

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

SALUD MENTAL Y EFICIENCIA LABORAL

(Estudio realizado en la empresa de inversiones cinematográficas de Quetzaltenango, Guatemala)

TESIS DE GRADO

ELLY ANDREA SOTO ESTRADA

CARNET 16513-16

QUETZALTENANGO, ENERO DE 2021

CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

SALUD MENTAL Y EFICIENCIA LABORAL

(Estudio realizado en la empresa de inversiones cinematográficas de Quetzaltenango, Guatemala)

TESIS DE GRADO

**TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES**

POR

ELLY ANDREA SOTO ESTRADA

PREVIO A CONFERÍRSELE

**EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA**

**QUETZALTENANGO, ENERO DE 2021
CAMPUS DE QUETZALTENANGO**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULLIO MARTÍNEZ SALAZAR, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: MGTR. LESBIA CAROLINA ROCA RUANO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: LIC. JOSÉ ALEJANDRO ARÉVALO ALBUREZ
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: MGTR. MYNOR RODOLFO PINTO SOLÍS
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. JOSÉ FEDERICO LINARES MARTÍNEZ
SECRETARIO GENERAL: DR. LARRY AMILCAR ANDRADE - ABULARACH

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANO: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. NILMO RENÉ LÓPEZ ESCOBAR

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

MGTR. STELLA DE LOS ANGELES BAUER WALTER DE MÉNDEZ

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS:	P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.
SUBDIRECTORA ACADÉMICA:	MGTR. NIVIA DEL ROSARIO CALDERÓN
SUBDIRECTORA DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA:	MGTR. MAGALY MARIA SAENZ GUTIERREZ
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO:	MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ
SUBDIRECTOR DE GESTIÓN GENERAL:	MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 7 de Noviembre de 2,020.

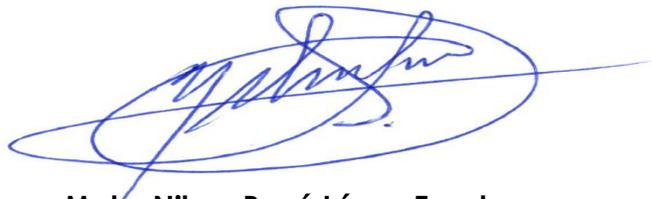
Mgtr. Nivia Calderón
Sub-directora Académica
Campus Quetzaltenango
Universidad "Rafael Landívar"

Respetable Ingeniera Calderón:

Como asesor del trabajo de Tesis titulado: **"Salud Mental y eficiencia laboral"** estudio realizado en la empresa de Inversiones Cinematográficas de Quetzaltenango, elaborado por la estudiante **ELLY ANDREA SOTO ESTRADA**, con carné **No. 1651316**, previo a conferírsele el título de Licenciada en Psicología Industrial Organizacional, me es grato informarle que esta tesis es resultado de un arduo trabajo de investigación bibliográfica, como trabajo de campo, constituyendo un valioso aporte para todos los profesionales tanto de la Psicología, como de otras disciplinas por su contenido.

Por lo que a mi juicio está concluido y cumple con los requisitos de una investigación científica, ajustándose a la metodología requerida por la Universidad "Rafael Landívar", por lo que agradeceré a usted sea nombrado el revisor correspondiente de Tesis, para su revisión y aprobación y emita el dictamen correspondiente.

Atentamente.



Mgtr. Nilmo René López Escobar
Asesor.
Col. No. 94



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 054204-2020

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante ELLY ANDREA SOTO ESTRADA, Carnet 16513-16 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 052763-2020 de fecha 27 de noviembre de 2020, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

SALUD MENTAL Y EFICIENCIA LABORAL

(Estudio realizado en la empresa de inversiones cinematográficas de Quetzaltenango, Guatemala)

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 18 días del mes de enero del año 2021.



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala
Facultad de Humanidades
Secretaría de Facultad

MGTR. ANA ISABEL LUCAS CORADO DE MARTÍNEZ, SECRETARIA
HUMANIDADES

Universidad Rafael Landívar

Dedicatoria

A nuestro Dios

Creador del cielo y de la tierra, lo visible y lo invisible, objetivo final de mi esfuerzo.

A mi madre

Ely Estrada, por todo su apoyo y amor incondicional, en cada etapa y por ser el pilar de mi vida.

A mi padre

Oswaldo Soto, por ser el ejemplo en mi vida, por todo su apoyo incondicional, con amor, respeto y gratitud.

A mis hermanos

Pablo, Luis y José, por todo su apoyo, con amor.

A mi Tío Mario

A su memoria, por todo su apoyo y cariño, a lo largo de mi vida.

A mi novio

Andrés Vega, por su apoyo en cada momento de esta etapa de la tesis.

A mis amigos

Por su amistad y apoyo a lo largo de la carrera.

Índice

	Pág.
I Introducción	1
1.1 Salud mental.....	7
1.1.1 Definición.....	7
1.1.2 Importancia de la autoestima en la salud mental.....	8
1.1.3 Influencia del estrés en la salud mental.....	10
1.1.4 Neurosis en la salud mental.....	12
1.1.5 La influencia de la depresión en la salud mental	13
1.1.6 Factores que influyen en la salud mental	15
1.1.7 La importancia del autocontrol en la salud mental	16
1.1.8 Importancia de la afectividad en la salud mental	19
1.2 Eficiencia laboral.....	20
1.2.1 Definición.....	20
1.2.2 La influencia de la salud mental en la eficiencia laboral	20
1.2.3 Importancia de la medición de la eficiencia dentro de la empresa.....	22
1.2.4 Influencia del mobbing en la eficiencia laboral	23
1.2.5 La influencia del bienestar laboral en la eficiencia	25
1.2.6 Burnout en la eficiencia laboral	26
1.2.7 El rol de género como estresor que afecta en la eficiencia laboral	28
1.2.8 La influencia del clima laboral en la eficiencia.....	29
II. Planteamiento del problema	32
2.1 Objetivos	32

2.1.1	Objetivo general	32
2.1.2	Objetivos específicos.....	32
2.2	Variables o elementos de estudio	33
2.3	Definición de variables.....	33
2.3.1	Definición conceptual de las variables o elementos de estudio	33
2.3.2	Definición operacional de las variables o elementos de estudio	34
2.4	Alcances y limites	34
2.5	Aporte.....	34
III.	Método	36
3.1.	Sujetos	36
3.2.	Instrumento.....	36
3.3.	Procedimiento.....	36
3.4.	Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	37
IV.	Análisis y presentación de resultados.....	39
V.	Discusión.....	45
VI.	Conclusiones	48
VII.	Recomendaciones	49
VIII.	Referencias bibliográficas	50
Anexos	52

Resumen

En la presente investigación se utilizó las variables de estudio salud mental se refiere al bienestar mental o psicológico que tiene una persona y eficiencia laboral es el desempeño donde muestra a un colaborador en el área de trabajo al realizar las actividades de la mejor manera al optimizar el tiempo y los recursos, el objetivo del estudio es determinar la manera en que interviene la salud mental en la eficiencia laboral de los colaboradores de inversiones cinematográficas, los objetivos específicos son establecer los aspectos que generan la salud mental en los colaboradores, reconocer las características de la eficiencia laboral que manejan en la empresa de inversiones cinematográficas y establecer la manera en que la eficiencia laboral se ve afectada por la salud mental, la investigación se realizó en la empresa de inversiones cinematográficas, con un total de 43 colaboradores del área administrativa y operativa, el instrumento que se aplicó fue una escala de likert, el diseño de investigación fue descriptiva y tipo cuantitativa, donde se utilizó la significación y fiabilidad de proporciones.

Posterior a haberse realizado el estudio debido a la empresa de inversiones cinematográficas, se concluye que la empresa cuenta con una salud mental adecuada en sus colaboradores, sin embargo siempre se puede localizar un área de mejora, al tratar de evitar estrés, con horarios efectivos y al buscar tiempos adecuados para que los trabajadores puedan tener un respiro dentro de sus labores diarias, las personas que participaron en el estudio manifiestan lo importante que puede ser la salud mental dentro de los procesos de una empresa, para buscar eficiencia y una productividad adecuada en las tareas que puedan serles asignadas. El entorno laboral siempre tendrá que ser el ideal para poder localizar resultados como los encontrados en nuestra escala.

I Introducción

Las empresas en Guatemala buscan que los colaboradores sean eficientes para que estos lleguen a cumplir con las actividades, metas y el desempeño tanto personales y así que la misma tenga más productividad, es importante que tomen en cuenta la salud mental como parte fundamental de la eficiencia, si el colaborador lleva una calidad de vida adecuada con bienestar emocional y psicológico y no presenta un cuadro de depresión, estrés, ansiedad, entre otros trastornos mentales, la eficiencia del colaborador será mejor y por lo tanto la organización se verá favorecida tanto con los resultados a nivel individual, grupal y aumentará la productividad en la empresa.

En la sociedad no hay muchas empresas que toman en cuenta la salud mental del colaborador, muchas veces intentan pasar por alto este factor y enfocarse solamente en la eficiencia y resultados de las actividades, sin prestar la debida atención a cómo se siente el colaborador, la calidad de vida y ambiente en el que se desempeña. El tener una buena eficiencia laboral en la empresa no es una tarea fácil, es un factor que se entrelaza con la salud mental, ya que si el colaborador siente estabilidad emocional poseerá la energía, actitud y motivación para desempeñar bien las funciones.

La salud mental es de vital importancia en los colaboradores tanto en lo personal como en el área de trabajo para que puedan ser eficientes dentro de la empresa, con esto se logra los objetivos, genera un mejor ambiente laboral y compromiso al realizar las actividades; si el colaborador carece de bienestar emocional puede presentar ausentismo, desmotivación, depresión, estrés, síndrome de burnout, por lo tanto esto se refleja en los resultados o metas, también en la atención que se brinda a los clientes, se sienten insatisfechos y con una negatividad tanto en las actividades como con las personas con las que se relacionan, por carga alta de trabajo, mala comunicación, no tomar en cuenta ideas y opiniones, entre otros factores. El objetivo de la investigación es determinar la relación entre salud mental y eficiencia laboral.

A continuación se detallan una serie de criterios previamente realizados de diferentes autores sobre la temática.

Ixchajchal (2020) en la tesis titulada, Salud mental y rendimiento laboral de la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo fue determinar el rango de la salud mental y el rendimiento laboral en los colaboradores de la asociación de Cooperación para el Desarrollo Rural de Occidente de Totonicapán, la muestra se realizó con 40 colaboradores, el tipo de investigación fue cuantitativo y diseño descriptivo, se utilizó escala de likert donde incluyó las dos variables. Con el reflejo de los datos se concluye que el estrés, ansiedad, la inteligencia emocional afectan en la salud mental al alterar la calidad de vida en los colaboradores y por lo tanto estos factores afectan en el rendimiento laboral y la eficiencia, así mismo se considera que las buenas relaciones interpersonales, puntualidad, priorizar actividades, planificar tareas, el reconocimiento intervienen en un mejor rendimiento laboral y eficiencia en las actividades. Recomienda el autor implementar capacitaciones, programas de ayuda, talleres para mejorar aspectos en la salud mental ya que esto influye en el rendimiento laboral.

Santacruz (2019) en el artículo, ¿En qué momento hablamos de salud mental? Que aparece en el Periódico El Espectador del mes de mayo. Afirma que cuando se habla de salud mental muchas veces se enfocan en problemas como perturbaciones en el pensamiento, emociones o comportamiento, pero este término es más amplio, se refiere a la realidad y la salud que conlleva dificultades, trastornos, afrontarla, darle un seguimiento y es colectiva donde se ve las características del funcionamiento social humano. Cuando se habla de salud mental también se refiere a las conductas en el diario vivir, a las relaciones interpersonales, la empatía y convivencia e individualidad. Para mejorar la salud mental es importante fortalecer la confianza en los demás, la participación social, la solidaridad e inclusión; es significativo reconocer que cada persona aporta en la salud mental de los demás en donde se tiene en cuenta los aspectos emocionales y esto empieza desde la niñez con un ambiente de protección, afecto ya que los mismos dan un bienestar mental, tranquilidad y felicidad por lo que conlleva a una mejor calidad de vida que construye paz, reconciliación y armonía social; hay que tomar en cuenta que cuando se identifique algún trastorno mental tanto personal como en algún conocido es importante buscar ayuda de un profesional, así mismo contar con el apoyo moral de la familia, amigos y personas cercanas ya que recibir apoyo de un psiquiatra o un experto en enfermedades mentales debe de verse como algo normal para llevar una mejor calidad de vida y una buena salud mental.

Soto (2018) En el artículo titulado, ¿Cómo está tu salud mental? que aparece en la página iberoaméricadivulga del mes de octubre, explica que al hacer la pregunta de cómo está la salud mental muchas veces se relaciona con la salud física, esta es tan importante como otros aspectos generales de la salud. Una persona que está emocionalmente bien tiene el dominio de los pensamientos, emociones y actitudes y de esta manera es importante comprender que la salud mental no siempre se refiere a enfermedades mentales, sino al bienestar emocional, la conciencia de las propias capacidades y al contribuir a la sociedad. Hoy en día el ritmo de vida ha afectado a todas las edades al padecer de estrés, ansiedad, depresión los cuales disminuyen la calidad de vida por no darle la importancia que merece. Estos trastornos pueden llegar a confundirse o simplemente desconocerlos, por ello es importante conocer los síntomas e informarse de las patologías, así tomar medidas y darle el tratamiento que amerita, recibir terapias y evitarlos para llevar una mejor calidad de vida. Existen terapias de apoyo y preventivas para conservar una salud mental como realizar ejercicio para oxigenar el cerebro, respiraciones profundas, aprender métodos de relajación como meditación o yoga, tener una dieta saludable, dormir el tiempo suficiente, realizar actividades artísticas que aumenten la creatividad, hacer voluntariados, activar el cerebro con juegos mentales o que requieran de concentración.

Chaj (2013) en la tesis titulada, Factor de riesgo psicosocial y salud mental, por la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo fue determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental en colaboradores de empresas de computación en zona 3, Quetzaltenango, la muestra se trabajó con 55 sujetos del personal administrativo, jefes y operativos. La investigación es tipo descriptivo, se utilizó el test ISTAS 21 que evalúa riesgos laborales de naturaleza psicosocial y test de salud mental positiva para identificar y clasificar las características principales de la salud mental. Con el reflejo de estos datos manifiesta que existe una influencia entre la salud mental de los trabajadores y los factores de riesgo psicosocial al exponer a los mismos a inseguridad, estima, exigencia psicológica, así mismo dañan la salud mental donde presentan consecuencias negativas en la cual tienen como respuesta el estrés, ansiedad, depresión afecta esto mismo en la eficiencia, rendimiento, desempeño laboral y en el ambiente laboral. Por lo que recomendó prestar más interés por la salud mental en los colaboradores en donde se brinden capacitaciones, apoyo y técnicas específicas para mejorar la misma ya que esta presenta efectos negativos tanto en el diario vivir como en el área laboral.

Sigre (2013) en el artículo titulado, 10 consejos para cuidar tu salud mental. Que aparece en el blog corporativo de SIGRE medicamento y medio ambiente del mes de octubre, refiere que el diez de octubre se conmemora el día mundial de la salud mental la cual pretende promover la importancia que tiene el identificar y llevar un seguimiento de prevención o tratamientos ante los trastornos mentales y de conducta; con el lema Ponte en mi lugar. Conecta conmigo y este pretende causar esperanza para transmitir ilusión y empatía para que el mundo pueda conocer esta realidad y convivir junto con ella. Ya que aproximadamente cuatro de cada cinco personas requieren de seguimiento a atención a trastornos mentales, neurológicos o por abuso de sustancias. Por ello existen ciertos aspectos para tener una mejor calidad de vida y por lo tanto una salud mental como: dormir el tiempo necesario entre 6 a 8 horas diarias rutinarias, realizar ejercicio al menos 3 días a la semana ya que el mismo genera endorfinas, serotonina que se relación con el bienestar, meditar ya que este mejora el estado mental, llevar una dieta saludable, evitar los alimentos grasoso, ricos en azúcares, suplirlos estos por frutas, verduras o fibras, organizar el tiempo al priorizar eventos de acuerdo a la capacidad de tiempo, de recursos económicos, marcar objetivos y metas tanto a corto, mediano y largo plazo para darle un mayor sentido a la vida, cuidar relaciones tanto familiares, de amistades ya que el contacto social se asocia con la oxitócina que causa bienestar al combatir la ansiedad, controlar emociones y no angustiarse por cualquier circunstancia, compartir las preocupaciones al abrirse con los demás, ser positivos al dar una actitud que construye para la autoaceptación.

Tosi (2017) en el artículo titulado, En búsqueda de la eficiencia laboral, que aparece en el blog GMCRH del mes de agosto, refiere que el valor de una empresa se encuentra en el recurso humano en la productividad y competitividad por ser características valoradas dentro de las empresas y para mejorar la eficiencia laboral es importante realizar evaluaciones de desempeño al menos cada tres meses de forma sistemática, ya que esta es una herramienta fundamental para conocer las competencias y debilidades en los colaboradores y tener en cuenta aspectos como deseos de superación, responsabilidad, iniciativa, actitud positiva, puntualidad; así mismo también es importante que el colaborador con respuesta favorable reciba algún incentivo tanto económico o no económico para estimular una mejora constante, superar los lados débiles y de esta manera decidir cambio de puesto, ascensos para aumentar la eficiencia laboral; así mismo se recomienda

manejar un clima de tranquilidad, con relaciones adecuadas entre los colaboradores para que pueda realizar las actividades de una manera relajada, se toma en cuenta factores como el liderazgo, la organización, el reconocimiento, las remuneraciones, la igualdad para lograr resultados favorables dentro de una empresa; con un ambiente higiénico, ordenado y cómodo ya que estas son actividades simples que aportan a la eficiencia del colaborador.

Vera (2017) en el artículo titulado, Ser eficaz y eficiente en el trabajo traerá recompensas que aparece en la revista electrónica Empresa & Management, asegura que es importante que los colaboradores conozcan del concepto de empleabilidad ya que este mide la capacidad para dar rentabilidad del perfil académico y profesional y de esta forma desarrollar los conocimientos, habilidades, actitudes para ser más eficaz y eficiente en el área laboral, así mismo refiere que existen tres sencillos pasos para fomentar la empleabilidad y son: conocerse, formarse y venderse, ya que con ellos define las ventajas para obtener resultados profesionales, mejores oportunidades laborales; es importante tomar en cuenta que esto se trabaja a lo largo de la vida para tener una vida profesional eficaz. Para ser eficaz y eficiente se necesita de utilizar las herramientas necesarias y adecuadas como capacitaciones para conocer los objetivos que se establecen y que los colaboradores se encuentren motivados para ejecutar las metas; para cumplir estas mismas y ser eficientes y eficaces es importante realizar una planificación diaria o semanal, tomar en cuenta que las actividades deben de estar divididas en tiempos para realizarlas y ordenadas por prioridad, de la misma manera se aconseja eliminar los distractores en el tiempo laboral, tener iniciativa para aprender nuevos procesos y realizar nuevas actividades. Se recomienda que para ser más eficiente se puede empezar con actividades sencillas como descansar y reponer energías, realizar ejercicio, realizar actividades con ánimo positivo y autorecompensarse.

Ixquiac (2014) en la tesis titulada, Medio de comunicación interna y eficiencia laboral por la Universidad Rafael Landívar, cuyo objetivo fue determinar la influencia de los medios de comunicación interna en la eficiencia laboral de los colaboradores de la Dirección Departamental de Educación de Quetzaltenango, la muestra fue de 50 sujetos de Quetzaltenango comprendidos entre 18 a 60 años, la investigación fue tipo descriptiva, el instrumento que se utilizó fue una escala de Likert que evidenció la influencia de los medios de comunicación interna en la eficiencia laboral. Con el reflejo de los datos concluye que en la eficiencia laboral influye positivamente los medios

de comunicación interna ya que este permite que los colaboradores se encuentren informados de las diferentes actividades que tienen que realizar, utilizar medios de comunicación como el correo electrónico, el teléfono y los memorándum que estos le agregan valor de confianza a los asuntos por la claridad del mismo y permite cumplir con eficiencia el trabajo informado, también se toma en cuenta la comunicación oral que puede aplicarse en asuntos prácticos y rápidos de igual manera se toma en cuenta el aspecto negativo de la comunicación informal la cual afecta en la eficiencia del colaborador. Por lo que recomendó mejorar la comunicación informal y fortalecer el uso de mensajes de texto para motivar con alguna felicitación o correo electrónico para dejar evidencia si se trata de una llamada de atención, así mismo implementar capacitaciones de la comunicación para mejorar la eficiencia laboral.

Gitano (2012) en el artículo titulado, Eficiencia y eficacia laboral I, Que aparece en el blog príncipegitano enero 2012, explica que el objetivo de la eficiencia es conseguir un fin determinado en alguna actividad y la eficacia la capacidad de lograr lo que se desea, ambos conceptos parecen ser sinónimos, estos son cualitativos y aplicables en cualquier ámbito de la vida, son esenciales dentro de una empresa para la supervivencia de la misma; se maximizan los beneficios y minimizan los recursos implementados donde se pueden observar resultados favorables a corto, mediano y largo plazo; ya que es importante implementar dentro de una empresa tanto la eficiencia como la eficacia. Una empresa debería de monitorear los mecanismos para llegar a los objetivos y metas de la misma, mantener motivado al personal que lo persigue, dentro de los beneficios que se obtienen y tomar que es un trabajo comprometido, serio y profesional que conduce a minimizar los costos de la organización, es necesario utilizar herramientas y un control cuando la empresa tiene la necesidad de ser eficiente y eficaz y determinar donde requiere ser aplicada con el fin de rebajar costes, así mismo utilizar herramientas para prevenir la falta de eficiencia para favorecer resultados futuros al utilizar una planificación o una estrategia para alcanzar los resultados esperados.

Herrera (2010) en la tesis titulada, Auditoria administrativa para elevar el nivel de eficiencia por la Universidad Rafael Landívar de Quetzaltenango, cuyo objetivo fue aplicar la herramienta de la auditoria administrativa para elevar los niveles de eficiencia en la empresa aseguradora y optimizar el rendimiento del recurso humano de Quetzaltenango, la muestra que se utilizo fue de 15 colaboradores que oscilan de 25 a 40 años, los instrumentos que se utilizaron fueron hoja de

observación, boleta de opinión y entrevistas. Con el reflejo de los datos concluyó que la práctica de la auditoría administrativa dentro de una empresa se centra en incrementar la eficiencia de los colaboradores así como optimizar los recursos técnicos y económicos para alcanzar los objetivos y metas que se proponen, los estudios generan un impacto positivo en los colaboradores ya que esto crea presión al realizar de manera eficiente las tareas. Recomendó implementar auditoría administrativa de forma frecuente para elevar los niveles de eficiencia y así mismo optimizar los recursos, así mismo por velar por la innovación de proyectos de acuerdo a las exigencias.

1.1 Salud mental

1.1.1 Definición

Cabanyes (2012) manifiesta que la salud mental como el equilibrio armónico entre las distintas funciones mentales, por las que permite una buena interacción y comunicación con las personas de alrededor, así mismo hacer frente a las circunstancias, esta hace referencia al correcto funcionamiento de las capacidades cognitivas al entender y juzgar el entorno por el que se rodea, afectivas al incluir emociones en la vida, la capacidad de ejecutar al llevar a cabo las tareas de acuerdo a las vivencias y relaciones interpersonales al aportar e integrarse en un mundo social. Por lo tanto la salud mental es el equilibrio de la psique que trae en si las acciones personales, sociales y positivas, es el fundamento para la evolución de la persona y mejoramiento en cada ámbito personal en el que se desempeña.

La salud engloba tres elementos que se armonizan la física, psíquica y social, para mantener estos ejes activos se requiere vivir en armonía, realizar ejercicio, realizar actividades fuera de lo común donde lleve a tener una buena relación con las personas que están alrededor, ocupar el tiempo en actividades donde se pueda aprender, así mismo conlleva llevar una alimentación saludable y disfrutar sin emociones negativas y de esta manera ver la belleza de los pequeños momentos en el diario vivir. La salud mental es un privilegio que se tiene y depende del diario vivir para mejorarla o aumentarla, en ella influyen la personalidad, la forma de ser para prevenir enfermedades de la misma y hace que se lleve una mejor calidad de vida.

1.1.2 Importancia de la autoestima en la salud mental

Garrido (2010) explica que la autoestima es un factor muy importante dentro de la salud mental y esta es la aceptación, el amor propio, estar bien consigo mismo, en ella no la define el nivel de amigos, el estatus social, económico ni los comentarios que pueden hacer sobre la persona, una buena autoestima conlleva a reconocer y aceptar lo que se tiene y lo que es, es la filosofía de la vida, con ella se conserva una calidad de vida, por lo tanto también una salud mental por la estabilidad emocional que refleja; esta incluye cuatro aspectos importantes para la valoración tanto personal, social o en aspectos generales; entre ellos están:

a) Amor propio

Este es sentirse a gusto consigo mismo, creer en las capacidades propias y la autosuficiencia; tomar en cuenta en la confianza que se tiene por algún ser querido o alguien cercano, así mismo se debe de tener la confianza en sí mismo y de esta manera lograr independizarse, ser libre y comprensivos con las personas que están alrededor y aprender a tener seguridad e independencia. Es importante priorizar el amor propio antes de la profesión, de ser madre o padre, sino poner en primer lugar la personalidad y el ser para tener una valoración propia por ser esta la base de la autoestima en la salud mental.

b) Seguridad personal

Esta puede ser confundida con la autoestima, pero es la confianza que se tiene en cualquier ámbito de la vida, tanto familiar, laboral y social. Es expresar los sentimientos sin tener el temor de lo que se siente o simplemente de rechazar esas emociones y reconocer tanto lo negativo como lo positivo de las mismas y así actuar con naturalidad y ser auténtico con los de alrededor, sin tener que preocuparse de la percepción de los demás.

c) Independencia:

Una dependencia excesiva por una madre, un hijo, alguien en particular o por algo, no es bueno para la persona ni para los de al alrededor, no se puede ser pleno y feliz si se espera la aprobación y apoyo de las demás personas, se es feliz cuando la forma de actuar y de ser es auténtica, sin necesidad de manifestar otra personalidad, tomar esto oportuno como crecimiento personal, entre más independencia, hay más madures, mayor autoestima y una mejor salud mental. La felicidad está en el interior, no se depende de alguien para ser feliz, los demás aportan en energías positivas, pero es un concepto de madurez personal el ser feliz. El no realizar actividades de forma individual, ser feliz o depender de alguien afecta tanto en la seguridad, en la autoestima y en la salud mental.

d) Cierta dosis de egoísmo entendido:

El amor propio, la seguridad personal, la independencia ayudan a aumentar la autoestima y esta es de forma personal, este es un egoísmo bien entendido, el valor propio y la aceptación es prioridad ante los demás; numerosas veces se toman aspectos con prioridad a petición de los demás que agobian, sin el valor de decir no conlleva a penas, miedo, dolor y cede a costa de la salud mental, porque al momento de no poner límites da sentimiento de culpabilidad y enfado personal a causa de no tener cierta dosis de egoísmo, es una doctrina dura, pero es un eje acerca de la autoestima, es mejor tener un conflicto, que vivir continuamente en el conflicto. La caridad empieza en uno mismo decía Santa Teresa, esto es como una pizca de egoísmo para estar bien con los demás.

Si se toman en cuenta los aspectos para mejorar la autoestima, se verán los siguientes beneficios:

- Se tiene un largo camino de seguridad, autoaceptación siempre se debe tener que estar dispuestos a lo largo de la vida.
- Tiene un mayor nivel de salud mental, por no depender de las demás personas y se es independiente.
- Asegura llevar un mejor nivel de calidad de vida; incluso reduce el riesgo de enfermedades ya que el sistema inmunológico funciona con mayor precisión y previene de una mejor manera.
- Incluso la depresión y algunas otras enfermedades mentales son más transitorias y más fáciles de salvar.

- Se tienen menos temores, más poder de decisión, más confianza en las capacidades, al ser asertivo con las actividades que se realizan y con lo que se dice.

Los aspectos ya mencionados ayudan a la valoración y aumento de la autoestima, para tener una mejor calidad de vida y salud mental, pero también existen tópicos que se tienen que eliminar en el diario vivir para evitar la desvalorización y el desamor propio como frases hechas negativas que denigra la personalidad como la mención que se realiza al momento de estar en un espejo: ¡Que gorda me veo!, ¡Que burra soy!, no soy nadie en esta vida... existen muchas frases, pero esta forma de pensar causa daño emocional, en la autoestima, incluso también en la salud mental y por lo tanto no solo en la vida personal, sino también en el área laboral; por lo que se debe cambiar por una frase positiva frente al espejo o en cualquier ámbito de la vida, como ejemplo: ¡Soy capaz de lograr lo que me propongo!, ¡Hoy me siento radiante!, ¡Me acepto tal y como soy!... hacer esta frase positiva antes de ir al trabajo o realizar las actividad para así crear la seguridad personal, la valoración y creencia en sí mismo.

1.1.3 Influencia del estrés en la salud mental

Garrido (2010) explica que el estrés es una tensión nerviosa excesiva, como consecuencia de la inestabilidad entre las demandas de la vida y la forma o capacidad que se realizan para satisfacer las mismas, esto causa en la persona agotamiento, cansancio, temor, fatiga para realizar las actividades que anteriormente se hacían con normalidad esto conlleva a reacciones psicósomáticas como mareos, indigestión, estreñimiento, dolores erráticos en huesos, dolores vagos o imprecisos, visión borrosa, aceleración cardíaca y un sinnúmero de síntomas que causan daños psicológicos que perjudican la calidad de vida de la persona y afectan en la salud mental.

El estresor es el acontecimiento, objeto, escenario o sujeto que se toma como causa estresante, que intranquiliza o impide afrontar la situación de forma normal; este mismo puede ser de fuente psicosocial o conductual, incluso de la imaginación al sentir alguna enfermedad sin tener síntomas que lo justifiquen, o sucesos que no ocurren a causa del miedo; sin embargo hay algunos que estadísticamente son más comunes como un embarazo, duelo, laborar en horarios nocturnos, trabajos en cadena o incluso jornadas muy cargadas como medicina, abogacía o profesorado. El

estrés puede llegar a ser tan intenso que puede ocasionar un ataque de pánico, miedo, angustia o incluso la muerte. Existen tres fases en las que se puede presentar el estrés que a la vez afectan en la salud mental y estas son:

- Primera fase, reacción de alarma: el cuerpo empieza a estresarse y en respuesta se encuentra en estado de vigilancia, donde de alguna forma las reacciones del organismo lo harán notar a largo plazo como en el sistema digestivo, úlceras estomacales o algunos otros síntomas que afectan tanto en la salud mental como en la física.
- Segunda fase, adaptación: como en la primera fase no fue tomada en cuenta o no se tomó medidas al respecto, el organismo empieza a acomodarse a estar siempre con nervios, agitado, temores, cansancio, mareos se habitúa el cuerpo al iniciar la etapa de adaptación.
- Tercera fase, agotamiento: en la fase de adaptación se pierden energías y es limitada por lo que empieza en una etapa de agotamiento, por la que sufre un colapso el sistema homeostático que es el que regula las propiedades del organismo, al dar así un sentimiento de infelicidad, fracaso, agotamiento, dolor corporal entre otras.

El estrés crea un significativo daño en la salud mental, pero para ello existen estrategias para controlarlo como evitar los estresores, tomar precaución y medidas para evitarlo, evaluar en qué fase se encuentra y nunca llegar a la fase tercera de adaptación porque es en la etapa donde la energía ya es limitada, cambiar la filosofía de la vida para tener una actitud positiva, al analizar la realidad personal, laboral y determinar en qué fase se encuentra para así tomar las debidas precauciones y acciones como ir con un especialista en salud mental para llevar una mejor calidad de vida.

Según estadísticas médicas informan que entre el 50 y 75% de las consultas, son por consecuencia del estrés, tanto de forma directa como la ansiedad, temor, náuseas o indirecta como las enfermedades psicosomáticas, úlceras estomacales, enfermedades mentales y para ello es importante intentar disminuirlo al realizar actividades o simplemente con el hecho de mentalizarse, sensibilizarse para conocer como funcionar de forma más eficiente a un nivel óptimo, utilizar este factor como una técnica y no como un obstáculo, hacer un equilibrio en el ámbito personal, laboral y los demás factores para tener un mejor rendimiento.

Este es una enfermedad paradójica que hoy en día se ha modernizado, se utiliza ese término porque debido a que el estrés proporciona estímulos con los que sin ellos no se podría vivir como la vitalidad, los impulsos, progreso o emoción que se toman como un elemento esencial en la vida y, al mismo tiempo causa problemas psíquicos, físicos y socioeconómicos. Es importante tener un equilibrio y saberlo reducir, el cual en momentos graves puede llevar a crisis, por ser una enfermedad psicológica que afecta a la salud mental.

Muchos cambios en la vida tanto personales, profesionales o sociales necesitan de una capacidad de adaptación o ajuste personal que inevitablemente causan estrés al momento de acoplarse ya que no todos tienen las suficientes fuerzas para afrontarse a las diferentes situaciones en el diario vivir, y esto causa un desequilibrio y un conflicto tanto en la vida personal y así mismo en el área laboral. Es inevitable sentir estrés, pero no se debe de eliminar por completo, debido a que una pizca de este siempre y cuando que se pueda afrontar para funcionar y utilizarlo como un recurso positivo y óptimo para realizar las actividades profesionales de mejor manera, ser más eficientes en actividades tanto laborales como en otros aspectos, sin tanta pasividad y poderlo realizar de una forma más rápida y a la vez regular este para llevar una mejor calidad de vida y salud mental.

1.1.4 Neurosis en la salud mental

Garrido (2010) explica que la neurosis es una enfermedad que afecta al sistema psíquico emocional, esto se da por enfermedades del sistema nervioso debido a sucesos del pasado o en la infancia que ocasionan problemas psicológicos, esto lo manifiestan con sentimientos de angustia recurren a conflictos psicológicos como la frustración, falta de autoestima, inseguridad, desconfianza en la capacidad personal, malas relaciones interpersonales; según estadísticas el 60% de una comunidad desarrolla un cuadro neurótico, por ser esta uno de los padecimientos mentales más comunes, sin embargo, muchas personas que presentan estos síntomas no buscan atención con un profesional psicológico.

Dentro de los indicios más comunes de la neurosis se encuentra la angustia, considerado como un síntoma nuclear de la misma, se experimentan molestias como un miedo profundo sin motivo alguno, también perturbaciones en el sueño, dificultad de conciliarlo y poder dormir

profundamente, disminución del deseo sexual y dificultades para relacionarse en la intimidad, síntomas de astenia que es una fatiga neurótica que se presenta con agotamiento exagerado generada con sentimientos de ansiedad, problemas emocionales y la agresividad que presenta el afectado por los conflictos internos.

Una persona que sufre de neurosis afecta así en la salud mental, tiene dificultad para vivir, con inestabilidad emocional, mal carácter y variado manifestándolo así mismo en cada ámbito de la vida tanto personal como laboral. Para el tratamiento debe de ser específico según el cuadro que presente con el apoyo de un profesional, donde requiere de psicoterapia, sesiones constantes con un psicólogo, para que el afectado pueda crear mecanismos de acción y respuestas ante las situaciones de neurosis, es importante que el sujeto reconozca y acepte la situación en la que se encuentra; de esta forma, darle un seguimiento para controlarla, sin desanimarse, cierta fuerza de voluntad a la acción de cambio para una mejora de la salud mental, ayuda tanto como las medicinas, o el efecto es más positivo y eficiente.

Es importante tener en cuenta los síntomas que presenta la neurosis, las características y también las consecuencias que tiene esta y dar un seguimiento a los colaboradores que presenten síntomas de neurosis, ya que si puede afectar la eficiencia de las actividades que realiza en el área de trabajo, el cumplimiento de las metas y por lo tanto también se ve afectada la empresa; incluso las personas que se encuentran al alrededor, ya que puede generar un mal clima en el entorno laboral y generaría una baja en la productividad de la empresa.

1.1.5 La influencia de la depresión en la salud mental

Garrido (2010) explica que la depresión es una enfermedad bastante común en las personas dentro de los síntomas más comunes están: el bajo estado de ánimo, tristeza profunda y angustia, insomnio, pensamientos suicidas, baja autoestima y apatía; muchas veces presentan antecedentes familiares. Por otra parte esta responde favorablemente a medicamentos, sesiones por un profesional, psicoterapia. Es importante no esperar a que la tristeza se pase por sí sola, ya que esta puede convertirse en padecimiento crónico si se deja pasar por más de 15 días, tomar medidas para

disminuir los síntomas cuanto antes y evitar menos sufrimiento y cuidar la salud mental. Como estrategias para superar y comprender la depresión leve se encuentran las siguientes:

- a) Autoconocimiento: aprender a conocer como es en el diario vivir, y al notar el perfil depresivo en los cambios de humor y la baja moral, no permitir que aumente la situación a que sea más grave y así mismo cambiar la actitud y aprender a ser positivo, para evitar que se convierta en enfermedad mental.
- b) Determinar los momentos en el cual se presenta la depresión, muchas veces puede coincidir en temporadas, clima o sucesos, por lo que se debe prevenir, con algún tranquilizante o un elevador del tono psíquico.

Si no se toma la debida precaución con un perfil depresivo por genética, tendencia o aprendizaje, puede llegar a convertirse en un cuadro más vulnerable.

Mejorar la calidad de vida y el ánimo esto a la vez equilibra el Ph, mejora los problemas causados por la depresión como la gastritis, el insomnio, las úlceras, los síntomas psicósomáticos.

- Llorar desahoga y relaja al hacerlos en esos momentos manifiesta, ayuda a expresar las emociones que son propias del ser humano.
- La depresión no es algo que se deba sentir, o una situación que toque vivir, es importante no culpabilizar a la persona que pasa por ese momento.
- Realizar actividades y ejercicios para distraerse, es una de las mejores terapias, son más eficientes que la medicación.
- Leer algún libro de motivación y ayuda personal, positivismo para hacer frente a los momentos y no centrarse en los síntomas depresivos sino en las actitudes que se pueden tomar para tener una mejor salud mental.
- Seguir la rutina y la jornada laboral normal para distraerse y no hundirse en la tristeza.

La depresión es una de las afecciones que se logran ver mucho en las organizaciones por lo que es importante tomar en cuenta los aspectos para tener una mejor calidad de vida y una mejor salud mental, así mismo tomar precaución al momento de detectar esos indicios tanto personales, con algún compañero de trabajo o incluso con algún ser querido cercano y tomar en cuenta los síntomas

que presenta y así mismo poner en práctica las actividades para prevenir y evitarla, ya que son actividades que se pueden realizar dentro de una rutina diaria, para llevar una mejor calidad de vida, una mejor salud mental ya que al tenerla esto se ve reflejado en la eficiencia que brinda el colaborador en el área de trabajo.

1.1.6 Factores que influyen en la salud mental

Eby (2010) refiere que una persona con una buena salud mental, lo manifiesta en las actividades cotidianas por lo que es importante tomar en cuenta los aspectos que la componen y a la vez es imprescindible conocer sobre los factores que implican en tener una mala salud mental, las cuales se ven manifestadas en la persona y en el rendimiento que se observa en el área de trabajo, ya que una persona con un bienestar emocional se concentra y realiza de mejor manera las actividades, por lo que es imprescindible estar pendiente de la salud mental de las personas.

A continuación en la gráfica número uno se aprecia los factores que están implicados en la salud mental y así mismo los factores que ponen en riesgo esta misma, por lo que es imprescindible tomarlos en cuenta y tomar las debidas precauciones para mantener un bienestar emocional al momento de realizar las actividades de diarias y manifestarlo así en el área laboral donde se desempeña ya que estas influyen en la eficiencia y en los resultados tanto del colaborador así también como en la empresa.

Tabla Núm. 1
Factores de riesgo y factores preventivos de la enfermedad mental.

Factores de salud mental	Factores de riesgo que producen o empeoran la enfermedad mental
Contacto con la realidad	Imposibilidad de alcanzar las metas del desarrollo
Esperanza	Desesperanza
Autoconcepto saludable	Desequilibrio de los neurotransmisores cerebrales
Actitud positiva	Ausencia de información sobre las opciones terapéuticas
Relaciones interpersonales satisfactorias	Modelos de rol inadecuados en cuanto a valores y conducta
Reposo y sueño adecuado	Habilidades de afrontamiento inadecuadas

Abordaje constructivo del conflicto y frustración	Recursos inadecuados
Sentido de significado en la vida	Dependencia de sustancias
Control sobre la propia conducta	Agotamiento
Nutrición adecuada	Estrés extremo
Capacidad de trabajar, ser productivo y creativo	Predisposición genética a la enfermedad

Fuente: Eby (2010) Cuidados de enfermería en salud mental, Pág. 10

A continuación se detallan los tres tipos de prevención que tienen los especialistas al momento de intervenir y estos son:

- La prevención primaria: esta empieza con una persona sana, donde se ve afectada o aprende.
- La prevención secundaria: en el incluye a las personas que ya tienen un trastorno; se empieza un tratamiento para evitar que se agrave al llegar a consecuencias como pérdida del trabajo, situaciones de alto riesgo o incluso el suicidio.
- La prevención terciaria: en este el trastorno ya es grave, en el que se medica al afectado para una mejora.

Para llevar una buena salud mental es importante tener la prevención, el tratamiento en dado caso se encuentre en fase aguda la enfermedad y rehabilitación que se realiza después del tratamiento de la fase aguda para que el paciente se recupere por completo; en la gráfica se observa los factores de que se compone una buena salud mental y así mismo los factores de riesgo que producen o empeoran la salud mental, por lo que es importante tomar en cuenta en las empresas.

1.1.7 La importancia del autocontrol en la salud mental

Montes (2018) indica que las personas que tienen un buen autocontrol tienden a ser más populares y más exitosas en varias áreas de la vida. Sin embargo, aquellas con bajo autocontrol están en riesgo de comer en exceso, caer en adicciones o bajar el rendimiento en distintas áreas de la vida personal y salud mental. Desafortunadamente, el autocontrol a veces falla y parte del problema es que se sobreestima la habilidad para resistir la tentación y es clave para llevar un poder emocional fuerte y que sea estable en cuanto a salud mental y física.

Las emociones de las personas con falta de autocontrol sufren muchos altibajos y pueden pasar de la alegría al enfado rápidamente, carecen de la capacidad para controlar las emociones provocadas por estímulos tanto internos como externos, y de manejarlas voluntariamente. La persona que no tiene la capacidad de autocontrolar está gobernada por las emociones que suceden en cada instante y les regulan el comportamiento. Por ello es importante tomar en cuenta cómo controlar emociones y cambios sentimentales sin afectaciones físicas y mentales, por lo tanto se explican los aspectos para controlar las emociones.

- Pensar en las cosas buenas, logros y valorar las capacidades: aumentar la autoestima incrementa la capacidad de autocontrol en todos los sentidos.
- Equilibrar razones y emociones: equilibrar las emociones con la razón. Al momento de tomar una decisión es de suma importancia que los patrones mentales tienden a llevar por un camino emocional más que racional y lógico. Esto ayuda a mantener el control emocional en todas las situaciones.
- Paciencia personal. Conseguir un autocontrol emocional real, requiere un proceso que puede ser largo. Empezar con cambios pequeños y con un entrenamiento diario guiado por un psicólogo especialista.
- Practicar técnicas de relajación o meditación de forma regular. Darse tiempo y recordar que todo tiene un flujo natural y un proceso para ser cumplido.

Ejercitar el autocontrol significa evitar un mal hábito, una forma de hacerlo es usar autoafirmaciones; reafirmar los valores en los que se creen; podrían ser familia, trabajo, lealtad. Cuando los participantes de un estudio realizado lo hicieron, el autocontrol era repuesto. Analizar los valores que se poseen puede ayudar a recuperar el autocontrol cuando este ha disminuido. Tener como prioridad lo que realmente pueda ser útil para el individuo, hablar para crear algo que realmente haga sentir segura a la persona con las emociones y sentimientos, las auto-afirmaciones funcionan, al hacer pensar en abstracto y se ha demostrado que el pensamiento abstracto mejora el autocontrol.

Monge y Cabanyes (2017) explica que hay trastornos de la personalidad repercuten en base a que una persona no lleve un autocontrol adecuado en las actitudes, sentimientos o acciones que realice,

estos ponen numerosas cuestiones, pero sobretodo alteración de la forma o manera de ser, también manifiestan problemas para neutralizar conductas agresivas. Esta impulsividad puede llegar a ser dañina para la salud mental o para los demás. El control de impulsos es base para que la persona lleve una mejor estabilidad emocional y sin inconvenientes de que afecten al presentarse como los siguientes:

- Trastorno explosivo intermitente: Existen episodios aislados de falta de control de impulsos agresivos que se manifiestan con ataques de ira desproporcionados al estímulo que los originan. Posteriormente suele haber arrepentimiento o autoreproche.
- Cleptomanía: Se caracteriza por el impulso irresistible de robar objetos, tengan o no valor, el robo no es premeditado.
- Piromanía: Es el impulso de provocar incendios por placer.
- Tricotilomanía: Falta de control del impulso de jalar el cabello hasta arrancarlo.
- Dermatilomanía: Urgencia compulsiva por rascar, excoriar o pellizcar la propia piel.
- Onicofagia: Hábito compulsivo de cortar o morder las uñas.
- Compra impulsiva: Impulso irresistible de compra espontánea, no premeditada.
- Síndrome de Acaparar de forma compulsiva: tendencia a la acumulación de artículos u objetos en forma excesiva, incluso si los objetos no tienen valor, son peligrosos o insalubres.

El control de impulsos puede ser llevado desde distintos puntos de vista para que una persona pueda vivir sanamente psicológicamente, es una condición invisible, los síntomas interfieren significativamente en el rendimiento laboral, la comunicación y las relaciones personales en todos los ámbitos dentro de la sociedad, por tanto es de suma importancia llevar el control de todas estas situaciones para llevar un autocontrol estable y sobre todo mantener impulsos, estrés y una personalidad completamente sana dentro de las posibilidades del individuo para que de esta manera no afecten estas actitudes en el área laboral, ya que crea situaciones en donde agrede a un compañero de trabajo o incluso a un cliente, por lo que da una mala imagen de la empresa.

1.1.8 Importancia de la afectividad en la salud mental

Cabanyes (2012) explica que la afectividad es una actividad importante en el bienestar emocional del ser humano, ya que eleva el ánimo, genera un buen humor, se manifiestan los sentimientos, generan neurotransmisores relacionados con la felicidad, acompañada de palpitations, calor corporal, entre otros. El afecto tiene una estrecha relación entre las estructuras corporales como con la esfera cognitiva, al momento de experimentar una emoción tanto positiva como negativa son experiencias sensitivas sensoriales, que provocan un efecto en el estado de ánimo.

Una persona con una buena afectividad tiene una mejor calidad de vida, esto aumenta el nivel de dopamina, endorfinas por lo que presenta más ánimo y así mismo lo manifiesta en cualquier ámbito de la vida tanto familiar, social, educativa, incluso en el área laboral donde manifiesta mayor seguridad en realizar las actividades, desenvolvimiento personal, mejores relaciones interpersonales ya que esta ayuda en el desenvolvimiento en las diferentes áreas de la vida.

La afectividad influye en el diario vivir, en la vida laboral y cotidiana ya que esta da seguridad personal, aumenta la autoestima, mejora el estado de ánimo por lo tanto mejoran las relaciones interpersonales. Está se relaciona con la esfera espiritual del ser humano, cada persona con la que se tiene una relación interviene en la esfera emocional y esto aporta a pensamientos positivos, placer, sentimientos positivos, energía, mejora la autoestima.

Esta debe de ser una educación desde el entorno familiar, para tener una adaptación en la sociedad, por lo tanto llevar una afectividad positiva es imprescindible para tener una buena salud mental y una mejor calidad de vida, así mismo se ve manifestada en los resultados laborales y motivación para realizar las diferentes actividades de forma eficiente y cumplimiento de las metas para el desarrollo personal.

1.2 Eficiencia laboral

1.2.1 Definición

Serrano (2012) expone la eficiencia como la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado, directamente una meta o un objetivo a realizar al optimizar tiempo y recursos; esto manifiesta lo profesional que puede ser de una persona competente que cumple con el deber de forma asertiva al realizar una labor impecable. Un trabajador eficiente aporta tranquilidad ante los superiores para delegar y confiar en el trabajo que realiza en menor tiempo y brindará seguridad a la empresa en todo, por tanto, es un colaborador que puede ser tomado en cuenta para distintos ascensos o simplemente para deberes mucho más comprometidos con la empresa y empoderamiento en el puesto de trabajo.

Álvarez (2015) explica que toda empresa busca un beneficio y por tanto se requiere que los colaboradores logren y alcancen una meta o propósito, de una forma eficiente, que hace énfasis en el trabajador, ellos como base de una empresa deben llevar controles y seguir completos los procesos que exigen. Sin embargo, la utilización de la productividad media de un empleado es un factor demasiado importante normalmente en el trabajo, para comparar la eficiencia relativa de bastantes empleados, se tendría que llevar un control para llegar a punto de comparación entre cada uno de ellos en las actividades y en el ritmo de trabajo y el tiempo que se toma el colaborador para el desarrollo de las actividades y así de esta manera llevar un control de los procesos y la calidad con la que los realiza.

1.2.2 La influencia de la salud mental en la eficiencia laboral

Garrosa y Moreno (2013) manifiesta que las condiciones mentales, la salud, el esfuerzo permiten el desarrollo de las capacidades personales, que colaboran en el nivel de eficiencia, en la autoestima, aporta a las relaciones interpersonales, esto aporta en el diario vivir. La salud mental es el estado de bienestar en que la persona acepta las aptitudes y de esta forma afrontar las actividades diarias, trabajar eficientemente y productivamente, al aportar así al área laboral. El

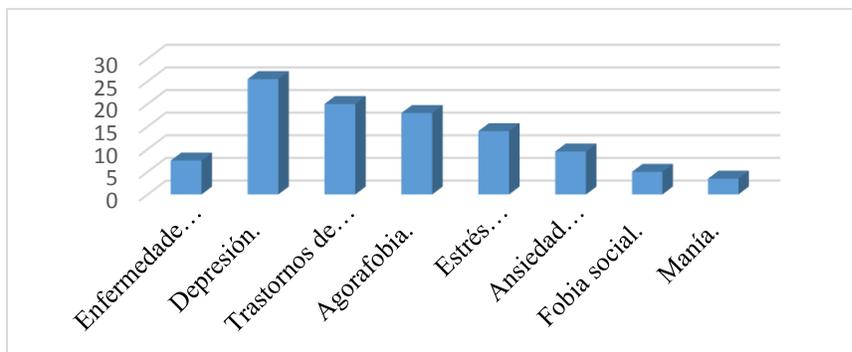
propio término y definición relaciona la actividad laboral como un indicador más de la adecuada salud y bienestar emocional.

Las dificultades emocionales, las perturbaciones de ansiedad, estados compulsivos, el estrés postraumático, el estrés agudo, los peligros psicosociales como el acoso psicológico, la fatiga, el desgaste profesional, afectan directamente en el área laboral, generan bajas significativas en la productividad, aumentan el ausentismo, conlleva a pérdidas financieras significativas, un mal clima laboral, deterioro en la calidad de vida y también la profesional; todo esto adquiere como consecuencia un estado de ánimo negativo en el colaborador como miedo, estrés, inseguridad, afecta significativamente en el nivel de eficiencia, eficacia, productividad y en las relaciones interpersonales tanto con familiares, amigos como con compañeros de trabajo y usuarios en la empresa.

Estudios demuestran que uno de cada diez colaboradores padecen de estrés, ansiedad o depresión, en varios de los casos han tenido que buscar ayuda de un profesional, la incapacidad laboral tiene relación con la falta de ánimo, estrés y ansiedad generan más ineficiencia, días perdidos o ausentismo que las enfermedades físicas, además una persona que ha sufrido más de tres trastornos mentales o más durante un año laboral se ve afectado en la calidad laboral o eficiencia, a la vez está relacionada con la reducción del trabajo, por lo que se ve afectada la empresa por la falta de productividad.

Grafica Núm. 1

Días de trabajo perdidos en un año por trastornos psicopatológico.



Fuente: Garrosa y Moreno (2013) salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral, pág. 412.

Como se puede apreciar en la gráfica número 2, se observa que la depresión es uno de los trastornos mentales que más afecta en la pérdida de días perdidos laborales o en las ausencias, este supera a las enfermedades crónicas; así mismo el pánico y agorafobia también exponen un índice alto en días perdidos; estos pueden ser prevenidos con la ayuda de un profesional al momento de detectar el problema de salud mental, a la vez es importante considerar la historia temprana del colaborador acerca de la afección de la salud mental, y tomar las medidas respectivas para evitar inconvenientes con los colaboradores en la empresa, ya que pueden perjudicar actividades como conducir, viajar y en el rendimiento de las actividades del desempeño laboral.

Cuando una persona presenta un trastorno mental, manifiesta conflicto para poder relajarse, tener ideas claras, relacionarse correctamente con usuarios y compañeros de trabajo, desmotivación en las actividades laborales, pesimismo, alteraciones en el sueño, por lo que genera problemas en la vida personal, el clima laboral y eficiencia en las actividades laborales, por excesivas preocupaciones por competencias, ansiedad en culminar las tareas designadas en las fechas ya establecidas, es importante tomar medidas preventivas para evitar consecuencias con los empleados o con terceras personas, sino de otorgar servicios de asesoría y tratamiento psicológico, control y capacitaciones para una mejora mental y productividad en el área laboral.

1.1.3 Importancia de la medición de la eficiencia dentro de la empresa

Álvarez (2015) explica que la importancia de la eficiencia dentro de la empresa es un elemento clave, por lo que se debe tener en cuenta el punto de ¿Cómo ser eficiente?, ¿Qué actividades se realizan mal? ¿Cómo mejorarlas? Estas preguntas no pueden ser respondidas sin un seguimiento en los colaboradores, para ello se deben de utilizar las medidas y técnicas necesarias para lograr el objetivo; para ello es importante el uso de inputs que es una representación de las actividades económicas, los factores o recursos que son necesarios para la producción en la empresa.

La medición de la eficiencia en la empresa se realiza al comparar la situación de la misma con respecto a un óptimo, con lo que realizan otras empresas de la misma categoría o mejor para determinar si es eficiente o no, de esta manera observar las técnicas que utilizan y favorecen a la competencia, implementarla o utilizar técnicas más innovadoras. Otra forma de evaluar la

eficiencia es medir los costos que se utilizan para realizar las actividades asignadas y reducirlos al máximo, con ello encontrar técnicas y estrategias para optimizar tiempo y recursos.

En cualquiera de estos casos una evaluación de eficiencia laboral sería completamente adecuada para realizar una prueba real o en este caso una manifiesta de la labor cotidiana que desempeña, de lo contrario no se podrá medir el potencial humano para la plena aplicación, ni tampoco aprovechar las competencias para dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la institución y tomar en cuenta que esto sería clave para que se observe lo que realmente aporta a las colaboradores a rendir de una manera eficiente que sea sobresaliente entre todos.

En contexto conseguir eficiencia y productividad por parte de los empleados en las organizaciones requiere medidas innovadoras y originales que permitan mejorar los resultados empresariales, además, éstas políticas tienen que promover actitudes y sentimientos corporativos que faciliten y mejoren los entornos laborales, convirtiéndolos en más humanos e integradores para conseguir lo que se requiere de cada uno de los miembros activos de una empresa. El colaborador ha de tener una agenda estructurada para que pueda abordar de manera ordenada cada una de las tareas, hay que gestionar correctamente el tiempo para alcanzar el éxito dentro de las labores diarias.

Todas las áreas consideradas para la evaluación de eficiencia son el resultado de tareas individuales, comportamiento en el trabajo y rasgos personales tales como actitud hacia las actividades que se le encomiendan al personal en una organización, la medición de la eficiencia se basa en la idea de comparar lo que el colaborador en este caso realice con otra persona en evaluación o en realización de labores cotidianas, todos siempre a la obtención del máximo beneficio para la institución implicada al realizar las actividades en menos tiempo y optimizar los recursos.

1.2.4 Influencia del mobbing en la eficiencia laboral

Camacho (2018) explica que el mobbing o el acoso laboral es un fenómeno que se manifiesta en una persona agresora que confronta a una víctima con la violencia, en donde se ven conductas

como mala comunicación, crear y divulgar rumores, exponer a la persona, ofender, excluir, ridiculizar, hacer sentir mal o incluso insultar, esto consumen emocionalmente e intelectualmente al afectado, con el fin de bajar el rendimiento laboral, incluso de eliminarla de la empresa o simplemente por satisfacer los deseos de agredir, es importante saber cuáles son los factores para identificar el acoso, ya que existen muchas formas de realizarlo y cada caso es distinto; no puede ser llamado mobbing si el incidente es un evento aislado o casual.

Los daños que presenta el mobbing no solo son para la víctima, también para el agresor y para la misma empresa al generar un clima o ambiente laboral que no favorece la eficiencia para los colaboradores que presencian el acoso laboral, puede provocar daños en el interior de la empresa, como uno de los principales el ausentismo, problemas de salud, desmotivación del personal por lo que incita a abandonar la organización que provoca una alta rotación de personal, lo que conlleva a la disminución de eficiencia. Otra de los factores que provoca es el presentismo, es lo contrario al ausentismo, que se refiere a cuando el colaborador está presente pero no es productivo y esto se vuelve un costo oculto para la empresa.

Otro efecto causado por el mobbing es el bajo compromiso, ya que el colaborador no se encuentra satisfecho laboralmente, esto genera una repulsión a los de jerarquía mayor, figuras de autoridad o incluso por los compañeros y esto trae una secuela que es la baja calidad en los servicios que presta, la ineficiencia de las actividades que realiza que puede ser contagiosa por los demás y una imagen pública ante los clientes por un mal servicio que recibieron. Además una consecuencia grave que presenta el acoso en una empresa es la pérdida de los recursos, debido a los riesgos de los colaboradores y por la misma organización que no toma acciones ante estas situaciones y así mismo también se ve perjudicado en el tiempo que se pierde y la baja productividad tanto de la persona que se ve afectado en el mobbing, como en las personas con las que se relaciona

Es imprescindible tomar la debida precaución e importancia al mobbing, ya que así como causa daños en el área laboral, de la misma manera desencadena diversos perjuicios a la persona como materiales porque pueden tener una reducción de ingresos económicos a causa del ausentismo, gastos extras como consultas médicas, medicinas entre otros, pérdidas materiales, daños morales debido a los desgastes emocionales que está relacionado con el dolor, sufrimiento, depresión,

angustias y padecimientos por los sucesos que causan daño, biológicos y vitales porque la persona no logran conciliar el sueño, presentan pérdida de apetito, desgaste emocional, baja motivación; por ello es significativo que la empresa tome en cuenta todos estos aspectos, no solo para que los colaboradores se encuentren en óptimas condiciones y de esta forma mejorar la eficiencia, un buen clima laboral, optimización de los recursos de la empresa y cumplimiento de objetivos de la misma.

1.2.5 La influencia del bienestar laboral en la eficiencia

Moreno y Garrosa (2013) afirma que el bienestar en el trabajo es parte de la eficiencia del colaborador ya que una persona que se siente en el área de trabajo, realiza las actividades con mejores resultados al optimizar el tiempo y recursos; el bienestar no solo trata de evitar los estresores, la carga laboral, cumplimiento de metas para tener incentivos económicos, sino de implementar factores para complementar y motivar al colaborador que se sienta bien en el área de trabajo, como crear un clima laboral donde exista una buena comunicación, cumplimiento de tareas, apoyo, responsabilidad de todos los que conforman el grupo, líderes que den seguridad.

El apoyo que preste la organización a los colaboradores no solo es la retribución económica sino también el bienestar, al expresar características positivas en el área, esto con una amplia gama como el orgullo al cumplir actividades, empatía ante las situaciones laborales y resultados, confianza entre los compañeros, liderazgo, una comunicación asertiva, reconocimiento del logro de metas y objetivos; ofrecer capacitaciones, cursos para que el colaborador pueda manejar de forma más eficiente las actividades, controlar el estrés y dominar el campo, fomentara el bienestar no solo individual, sino también colectivo al que se tendrá como resultados una mayor producción, un mejor rendimiento y eficiencia del colaborador y por lo tanto favorecerá el clima, resultados y productividad de la empresa.

El bienestar en el trabajo no puede solo estar relacionado en cuanto a las emociones, sino también toma en cuenta el bienestar psicológico, donde incluye la autonomía, el bienestar con el desarrollo de capacidades, tener motivación en el área. Una persona que siente bienestar en el área, se siente comprometido con el trabajo, realiza las actividades de forma eficiente, se siente empoderado con el puesto, mantiene buenas relaciones interpersonales, lleva una mejor calidad de vida, este influye

en las actividades que realiza tanto en el área laboral, como en las actividades ajenas a la empresa, por lo tanto se ven mejores resultados y cumplimiento de las metas.

Un concepto erróneo que se puede tener de la eficiencia laboral dentro de muchos ámbitos o precisamente de este enfoque es centrarse exclusivamente en fomentar o desarrollar las variables del trabajador que le pueden ayudar a resistir en condiciones adversas laborales, sin realizar los cambios organizacionales necesarios, es decir si no hay un buen lugar o una motivación real de parte del patrono hacia el trabajador, es muy complicado llegar a obtener un extra y que dé completamente lo que se necesita para llegar a un beneficio para la empresa y especialmente como colaborador para dicha institución.

1.2.6 Burnout en la eficiencia laboral

Garrosa y Moreno (2013) explica que el síndrome del burnout es una respuesta psicológica ante el estrés crónico en el área laboral, se presenta compuesta por un deterioro cognitivo, actitudes y emociones negativas con los clientes o personal en el trabajo, normalmente este síndrome aparece en personas que dan atención al público, aunque también puede verse en otro tipo de profesionales; los tres síntomas más comunes que presenta son baja realización personal, agotamiento emocional, despersonalización y sentimientos de culpa que es uno de los síntomas más destructivos a nivel psicológico, de esta forma manifiesta desmotivación en el área de trabajo, comportamiento frío, distante con las demás personas; incluso agresividad en el trato o contacto tanto con los clientes, compañeros de trabajo, o el ambiente familiar donde manifiesta los altos niveles de estrés.

En la tabla número dos se puede observar los síntomas y consecuencias que tiene un estrés crónico en el trabajo que se presenta como el síndrome de burnout, todos esto llega a afectar la eficiencia que tiene el colaborador en el área laboral, manifestar problemas psicológicos que pueden de la misma manera provocar enfermedades psicosomáticas, baja productividad provocado por el ausentismo, accidentes laborales, incluso cuando todos estos síntomas no son tomados en cuenta y no se busca la ayuda de un profesional, puede llegar al suicidio, es importante prevenir estos aspectos, ya que las personas que presencian o están alrededor también les afecta, cambia el clima organizacional por lo que baja los resultados a nivel grupal.

Tabla núm. 2

Síntomas y consecuencias del síndrome de burnout en el proceso de estrés laboral crónico.

Discrepancias demandas/recursos (estresores)	
Estrés percibido	
Estrategias de afrontamiento	
Respuestas del estrés laboral crónico	Consecuencias del estrés (individuales y organizacionales)
Síndrome de burnout por el trabajo: respuestas cognitivas, afectivas, actitudinales, conductuales y fisiológicas.	Problemas de salud (fisiológicos y psicológicos)
	Suicidio
	Separación/divorcio
	Ausentismo
Otras respuestas al estrés laboral crónico	Rotación no deseada
	Sabotajes
	Accidentes laborales
	Deterioro de la calidad
	Abandono
	Entre otras

Fuente: Garrosa y Moreno (2013) Salud laboral: Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral.

Las consecuencias que se observan en la tabla núm. 2 tienen tres dimensiones que se pueden llegar a clasificar en individuales, interpersonales y organizacionales se clasifican en:

- a) Consecuencias individuales: tienen como consecuencias sobre la salud mental en donde presenta síntomas psicológicos como depresión, angustia, culpabilidad, baja autoestima; así mismo también está asociado con la aparición de patologías físicas como problemas cardiovasculares, falta de conciliación del sueño, problemas musculoesqueléticos, también presenta una alta probabilidad de adicciones al alcohol, estupefacientes o consumo excesivo de café.
- b) Consecuencias interpersonales: presenta disfunción social al presentar acciones pocas sociales, agresiones por la debilidad psicológica, violencia con los clientes, compañeros o incluso con familiares y personas de otro ámbito.

c) Consecuencias organizacionales: el síndrome de burnout afecta a la salud del individuo así como en las organizaciones por las conductas negativas que presentan, que afecta a la eficiencia, competitividad y supervivencia, existe una relación del síndrome del burnout en el trabajo con la disminución del rendimiento, al manifestar ausentismo, rotación de personal e intenciones de abandono de labores.

Para prevenir el síndrome de burnout en el trabajo es importante tener un programa de intervención, al perfeccionar el control, establecer objetivos, establecer una jerarquía, mejorar la comunicación, que el personal este incluido en la toma de decisiones, flexibilidad en el trabajo y motivación, con estas intervenciones el colaborador puede afrontar el estrés y prevenir de esta forma las consecuencias, tener un apoyo social, esto influye en los resultados a futuro tanto en la productividad de la empresa y en el individuo que lleva una mejor calidad de vida en los ámbitos individuales, interpersonales y se representa en la eficiencia laboral.

1.2.7 El rol de género como estresor que afecta en la eficiencia laboral

Garrosa y Moreno (2013) explican que los estresores son una sobrecarga, inseguridad, presión del tiempo, tanto en el ámbito laboral como en el familiar que generan en la persona estrés y los diversos síntomas como ansiedad, angustia, perdida del sueño, falta de apetito, sudoración excesiva, estudios informan que la discriminación de género en el trabajo, se observa más en las mujeres ya que tienen poca oportunidad por las mejores condiciones laborales, económicas, oportunidades, crecimiento en las empresas, aunque hoy en día ha disminuido, muchas empresas todavía expone a estresores laborales por las diferencias de género, tanto el género femenino como el masculino, se ve afectado en las distintas posibilidades como el horario, capacitaciones, desarrollo profesional o incluso la vida familiar.

Otro de los aspectos que suele ser un estresor es el impacto del estatus familiar sobre el trabajo, se considera que la familia beneficia en el estatus del colaborador, ya que muchos que tienen hijos o piensan formar una familia, son percibidos con mayor estatus a los que no, y generalmente reciben

un salario más elevado que los solteros, en general la maternidad suele dificultar el ascenso o para optar a un cargo en una empresa, por el abandono de la profesión al cuidado de los hijos y los compromisos que conlleva la responsabilidad, estas percepciones en el ámbito laboral y social puede desmotivar al personal, tener menor compromiso y lo que se le llama techo cristal que hace referencia al límite que establece la sociedad en cuanto a promocionarse en el trabajo mediante las estructuras organizacionales.

La sobrecarga en el trabajo y en el ámbito familiar es un aspecto que mayormente se puede observar en las mujeres ya que en la mayoría de los casos, aparte de tener un trabajo, son la que realizan todas las tareas domésticas y cuidado de los hijos, por otro lado los varones pasan más tiempo con los hijos únicamente al cuidado, esta rutina afecta el estrés a cada uno de los géneros; de acuerdo a las percepciones sociales que hoy en día todavía se viven, esta idea errónea crea un estresor tanto en hombres como en mujeres, por las necesidades que tienen como familia, por la competencia entre los géneros, la presión social y la responsabilidad que tienen que asumir, este tipo de estrés se ve reflejado en el ámbito laboral, ya que muchas veces la mujer tiene mayor carga laboral por lo que reduce la eficiencia, concentración para realizar las actividades y el hombre una jerarquía y salario mejor.

Los roles de género son un estresor que afecta la eficiencia laboral tanto hombres como mujeres, ya que hoy en día todavía se tiene la idea errónea de que según el género o tipo de responsabilidades se le asigna un cargo y la remuneración económica, así mismo la carga en el trabajo es un estresor que afecta al colaborador, que genera ausentismo, desmotivación, preocupación, mala comunicación, todos estos factores perjudican a la eficiencia y productividad de la empresa y al colaborador en el ámbito personal y laboral.

1.2.8 La influencia del clima laboral en la eficiencia

Bordas (2016) refiere que hay varios factores que puede influir en las acciones del personal, una empresa debe propiciar y crear el involucramiento y participación activa en los proyectos de la compañía, es decir, compartir con los colaboradores y hacerlos sentir parte importante del grupo, para que el equipo se centre en alcanzar los objetivos y resolver los problemas, al sentir el

respaldado y que hay sentido de pertenencia y orgullo en lo que se realiza. Una buena gestión empresarial va atada al marco moral social que define la actitud de un hombre en lo concerniente al trabajo, de ésta manera el empleado podrá llegar a tener mayores expectativas y metas dentro de la misma.

La gerencia será el motor que permita la adecuada utilización y dinamismo en los demás factores productivos, de ellos depende que dentro de las oficinas o complejos empresariales el personal en general se sienta de una manera cómoda en la que puedan realizar todas las tareas sin excepciones y con las condiciones dadas para el cumplimiento de las metas; existen tipos de climas laborales, en los cuales se encuentran:

a) Clima participativo

Este es clave en cualquier institución para que se forme un lugar agradable y hasta en cierto punto confortable para cualquier colaborador de la empresa, aunque sin perder de vista los beneficios y el fin de la misma, esto puede basarse en una competitividad sana entre el personal, un clima laboral en el que se reconocen todos los logros, hace que el personal se pueda sentir motivado y así pueda cumplir con mayor eficiencia de las metas. La competitividad de la organización se incrementa y los colaboradores se adaptan a los retos y cambios que se presenten para alcanzar los objetivos, individuales y globales; indicará que la empresa tiene plena confianza en el personal y se sientan parte de los procesos de la misma.

b) Clima tipo autoritario (tipo paternalista)

Las decisiones se toman completamente en los puestos más importantes dentro de la empresa, sin embargo, este clima laboral permite que los empleados también participen, con prioridad a la jerarquía que se maneja dentro de la institución, es decir siempre habrán sanciones, pero también recompensas al trabajo eficiente, ellos tendrán un sistema mucho más estructurado y estable para los trabajadores en general y es el que usualmente se ve en la institución privada. El respeto es la base de la convivencia en cualquier ámbito. Un clima laboral basado en el respeto por el otro, las opiniones y actuaciones permite resolver las diferencias que se presenten en el equipo; laborar ocho horas diarias, junto con los compañeros no es fácil, pero con educación y cortesía se puede conformar un mejor clima laboral para cualquier trabajador que esté dentro de este lugar.

c) Clima tipo autoritario (explotador)

Este se define como la falta de confianza hacia el colaborador por parte de los altos rangos, es solamente la dirección la que toma decisiones y fija los objetivos para la organización, el clima que se vive es con miedo o amenazas, la comunicación dentro de este tipo de clima laboral es casi nulo y pocas veces se pueden observar alguna clase de recompensas.

Estos tipos de clima laboral influyen de gran manera sobre el colaborador y por lo tanto en la eficiencia con la que realizan las actividades, se considera que el ambiente laboral es un plus en la empresa, ya que puede ser medido y juzgado por cada uno de los miembros, al describir el entorno y como se desenvuelven en el mismo, es importante tener el concepto y percepción del ambiente para que de esta forma pueda mejorarse, con la interacción de todo el personal y sientan bienestar al desempeñar las funciones eficientemente, desarrollarse profesionalmente, crecer dentro de la empresa, tener buenas relaciones interpersonales y de esta forma bajar los índices de rotación.

El presente marco teórico se concluye en que la salud mental es de suma importancia en la calidad de vida del colaborador, por lo que también se ve implicado en la eficiencia laboral del mismo, ya que si una persona carece de bienestar emocional tiene problemas con trastornos del sueño, depresión, ansiedad, estrés, entre otros y al no dar el debido seguimiento o atención, puede traer consecuencias graves no solo en el ámbito personal, sino también en el área laboral, por no desempeñar las actividades de una manera eficiente al afectar así a la empresa, en el entorno al crear conflictos, al realizar las actividades sin conciencia así a las personas de al alrededor, al prestigio de la empresa, incluso a los clientes al dar una mala imagen.

II. Planteamiento del problema

Muchas veces las personas no se preocupan por la salud mental y esto genera un problema dentro de las organizaciones, ya que si los colaboradores padecen de estrés, ansiedad, depresión la cual provoca que en la empresa haya una disminución en la eficiencia laboral en donde no se cumplan con las metas y los objetivos que se tienen planteados, a la vez puede fomentar malas relaciones interpersonales, debido a que si no se está bien consigo mismo no se va a estar bien con las personas de alrededor.

En Guatemala son muy pocas las personas que velan por tener una buena salud mental dentro de las empresas por no tener el conocimiento debido, para darle un seguimiento al bienestar emocional del colaborador en donde lo manifiestan con una conducta no aceptable y las organizaciones en lugar de velar porque puedan mejorar el bienestar mental y realizar capacitaciones, colocar a un psicólogo de planta lo único que hacen es poner sanciones, cosa que no funciona ya que al momento de implementar estas acciones provoca que la eficiencia disminuya y afecte al cumplimiento de las actividades en el área de trabajo y así mismo perjudica la calidad de vida.

Cuando la persona manifiesta una baja salud mental la eficiencia laboral no va a existir dentro de la organización el colaborador va estar deprimido, va a tener una baja autoestima y todo esto se verá reflejado en la eficiencia del puesto de trabajo y no logre llegar a las metas establecidas. Esto lleva a plantearse la siguiente pregunta ¿De qué manera interviene la salud mental en la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa inversiones cinematográficas de Quetzaltenango?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

- Determinar la manera en que interviene la salud mental en la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de inversiones cinematográficas de Quetzaltenango

2.1.2 Objetivos específicos

- Identificar los aspectos que generan salud mental en los colaboradores.
- Reconocer las características de la eficiencia laboral que manejan en la empresa de inversiones cinematográficas de Quetzaltenango.
- Establecer la manera en que la eficiencia laboral se ve afectada por la salud mental

2.2 Variables o elementos de estudio

- Salud mental
- Eficiencia laboral

2.3 Definición de variables

2.3.1 Definición conceptual de las variables o elementos de estudio

Salud mental

García y Cabanyes (2017) explican que el concepto de salud mental indica la satisfacción o la relación con la actividad psíquica que tiene la persona así como el bienestar psicológico. Se tiene una condición normal entre la biología y sique; al tener un equilibrio entre la flexibilidad como en la adaptación a cambios, sintonía con una adecuada actuación a las coordenadas del mundo, armonía, comunicación, creatividad y trascendencia dentro de cualquier ámbito en la vida; en la forma en que se desenvuelve, las relaciones interpersonales y se desenvuelve un ser humano en sus actividades diarias.

Eficiencia laboral

Álvarez (2015) refiere que la eficiencia laboral es cuando se realizan las actividades de forma rápida y con calidad, un colaborador que es eficiente optimiza el tiempo al realizar las tareas y los recursos dentro del área de trabajo, encuentra técnicas para facilitar y mejorar los procedimientos, economizar la materia prima y así mismo reducir el tiempo con el que lo realiza, logra ejecutar y hacer con menos esfuerzo, dispuestos y son capaces.

2.3.2 Definición operacional de las variables o elementos de estudio

Las variables se operacionalizaron por medio de escala de likert el cual determino la manera en que interviene la salud mental en la eficiencia laboral de los colaboradores de la empresa de inversiones cinematográfica, el cual lo respondieron 43 colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa de inversiones cinematográficas, comprendidos entre 19 a 42 años, que viven en el casco urbano de Quetzaltenango.

2.4 Alcances y limites

El estudio se realizó en inversiones cinematográfica, Quetzaltenango, como límites, fue el estado de calamidad, debido a la pandemia de COVID-19, por lo que los colaboradores no estaban en sus labores de forma presencial.

2.5 Aporte

A la sociedad de Guatemala para que sea material de estudio y tomado en cuenta en el talento humano de las empresas.

A la empresa donde se realizara la investigación para el crecimiento del material humano como cumplimiento de objetivos y metas, así mismo tomar en cuenta aspectos para capacitación y apoyo a los colaboradores en los factores de la salud mental para aumentar la eficiencia de los mismos.

A los futuros profesionales para que sirva como material para implementar y tomar en cuenta en los colaboradores de las empresas, para mejores resultados.

A la facultad de humanidades para utilizar la investigación como material de apoyo en futuras investigaciones para la formación de los profesionales de las carreras y tomar en cuenta la importancia de los cuidados acerca de la salud mental y la gran importancia en el ámbito laboral ya que influye a la eficiencia de los colaboradores.

A la Universidad Rafael Landívar para que sirva de antecedente de futuras generaciones, ampliar sobre los conocimientos sobre el tema y tomarlo en cuenta tanto dentro de una empresa como en el diario vivir.

III. Método

3.1. Sujetos

El estudio se realizó con los colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa que se dedica a la exhibición de películas, con una muestra de estudio de 43 personas comprendidos entre las edades de 18 a 42 años, viven en el casco urbano de Quetzaltenango, el 68% son hombres y el 32% son mujeres, con una jornada laboral mixta de lunes a domingo.

3.2. Instrumento

El instrumento que se aplicó para comprobar las dos variables de estudio es la escala de Likert, según Del Castillo, Olivares y González (2014) explican que la escala tipo likert sirve para analizar datos, para resumir, organizar presentar información que se ha recopilado a través de un instrumento, esta trata de responder la pregunta de investigación y comprobar una hipótesis planteada, el análisis y los resultados dependen de las respuestas que se obtienen y es de gran utilidad para profundizar con la información.

3.3. Procedimiento

- Selección de temas a investigar, según interés.
- Presentación de dos sumarios para elección de la investigación y aprobación.
- Aprobación por las autoridades de temas a investigar en sumario.
- Presentación de perfil de investigación.
- Aplicar norma APA a los documentos.
- Investigación de antecedentes nacionales e internacionales por medio de revistas, periódico, tesis en medios electrónicos de las dos variables de estudio
- Elaboración del índice, donde se indican los subtemas de las dos variables.
- Marco teórico donde se toma en cuenta los subtemas, se utiliza como fuentes libros electrónicos.
- Planteamiento del problema, establecer los objetivos.

- Elaboración del método donde se establece el procedimiento más adecuado para la investigación.
- Elaboración de escala de Likert.
- Aplicación de escala de Likert para investigación de variables.
- Tabulación de los resultados obtenidos por medio de estadística descriptiva.
- Análisis de los resultados obtenidos.
- Discusión: se lleva un proceso donde se verifico si los resultados obtenidos, obtuvieron alcance con los objetivos propuestos.
- Elaboración de las conclusiones: el trabajo relacionado con los objetivos propuestos.
- Recomendaciones: se sugieren otras alternativas según las respuestas obtenidas.
- Propuesta: se realiza una propuesta a la empresa, según los resultados obtenidos y las necesidades.
- Elaboración de referencias bibliográficas, de acuerdo a los lineamientos de las normas APA.
- Anexos: está dividido en III, la primera es la propuesta, la segunda son los resultados obtenidos y estadísticas del instrumento y el tercero es la escala de Likert.

3.4. Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La investigación es diseño descriptivo y tipo cuantitativo, según Hernández (2014) explica que la investigación descriptiva como aquella que busca especificar los procesos u objetos de algún fenómeno para someterlo a un análisis, esta pretende recopilar información, sobre objetos o variables e indicar la relación entre estas; esta se caracteriza por observar y describir los acontecimientos y pretende interpretarlos a través de cuestionarios, encuestas, estudios etnográficos, estudios de seguimiento. El enfoque cuantitativo tiene como objetivo medir y cuantificar los datos recopilados de las preguntas de hipótesis o que determinan las variables de forma estadístico y se analizan, de esta manera se extraen las conclusiones se emplea mayormente en estudios que posee muestras grandes por métodos de muestreo probabilístico y aplicación de cuestionarios. El método estadístico tendrá significación y fiabilidad a través de las siguientes formulas.

- **Significación y fiabilidad de la media aritmética en muestras normales**

1. Determinar el nivel de confianza al 95% con un margen de error el 95% equivalente a z 1.96

2. Hallar error típico de la media aritmética.

- Nivel de confianza al 95% (1.96)

- Error de la proporción: $\sigma_p = \sqrt{\frac{p \cdot q}{N}}$

- Error muestral: $\sigma_p \cdot n.d.c$

- I.C. $p - E$ (Li)

$P + E$ (Ls)

IV. Análisis y presentación de resultados

El presente estudio tiene como objetivo principal determinar la manera en que interviene la salud mental en la eficiencia laboral de los colaboradores de inversiones cinematográficas de Quetzaltenango. Como instrumento se utilizó una escala de Likert de elaboración propia. Los sujetos de estudio fueron 43 colaboradores, entre administrativos y operativos, el 67% fueron hombre y el 33% mujeres, con un rango de edad de 18 a 42 años.

A continuación se presenta el cuadro general con los resultados obtenidos a través de la escala de Likert.

Tabla núm. 2
Cuadro general de resultados

N= 43				n.d.c : 95%						z= 1.96			
N.	Item	F	%	P	Q	σp	Rc	.Sig.	Fiab	Objetivos			
										General	Específicos		
											1	2	3
1	Nunca	10	23	0.2	0.8	0.1	3.83	Si	No				x
	Casi nunca	18	42	0.4	0.6	0.1	5.25	Si	Si				
	A veces	14	33	0.3	0.7	0.1	4.71	Si	Si				
	Siempre	1	2	0	1	0	1	No	Si				
2	Nunca	15	35	0.4	0.7	0.1	5	Si	Si				x
	Casi nunca	12	28	0.3	0.7	0.1	4	Si	Si				
	A veces	11	26	0.3	0.7	0.1	3.71	Si	Si				
	Siempre	5	11	0.1	0.9	0.1	2.2	Si	Si				
3	Nunca	1	2	0	1	0	1	No	Si	x			
	Casi nunca	1	2	0	1	0	1	No	Si				
	A veces	0											
	Siempre	41	96	1	0	0	32	Si	Si				
4	Nunca	30	70	0.7	0.3	0.1	10	Si	Si	x			
	Casi nunca	6	14	0.1	0.9	0.1	2.8	Si	Si				
	A veces	4	9	0.1	0.9	0	2.25	Si	Si				
	Siempre	3	7	0.1	0.9	0	1.75	Si	Si				
5	Nunca	30	70	0.7	0.3	0.1	10	Si	Si			x	
	Casi nunca	7	16	0.2	0.8	0.1	2.67	Si	Si				
	A veces	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				

	Siempre	4	9	0.1	0.9	0	2.25	Si	Si				
6	Nunca	26	60	0.6	0.4	0.1	8.57	Si	Si				
	Casi nunca	9	21	0.2	0.8	0.1	3.5	Si	Si				
	A veces	6	14	0.1	0.9	0.1	2.8	Si	Si				x
	Siempre	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				
7	Nunca	14	33	0.3	0.7	0.1	4.71	Si	Si				
	Casi nunca	8	19	0.2	0.8	0.1	3.17	Si	Si				
	A veces	11	26	0.3	0.7	0.1	3.71	Si	Si				x
	Siempre	10	23	0.2	0.8	0.1	3.83	Si	Si				
8	Nunca	3	7	0.1	0.9	0	1.75	Si	Si				
	Casi nunca	5	12	0.1	0.9	0.1	2.4	Si	Si				
	A veces	20	48	0.5	0.5	0.1	6	Si	Si				x
	Siempre	14	33	0.3	0.7	0.1	4.71	Si	Si				
9	Nunca	32	74	0.7	0.3	0.1	10.6	Si	Si				
	Casi nunca	9	21	0.2	0.8	0.1	3.5	Si	Si				
	A veces	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				X
	Siempre	0											
10	Nunca	18	42	0.4	0.6	0.1	5.25	Si	Si				
	Casi nunca	8	19	0.2	0.8	0.1	3.17	Si	Si				
	A veces	12	28	0.3	0.7	0.1	4	Si	Si				x
	Siempre	5	11	0.1	0.9	0.1	2.2	Si	Si				
11	Nunca	21	49	0.5	0.5	0.1	6.13	Si	Si				
	Casi nunca	11	26	0.3	0.7	0.1	3.71	Si	Si				
	A veces	7	16	0.2	0.8	0.1	2.67	Si	Si				x
	Siempre	4	9	0.1	0.9	0	2.25	Si	Si				
12	Nunca	14	33	0.3	0.7	0.1	4.71	Si	Si				
	Casi nunca	3	6	0.1	0.9	0	1.5	No	Si				
	A veces	11	26	0.3	0.7	0.1	3.71	Si	Si				x
	Siempre	15	35	0.4	0.7	0.1	5	Si	Si				
13	Nunca	8	19	0.2	0.8	0.1	3.17	Si	Si				
	Casi nunca	3	7	0.1	0.9	0	1.75	No	Si				
	A veces	19	44	0.4	0.6	0.1	5.5	Si	Si				x
	Siempre	13	30	0	1	0	1	No	Si				
14	Nunca	8	19	0.2	0.8	0.1	3.17	Si	Si				
	Casi nunca	6	14	0.1	0.9	0.1	2.8	Si	Si				
	A veces	13	30	0.3	0.7	0.1	4.29	Si	Si				x
	Siempre	16	37	0.4	0.6	0.1	5.29	Si	Si				
15	Nunca	0											
	Casi nunca	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				x

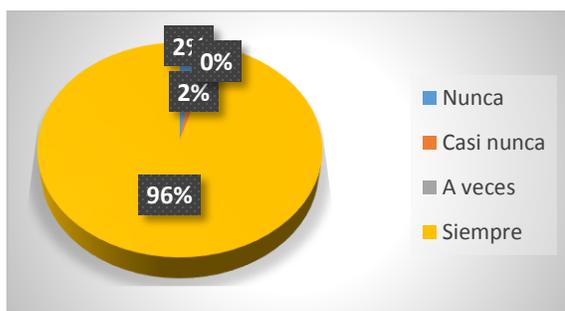
	A veces	16	37	0.4	0.6	0.1	5.29	Si	Si				
	Siempre	25	58	0.6	0.4	0.1	7.25	Si	Si				
16	Nunca	3	7	0.1	0.9	0	1.75	No	Si				
	Casi nunca	6	14	0.1	0.9	0.1	2.8	Si	Si				
	A veces	10	23	0.2	0.8	0.1	3.83	Si	Si			x	
	Siempre	24	56	0.6	0.4	0.1	7	Si	Si				
17	Nunca	7	16	0.2	0.8	0.1	2.67	Si	Si				
	Casi nunca	5	12	0.1	0.9	0.1	2.4	Si	Si				X
	A veces	19	44	0.4	0.6	0.1	5.5	Si	Si				
	Siempre	12	28	0.3	0.7	0.1	4	Si	Si				
18	Nunca	3	7	0.1	0.9	0	1.75	No	Si				
	Casi nunca	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				
	A veces	24	56	0.6	0.4	0.1	7	Si	Si			x	
	Siempre	14	33	0.3	0.7	0.1	4.71	Si	Si				
19	Nunca	7	16	0.2	0.8	0.1	2.67	Si	Si				
	Casi nunca	9	21	0.2	0.8	0.1	3.5	Si	Si				X
	A veces	23	54	0.5	0.5	0.1	6.75	Si	Si				
	Siempre	4	9	0.1	0.9	0	2.25	Si	Si				
20	Nunca	1	2	0	1	0	1	No	Si				
	Casi nunca	3	7	0.1	0.9	0	1.75	No	Si				
	A veces	14	33	0.3	0.7	0.1	4.71	Si	Si			x	
	Siempre	25	58	0.6	0.4	0.1	7.25	Si	Si				
21	Nunca	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				
	Casi nunca	0											
	A veces	7	16	0.2	0.8	0.1	2.67	Si	Si				x
	Siempre	34	79	0.8	0.2	0.1	13.2	Si	Si				
22	Nunca	1	2	0	1	0	1	No	Si				
	Casi nunca	1	2	0	1	0	1	No	Si				
	A veces	8	19	0.2	0.8	0.1	3.17	Si	Si				x
	Siempre	33	77	0.8	0.2	0.1	12.8	Si	No				
23	Nunca	0											
	Casi nunca	3	7	0.1	0.9	0	1.75	No	Si				
	A veces	6	14	0.1	0.9	0.1	2.8	Si	Si				x
	Siempre	34	79	0.8	0.2	0.1	13.2	Si	Si				
24	Nunca	0											
	Casi nunca	0											
	A veces	7	16	0.2	0.8	0.1	2.67	Si	Si		x		
	Siempre	36	84	0.8	0.2	0.1	14	Si	Si				
25	Nunca	0									x		

	Casi nunca	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				
	A veces	15	35	0.4	0.7	0.1	5	Si	Si				
	Siempre	26	60	0.1	0.9	0	1.5	No	Si				
26	Nunca	0											
	Casi nunca	0											
	A veces	3	7	0.1	0.9	0	1.75	No	Si				X
	Siempre	40	93	0.9	0.1	0	23.3	Si	Si				
27	Nunca	1	2	0	1	0	1	No	Si				
	Casi nunca	0											
	A veces	2	5	0.1	1	0	1.67	No	Si				
	Siempre	40	93	0.9	0.1	0	23.3	Si	Si				
28	Nunca	26	61	0.6	0.4	0.1	8.71	Si	Si				
	Casi nunca	13	30	0.3	0.7	0.1	4.29	Si	Si				X
	A veces	1	2	0	1	0	1	No	Si				
	Siempre	3	7	0.1	0.9	0	1.75	No	Si				
29	Nunca	35	82	0.8	0.2	0.1	13.7	Si	Si				
	Casi nunca	4	9	0.1	0.9	0	2.25	Si	Si				X
	A veces	4	9	0.1	0.9	0	2.25	Si	Si				
	Siempre	0											
30	Nunca	0											
	Casi nunca	0											
	A veces	7	16	0.2	0.8	0.1	2.67	Si	Si				
	Siempre	36	84	0.8	0.2	0.1	14	Si	Si				

A continuación se presenta las gráficas y resultados estadísticos, con una descripción según las respuestas.

Gráfica núm. 2

1. La autoestima es importante en el trabajo

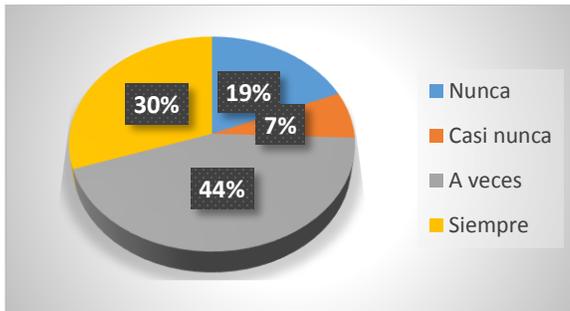


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 96% de los encuestados indican que la autoestima es importante en el ámbito laboral, mientras el 2% indica que casi nunca y el otro 2% nunca

Gráfica núm. 3

2. La empresa establece medidas para que el trabajo sea estimulante.

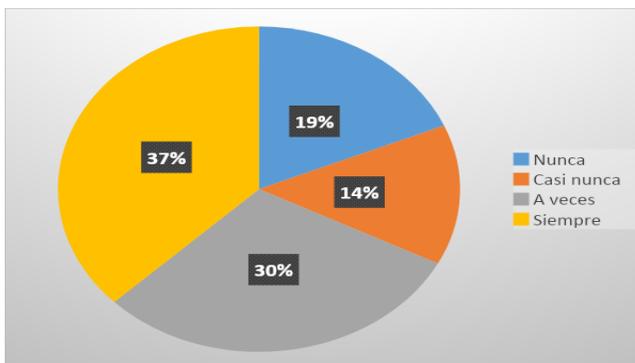


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 30% de los colaboradores indican que siempre se establecen medidas para que el trabajo sea estimulante, mientras el 44% revela que a veces, el 7% casi nunca y el 19% nunca.

Gráfica núm. 4

3. La empresa promueve hábitos de vida saludables entre los trabajadores

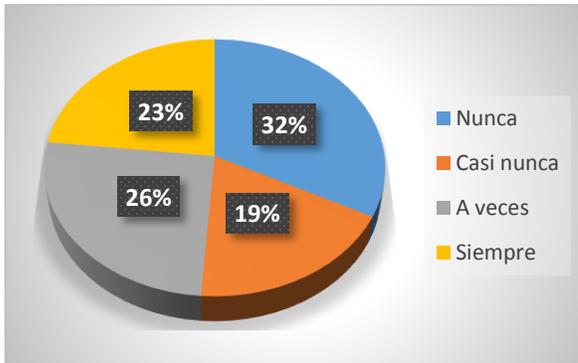


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 37% indica que esto se da siempre, el 30% a veces, un 19% indica que esto nunca se da y el 14% dice que casi nunca.

Gráfica núm. 5

4. Su estado sentimental puede afectar en sus labores diarias



Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 23% de los colaboradores encuestados coinciden que siempre su estado sentimental puede afectar en sus labores diarias, el 26% indican que a veces, el 19% casi nunca y el 32% nunca se ven afectados.

V. Discusión

Trabajar con personas que no se sienten bien en el trabajo tiene un coste demasiado alto para la empresa, en términos de ausentismo, bajas por enfermedad o una productividad más baja, por supuesto, el trabajo no es el único factor que interviene en la salud y equilibrio mental. Desde luego, este es un tema muy complejo en el que intervienen infinitas variables, ya sean profesionales, sociales o personales. Pero, el estrés laboral es una de las principales causas de ausencia en el trabajo, lo que, claramente manifiesta el impacto en el bienestar.

Las organizaciones han empezado a tomarse muy en serio este tema. De hecho, en la escala de Likert que se realizó se pudo abarcar e indagar un poco más sobre este tema, donde se aprecia que en una de las respuestas el 33% indicó que la empresa no abarca sobre este tema y mientras tanto un 18% asegura que casi nunca se hace una promoción adecuada de salud mental, esto deja claro que el mas de la mitad de las personas que participaron dentro de este estudio no han sido guiados de una manera adecuada.

Los informes publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la depresión, que es uno de los problemas relacionados con la salud mental, afecta a más de 350 millones de personas en todo el mundo. Dicen estos informes que, en el ámbito laboral, la depresión está frecuentemente asociada al estrés. Aunque según Cabanyes (2012) explica que la salud mental puede llegar a ser inasequible o muy difícil de mantener, el enfoque de este pensamiento está más guiado en que cada ser tiene el poder de tener el control de la salud mental, con esto se puede cuestionar que tanto puede afectar a un colaborador la falta de una guía dentro de la empresa.

La autoestima es de suma importancia para que la persona pueda sentirse cómodo y completamente seguro dentro del trabajo, durante el estudio se demostró que más del 96% de los encuestados opina que la autoestima es muy importante dentro de un clima laboral adecuado, ya que puede influir en disminuir alguna enfermedad ligada directamente a la organización del trabajo, tal y como dice Garrido (2010) explica que la autoestima es un factor muy importante dentro de la salud mental y

esta es la aceptación como persona, factor que puede alterar de muchas maneras un entorno laboral y personal, todo esto llega a influir claramente en evitar que el estrés laboral llegue a afectar de manera muy drástica al colaborador, como indica Cabanyes (2012) expone que la salud mental no llega a ser lo mismo que la salud física pero la interrelación está más que clara y sin duda alguna marca como puede ser el desempeño general de una persona dentro de cualquier institución en la que labora, así que se debe llevar un equilibrio y aquí se puede demostrar que la vida saludable del trabajador sea importante, el 67% indican dentro de las respuestas de la Escala de Likert realizada que la empresa promueve un estilo de vida saludable, esto puede reforzar la teoría que explico anteriormente.

Se deja en claro que la institución promueve que el trabajo sea estimulante el 30% indican que la empresa siempre vela por esto y el 44% dice que a veces, lo cual hace ver que se trabaja de una manera totalmente adecuada el mantener motivado a los demás y de esta manera llegar a tener un mejor rendimiento laboral.

Un buen clima laboral va a influenciar tanto en la salud como en la eficiencia o actitud que puede tomar una persona dentro de las labores diarias, si las organizaciones quieren fomentar las conversaciones abiertas y una cultura de apoyo real a las personas y, poner en marcha iniciativas que lleven a que todos puedan expresar sin miedo a los problemas, inquietudes o las dificultades por las que atraviesan para desempeñar el trabajo, estrés, ansiedad, depresión; la gestión debe ser, realmente abierta. Hay que mostrar comprensión y sensibilidad, incluso, al admitir las propias vulnerabilidades como seres humanos.

Álvarez (2015) explica que la importancia de la eficiencia dentro de la empresa es un elemento clave, por lo que se debe tener en cuenta el punto de ¿Cómo ser eficiente?, ¿Qué actividades se realizan mal? ¿Cómo mejorarlas?, La eficiencia requiere, en primer lugar, ser eficaz. Si no se logran los resultados pretendidos, no existe eficiencia. Pero, además, crear hábitos de vida saludable llega a motivar y que los colaboradores se sientan mejor en sus actividades diarias, a concentrarse más y obtener mejores resultados, por el que el 37% de los colaboradores indico que siempre se

promueven los hábitos de vida saludables, el 14% casi nunca. Afortunadamente, son muchas organizaciones están tomándose muy en serio este tema, que se pone en marcha diferentes iniciativas orientadas a la mejora de la salud en el trabajo: sesiones de yoga a la hora del almuerzo, salas de meditación, espacios para la desconexión o programas de estilo de vida saludable, son cada vez más comunes en el trabajo.

Garrosa y Moreno (2013) explica que las dificultades emocionales, las perturbaciones de ansiedad, estados compulsivos, el estrés postraumático, el estrés agudo, los peligros psicosociales como el acoso psicológico, la fatiga, el desgaste profesional, afectan directamente en el área laboral, , por lo que 23% indican que siempre y el 26% a veces el estado sentimental puede afectar en las labores diarias, por lo que estos datos reflejan la importancia que tiene el estado sentimental, por lo tanto la salud mental para desenvolverse eficientemente en sus labores ya que estos aspectos generan bajas significativas en la productividad, aumentan el ausentismo, conlleva a pérdidas financieras significativas, deterioro en la calidad de vida; incluso esto genera un mal clima laboral, afecta significativamente en las relaciones interpersonales, familiares y usuarios de la empresa.

Y lo más importante para una organización, es que el resultado alcanzado por el trabajo del equipo es superior a la suma de las aportaciones de cada trabajador a nivel individual o grupal.

VI. Conclusiones

- La autoestima es parte fundamental de la salud mental, para que la persona se desarrolle de una manera adecuada en el clima laboral, mejorando su desempeño.
- La motivación dentro de una empresa siempre va a fomentar buena actitud, energía y una buena salud mental.
- Una vida saludable creará una persona con muchas virtudes positivas al momento de afrontar retos y metas en una empresa, creando una buena actitud y ánimo al realizar sus tareas diarias dentro de la institución laboral.
- El colaborador siempre como persona tendrá problemas personales al momento de ejecutar sus deberes o realizar sus tareas, el aprender a separar estas situaciones creará un mejor entorno y por tanto un mejor desempeño.

VII. Recomendaciones

- Realizar capacitaciones, charlas motivacionales y actividades que generen buen autoestima en el colaborador.
- Crear una organización que involucre a todos los colaboradores para formar cultura de colaboración y trabajo en equipo.
- Adaptar la carga de trabajo mediante planificaciones semanales o mensuales para no sobrecargar al colaborador en ningún ámbito.
- Contar con planes de acción para apoyo a los colaboradores en caso de algún problema, así mismo apoyar realizando capacitaciones para verificar su salud mental.

VIII. Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. (2015). *La medición de la eficiencia y la productividad*. Madrid, Mexico: Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/49047>
- Bordas, M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Madrid, Spain: UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/48843?>
- Cabanyes, J. (2012). *La salud mental en el mundo de hoy*. Barañáin (Navarra), Spain: EUNSA. Recuperado de <https://elibro.net/es/lc/rafaellandivar/titulos/47121>.
- Camacho, A. (2018). *Acoso laboral o mobbing*. Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/117661?>
- Chaj, A (2013). *Factor de riesgo psicosocial y salud mental*, estudio realizado con empresas de computación en la zona 3 de Quetzaltenango (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Chaj-Adrian.pdf>
- Del Castillo, González y Olivares (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F, Mexico: Grupo Editorial Patria. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/39410?>
- Eby, L. (2010). *Cuidados de enfermería en salud mental*. Madrid, Mexico: Pearson Educación. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/53896?>
- Garrido, E. (2010). *Mi salud mental: un camino práctico*. Bilbao, Spain: Editorial Desclée de Brouwer. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/47903?>
- Garrosa, E. y Moreno, B. (2013). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/114713?>
- Gitano, P (2012). *La eficiencia y la eficacia Laboral (I)*, recuperado de <http://principegitano.blogspot.com/2012/01/la-eficiencia-y-la-eficacialaboral-i.html>
- Hernández, R (2014) *Metodología de la investigación (6ta. Edición)* México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Herrera, L (2010). *Auditoria administrativa para elevar el nivel de eficiencia de empresa Aseguradora de Quetzaltenango* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango, recuperado de <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/01/01/Herrera-Lopez-Rosario/Herrera-Lopez-Rosario.pdf>

- Ixchajchal, F (2020). *Salud mental y Rendimiento laboral*, estudio realizado con colaboradores de la asociación CDRO, Totonicapan (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango. Recuperado de <http://bibliod.url.edu.gt/Tesis/seol/2020/05/43/Ixchajchal-Floralma.pdf>
- Ixquiac, B (2014). *Medios de comunicación interna y eficiencia laboral*, estudio realizado en la Dirección Departamental de Educación de Quetzaltenango (tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar Quetzaltenango. Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Ixquiac-Betyana.pdf>
- Monge, M. y Cabanyes, J. (2017). *La salud mental y sus cuidados* (4a. ed.). Pamplona, Spain: EUNSA. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/47362?>
- Montes, J. (2018). *Ética de la salud mental*. Herder Editorial. Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/116914?>
- Santacruz, J (2019). *¿En qué momento hablamos de salud mental?* Recuperado de <https://www.elespectador.com/noticias/actualidad/en-que-momento-hablamos-de-salud-mental-articulo-860010>
- Serrano, V. (2012). *Evaluación de la eficiencia mediante el análisis envolvente de datos: introducción a los modelos básicos*. B - EUMED. <https://elibro.net/es/ereader/rafaellandivar/51557?page=1>
- Sigre, B (2013) *10 consejos para cuidar tu salud mental*, recuperado de <https://blogsigre.es/2013/10/09/10-consejos-para-cuidar-tu-salud-mental/>
- Soto, A (2018). *¿Cómo está tu salud mental?*. Recuperado de <https://www.oei.es/historico/divulgacioncientifica/?Como-esta-tu-salud-mental>
- Tosi, A. (2017). *En búsqueda de la eficiencia laboral*. Resource Better beings. Recuperado de <https://gmcrh.mx/2017/08/29/en-busqueda-de-la-eficiencia-laboral/>
- Vera, A. (2017). *Ser eficaz, eficiente en su trabajo le traerá recompensas*. Empresas & Management. Recuperado de <https://www.estrategiaynegocios.net/empresasymangement/management/1061020-330/ser-eficaz-y-eficiente-en-su-trabajo-le-traer%C3%A1-recompensas>

Anexos

Anexo I

Propuesta

Fortalecer la salud mental en el área laboral.

Introducción

Dentro de un equipo de trabajo, siempre se encontrarán diversas formas de fomentar un trabajo efectivo, enérgico y en equipo, en muchas ocasiones se plantea que un grupo de colaboradores dentro de una empresa rindan de la mejor manera posible, sin pensar en que realmente puede realizarse un proceso en el cual se fomente una mejor cultura de trabajo, basándose en aspectos psicológicos que cada persona puede demostrar dentro de una institución, si se observa y analiza cómo se le puede fortalecer a una persona el área mental se pueden tener resultados como profesionales entregados, motivados y apasionados por la labor.

El estudio de la salud mental siempre se enfocará en una mejora del rendimiento de la persona en cualquier ámbito de la vida, buscar beneficios de crecimiento personal que influya directamente en lo profesional; si se buscan razones del bajo desempeño de un trabajador se puede localizar que el entorno y los sentimientos pueden ser principales impulsores en la actitud al momento de afrontar un día laboral.

La empresa debe incentivar en el colaborador llevar una vida saludable y apta para poder rendir en el trabajo, sin dejar de lado el estar atento y apoyarle emocionalmente o psicológicamente si es necesario, si se busca que tenga una vida mentalmente saludable se conseguirán resultados totalmente positivos dentro de sus labores diarias. Enfocarse en no cargar de trabajo para evitar estrés, crear horarios efectivos serían base fundamental para que la eficiencia laboral pudiera desarrollarse dentro de cualquier institución, basándose en una adecuada capacitación para llevar un proceso como tal de seguimiento y velar por la salud mental del trabajador.

Justificación

La eficiencia laboral es tan esencial en una empresa, ya que ésta busca un mejor desempeño en el profesional, en base a los conocimientos que se han adquirido dentro del estudio en Inversiones Cinematográficas se ha podido llegar al hecho que una salud mental siempre va de la mano en conjunto con la eficiencia laboral, ya que en muchas ocasiones estas áreas son aisladas o poco tocadas dentro de una institución laboral, si se busca una mejora personal se puede enfocar en sentimientos, autoestima personal como piedra base de un camino seguro y apto para una mejor salud mental, el personal de una empresa siempre se sentirá más cómodo y cargado de energías si sentimentalmente se encuentra estable, es importante que el departamento encargado del personal humano sea apoyo y dé un seguimiento adecuado a cada una de las personas que integran el equipo de trabajo.

Una persona emocionalmente estable puede transmitir una energía positiva y buena actitud ante cualquier tarea asignada en el trabajo, es indicio de que la salud mental puede llevar a un mejor desempeño laboral y a una mejora de resultados en los colaboradores, la motivación es otro punto clave dentro de una mejora laboral, es bien conocido que si un trabajador motivado empieza el día con esa emoción rendirá de mejor manera ante cualquier actividad que tenga que desempeñar dentro del área de trabajo, la empresa siempre debe velar porque las personas se sientan verdaderamente cómodas pero sobretodo con el autoestima totalmente estable, esto se puede conseguir mediante un trabajo de capacitación y seguimiento a cada uno de las personas que integran el personal de trabajo, tanto de manera individual como grupal.

Objetivos

Objetivo general

- Incrementar la salud mental y buscar mejores resultados en las tareas que desempeñan en las áreas laborales, personales y crear eficiencia laboral.

Objetivo específicos:

- Realizar talleres dirigido al personal administrativo, seguidamente a los colaboradores operativos en base al tema de salud mental, para realizar evaluaciones y capacitaciones en base al tema.
- Establecer un seguimiento individual al personal para buscar un mejor desempeño en labores y evitar estrés laboral u otro problema que pueda suscitar de índole personal o sentimental.

Desarrollo de la propuesta

Para iniciar, los mandos administrativos deben ser los primeros en recibir el taller, para poder realizarlo es adecuado que estén presentes todos los miembros del cuerpo administrativo de la empresa, para poder conocer detalles y poder planificar una serie de entrenamientos o capacitaciones del tema de salud mental dentro del ámbito laboral, buscar beneficios no solamente en la labor o desempeño de los colaboradores sino también en el aprendizaje que se pueden obtener como mandos altos. Con herramientas como evaluaciones de autoestima se puede facilitar que los colaboradores reflejen la mente abierta hacia poder expresar que áreas quieren mejorar personalmente como profesionalmente.

En la actualidad existen muchas charlas motivacionales para poder llegar de una manera completamente distinta a los colaboradores, el departamento de recursos humanos puede utilizar estas herramientas audiovisuales para poder captar de mejor forma la atención de los trabajadores, esto puede realizarse al concluir y haber revisado los resultados de las evaluaciones de autoestima. Estas actividades no solo buscarán saber cómo está el trabajador, también localizará puntos de mejora, o en el mejor de los casos si uno de los colaboradores necesitan ayuda oportuna, también estos procesos activarán la mente del empleado y este a la vez sentirá el compromiso de la institución directamente con el factor humano.

Se pueden utilizar métodos de relajación para que cada persona realice dentro del espacio privado o bien en sus tiempos libres dentro del trabajo, todo esto a manera de evitar estrés laboral y buscar una mejora en la eficiencia y productividad laboral de cada uno de los integrantes del equipo de

trabajo, para finalizar dicho proceso se implementaría una nueva evaluación de autoestima y productividad, para localizar si los talleres impartidos surgieron impacto, también se podrá ver reflejado en la manera en que los colaboradores realicen sus tareas asignadas, a manera de beneficiar a ambas partes, empresa y trabajadores de la misma.

La idea principal es poder llegar a todo el equipo de trabajo y poder obtener resultados positivos en las labores que se realicen cada día.

Taller de salud mental					
Día	Tema	Actividad	Tiempo	Materiales	Encargado
Primer día	Autoestima	Explicación de tema	15 min.	Diapositivas, espejo, internet, computadora, paquete de office y videos	Recursos humanos
		Beneficios de una buena autoestima	20 min.		
		Dinámica del autoestima	10 min.		
		Presentación de video acerca del autoestima	15 min.		
Segundo día	Estrés	Explicación de tema	15 min.	Diapositivas, internet, computadora, paquete de office y videos	Recursos humanos
		Consecuencias del estrés	15 min.		
		Videos del estrés	10 min.		
		Realizar técnicas de relajación	20 min.		
Tercer día	Depresión	Explicación de tema	15 min.	Diapositivas, internet, computadora, paquete de office y videos	Recursos humanos
		Síntomas de la depresión	20 min.		
		Tipos de depresión	10 min.		
		Consejos para no caer en depresión	15 min.		
Cuarto día	Autocontrol	Explicación de tema	15 min.	Diapositivas, internet, computadora, paquete de office y videos	Recursos humanos
		Técnicas de autocontrol	15 min.		
		Beneficios del autocontrol	15 min.		
		Videos de autocontrol	15 min.		
Quinto día	Factores que influyen en la salud mental	Beneficios de la salud mental	15 min.	Diapositivas, internet, computadora, paquete de office y videos	Recursos humanos
		Factores que influyen en la salud mental	15 min.		
		Factores de riesgo para la salud mental	15 min.		

		Culminación de las actividades	15 min.		
--	--	--------------------------------	---------	--	--

A continuación, se especifican los recursos que se mencionan en el cronograma y se utilizaran durante la capacitación

a) Humanos:

- Departamento de Recursos Humanos
- Colaboradores de la empresa

b) Material audiovisual

- Videos motivacionales.

c) Tecnológicos:

- Computadora
- Paquete de Office
- Internet
- Diapositivas
- Cañonera

Evaluación de la propuesta

Evaluación del taller por los participantes

A continuación se presenta una serie de enunciados, favor marcar con una X

No.	Ítems	Excelente	Buena	Regular	Mala
1	Contenido del taller				
2	Cómo considera el tiempo asignado a los temas				
3	El material utilizado fue pertinente				
4	La información favorece a el desarrollo personal y laboral				
5	Desarrollo general del taller				

Observaciones: _____
- - - - -

Anexo II

Instrumento:



UNIVERSIDAD RAFAEL LANDIVAR
CAMPUS DE QUETZALTENANGO
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL /
ORGANIZACIONAL

El siguiente instrumento tiene como objetivo determinar la manera en que interviene la salud mental en la eficiencia laboral. La información brindada y los resultados son confidenciales y serán utilizados únicamente para fines académicos.

Indicaciones: a continuación, se le presentan una serie de enunciados, los cuales debe responder y marcar con una X de acuerdo a los enunciados establecidos.

Edad: _____ Género: F__M__ Puesto: _____ Tiempo de laborar: _____

Correo electrónico: _____

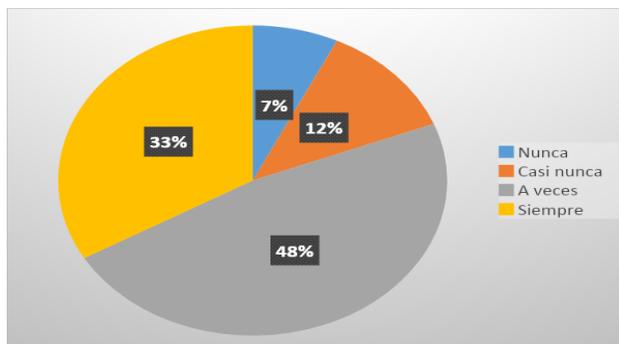
No.	Enunciados	Nunca	Casi Nunca	A veces	Siempre
1	Afecta el estrés laboral su desempeño				
2	La presión de los superiores genera que caiga en estrés laboral				
3	La autoestima es importante en el trabajo				
4	Considera que alguna actividad dentro de su área de trabajo puede causarle neurosis				
5	Hay alguna actividad dentro del trabajo que ponga en riesgo de tensión psicológica				
6	Su estado sentimental puede afectar en sus labores diarias				
7	La empresa tiene un plan de acción específico para la promoción de la salud mental				
8	Se toma un tiempo de respiro para poder refrescar su mente y así continuar con sus labores				

9	Hay alguna clase de exclusión de género dentro del ambiente de trabajo.				
10	La empresa analiza datos como el ausentismo para identificar problemas de salud mental en los colaboradores				
11	La empresa dispone de un procedimiento para detectar los signos de estrés				
12	La empresa toma medidas para adaptar la carga de trabajo				
13	La empresa establece medidas para que el trabajo sea estimulante.				
14	La empresa promueve hábitos de vida saludables entre sus trabajadores				
15	Trabaja diariamente su planificación				
16	Prioriza sus actividades en función de las fechas límite o prioridades del día				
17	Trabaja por inercia los imprevistos que surgen				
18	Se protege de interrupciones en algunas horas de su trabajo				
19	Suele empezar varias cosas a la vez				
20	Trabaja una parte del día en las tareas que le llevan directamente al resultado				
21	Revisa sus tareas realizadas dentro del trabajo				
22	Actualiza sus tareas pendientes				
23	Fija objetivos medibles y alcanzables para poder trabajar en equipo				
24	Tiene en cuenta la forma de ser de sus colaboradores para comunicarse mejor				
25	Dedica tiempo a pensar como poder potenciar las habilidades de su equipo				
26	Le gusta prestar su ayuda a compañeros de trabajo				
27	Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora				
28	Siente poco interés por realizar las actividades de su trabajo.				
29	Se da el acoso laboral				
30	Se siente motivado al realizar sus tareas de trabajo.				

Anexo III

Gráfica núm. 5

1. Se toma un tiempo de respiro para refrescar su mente y así continuar con sus labores

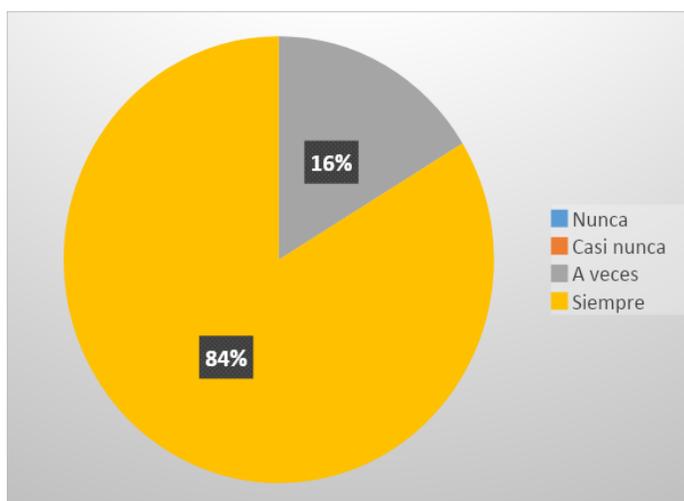


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 48% de trabajadores indican que realizan esta actividad para recargar energías y mantenerse bien, el 33% indica que siempre, por otro lado, el 12% casi nunca y el 7% nunca realiza esta actividad

Gráfica núm. 6

2. Tiene en cuenta la forma de ser de los colaboradores para comunicarse mejor

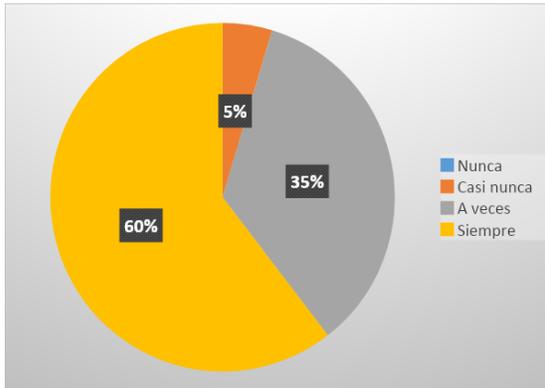


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 84% indica que siempre es así, y el 16% dijo que a veces.

Gráfica núm. 7

3. Dedicar tiempo a pensar cómo poder potenciar las habilidades del equipo

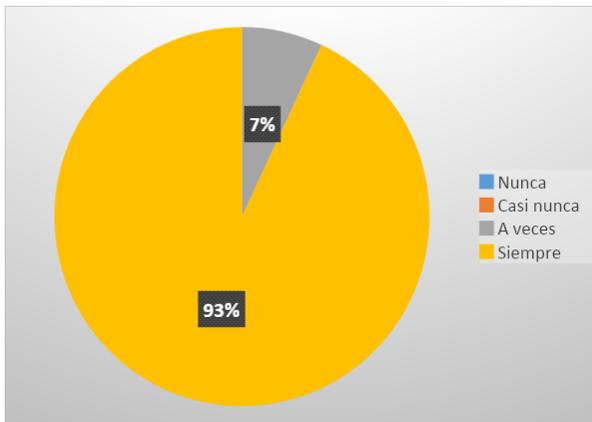


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

La mayoría que en este caso es el 60% indica que siempre realiza esto la empresa, el 35% que a veces y el 5% casi nunca.

Gráfica núm. 8

4. Le gusta prestar ayuda a compañeros de trabajo

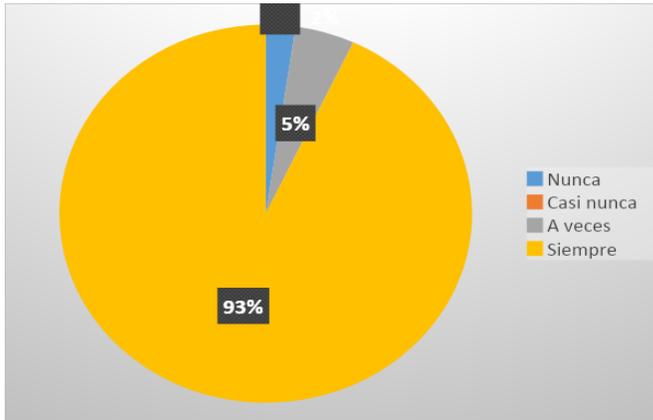


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 93% indica que si presta ayuda a sus compañeros y el 7% a veces.

Gráfica núm. 9

5. Trata de encontrar la parte positiva del problema para iniciar la mejora

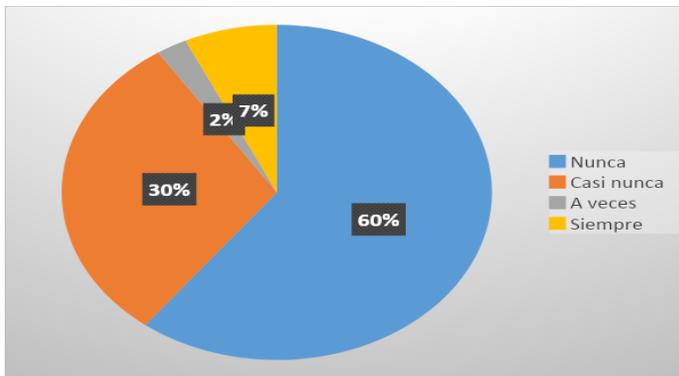


Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 93% indica que siempre, el 5% a veces y el 2% nunca.

Gráfica núm. 10

6. Siente poco interés por realizar las actividades del trabajo.



Fuente: resultados obtenidos del trabajo de campo 2020

El 60% indica que nunca se da, un 30% que casi nunca, mientras el 7% indica que siempre es de esta manera, solo el 2% indica que es a veces.