabajador NOMBRE DE LA EMPRESA No aplica  
 RESPONSABLE DEL PROYECTO Estefany Chávez FECHA 02/01/23

No	TÍTULO DE LA TAREA	RESPONSABLE	FECHA DE INICIO	FECHA DE ENTREGA	DURACION	% COMPLETADO	FASE UNO		FASE DOS		FASE TRES		FASE CUATRO		FASE CINCO		FASE SEIS		FASE SIETE		FASE OCHO			
							SEMANA 1		SEMANA 2		SEMANA 3		SEMANA 4		SEMANA 5		SEMANA 6		SEMANA 7		SEMANA 8			
							L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X	J	V	L	M	X
<b>1 Análisis e inicio del proyecto</b>																								
1.1	Carta del proyecto	Estefany Chávez	02/01/23	04/01/23	2	100 %	■																	
1.1.1	Revisiones de la carta del proyecto	Institucion	04/01/23	05/01/23	1	100 %		■																
1.5	Partes interesadas	Estefany Chávez y directivos	06/01/23	09/01/23	2	100 %		■	■															
1.6	Inicio del proyecto	Estefany Chávez	10/01/23	10/01/23	1	100 %		■																
<b>2 Definición y planificación del proyecto</b>																								
2.1	Definición del alcance y de los objetivos	Estefany Chávez	10/01/21	10/01/23	1	100 %			■															
2.2	Presupuesto	Estefany Chávez y directivos	11/01/23	13/01/23	3	100 %			■	■	■													
<b>3 Análisis e inicio del proyecto</b>																								
3.1	Prueba psicométrica	Estefany Chávez	16/01/23	20/01/23	5	100 %					■	■	■	■	■									
3.2	Desarrollo tema 1	Estefany Chávez	30/01/23	03/02/23	5	100 %							■	■	■	■	■							
3.2.1	Desarrollo tema 2	Estefany Chávez	08/02/23	10/02/23	5	100 %									■	■	■	■	■					
3.2.2	Desarrollo tema 3	Estefany Chávez	13/06/23	17/02/23	5	100 %											■	■	■	■	■			
3.3	Desarrollo tema 4	Estefany Chávez	20/02/23	24/02/23	5	100 %														■	■	■	■	■
3.3.1	Finalización del proyecto	Estefany Chávez	27/02/23	03/03/23	5	100 %																■	■	■

# PROGRAMA

## *De Capacitación*

Propuesta de programa de capacitación para el cuidado de la salud mental en el ámbito laboral para organizaciones y empresas del sector público y privado

2022



# CONTENIDO

- 01**    **INTRODUCCIÓN**
- 02**    **OBJETIVOS**
- 03**    **PROPUESTA**
- 04**    **PLAN DE TRABAJO**
- 05**    **REFERENCIAS**
- 06**    **ANEXOS**



# 01 INTRODUCCIÓN

¿Por qué es importante el equilibrio de la salud mental en el lugar del trabajo?, ¿qué tan satisfechos se encuentran los trabajadores en la organización o empresa?

Para lograr productividad en el capital humano es preciso enfocarse en la eficacia, eficiencia y felicidad de los colaboradores.

Promover una cultura de bienestar en el trabajo, garantiza la seguridad de los trabajadores, mejora el desempeño, mayor productividad y menos rotación de personal

Sheppard (2022) La OMS define la salud mental como «un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede trabajar de forma productiva y fructífera»



## 02 OBJETIVOS

### GENERAL

Promover la salud mental de las personas en el lugar del trabajo.

### ESPECÍFICOS

- Sensibilizar el cuidado de la salud mental
- Identificar los factores que influyen en la salud mental
- Implementar estrategias para el cuidado de la salud mental



## 03 PROPUESTA

- El programa de capacitación esta dirigido a trabajadores de instituciones públicas y privadas
- Con una duración de seis semanas
- El desarrollo de cada tema es de dos horas, con un receso de 15 minutos (coffee break)
- Cada participante recibirá material de aprendizaje al finalizar cada sesión
- Al finalizar el programa de capacitación se otorga diploma de participación (ver anexo)

Chiavenato (2000) para que las organizaciones alcancen los objetivos institucionales dependen del potencial humano, por otra parte, para que las personas alcancen sus objetivos dependen de la organización.



## PROPUESTA

- El programa se puede implementar en modalidad presencial y virtual
- Al finalizar el programa se hace entrega al departamento de Recursos Humanos un informe ejecutivo del programa de capacitación, material de aprendizaje y recomendaciones
- La cantidad mínima es de 20 participantes



# PRESUPUESTO

## Gastos

	Previsto		Real		Difer.
<i>Totales</i>	Q	8,512.00	Q	-	Q 8,512.00
<b>Viáticos</b>	Q	2,240.00	Q	-	Q 2,240.00
<b>Transporte</b>	Q	1,422.00	Q	-	Q 1,422.00
<b>Publicidad</b>	Q	250.00	Q	-	Q 250.00
<b>Insumos de papelería</b>	Q	300.00	Q	-	Q 300.00
<b>Material de aprendizaje</b>	Q	2,000.00	Q	-	Q 2,000.00
<b>Suministros (luz e internet)</b>	Q	800.00	Q	-	Q 800.00
<b>Prueba psicométrica</b>	Q	1,500.00	Q	-	Q 1,500.00

	Previsto		Real		Difer.
<i>Totales</i>	Q	5,000.00	Q	5,000.00	Q -
<b>Honorarios</b>	Q	5,000.00	Q	5,000.00	Q -





## 04 PLAN DE TRABAJO

En la primera semana, se realizará una evaluación y diagnóstico institucional a través de la prueba Cleaver, posterior se iniciará con el abordaje de los temas semanales de las capacitaciones.

### PRUEBA CLEAVER

Es una evaluación que determina las características de una persona y en qué actividades es más eficiente dentro del ámbito laboral. (ver anexo)



## **PLAN DE TRABAJO**

### **TEMA: RESILIENCIA**

Becoña (2006) Garmezy define la resiliencia como la capacidad para recuperarse y mantener una conducta adaptativa después del abandono o la incapacidad inicial al iniciarse un evento estresante.

### **MATERIALES:**

Recurso humano y material de apoyo.



## PUNTOS CLAVE

- Qué es y cuáles son las estrategias para potenciarla
- Desarrollo de la capacidad de adaptación ante situaciones de crisis
- Observar patrones de respuesta automáticas
- Construir una lista de alternativas como respuesta de afrontamiento
- Aceptar equivocarse y al malestar



## **TEMA: MANEJO DE EMOCIONES**

Regader (2015) La Inteligencia Emocional es un constructo que nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones como en nuestra interpretación de los estados emocionales de los demás.

## **MATERIALES:**

Recurso humano y material de apoyo.



## PUNTOS CLAVE

- Enfoque de Daniel Goleman de los cinco elementos principales de la inteligencia emocional:
  - autoconciencia
  - autorregulación
  - motivación
  - empatía
  - habilidad social
- Secuestro emocional
- Naturaleza de la inteligencia emocional



## TEMA: SALUD MENTAL Y TRABAJO

American Psychological Association (2010) comparte que los pensamientos, sentimientos y la conducta son parte de la salud mental y como estos orienta a una imagen positiva en el individuo y a afrontar los desafíos de la vida cotidiana.

Babativa (2017) Elton Mayo propuso que a través de la estructura social se observa a la organización, de modo que la productividad, crecimiento y eficiencia de la organización se debe al factor principal que son los trabajadores.



## MATERIALES:

Recurso humano y material de apoyo.

## PUNTOS CLAVE

- Conocer cuál es la relación de salud mental y trabajo
- Identificar los factores desencadenantes del malestar en el ámbito laboral
- Teoría de la Motivación Humana de Abraham Maslow



## **TEMA: MEDIACIÓN DE CONFLICTOS LABORALES**

OIT (2013) las relaciones laborales abordan las interacciones entre empleadores y empleados y sus respectivas organizaciones, influidas por las intervenciones gubernamentales, en el trabajo, o que surjan fuera de la situación laboral.

### **MATERIALES:**

Recurso humano y material de apoyo.



## PUNTOS CLAVE

- Tipo de conflictos
- Herramientas para resolución de conflictos
- Guía de la OIT
- Teoría de la psicología positiva de Martin Seligman
- Análisis de la prueba Cleaver



## 05 REFERENCIAS

American Psychological Association. (2010, April 22.).  
Cambie de opinión acerca de la salud mental.  
<https://www.apa.org/topics/mental-health/cambie>

Babativa, D. (2017). Psicología organizacional. Colombia:  
Fondo editorial Areandino.

Becoña, E. (2006). Resiliencia: Definición, características y  
utilidad del concepto . Revista de Psicopatología y  
Psicología Clínica Vol. 11, N.º 3, 125-146.

Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos  
Humanos: Quinta edición. Santafé de Bogotá, Colombia:  
McGRAW-HILL.



## REFERENCIAS

OIT. (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño. Centro Internacional de Formación, 1-268.

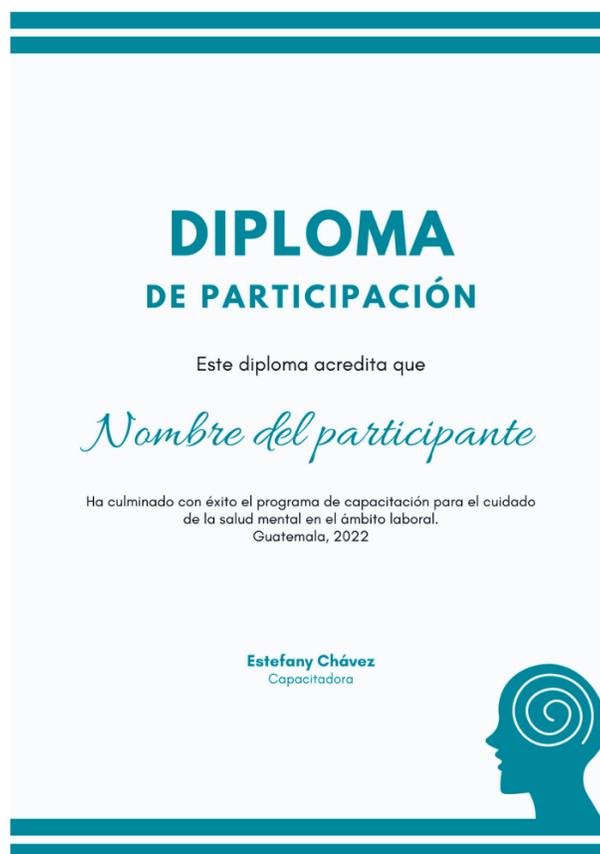
Regader, B. (2015, Mayo 29). Psicología y Mente. Retrieved from ¿Qué es la Inteligencia Emocional?: <https://psicologiaymente.com/inteligencia/inteligencia-emocional>

Sheppard, S. (2022, Junio 3). Organización Mundial de la Salud - OMS. Retrieved from <https://www.who.int/es/news/item/03-06-2022-why-mental-health-is-a-priority-for-action-on-climate-change#:~:text=La%20OMS%20define%20la%20salud,aportar%20algo%20a%20su%20comunidad%C2%BB>.



# 06 ANEXOS

## DIPLOMA DE PARTICIPACIÓN



# ANEXOS

## PRUEBA CLEAVER

**TEST CLEAVER**

Nombre: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_ Sexo: M F  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Etnicidad: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_ Fecha Nac.: \_\_\_\_\_

**Instrucciones**  
 Las palabras descriptivas que verá a continuación se encuentran agrupadas en series de cuatro. Examine las palabras de cada serie y anote una "X" bajo la columna "MAS" de la palabra que mejor describa su forma de ser o de comportarse. Después marque una "X" bajo la columna "MENOS" en la palabra que menos describa su forma de ser.

	MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS		MAS	MENOS
Perruscos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Fuerza de Voluntad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Clasista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Austero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mente Abierta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cursiferos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Receptivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humilde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Compaciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inconquistable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Cordial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Original	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ansioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Juguetón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Moderado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agresivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Respetuoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indulgente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alma de la Fiesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Simplicizador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Emprendedor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Esterio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conadito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tolerante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Optimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Vigilante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temeroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Altruista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Servicial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sociable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agradable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Equilibrado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Valiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Partancho	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Temeroso de Dios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Prezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Ingenioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Controlado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teraz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nervioso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sumiso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Convencional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aneativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Jovial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tímido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Decisivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cauteroso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disciplinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Adaptable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Comido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Determinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Generoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Disputador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Exacto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Convenciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Animoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Indiferente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Francis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bonachón	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Perseverante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sangre Liviana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Compañero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dócil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Competitivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amigable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Diplomático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abrevido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Alegre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Paciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Audaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Considerado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confianza en sí Mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Refinado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Encantador	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Amonesado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mesurado para Hablar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Saltiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disgusto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Admirable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Conforme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Inquieto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Desuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Bondadoso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Confiable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popular	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conociente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Resignado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Pacífico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Buen Vecino	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Enthusiasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Carácter Firme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Positivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Devoto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

03/04/2014

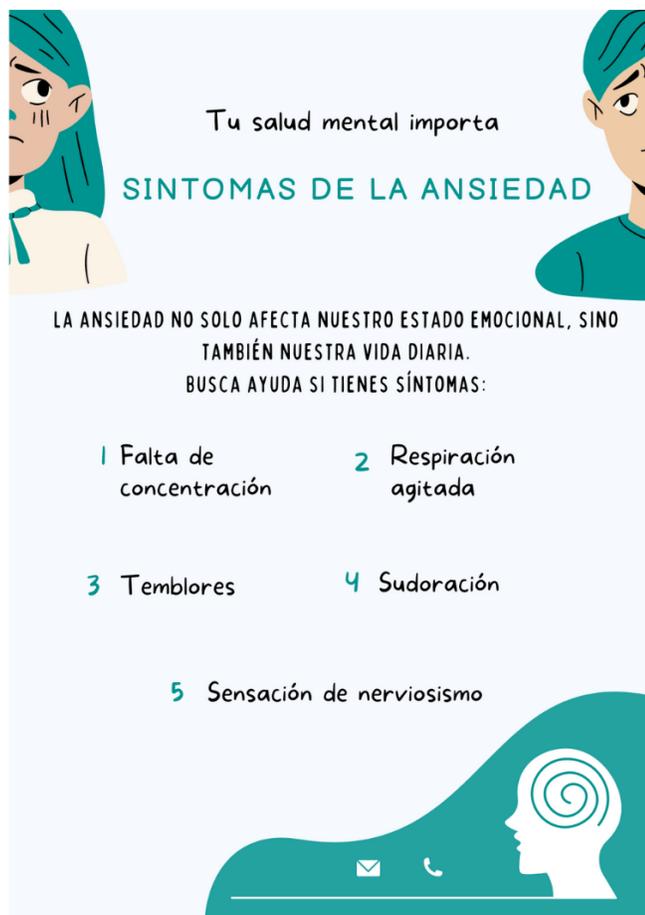
Pama Farmacéutica

Reclutamiento y Selección



# ANEXOS

## MATERIAL INFORMATIVO: BIFOLIARES



Tu salud mental importa

### SINTOMAS DE LA ANSIEDAD

LA ANSIEDAD NO SOLO AFECTA NUESTRO ESTADO EMOCIONAL, SINO TAMBIÉN NUESTRA VIDA DIARIA.  
BUSCA AYUDA SI TIENES SÍNTOMAS:

- 1 Falta de concentración
- 2 Respiración agitada
- 3 Temblores
- 4 Sudoración
- 5 Sensación de nerviosismo

✉ ☎



## ANEXOS

Tu salud mental importa

# Síntomas de depresión

La depresión es una enfermedad mental grave que afecta a todo tipo de personas. Si tienes síntomas de depresión, pide ayuda, hay opciones de tratamiento.

Disminución de la energía 	Sentimientos de culpabilidad 
 Sentimiento de desesperanza o desamparo	 Molestias físicas frecuentes
Irritabilidad, hostilidad, agresión 	Sensación de ineptitud 

Para más información, visita [www.psicologiymente.com](http://www.psicologiymente.com)



## ANEXOS



Tu salud mental importa

# HAZ UNA PAUSA MENTAL

Concede a tu mente unos minutos de paz y tranquilidad cada día

**LA RUTINA DEL TRABAJO Y ACUMULACIÓN DE FUNCIONES, ES UNA DE LAS PRINCIPALES CAUSAS DE ESTRÉS**



---



# ANEXOS

## ¿QUÉ ES ESTRÉS?

Tu salud mental importa

### Etapa 1: Alarma de reacción

Empieza justo después de ser detectada la amenaza. En esta fase aparecen algunos síntomas como baja temperatura corporal o un incremento de la frecuencia cardíaca.



### Etapa 2: Resistencia

El organismo se adapta a la situación pero continúa la activación aunque en menor medida respecto la etapa anterior.



ES UNA REACCIÓN QUE PUEDE CAUSAR PROBLEMAS DE SALUD GRAVES SI NO SE GESTIONA BIEN

### Etapa 3: Agotamiento

El cuerpo acaba por agotar recursos y pierde gradualmente la capacidad adaptativa de la anterior fase.



### ¿Qué dicen los estudios?

Se ha demostrado que diversas afecciones crónicas, trastornos psicosomáticos y de salud mental (problemas cardíacos, ansiedad, depresión, etc.) están estrechamente relacionados con el estrés.



Visita [www.psiologiamente.com](http://www.psiologiamente.com)



# ANEXOS

## MINDFULNESS

---

El Mindfulness puede considerarse una filosofía de vida que incluye la práctica de la meditación, también se le llama atención plena.

Tu salud mental importa

1

Ayuda a controlar el estrés y ansiedad

2

Ayuda con los problemas de insomnio

3

Mejora la concentración

4

Favorece la creatividad

Visita [www.psicologiaymente.com](http://www.psicologiaymente.com)



# ANEXOS

Tu salud mental importa

## Inteligencia emocional

Nos ayuda a entender de qué manera podemos influir de un modo adaptativo e inteligente tanto sobre nuestras emociones

### Autoconocimiento Emocional

Es el conocimiento de nuestros propios sentimientos y emociones y cómo nos influyen.

### Autocontrol Emocional

Nos permite reflexionar y dominar nuestros sentimientos o emociones, para no dejarnos llevar por ellos ciegamente.

### Automotivación

Enfocar las emociones hacia objetivos y metas nos permite mantener la motivación y establecer nuestra atención en las metas en vez de en los obstáculos.

### Reconocimiento de las emociones en los demás

Nos puede ayudar a establecer vínculos más estrechos y duraderos con las personas con que nos relacionamos.

### Relaciones Interpersonales

Una buena relación con los demás es una fuente imprescindible para nuestra felicidad personal e incluso, en muchos casos, para un buen desempeño laboral.

Visita [www.psicologiyamente.com](http://www.psicologiyamente.com)



# ANEXOS

TU SALUD MENTAL IMPORTA

## Cuidar tu salud mental



- 01 **Descansa correctamente**
- 02 **Haz ejercicio físico**
- 03 **Proyecta pensamientos positivos**
- 04 **Acude a terapia**



## ANEXOS



---

### ¿SABÍAS QUE?

Según datos del MSPAS (2022), los trastornos mentales mas frecuentes en Guatemala son: trastornos de ansiedad, estrés post traumático, depresión y psicosis,

---



Fuente Ministerio de Salud Publica y Asistencia Social



## ANEXOS



# ANEXOS

## SALUD MENTAL



### SEÑALES DE ALERTA EN LA SALUD MENTAL

- Incapacidad para afrontar los problemas del día a día
- Sensación de desconexión
- Ansiedad excesiva
- Tristeza, depresión
- Pensamientos de suicidio
- Abuso de sustancias

### CONSEJO PARA TU SALUD: "ESTÁ BIEN DARTE UN RESPIRO"



### ¿QUÉ HACER ANTE UN PROBLEMA DE SALUD MENTAL?

- Comunicárselo a una persona de confianza
- Acudir con un profesional de la salud mental

Fuente: [www.psicologiyamente.com](http://www.psicologiyamente.com)



# ANEXOS

*Algunas señales de*  
**Desgaste mental**

**Aspecto físico**  
CANSANCIO O AGOTAMIENTO

**Aspecto emocional**  
FALTA DE MOTIVACIÓN

**Aspecto conductual**  
DEPRESIÓN O ANSIEDAD

**Aspecto cognitivo**  
DESCONCENTRACIÓN

TODOS LOS SINTOMAS ANTERIORES SON UNA ALARMA PARA RECONOCER QUE NUESTRA SALUD MENTAL, O LA DE ALGUIEN CERCANO, SE ESTÁ DESGASTANDO. A TODOS NOS PUEDE PASAR. LO MEJOR ES BUSCAR AYUDA.



## ANEXOS



# ANEXOS

## VIDA SALUDABLE

Consejos para tu vida diaria

Alimentación equilibrada



Mueve tu cuerpo



Toma tus descansos



Busca tu pasión



# ANEXOS

TU SALUD MENTAL IMPORTA

## REFERENCIAS DE ATENCIÓN *psicológica*

 <p>2232-6269</p> <p>LIGA GUATEMALTECA DE HIGIENE MENTAL</p>	 <p>3001-9429</p> <p>PEASY MIND</p>
 <p>3147-4819</p> <p>PSICO ATENCIÓN GT</p>	 <p>2238-3739</p> <p>CENTRO GESTÁLTICO DE GUATEMALA</p>
 <p>2281-6565</p> <p>CRUZ ROJA GUATEMALTECA</p>	 <p>2292 2761</p> <p>INSIDE HEALTH</p>



# PROPUESTA

## Capacitación

**Estefany Chávez**

